



فرائض للعلوم الاقتصادية والإدارية
KHAZAYIN OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES
ISSN: 2960-1363 (Print)
ISSN: 3007-9020 (Online)



The impact of strategic architecture in organisational prestige: Exploratory research on the opinions of a sample of workers in the Baquba Municipality Directorate

Professor Dr. Haider Shaker Nouri¹ Rasha Ahmed Ibrahim²
College of Administration and Economics, Baquba, Iraq

Abstract. The research aims to reveal the effect of the strategic architecture variable as an independent variable with its six dimensions (future vision, customer centricity, harmony, knowledge management, dynamic capabilities, and organizational structure) on the organizational prestige variable as a dependent variable among a sample of workers in the Baqubah Municipality Directorate. The research raised a fundamental question: What is the impact of strategic architecture on organizational prestige among a sample of employees in the Baqubah Municipality Directorate? The research seeks to prove the existence of an impact of strategic architecture, in its dimensions, on organizational prestige in the Baqubah Municipality Directorate. The two Researchers relied on the descriptive analytical approach and on the basis of this, the questionnaire was used as a tool. In order to measure the level of application of the research variables, the study sample was random with (260) workers. To address the research problem, a set of statistical methods were adopted using (26.AMOS.V.24 & SPSS.V). It was found that there was a significant effect of the strategic architecture dimensions on organizational prestige among a sample of workers in the Baqubah Municipality Directorate.

Keywords: strategic architecture, organizational prestige, Baqubah Municipality Directorate.

DOI: 10.69938/Keas.2502041

تأثير المعمارية الاستراتيجية في الهيبة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في مديرية بلدية بعقوبة

أ.د. حيدر شاكر نوري رشا احمد ابراهيم

كلية الادارة والاقتصاد، بعقوبة، العراق

aliali12121979@gmail.com

rasha22@uodivala.edu.iq

المستخلص. يهدف البحث إلى الكشف عن تأثير متغير المعمارية الاستراتيجية بوصفه متغيراً مستقلاً بأبعاده الستة: (الرؤية المستقبلية، ومركزية الزبون، والانسجام، وإدارة المعرفة، والقابليات الديناميكية، والهيكل التنظيمي) في متغير الهيبة التنظيمية بوصفها متغيراً معتمداً لدى عينة من العاملين في مديرية بلدية بعقوبة. إذ أثار البحث تساؤل جوهري مفاده: ما تأثير المعمارية الاستراتيجية في الهيبة التنظيمية لدى عينة من العاملين في مديرية بلدية بعقوبة؟ ويسعى البحث لإثبات وجود تأثير للمعمارية الاستراتيجية بأبعاده في الهيبة التنظيمية في مديرية بلدية بعقوبة، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وعلى أساس ذلك تم استعمال الاستبانة بوصفها أداة البحث الرئيسية بغية قياس مستوى تطبيق متغيرات البحث، وكانت عينة الدراسة عشوائية بواقع (260) عاملاً ولمعالجة مشكلة البحث تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية بواسطة (26.AMOS.V.24 & SPSS.V). وقد تبين وجود تأثير معنوي للمعمارية الاستراتيجية بأبعاده في الهيبة التنظيمية لدى عينة من العاملين في مديرية بلدية بعقوبة.
الكلمات المفتاحية: المعمارية الاستراتيجية، الهيبة التنظيمية، مديرية بلدية بعقوبة.

Corresponding Author: E-mail: aliali12121979@Gmail.com

المبحث الأول: منهجية البحث الميدانية

يتناول هذا المبحث المنهجية المعتمدة في البحث الحالي، والذي سنقدمه تفصيلياً، كما يأتي:

أولاً: مشكلة البحث

تواجه المنظمات تحديات كبيرة تتميز في عدم التأكد والتغيرات المستمرة، الأمر الذي فرض عليها اعتماد أساليب حديثة في اختيار المجالات المناسبة التي تستطيع من خلالها الاستمرار وتحقيق النجاحات في عملها وبشكل استثنائي. ومن هنا ينبغي عليها اعتماد استراتيجيات مبتكرة تلبي احتياجاتها في تحقيق هيتها التنظيمية إذ إن الهيئة التنظيمية تُعد نهجاً تستعمله المنظمات من أجل توليد أفكاراً إيجابية عنها سواء للجمهور الداخلي أو الخارجي عن طريق الاستثمار الاستراتيجي للرموز والهيكل والإجراءات في المنظمات للتأثير بشكل رئيس على أفكار أصحاب المصالح ومشاعرهم وسلوكياتهم وهذا ما يمكن تحقيقه من خلال المعمارية الاستراتيجية. وإن المعايضة الميدانية عن كثب تعطي مؤشرات عن محدودية العناية بالمعمارية الاستراتيجية والهيئة التنظيمية في البيئة العراقية وتبرز معالم هذه المشكلة في مديرية بلدية بعقوبة، إذ تلمسها الباحثان عن طريق إجراء استطلاع أولي نجم عنه ضعف قدرة المستجيبين في إيجاد نقاط التقاء للموضوعين (المفهومين). ومن هذا المنطلق يمكن تلخيص مشكلة البحث في استقهام رئيس وهو (ما تأثير أبعاد المعمارية الاستراتيجية في الهيئة التنظيمية لدى عينة من العاملين في مديرية بلدية بعقوبة؟). ومن هذا التساؤل يمكن عدة تساؤلات فرعية هي:

1. ما مستوى المعمارية الاستراتيجية والهيئة التنظيمية التي تنتهجها مديرية بلدية بعقوبة؟
2. ما الأنشطة الاستراتيجية التي يمكن لمديرية بلدية بعقوبة من جراء اعتماد المعمارية الاستراتيجية ان تحقق لها الهيئة التنظيمية؟
3. كيف يمكن للمعمارية الاستراتيجية ان تسهم في بناء الهيئة التنظيمية لدى مديرية بلدية بعقوبة؟
4. ما طبيعة علاقة التأثير للمعمارية الاستراتيجية في الهيئة التنظيمية؟

ثانياً: أهمية البحث

إن العالم يعيش تحولاً عالمياً نحو الاستدامة، وتؤدي المنظمات دوراً رئيسياً في تحقيق هذا التحول. فإذا نجحت في تبني الهيئة التنظيمية، فإنها ستسهم في حماية مواردها. وتظهر أهمية البحث في كونه يبحث في المعمارية الاستراتيجية والتي تُعد من المفاهيم الإدارية الحديثة والمهمة، والتي لم يتم التطرق إليها إلا قليلاً في البيئة العراقية، على الرغم من حاجة منظماتنا إلى تطبيقها من أجل رفع الواقع المتردي في قطاعاتنا الحكومية الخدمية، ومع تسليط الضوء على تبني مفهوم الهيئة التنظيمية، ستبرز أهمية البحث ميدانياً في محاولة تشريع قوانين لتحسين عمل الإدارة العليا لإدارة مديرية بلدية بعقوبة وتطويرها لمعالجة بعض الظواهر السلبية لتحقيق الهيئة التنظيمية فيها. كما يمكن أن نقدم حلولاً للمشكلات التي تعاني منها مديرية بلدية بعقوبة والتشكيلات التابعة لها في محاولة إدراك قيمة أبعاد المعمارية الاستراتيجية وما تؤديه من دور في حل تلك المشكلات التي تواجه المديرين والعاملين على السواء.

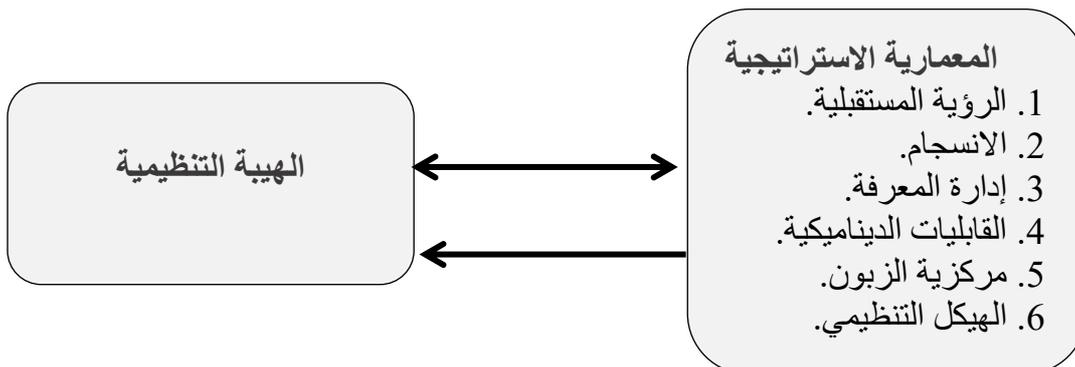
ثالثاً: أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في الكشف عن تأثير المعمارية الاستراتيجية في دعم الهيئة التنظيمية في مديرية بلدية بعقوبة، وبناءً على هذا الهدف تتحدد مجموعة من الأهداف الفرعية الأخرى وهي:

1. تحديد مستوى المعمارية الاستراتيجية والهيئة التنظيمية التي تنتهجها مديرية بلدية بعقوبة.
2. التعرف على مستوى الأنشطة الاستراتيجية التي يمكن لمديرية بلدية بعقوبة من جراء اعتماد المعمارية الاستراتيجية ان تحقق لها الهيئة التنظيمية.
3. التعرف على مدى علاقة المعمارية الاستراتيجية في بناء الهيئة التنظيمية لدى مديرية بلدية بعقوبة.
4. قياس علاقة تأثير المعمارية الاستراتيجية في الهيئة التنظيمية.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

وللإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه، واختبار فرضياته فقد اعتمد الباحثان المخطط الفرضي الآتي:



الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

المصدر: الباحثان بالاعتماد على الادبيات العلمية

خامساً: فرضيات البحث

يسعى البحث لإثبات الفرضيات الآتية:

1. الفرضية الرئيسية الأولى H01: تختلف الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير المعمارية الاستراتيجية باختلاف طبيعة الاعتماد عليهما في مديرية بلدية بعقوبة.
2. الفرضية الرئيسية الثانية H02: لا يوجد تأثير معنوي للمعمارية الاستراتيجية بأبعادها في الهيئة التنظيمية في مديرية بلدية بعقوبة.

سادساً: منهج البحث

تم اعتماد بعدين تمثل الأول بالبعد النظري، وتناولنا فيه متغيرات البحث وعلى وفق المنهجين (الاستقرائي والاستنباطي). وأما الآخر فيأخذ مسار البعد التطبيقي، إذ سلطنا فيه المنهج الوصفي والتحليلي.

سابعاً: مجتمع البحث وعينته ومبررات الاختيار

تمثل مديرية بلدية بعقوبة ميداناً للبحث الحالي، ويتضمن (800) موظفًا. أما عينة البحث فقد أعتمد الباحثان أسلوب العينة العشوائية لاختيار الأفراد المبحوثين إذ تم توزيع (270) استبانة بصورة مباشرة إلا إنه تم استبعاد (10) استبانات غير صالحة للتحليل لبيتي (260) استمارة وهي عينة ممثلة لمجتمعها، والسبب الذي دعى لاختيار تطبيق البحث الحالي في هذه الدائرة تحديداً هو أن مديرية بلدية بعقوبة تؤدي دوراً حيوياً في تنظيم الشؤون المحلية، إذ تتولى مسؤولية توفير الخدمات الأساسية للمواطنين مثل صيانة الطرق والبنية التحتية، وإدارة النفايات، كما تعمل أيضاً على تنظيم البناء والتخطيط العمراني في المدن والبلدات والأرصعة والجزرات الوسطية وكذلك تسعى الى دعم الحياة الثقافية والاجتماعية من خلال دعم الفعاليات والمشاريع التي تعزز الحياة الاجتماعية والترفيهية للسكان المحليين مثل المتنزهات والمناطق الترفيهية للعوائل ودعم احتياجات المواطنين من توزيع قطع الأراضي على المستحقين من مختلف شرائح المجتمع.

ثامناً: أساليب جمع البيانات والمعلومات

اعتمد الباحثان في جمع مصادر بيانات البحث ومعلوماته على الأساليب الآتية:

- أ. أدوات البحث الأولية: وتتضمن (المقابلات): إذ تم إجراء مقابلات مع الأشخاص المعنيين أو الخبراء لجمع المعلومات المباشرة والتفصيلية. (والملاحظة الميدانية)، إذ تم مراقبة السلوك والأحداث وتسجيلها في سياقها الطبيعي، (والاستبانة): وتُعتمد في جمع البيانات من عينة واسعة من الأفراد.
- ب. أدوات البحث الثانوية: وتتضمن استعمال المصادر الموجودة مسبقاً والتي تحتوي على معلومات متاحة للجمهور. وتتضمن المراجع الأكاديمية، والتقارير والدراسات، وقواعد البيانات الإلكترونية، والانترنت.

تاسعاً: أساليب تحليل البيانات والمعلومات

وتُعنى هذه الفقرة في بيان الاساليب الاحصائية التي استعملها الباحثان في البحث من أجل الوقوف على مجموعة من النتائج المهمة، ومن ثم معالجة أوجه القصور الذي تعاني منه مديرية بلدية بعقوبة، وذلك من خلال حزميتين احصائيتين هما: الحزمة الاحصائية (SPSS.V.26) والحزمة الاحصائية (AMOS.V.26).

المبحث الثاني: الإطار النظري الفلسفي لمتغيرات البحث

أولاً: المعمارية الاستراتيجية (strategic architecture)

تعود أصول المعمارية الاستراتيجية إلى عدة دراسات في مجال إدارة المؤسسات وتخطيط الأعمال، إذ شهدت تطوراً معرفياً مستمرًا. ويعود التركيز الأول على المعمارية الاستراتيجية إلى ستينيات وسبعينيات القرن العشرين، إذ بدأ الباحثون في تطوير المفاهيم والنماذج التي تركز على تحقيق التوافق بين الأهداف الاستراتيجية والهيكل التنظيمي والعمليات، وتم تطوير مفهوم المعمارية الاستراتيجية بوصفها مدخلاً لتطوير استراتيجيات المنظمة باعتماد المدخل الاستراتيجي للمؤسسة الاستراتيجية (Grave et al, 2021: 47)، إذ ركزت المنظمات على تحديد استراتيجياتها من خلال المعمارية الاستراتيجية للتكيف مع التغيرات البيئية ومن ثم تطويرها بشكل يجعلها أكثر مرونة لتوقع التغييرات في البيئة، ومن هنا فإن استعمال المعمارية الاستراتيجية أسهم في وضع خطط تفصيلية تُعد ضرورية للمنظمة بغية ضبط سياقات عملياتها الداخلية والخارجية على السواء (Reyes et al, 2023: 1210).

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مفهوم المعمارية الاستراتيجية وفق آراء بعض الباحثين والكتاب وتحديد وجهات النظر المختلفة من أجل بناء مفهوم جديد للمعمارية الاستراتيجية، إذ تعرف المعمارية الاستراتيجية بأنها "نظام معقد يعمل على تجميع مكونات مختلفة بداخله ومترابطة إذ تشمل هذه المكونات التكنولوجية الاستراتيجية الثقافة التنظيمية الهيكل التنظيمي" (Carlson, 2010: 46). وتعرف كذلك بأنها "البدء من جديد أي من نقطة الصفر وليس اصلاح وترميم الوضع القائم أو اجراء عمليات او حلول ترقية لتحسين العمل في المنظمة" (Hakimpoor, 2014: 87). ويعرفها (Mburu & Thuo, 2015: 59) بانها "وسيلة لتطوير التفكير الاستراتيجي لدى المديرين في المنظمة بهدف ادراك الفرص واستثمارها بشكل يحسن من اداء المنظمة". أما (Pujonggo et al, 2016: 198) فيرون بأنها "الاساس الجوهري لتوجيه خطط المنظمة بشكل استباقي من اجل تحقيق اداء متميز".

ويرى (Prayoga, 2019: 87) أنها "وسيلة لتنمية التمويل الداخلي للمنظمة على اساس العوامل الداخلية والخارجية للقبليات التنافسية لها". في حين يرى (Primadewi et al, 2022: 448) بأنها "آلية لبناء تصورات وتوقعات العاملين لإمكانيات المنظمة".

وكذلك تعرف بأنها "مجموعة من الأولويات التنافسية الهادفة الى تحسين الخطط الاستراتيجية للمنظمة بالاعتماد على الملائمة الاستراتيجية وبناء القوة الداخلية للمنظمة بشكل يتماشى مع تطورات السوق. وتأسيساً على ما تقدم يمكن تعريف المعمارية الاستراتيجية بأنها "تصميم الهيكل العام للمؤسسة أو المنظمة وتخطيطه وتنظيمه بطريقة تدعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية" (Wardiman & Syafrizal, 2023: 762).

وللمعمارية الاستراتيجية أهمية كبيرة في إدارة المنظمات، وتظهر هذه الأهمية من الفوائد المالية والتشغيلية التي يمكن أن تقدمها، إذ يساعد منظور المعمارية الاستراتيجية القادة على العمل في ظل التعقيد الاستراتيجي للوصول إلى البساطة في الشكل ووضوح الروافع الاستراتيجية الخارجية والداخلية، والتطلعات، والخيارات الاستراتيجية الأساسية، والسيناريوهات المتعددة، والأهداف الاستراتيجية المركزية. كما أنها تساعد في قياس النجاح لتوجيه تنفيذ الاستراتيجية والتجديد المستمر لها وابتكارات لاتخاذ القرارات الاستراتيجية الاستباقية عن طريق الحوارات المختلفة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. (الحلاجي وأبو رذن، 2023: 34). وتسهم كذلك في تقييم الجدوى الاستراتيجية والموائمة بينهما. وتوسيع التخطيط الاستراتيجي إلى هندسة تكنولوجيا المعلومات. وتحقيق عوائد أفضل على استثمار تكنولوجيا المعلومات الحالية (Ungerer, 2019: 169). وتحديد الأهمية الاستراتيجية الحالية والمستقبلية لموارد المعلومات ذات الصلة وإدارة دورة حياة التكنولوجيا على نحو استباقي. بناء فهم قوي لمتطلبات العاملين ودعم المتطلبات الخارجية وآراء العاملين واستثمارها بشكل يحقق أهداف المنظمة. (Hyysalo et al, 2017: 5)

وبناءً على ما تقدم تتجلى أهمية المعمارية الاستراتيجية في كونها تمثل إطاراً توجيهياً يهدف إلى توجيه تنظيم الأعمال بشكل شامل واستراتيجي وتحسينها، كما تُعد المعمارية الاستراتيجية أداة مهمة للمؤسسات لتحقيق أهدافها ورؤيتها على المدى الطويل، كونها تساعد في توجيه وتحديد اتجاه الشركة أو المؤسسة، وتعزيز التفاهم والتوافق بين جميع المعنيين من خلال تحديد الأهداف الاستراتيجية والقيم المشتركة. فضلاً عن تحسين المقدرات التشغيلية من خلال الاستعمال المنهجي للمعمارية الاستراتيجية في تحليل وتحسين العمليات التشغيلية وتحديد نقاط القوة والضعف وتحقيق الكفاءة والفعالية في استعمال الموارد. كما تساهم في التكيف مع التغييرات إذ تواجه المؤسسات تحديات وتغيرات مستمرة في بيئة الأعمال وتساعد المعمارية الاستراتيجية في تحليل وفهم هذه التحديات وتوجيه الاستجابة والتكيف معها بشكل فعال. إذ تتركز أهداف المعمارية الاستراتيجية في توجيه أداء المؤسسة وتحسينها في المدى الطويل فضلاً عن تحقيق رؤيتها، وتوجيه الأعمال وتحقيق الرؤية: وتحقيق التنافسية، وتحسين الكفاءة والفعالية، وتحقيق التوازن والتنسيق.

ثانياً: أبعاد المعمارية الاستراتيجية

يمكن قياس المعمارية الاستراتيجية من خلال ستة أبعاد تمثلت في (الرؤية المستقبلية، والانسجام، وإدارة المعرفة، ومركزية الزبون، والقابليات الديناميكية، والهيكل التنظيمي)، ويمكن إيجاز مفهوم كل من هذه الأبعاد، وكالاتي:

- 1. الرؤية المستقبلية:** وتمثل ركيزة مهمة في المنظمة كونها تساهم في بناء خطة المنظمة لتمكينها في تحديد الخيارات الاستراتيجية وصياغة الاستراتيجية المناسبة والأكثر شمولاً مع أهدافها، وبما يساهم في بناء بيئة تنافسية داخلية خاصة بها وتحقيق التميز والإبداع والإفادة من المقدرات الجوهرية الداخلية للعاملين لديها (Ungerer, 2019: 173). ويرى (Pratiwi & Astuti, 2019: 282) إن المعمارية الاستراتيجية تساهم في بناء الرؤية المستقبلية للمنظمة من خلال صياغة استراتيجياتها وتحديد الخيارات التي سيتم تنفيذها لتسهيل عملية قراءتها وفهمها وتطبيقها وتقييمها، ومما تقدم نرى أن الرؤية المستقبلية تصور للحالة المستقبلية المرغوبة للمعمارية الاستراتيجية في المؤسسة أو المنظمة.
- 2. الانسجام:** ويمثل "التوافق" في أطر عمل نظام المعلومات مع استراتيجية المنظمة، ويؤدي إلى رفع تركيز الإدارة من التوجه التشغيلي إلى التوجه الاستراتيجي، ليجعل التوجه نحو تطوير استراتيجياتها لتحقيق ميزة تنافسية عن طريق الاستعمال الاستراتيجي للمعلومات، ويرى (Guerra, 2018: 33) إن الانسجام يمثل حالة من الديناميكية تربط كل شيء تقوم به المنظمة، وتنتج لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، فالانسجام إذاً هو حالة التوافق والتناغم بين مختلف العناصر والمكونات في المعمارية الاستراتيجية.
- 3. إدارة المعرفة:** وتمثل المعلومات والخبرات التي تم جمعها ومعالجتها، مما يتيح التنفيذ الفعال للعمليات في المنظمة، وإن المعرفة الصريحة والضمنية التي يمتلكها الموظفون تجعل من الممكن تحسين العمليات المنفذة (Bolisani & Bratianu, 2018: 1). وتعرف بأنها "مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي توجه القرارات" (Paulius, 2019: 13)، كما إنها عملية منهجية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة في ضوء تحديد الاحتياجات المعرفية واكتساب ونقل وتخزين ومشاركة وتطبيق المعرفة لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تساعد المنظمة لتكون قادرة على تحقيق قيمة أفضل والإفادة من المعرفة التي لديها وهي أهم الأصول غير الملموسة، ومن هذا المنطلق نرى بأنها العمليات والأدوات والممارسات التي تهدف إلى جمع المعرفة المتاحة في المؤسسة وتنظيمها وتحليلها واستعمالها بشكل فعال لتحقيق أهداف المعمارية الاستراتيجية.
- 4. القابليات الديناميكية:** وتمثل القابلية على ضبط موارد المنظمة بشكل كافٍ لاستثمار الفرص ومنع التهديدات وبالتالي المحافظة على الميزة التنافسية (Schelling & Pierling, 2015: 2). ويرى (Bleady et al, 2018: 1) إنها تشير إلى قدرة المنظمة على دمج الموارد ونشرها وتجديدها وإعادة تشكيلها من أجل الاستجابة للتغيرات في بيئتها الخارجية. ويعتقد (Lin & Wu,)

407 (2014): إن القابليات الديناميكية تعكس قدرة المنظمة على تحويل الموارد والكفاءات لتحقيق المرونة البيئية. ويمكن القول بأنها قدرة المعمارية الاستراتيجية على التكيف والتعامل مع التغيرات والتحديات البيئية والتنظيمية بشكل فعال.

5. مركزية الزبون: وهي منهج يركز على وضع الزبون في صميم استراتيجية المؤسسة وعملياتها، وتشتمل على تحديد الزبائن الداخليين والخارجيين على السواء، مع مراعاة حاجاتهم وتفضيلاتهم ومتابعة شكاويهم وحلها، والاختذ بأراء الزبائن عند تطوير المنتجات الجديدة، والمحافظة على الزبائن الحاليين وجذب زبائن جدد (Modgil & Sharma, 2017: 514). وأشار (perianez,2020: 2) الى إن رغبات الزبائن تقود نظام إدارة الجودة الشاملة في المنظمة، ويتم التعرف على الخصائص التي يتوقعها الزبائن، وبناءها في المنتجات، وذلك منذ مرحلة تصميم المنتج وحتى خدمات ما بعد البيع. فعندما يتم تلبية توقعات الزبائن سيزداد رضاهم وستزيد مبيعات المنظمة والمشاركة في السوق (Kumara, 2019: 24). ومما تقدم نرى أن مركزية الزبون هي استراتيجية المؤسسة حول فهمها تماماً لاحتياجات الزبائن وتحقيق رضاهم وتوفير تجارب مميزة وقيمة لهم.

6. الهيكل التنظيمي: ويمثل موقفاً مهماً في اهتمامات الباحثين والممارسين في حقل الادارة بشكل خاص لما له من اهمية بارزة في عمل المنظمات لأنه يمثل احد الوسائل الفعالة في تحقيق الانسياب الكفوء والتدفق المنتظم للأعمال، فالهيكل التنظيمي يشير الى الطرق التي يتم بواسطتها توزيع الواجبات على الافراد والهيكل يعطي خارطة الشركة اي انه التصميم الرسمي الذي يقرر العلاقات ويحدد المستويات في السلم التنظيمي(الحجازي و ابراهيم، 2014: 58)، وعلى الرغم من تأثيره الكبير على القدرة التنظيمية في الابتكار إلا إن إحدى المشكلات عند تحليل الهياكل التنظيمية هي إدراك أن المجموعات المختلفة داخل المنظمة تتصرف بشكل مختلف وتتفاعل مع أجزاء مختلفة من البيئة الخارجية. لذلك يجب أن تدعم الهياكل المبتكرة الاختلافات بين رأس المال البشري للمنظمة، من أجل ضمان تنفيذ الإبداع في كل الأنشطة والعمليات (Vasco, 2011: 35)، فالهيكل التنظيمي إذاً هو الترتيب والتنظيم الداخلي للمعمارية الاستراتيجية في المؤسسة.

ثالثاً: الهوية التنظيمية (Organizational Prestige)

الهوية التنظيمية مفهوم تم تطويره في سياق الدراسات حول إعادة صياغة الهوية التنظيمية على أساس تكيف نظرية الهوية الاجتماعية مع البيئات التنظيمية. ويتم التعبير عنها أيضاً بشكل مترادف كالهوية الخارجية المدركة في الأدبيات وقد تم التعبير عنها لأول مرة بواسطة (Ashforth & Mael, 1992:112)، وتشير الهوية التنظيمية إلى الدرجة التي يتم بها تقييم المنظمة جيداً، وتُظهر الهوية الاجتماعية للمنظمة بالنسبة إلى المنظمات الأخرى، وبناءً على ذلك، عادة ما يعتقد المجتمع أن المنظمة ذات السمعة الطيبة هي هوية جيدة للعمل (Hatipoglu, 2022: 131).

وتعد الهوية مفهوماً رئيساً للعديد من التخصصات في العلوم الاجتماعية والسلوكية مثل علم النفس وعلم الاجتماع والاقتصاد وعلم الإنسان، إذ يميز علماء الاجتماع بين الهوية والسمعة ويربطون دلالة إيجابية على الأولى ودلالة محايدة على الثانية (مشرف وكريم، 2023: 151).

وتعتمد أغلب الأدبيات التنظيمية على نظرية الهوية الاجتماعية من أجل تفسير دوافع الانتماء إلى المنظمات ذات الهوية العالية (Kpportorgbi et al, 2023: 2)، إذ إن لكل منظمة هوية مثل البشر، فالهوية هي مجموعة من الخصائص التي تختلف باختلاف الأشخاص، فهوية المنظمة يمكن التعبير عنها من خلال تطبيقها في تنفيذ أهداف المنظمة وأهدافها كأداة استراتيجية (Bahrekani, 2010: 3).

فالهوية تعني الوضع الاجتماعي والاقتصادي السائد فيما يتعلق بفرد أو مجموعة من الأفراد أو بأفراد آخرين، وتعرف الهوية التنظيمية بحسب (Liu et al, 2014: 792) بأنها "درجة الاحترام التي تحظى بها المنظمة أو المؤسسة إذ تظهر المكانة الاجتماعية لها بالنسبة للمنظمات النظيرة الأخرى". وكذلك يعرفها (Ates et al, 2017: 105) بأنها "حالة التفاعل بين مجموعة من المؤشرات الداخلية وتوجهات الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة". ويرى (Chitiga, 2018: 63) أنها "قدرة القادة على إثارة الانبهار والتأثير على الموظفين، حيث يتمتعون بالسمعة والكاريزما والقوة الشخصية التي تدفع الموظفين للتعاون والالتزام بتوجيهاتهم وتحقيق الأهداف المشتركة". ويذهب (Ibrahim & Daniel, 2019: 368) إلى أنها "القوة والسيطرة التي يتمتع بها القادة والمديرون في إدارة المنظمة، والتي تؤثر على سلوك وأداء الموظفين وتحفزهم على تحقيق الأهداف المشتركة".

أما (Iqbal et al, 2020: 251) فيرى بأنها "الشعور الذي ينتج عنه الاحترام والثقة المتبادلة بين القادة والموظفين، والذي يؤدي إلى تعزيز التعاون والالتزام والانتماء للمؤسسة وتحقيق الأداء العالي". وكذلك يذهب (Peña-González et al, 2021: 3) إلى أنها "الدرجة التي يُنظر بها إلى المنظمة على أنها تتمتع بسمعة طيبة وتحظى باحترام كبير، والتي تنشأ من معتقدات العاملين مقارنة بتقييمات وأحكام الزبائن والمنافسين والموردين". وتعرف بحسب (Susilo, 2022: 247) أنها الدرجة التي تحظى بها المنظمة من احترام من قبل الآخرين في قطاع الاعمال

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مفهوم الهوية التنظيمية بأنها "قدرة المؤسسة على السيطرة والتحكم والتأثير على سلوك أفرادها وأعضائها من خلال تحقيق التزام وانضباط الموظفين والحفاظ على النظام والتنظيم داخل المنظمة".

وتتمتع الهوية التنظيمية بأهمية كبيرة في سياق إدارة المنظمات، وهذه الأهمية تبرز في الإدراك الاجتماعي الذي يتشكل من خلال المعرفة وتحسين توقعات المنظمة فيما يتعلق بأعمالها المستقبلية. فضلاً عن أنها تجعل التسلسل الهرمي المستند على الهوية داخل منظمات هي الدرجة التي تحظى بها المنظمة باحترام جيد وقوة ومكانة متميزة بين المنظمات الأخرى المنافسة لها. وهي تخلق التكنولوجيا الحديثة وتطورها من أجل حماية المنظمة، وذلك لمساعدة المنظمة في اكتشاف الأسواق الجديدة سواء الصغيرة أو

متوسطة الحجم، فضلاً عن مساعدة المنظمة على التوجه نحو الزبون من أجل تحديد متطلباته. وبالتالي فهي تخلق ميزة تنافسية للمنظمة متفوقة على المدى الطويل. (الذبحاوي وآخرون، 2022: 614)

وبناءً على ما تقدم نرى إن أهمية الهيبة التنظيمية تكمن بمساهمتها في خلق بيئة عمل منظمة وانضباطية، حيث يشعر الموظفون بأن هناك سلطة محترمة وقوية توجه سلوكهم. وبالتالي، يتبع الموظفون القواعد والإجراءات المحددة ويحترمون التوجيهات الإدارية، فضلاً عن ممارستها دور فاعل في تحفيز الموظفين لتحقيق الأداء العالي. فعندما يكون لدى الموظفين احترام وثقة في القادة والنظام الأعلى، يكونون على استعداد للتحدي والتفاني في العمل وتحقيق الأهداف المحددة.

أما أهداف الهيبة التنظيمية فتتمثل في مجموعة من الجوانب والنتائج المرتبطة بتأثير القادة والمديرين في تعزيز الالتزام والانضباط وتحقيق الثقة والاحترام وتحفيز الأداء العالي، وبناء بيئة عمل إيجابية، فضلاً عن تحقيق الأهداف المؤسسية (Hosseini & Ferreira, 2023: 370). وتنقسم الهيبة التنظيمية على بُعدين وهما:

1. **الهيبة التنظيمية الداخلية:** يتركز مفهوم الهيبة التنظيمية الداخلية حول كيفية تحديد السلوك الذي يؤثر على أصحاب المصلحة الداخليين وأداء المنظمة، وتمثل الهيبة التنظيمية الداخلية مدى تقييم الفرد حول ما تمثله المنظمة وما هو موقفها من بين مواقف المنظمات الأخرى في بيئة الأعمال (عبودي وداغر، 2021: 538). ويشار إلى الهيبة الداخلية بـ"سمعة الاجتماعيات"، إذ إن هذا البعد يجب على تساوّل مفاده ما هي مكانتي الشخصية داخل الهيبة، فإذا كانت الهيبة التنظيمية تنطوي على الشعور بالاحترام الخارجي، فإن الهيبة الشخصية للفرد داخل المنظمة تعكس شعوراً بالاحترام الداخلي ثم الاحترام المدرك، وعرفت الهيبة الداخلية بأنها "تقييم الفرد لمكانته ضمن المجموعة أو كيف يدرك الفرد نظرة الآخرين له، كما إنها تمثل نظرة الفرد إلى نفسه ضمن مجموعته، إذ إن الفرد يقيم مكانته ضمن المجموعة عبر تقييم الأفراد الآخرين لمكانته ومنزلته في نفس المجموعة (Braun & Hadwich, 2018: 126). وفي ضوء ما تقدم نرى أن الهيبة التنظيمية الداخلية تمثل السلطة والتأثير والاحترام التي تتمتع بها المنظمة داخلياً على أفرادها وأقسامها.

2. **الهيبة التنظيمية الخارجية المدركة:** وتتعلق بالمستوى الفردي لأنها تعتمد على مستوى تقييمات المورد البشري عن المنظمة بناءً على آراء الأطراف الخارجية (Emilisa, et al, 2018: 249). وتمثل الهيبة الخارجية كيفية رؤية الآخرين للمؤسسة. أي يتعامل مع تصورات أصحاب المصلحة الخارجيين حول مدى جودة المنظمة والصورة التي لديهم عنها (Šulentić et al, 2017: 51 ; Tuna et al, 2016: 369). وتعتمد الهيبة الخارجية على معرفة الفرد بالمنظمة ومعتقداته وتأثير العالم الخارجي الذي يتعرض له الأفراد، كما إن هيبة المنظمة تشير إلى المعتقدات الخارجية، فإن الهيبة الداخلية تشير إلى آراء أصحاب المصلحة الداخليين في المنظمة مبنية على معتقدات أو وجهات نظر الخبراء فحسب وهو يصف بشكل أساسي تصور الموظف لكيفية رؤية الكيانات الخارجية لمنظمتهم، ويعكس فهم الشهرة فيما يتعلق بتنظيم عمل الشخص من قبل جهات خارجية (Pratiwi et al, 2022: 4). وفي ضوء ما تقدم نرى الهيبة التنظيمية الخارجية أو المدركة تمثل السمعة والتأثير والاحترام الذي تتمتع به المنظمة خارجياً في السوق أو المجتمع.

المبحث الثالث: الإطار التطبيقي التحليلي للبحث

أولاً: عرض نتائج إجابات واختبار الفرضية الأولى

تركز هذه الفقرة على وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها من وجهة نظر عينة من منتسبي مديرية بلدية بعقوبة، فضلاً عن قياس علاقات الارتباط والأثر بين متغيرات البحث، وكما يأتي:

1. وصف أبعاد المعمارية الاستراتيجية وتشخيص الإجابات

ويتضح من خلال قيم معامل الاختلاف ونسبة الاستجابة إن أهم أبعاد المعمارية الاستراتيجية هو بُعد الرؤية المستقبلية بدلالة قيمة معامل الاختلاف البالغة (19.12) و بنسبة أهمية بلغت (82.62%)، في حين إن بُعد الانسجام تبين أنه أقل الأبعاد أهمية وذلك بدلالة قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (20.86) بنسبة استجابة قدرها (83.47%) وكما موضحة في الجدول الآتي:

الجدول (1): خلاصة أبعاد المعمارية الاستراتيجية من وجهة نظر الأفراد المبحوثين

الترتيب	نسبة الاستجابة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أبعاد المعمارية الاستراتيجية
1	82.62	19.12	0.79	4.13	الرؤية المستقبلية
2	83.47	20.21	0.87	4.17	الانسجام
3	83.28	20.19	0.84	4.16	ادارة المعرفة
4	83.51	20.09	0.84	4.18	القابليات الديناميكية
5	82.77	20.04	0.83	4.14	مركزية الزبون
6	83.10	19.47	0.81	4.16	الهيكل التنظيمي
	82.4	019.9	0.82	4.12	الهيبة التنظيمية

ويتضح من خلال قيم معامل الاختلاف ونسبة الاستجابة أن الهيبة التنظيمية حصلت على قيمة معامل الاختلاف البالغة (19.90) وبنسبة استجابة بلغت (82.4%)، ومن نتائج (الجدول، 1) يتضح أن الأهمية الترتيبية لمتغير المعمارية الاستراتيجية مختلفة بحسب إجابات عينة البحث، الأمر الذي يدل على قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي نصت على تختلف الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير المعمارية الاستراتيجية باختلاف طبيعة الاعتماد عليها في مديرية بلدية بعقوبة.

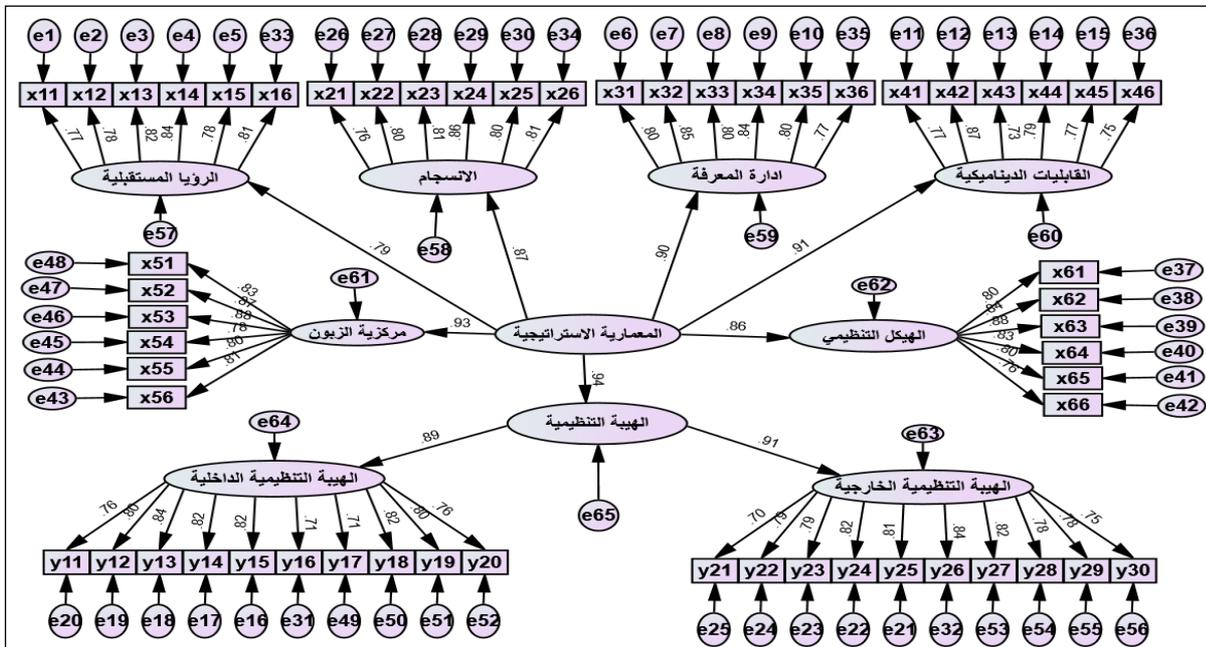
ثانياً: اختبار الفرضية الثانية

يبين (الشكل، 2) و(الجدول، 2) طبيعة أثر المعمارية الاستراتيجية في الهيبة التنظيمية في مديرية بلدية بعقوبة، وتبين أن هناك أثر طردي معنوي لبعد (المعمارية الاستراتيجية) في الهيبة التنظيمية وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار التي ظهرت مساوية إلى (1.28) وهذا الأثر معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-value) التي ظهرت مساوية إلى (0.000) وهي أقل من (0.01)، ويمكن تفسير هذه النتيجة ان كلما زاد تبني المعمارية الاستراتيجية للمنظمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الهيبة التنظيمية بمقدار (1.28) وحدة، وكلما زاد الانحراف المعياري لمتغير المعمارية الاستراتيجية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك إلى زيادة الانحراف المعياري للهيبة التنظيمية بمقدار (0.94) وحدة، واستناداً إلى ما سبق سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير المعمارية الاستراتيجية على الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة".

الجدول (2) قيم معاملات الانحدار المعيارية لأثر المعمارية الاستراتيجية بأبعادها في الهيبة التنظيمية

المتغير المفسر	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	Estimate(β)	SRW	P-value
المعمارية الاستراتيجية	→	الهيبة التنظيمية	1.28	0.94	0.000
الرؤية المستقبلية	→	الهيبة التنظيمية	0.76	0.74	0.000
الانسجام	→	الهيبة التنظيمية	0.77	0.81	0.000
ادارة المعرفة	→	الهيبة التنظيمية	0.78	0.83	0.000
القابليات الديناميكية	→	الهيبة التنظيمية	0.88	0.85	0.000
مركزية الزبون	→	الهيبة التنظيمية	0.82	0.86	0.000
الهيكل التنظيمي	→	الهيبة التنظيمية	0.89	0.84	0.000

وتظهر علاقات التأثير في الشكل الآتي:



الشكل (2) علاقة أثر المعمارية الاستراتيجية في الهيبة التنظيمية

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. اظهرت نتائج وصف أبعاد المعمارية الاستراتيجية إن إجابات الأفراد المبحوثين كانت إيجابية نحو أبعاد هذا المتغير، وهذا يعكس فهم العاملين في مديرية بلدية بعقوبة وعنايتهم بهذه الأبعاد في المنظمة المبحوثة.
2. اظهرت نتائج وصف أبعاد الهيبة التنظيمية إن إجابات الأفراد المبحوثين كانت إيجابية نحو أبعاد هذا المتغير، وهذا يعكس فهم العاملين في مديرية بلدية بعقوبة وعنايتهم بهذه الأبعاد في المنظمة المبحوثة.

3. أظهرت نتائج البحث وجود تأثير ايجابي بين أبعاد المعمارية الاستراتيجية وأبعاد الهيبة التنظيمية وبنسبة عالية جداً، الأمر الذي يدل ان مديرية بلدية بعقوبة يمكنها من زيادة هيبتها التنظيمية عن طريق تبني المعمارية الاستراتيجية.
4. إن ممارسة المعمارية في مديرية بلدية بعقوبة يؤدي الى تطوير العمل الاداري فيها ومن ثم سيحقق هيبة تنظيمية في سوق العمل.
5. إن المنظمات التي ترغب بالنجاح في خوضها للمنافسة في مجال عملها مقارنة مع غيرها من المنظمات الأخرى ينبغي عليها أن تسلط الأضواء على تطوير العمل الإداري ليكون هذا مؤشر على تحقيق ميزة تنافسية على باقي المنظمات.
6. إن منظمة مديرية بلدية بعقوبة قد أشرت استعداداً عالياً لدى افرادها بالاعتزاز بهيبتها التنظيمية لاسيما في تعزيز هيبتها الخارجية والعمل على زيادة إدراك الأفراد الخارجيين لهذه الهيبة.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة تبني الإدارة العليا للمنظمة المبحوثة المعمارية الاستراتيجية من خلال تبني أبعادها وممارساتها من أجل المنافسة في سوق العمل.
2. يتطلب من الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة إجراء تعديلات هيكلية داخل المنظمة ذلك من خلال متابعة الموظفين والاستفادة من خبراتهم وفتح المجالات لهم وتوليهم مناصب قيادية في المنظمة لغرض تطبيق ممارسات المعمارية الاستراتيجية في المنظمة لتحقيق هيبة تنظيمية تليق بها.
3. رفع مستوى كفاءة الإدارة العليا في المنظمة من خلال زج الملاك المتقدم في دورات تخصصية بتأهيلهم وتطوير قدراتهم مما يحسن من ادائهم ونجاحهم في تبني المعمارية الاستراتيجية للوصول الى هيبة تنظيمية تطمح المنظمة للوصول اليها وكشف مواطن الضعف على المستوى الشخصي وعلى المستوى الوظيفي ومحاولة علاجها والتركيز على مواطن القوة والعمل على ابرازها وتقويتها.
4. ينبغي على الإدارة العليا تشجيع العاملين على الاداء الجماعي ومشاركة المعرفة للارتقاء بالمنظمة في سوق العمل.
5. على الإدارة العليا تقدير جهود موظفيها ومكافأتهم لتشجيعهم لتقديم مما هو افضل مع الحفاظ على تحقيق العدالة في توزيع المكافآت مقابل ما يبذلونه من جهد في المنظمة وتوفير الضمانات الكافية وذلك لضمان جودة ادائهم الفعلي للارتقاء بالمنظمة .
6. تنمية شعور العاملين بالتفاؤل تجاه مستقبلهم الوظيفي، والتعامل مع الامور والمستجدات بطريقة متفائلة والتفكير بطريقة علمية لتحقيق اهداف الموظف والمنظمة.
7. ضرورة توفير بعض المبالغ المالية ضمن ميزانية المنظمة المبحوثة لدعم التوجهات البيئية التي تسهم في مواكبة حالات التغير والتطوير البيئي وبالتالي التأثير على هيبتها التنظيمية.
8. ضرورة استثمار موارد المنظمة وبالذات المعطلة بهف توجيهها بشكل يعمل على تعزيز الهيبة التنظيمية.
9. يتوجب على الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة على السعي على تعزيز مستوى العلاقة والاثر بين المعمارية الاستراتيجية والهيبة التنظيمية بشكل يسهم في خدمة العاملين والمجتمع.

مصادر البحث:

1. الحلوجي, مريم منعم, ابو ردن, ايمان بشير, 2023, تشخيص واقع تطبيق المعمارية الهندسية في دائرة صحة نينوى وعدد من المستشفيات التابعة لها, مجلة اقتصاديات الاعمال, المجلد 4, العدد 3.
2. الحجاوي, طلال محمد علي, والزبيدي, بلاسم محمد ابراهيم, 2014, دور الهيكل التنظيمي في التنبؤ بالفشل المالي للشركات باطار نموذج الثمان: بحث تطبيقي لعينة منتخبة من الشركات العراقية المساهمة للاسليم, مجلة الادارة والاقتصاد, المجلد الثالث, العدد التاسع.
3. الذبحاوي, عامر عبد الكريم, وعبد الكريم, سناء, وسعيد, محمد حسين, 2022, جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الهيبة التنظيمية: دراسة تطبيقية في معمل الألبسة الرجالية في محافظة النجف الاشرف, مجلة آداب الكوفة, العدد 52, الجزء 1.
4. عبودي, صفاء ادريس, وداغر, حلافازع, 2021, دور راس المال الفكري الأخضر في تحقيق الهيبة التنظيمية: دراسة تحليلية لاراء عينة من رؤساء الأقسام والشعب الإدارية في دائرة صحة نينوى, مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية, المجلد 17, العدد 54, الجزء 1.
5. مشرف, عباس مزعل, وكريم, مصطفى حسن, 2023, دور الهيبة التنظيمية للحد من القصور التنظيمي: دراسة تحليلية لعينة من آراء الإدارة العليا والوسط في المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف, مجلة الغري للعلوم الإدارية والاقتصادية, المجلد 19, العدد 1.
6. Ates, M. F., Mert, İ. S., & Turgut, H. (2017). The Indirect Effect Of Organizational Prestige On The Effect Of Organizational Trust And Organizational Support On Organizational Identification. *Organization*, 9(18), 103-117.
7. Bahremani, K. 2010. Studying Supportive And Non-Supportive Behaviors Of Management And Job Satisfaction With Organizational Identity Of State Organizations Employees, Hendijan. M.A. Thesis, Industrial Psychology, Islamic Azad University Of Marvdasht. Advisor: Ahmadi, E.
8. Bledy, A., Ali, A. H., & Ibrahim, S. B. (2018). Dynamic capabilities theory: pinning down a shifting concept. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(2), 1-16.

9. Bolisani, E., & Bratianu, C. (2018). The elusive definition of knowledge. In *Emergent knowledge strategies* (pp. 1-22). Springer, Cham.
10. Braun, C., & Hadwich, K. (2017). Determinants Of Perceived Internal Service Complexity: An Empirical Analysis Of Promoting And Limiting Complexity Factors. *European Business Review*, 29(1), 123-152.
11. Carlson, S. (2010). Campus survey finds that adding technology to teaching is a top issue. *The Chronicle of Higher Education*, pp7,46.
12. Chitiga, M. (2018). An Exploration Of The Implications Of Transformational Leadership Behaviors On Empowering Employees And Transforming Organisations. *African Journal Of Public Affairs*, 10(1), 60-82.
13. Degaut, M. (2017). Brazil's military modernization: Is a new strategic culture emerging. *Rising Powers Quarterly*, 2(1), 259-284.
14. Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247-262.
15. Grave, F., van de Wetering, R., & Kusters, R. (2021). Enterprise architecture artifacts facilitating the strategy planning process for digital transformations: A systematic literature review and multiple case study. *IADIS International Journal on Computer Science and Information Systems*, 16(1), 46-62.
16. Guerra-López, I. (2018). Ensuring measurable strategic alignment to external clients and society. *Performance Improvement*, 57(6), 33-40.
17. Hakimpour, H. (2014). Strategic planning process –Dimensions and SMEs performance. *proceedings of 10th Global Business and Social Science Research Conference*, 23– 24 June 2014, Radisson Blu Hotel, Beijing, China 87.
18. Hatipoglu, G. (2022). The Relation Between Organizational Prestige And Social Role Identity. *Online Submission*.
19. Hosseini, E., & Ferreira, J. J. (2023). The Impact Of Ethical Leadership On Organizational Identity In Digital Startups: Does Employee Voice Matter?. *Asian Journal Of Business Ethics*, 12(2), 369-393.
20. Hyysalo, J., Harper, G., Sauvola, J., Keskinarkaus, A., Juuso, I., Salminen, M., & Partala, J. (2017, October). Developing architecture in volatile environments: lessons learned from a biobank IT infrastructure project. In *ICSEA 2017: The Twelfth International Conference on Software Engineering Advances: October 8-12, 1-10*. Athens, Greece. IARIA.
21. Ibrahim, A. U., & Daniel, C. O. (2019). Impact Of Leadership On Organisational Performance. *International Journal Of Business, Management And Social Research*, 6(2), 367-374.
22. Iqbal, S., Farid, T., Khan, M. K., Zhang, Q., Khattak, A., & Ma, J. (2020). Bridging The Gap Between Authentic Leadership And Employees Communal Relationships Through Trust. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(1), 250.
23. Kportorgbi, H. K., Aboagye-Otchere, F., & Kwakye, T. O. (2023). Ethical Tax Decision-Making: Evaluating The Effects Of Organizational Prestige Valuations And Tax Accountants' Financial Situation. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2196037.
24. Kumara, P. S. (2019). Measuring the Readiness for Change among Academics: The Case of Transforming Sri Lankan State Universities into 'World-class' Status. *Journal of the University of Ruhuna*, 7(1), 1-5.
25. Lin, Y., & Wu, L. Y. (2014). Exploring the role of dynamic capabilities in firm performance under the resource-based view framework. *Journal of business research*, 67(3), 407-413 .
26. Liu, Yanlin (2014), "Charismatic Leader Ship And Organizational Identification: The Mediating Role Of Followers Emotional Intelligence", 2011 IEE.
27. Mburu, S. N., & Thuo, J. K. (2015). Understanding the concept of strategic intent. *International Refereed Journal of Engineering and Science (IRJES)*, 4(6), 57-60.

28. Mael, Fred. & Ashforth, Blake E. (1992). "Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of Organizational identification", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. (13), (2), 103, 123.
29. Modgil, S., & Sharma, S. (2017). Impact of hard and soft TQM on supply chain performance: empirical investigation of pharmaceutical industry. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 20(4), 513-533.
30. Paulius, D., & Sun, Y. (2019). A survey of knowledge representation in service robotics. *Robotics and Autonomous Systems*, 118, 13-30.
31. Peña-González, K., Nazar, G., & Alcover, C. M. (2021). The Mediating Role Of Organizational Identification In The Relation Between Organizational Social Capital, Perceived Organizational Prestige, Perceived Employability And Career Satisfaction. *The Spanish Journal Of Psychology*, 24, E22.
32. Perianez, L. R. (2020). Medicine In Colombia. Profession Mediated By External Precepts And Internal Prestige (Eighteenth To Twentieth Centuries). *Anuario De Historia Regional Y De Las Fronteras*, 25(1), 205-221.
33. Pratiwi, F. D., & Astuti, R. P. (2019). The Strategic Architecture to Facilitate Small and Medium Enterprise Growth "Raja Abon Makmur Lestari" Pangkal Pinang City. In *International Conference on Maritime and Archipelago (ICoMA 2018)* (pp. 281-288). Atlantis Press.
34. Pratiwi, I. W., Armanu, A., & Rahayu, M. (2022). Perceived External Prestige On Deviant Workplace Behavior With Mediation Of Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3).
35. Prayoga, A. (2019). Implementation of Porter's Diamond Model in the strategic architecture for agricultural financing development of baitul-maal wat-tamwil. *Journal of Halal Product and Research*, 2(2), 86.
36. Primadewi, S. P. N., Lestari, A. P. U. P., & Silantara, I. G. G. (2022). Methods and strategies of design foreign architects on tourist accommodation in Bali. *Journal of Science and Humanities Research and Development*. 6(3): 447-453
37. Pujonggo, R. Y., Syarief, R., & Rifin, A. (2016). Strategic Architecture of Inspectorate General Ministry of Trade Republic of Indonesia. *International Journal of Scientific and Research Publication [internet]*. [diunduh pada 2019 Februari 22], 6(10), 197-207.
38. Reyes, J., Mula, J., & Díaz-Madroño, M. (2023). Development of a conceptual model for lean supply chain planning in industry 4.0: multidimensional analysis for operations management. *Production Planning & Control*, 34(12), 1209-1224.
39. Schelling, M., & Pierling, L. (2015). *Dynamic Capabilities within the Project Management Environment*, Master Thesis, Umeå School of Business and Economics.
40. Šulentić, T. S., Žnidar, K., & Pavičić, J. (2017). The Key Determinants Of Perceived External Prestige (Pep)—Qualitative Research Approach. *Management: Journal Of Contemporary Management Issues*, 22(1), 49.
41. Susilo, S. R. (2022). Effect Of Employer Branding And Prestige On Intention To Apply In The Top 5 E-Commerce In Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(2), 241-259.
42. Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). The Effects Of The Perceived External Prestige Of The Organization On Employee Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366-396.
43. Ungerer, M. (2019). Conceptualising strategy-making through a strategic architecture perspective. *Management*, 7(3), 169-190.
44. Vasco, D. F. (2011). *Successful organizations: from the theoretical research to the business point of view (Doctoral dissertation)*, 35.
45. Wardiman, I. G., & Syafrizal, S. (2023). Strategic Architecture Formulation At Hotel ABC. *Devotion Journal of Community Service*, 4(3), 761-777.