

THE IMPACT OF STRATEGIC ALIGNMENT IN ACHIEVING ORGANIZATIONAL SUCCESS-AN EXPLORATORY STUDY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF EMPLOYEES IN THE SOCIAL PROTECTION AUTHORITY IN BAGHDAD GOVERNORATE

**(Survey of the opinions of a sample of workers in the Social Protection Authority in
Baghdad Governorate)**

Researcher: Dhiaa M.Taha

Management and Economics - University of Diyala / Iraq
dhiaamt@gmail.com

Supervision by: A. P. Mohamed I. Taih

Management and Economics - University of Diyala / Iraq
Mohamed abraham@uodiyala

Abstract

This research aims to explore the impact of strategic alignment, which includes dimensions such as communication, participation, efficiency, infrastructure, skills, and governance, as an independent explanatory variable in achieving organizational success with its dimensions of effectiveness, organizational culture, effective selection of human resources, and organizational readiness as quick-responsive variables, and given the importance of the research and its significant impact on organizations. Especially in the services sector, the Ministry of Labor and Social Affairs, represented by the Social Protection Authority, was chosen as a field for research. The sample included senior employees at senior and middle levels. Data was collected from a random sample of 160 respondents. The researcher considered the questionnaire as the basic tool for collecting data, and it was analyzed using the best Statistical software (SPSS V.26, Excel V.16, and AOSS). The statistical methods used included measures such as the arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, simple linear regression, and Pearson correlation coefficient. The main results show that there is a significant positive relationship and causal effect between the research variables, which is what the researcher aims to achieve through his research through data analysis.

Keywords: strategic alignment, organizational success, Social Protection Authority.

Introduction

الفصل الاول

المبحث الأول /المنهجية العلمية للبحث

أولا / مشكلة البحث: يشير إلى التحولات الاجتماعية الكبيرة في العراق خلال القرن الماضي بسبب الحروب والأزمات، والذي أدى إلى تدهور الظروف الاقتصادية وزيادة معدلات الفقر والبطالة كل هذا كان دافعا لتعزير برامج الحماية الاجتماعية في العراق، ومن بينها قانون تأسيس هيئة الحماية الاجتماعية عام 2014 و لكن على الرغم من هذه الجهود، لا تزال هناك تحديات مثل ضعف الإستراتيجيات طويلة الأجل والقدرات الإدارية المحدودة تؤثر على فعالية هذه البرامج.

المشكلة المركزية التي يتناولها البحث هي تأثير المحاذاة الإستراتيجية على النجاح التنظيمي في هيئة الحماية الاجتماعية بمحافظة بغداد، الأسئلة الفرعية تتمحور حول مستوى تطبيق المحاذاة الإستراتيجية، وتأثير تناسب أبعادها على أهداف وبرامج الهيئة، وكيفية تأثيرها على النجاح التنظيمي.

ثانيا / أهمية البحث : الهدف الرئيس من البحث معرفة علاقة التأثير والأرتباط بين متغيرات البحث وتم صياغة الأهمية بالأهداف التالية :

1- توجيه الإهتمام نحو هذه المتغيرات يمكن للقيادات العليا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أن تعزز بناء المنظمة الخدمية الناجحة.

2- قلة الدراسات التي تناولت متغيري المحاذاة الاستراتيجية والنجاح التنظيمي، سواء على المستوى الفردي لكل متغير أو على مستوى الربط بينهما. إذ لم يعثر الباحث على دراسات كثيرة تناولت هذا الموضوع، حسب علمه وأطلاع، ما يعكس حاجة ملحة للبحث الفعال في هذا المجال.

ومن خلال الأطلاع على هذه النقاط، يمكن توجيه البحث نحو فهم أفضل لكيفية تأثير المحاذاة الإستراتيجية على النجاح التنظيمي في قطاع الخدمات الاجتماعية في العراق، وبالتالي يمكن تحسين أداء هذا القطاع وتحقيق أهدافه بفعالية أكبر، وبالإضافة إلى ذلك، تتضمن الأهداف الفرعية ما يلي:

الإضاءة على الجانب المعرفي، والمناهج الأكاديمية المتعلقة بمتغيرات البحث (المحاذاة 1- الاستراتيجية والنجاح التنظيمي) بالإعتماد على الأدبيات والدراسات والمقالات العلمية السابقة.

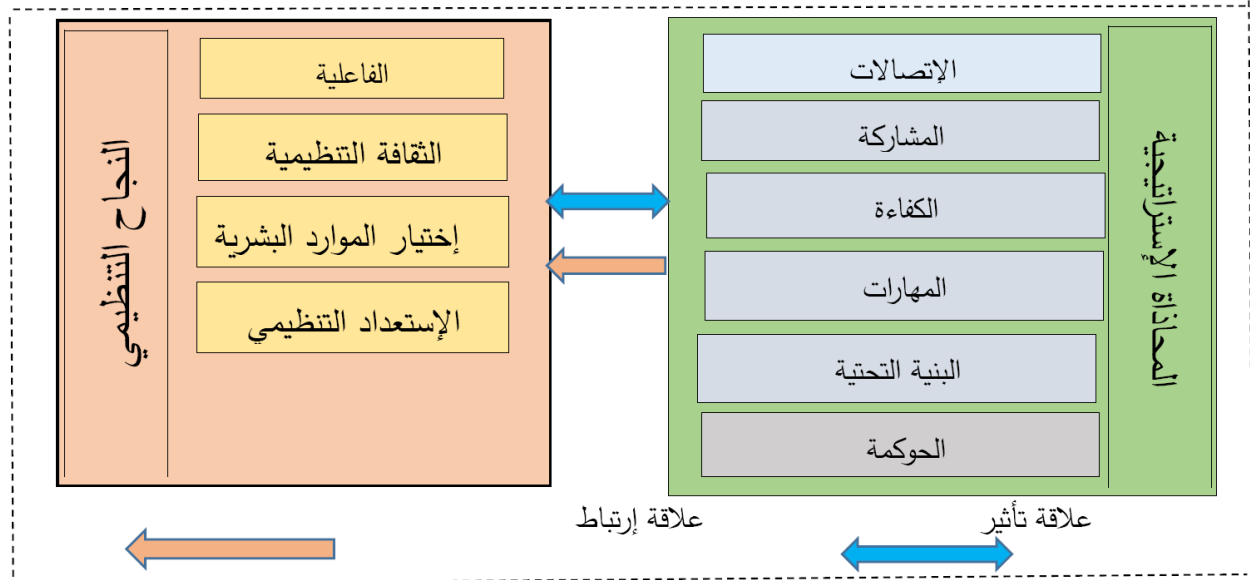
2- تحديد واقع تطبيق وفهم متغيرات البحث المتمثلة في المحاذاة الاستراتيجية والنجاح التنظيمي في هيئة الحماية الاجتماعية من خلال تحليل إجابات العينة المبحوثة وتشخيص الأبعاد المعبرة عن كل متغير.

3- بيان دلالات المخطط الفرضي للبحث، وأنعكاسات تأثير متغيرات البحث وأبعادها.

4- من خلال هذه الخطوات، يمكن تحقيق الهدف من تحديد مستويات تأثير أبعاد متغيرات البحث بشكل علمي ودقيق، وتقديم إستنتاجات وتوصيات يمكن الاستفادة منها عمليا في هيئة الحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى فتح آفاق لدراسات مستقبلية. هذه الأهداف تساعد في تسليط الضوء على أهمية المحاذاة

الاستراتيجية في تحسين الأداء التنظيمي لهيئة الحماية الاجتماعية، وتقديم رؤى عملية وأكاديمية لدعم هذا القطاع الحيوي.

ثالثاً: المخطط الفرضي للبحث



الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للبحث

رابعاً / فرضيات البحث

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المحاذاة الإستراتيجية **H1**: الفرضية الرئيسية الأولى والنجاح التنظيمي

وفي ضوء هذه الفرضية، توجد عدة فرضيات فرعية يمكن أستكشافها لتوضيح العلاقة بين المحاذاة الإستراتيجية بأبعادها والنجاح التنظيمي بأبعاده بشكل أكثر تفصيلاً، ويمكن أن تساهم هذه الفرضيات في فهم العلاقات الدقيقة وتوجيه السياسات وأخذ القرارات بشكل أفضل في هيئة الحماية الاجتماعية.

(لا توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الاتصالات والنجاح التنظيمي بأبعاده: تفترض هذه **H1a** الفرضية أنه ليس بالضرورة أن تكون المؤسسات التي تحقق إتصالات فعالة أن تحقق نجاحاً على المستوى التنظيمي.

لا توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين المشاركة والنجاح التنظيمي بأبعاده: تفترض هذه **(H1b)** الفرضية أن المؤسسات التي تتمتع بمشاركة فعالة أن تظهر أداءً أفضل ونجاحاً على المستوى التنظيمي.

لا توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الكفاءة والنجاح التنظيمي وأبعاده: تفترض هذه **(H1c)** الفرضية أن المؤسسات التي تتمتع بالكفاءة بشكل فعال أن تكون ناجحة بالضرورة على المستوى التنظيمي.

لا توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين البنية التحتية والنجاح التنظيمي وأبعاده: تفترض هذه **(H1d)** الفرضية أن المؤسسات التي تتمتع ببنية تحتية ليس بالضرورة أن تحقق أداءً ونجاحاً على المستوى التنظيمي.

لا توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين المهارات والنجاح التنظيمي وأبعاده: تفترض هذه (H1e) الفرضية أن المؤسسات التي تتمتع بمهارات فعالة لأنشطتها مع أهدافها الاستراتيجية ليس بالضرورة أن تظهر نجاحًا على المستوى التنظيمي.

لا توجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الحوكمة والنجاح التنظيمي وأبعاده: تفترض هذه (H1f) الفرضية أن المؤسسات التي تتمتع بحوكمة فعالة لأنشطتها مع أهدافها الاستراتيجية ليس بالضرورة أن تظهر نجاحًا على المستوى التنظيمي.

: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المحاذاة الاستراتيجية والنجاح H2 الفرضية الرئيسية الثانية: التنظيمي، وتنبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

(. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الاتصالات والنجاح التنظيمي وأبعاده) H2a

. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المشاركة والنجاح التنظيمي وأبعاده) H2b

. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الكفاءة والنجاح التنظيمي وأبعاده) H2c

. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين البنية التحتية والنجاح التنظيمي وأبعاده) H2d

. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المهارات والنجاح التنظيمي وأبعاده) H2e

(. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الحوكمة والنجاح التنظيمي وأبعاده) H2f

هذه الفرضيات الفرعية تقدم فرصة لأختبار العلاقة بين المحاذاة الاستراتيجية والنجاح التنظيمي بشكل أكثر تفصيلاً، وتوفير رؤية حول مدى تأثير كل جانب من جوانب المحاذاة على النجاح التنظيمي.

خامساً/ إجراءات البحث

تم تنظيم الاستبانة بشكل يضمن جمع البيانات ذات الصلة وتحليلها بطريقة منهجية وفعالة واعتماد مقياس ليكرت الخماسي يتيح تحويل البيانات الوصفية إلى بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي. وفق جزئين رئيسيين من الاستبانة:-

الجزء الأول: المعلومات التعريفية العامة

هذا الجزء يهدف إلى جمع معلومات ديموغرافية عن أفراد عينة الدراسة، وهو مهم لفهم الخلفية التي قد تؤثر على إجابات المشاركين. هذه المعلومات متمثلة بما يأتي:

1- الجنس (ذكر/أنثى)

2- العمر (مجموعة من الفئات العمرية مثل: 20-29، 30-39، 40-49، 50 فأكثر)

3- التحصيل الدراسي (شهادة الاعدادية، الدبلوم، البكالوريوس، الماجستير، الدكتوراه)

4- مدة الخدمة الوظيفية (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة)

5- العنوان الوظيفي (مدير عام، معاون مدير عام، رئيس قسم، مسؤول شعبة)

الجزء الثاني: الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة

هذا الجزء يتضمن الأسئلة التي تقيس المتغيرات المحددة في الدراسة، والتي تتعلق بالمحاذاة الاستراتيجية والنجاح التنظيمي، حيث تم ترتيب الأسئلة بحيث تغطي كل بعد من أبعاد المتغيرات.

1-المحاذاة الاستراتيجية: تضمن هذا المتغير الأسئلة المعبرة عن أبعاد المحاذاة الاستراتيجية التي تم تمثيلها بـ (6) أبعاد تم التعبير عنها عبر (40) فقرة (سؤال) إذ تضمن كل بعد (5) فقرات (أسئلة).

2- النجاح التنظيمي: تضمن هذا المتغير الأسئلة المعبرة عن أبعاد النجاح التنظيمي التي تم تمثيلها بـ (4) أبعاد تم التعبير عنها عبر (20) فقرة (سؤال) إذ تضمن كل بعد (5) فقرات (أسئلة).

سادساً/ حدود البحث: وتتضمن الآتي:-

الحدود البشرية: تمثلت بالقيادات في الإدارة العليا والمتوسطة التي وقع عليها الاختيار لإجراء تطبيق 1. البحث، وتتجسد بمستوى (المديرين العاملين ومعاونيهم، مدراء الأقسام، ومسؤولي الشعب في هيئة الحماية الاجتماعية)، إذ ان مجتمع البحث بلغ (360) فرداً من مختلف المستويات الوظيفية، أما حجم العينة المستهدف فبلغ (186) وحجم العينة الفعلية (160) موظف من العاملين في هيئة الحماية الاجتماعية / محافظة بغداد .

الحدود الزمنية: تشير الحدود الزمنية للبحث إلى الفترة الزمنية المحددة التي تم فيها جمع المعلومات 2. أو البيانات أو القيام بالأبحاث، وتعكس هذه الحدود الفترة التي يتم خلالها التركيز على إستقصاء أو دراسة البحث الحالي وتتضمن إعداد ودراسة البحث والتي تمتد من تاريخ 2023/ 8/28 إلى 2024 /6/ 1

المبحث الثاني / المساهمات العلمية السابقة

المساهمات العلمية السابقة في هذا المجال تركزت على فهم عناصر المحاذاة الاستراتيجية ودراسة تأثيرها على النجاح التنظيمي، وقد أظهرت الدراسات السابقة العربية والاجنبية أهمية هذه المحاذاة في تعزيز كفاءة وفعالية المنظمات، ومدى تأثيرها على تحقيق أهداف الهيئات الخدمية والاجتماعية. ومع ذلك، كان هناك نقص في الدراسات التي تركز على الربط بين المحاذاة الاستراتيجية والنجاح التنظيمي على مستوى الدراسات الفردية والتطبيق العملي داخل المؤسسات

الفصل الثاني / الاطار النظري لمتغيرات البحث

المبحث الاول : المحاذاة الاستراتيجية

اولاً/ مفهوم المحاذاة الاستراتيجية: المحاذاة الاستراتيجية تشير إلى التوافق والتعاون لتحقيق أهداف مشتركة سواء في الحياة اليومية أو في سياق الأعمال. في السياق الأعمال، تتضمن المحاذاة ربط أهداف الفرد بأهداف المنظمة، وضمان توجيه الجهود نحو تحقيق هذه الأهداف بشكل متناغم ومتناسق. (عبدالرحيم, 2019, 61)

المحاذاة الاستراتيجية تعد من الأساسيات التي توليها المنظمات اهتماماً كبيراً. إنها تتضمن فهم المنظمة لبيئتها الداخلية لتحليل نقاط القوة والضعف في نشاطاتها ومواردها، وكذلك فهمها للبيئة الخارجية لتحديد الفرص والتهديدات المحتملة. ان أفضل الطرق لتعزيز الاستجابة للتغيرات البيئية هي تقوية نقاط القوة واستخدامها للاستفادة من الفرص المتاحة، بالإضافة إلى تخفيف آثار الضعف وتحويل التهديدات إلى (ثوابته، 2011, 17).فرص تستفيد منها المنظمة

(Teo) ثانياً/ أهمية المحاذاة الإستراتيجية: المحاذاة الاستراتيجية تظهر أهميتها في عدة جوانب حسب تساعد على فهم أهداف وخطط المديرين والمخططين بشكل متبادل، وتبرز في عملية (Ang, 1999 & وضع وصياغة الاستراتيجيات بالإضافة إلى تنفيذها. يعزز التنفيذ الفعال للإستراتيجيات من خلال تراصف وتوافق النظم والعمليات والقرارات داخل المنظمة. وتعتبر قدرات المنظمات في تنظيم وترتيب وتنسيق أنشطتها الداخلية والخارجية أساس عملية تحقيق المحاذاة الاستراتيجية (Mansouri, 2015, 341)

الى وجود علاقة إيجابية قوية بين المحاذاة الإستراتيجية وأداء (Al-surmi,2016,30) ويشير المنظمة بشكل عام يمكن للمنظمات عبر زيادة أدائها من خلال تراصف إستراتيجياتها معا

ويؤكد (الحسيناوي,2009, 60) في دراسته على أهمية المحاذاة الإستراتيجية ، التي أصبحت في غضون (20) عاما ، قضية إدارية رئيسية ، إذ كان الاهتمام بتحقيق مثل هذه المحاذاة معترفا به ، والذي غالبا ما يكون تنفيذه محدودا ، ولا سيما عندما يكون العاملين في المنظمة غير مدركين لمعنى المحاذاة (وهنا يأتي التنظيم الثقافي والمعرفي للمنظمة وما له من دور في المعرفة) ونتيجة لذلك ، تبحث إدارة المنظمة باستمرار عن ممارسات إدارية تمكنها من محاذاة إستراتيجياتها مع ما يتوفر من متغيرات بيئية داخلية وخارجية .

بأن المحاذاة الإستراتيجية تستمد أهميتها بالأتي: (Hirschheim,et.al,2001) ويرى كل من (المنصوري,2015، 281)

أن أداء المنظمة يرتبط بتوافق الهيكل والموارد والقدرات التنظيمية التي تتمكن من تنفيذ القرارات 1- الإستراتيجية.

المحاذاة الاستراتيجية تعتبر عملية مستمرة ومتغيرة تتكيف مع التغيرات في البيئة-2

3- تعد عملية المحاذاة ذات اتجاهات متعددة اذ تؤثر إستراتيجية الأعمال بالإستراتيجيات الفرعية الاخرى وتتأثر بها .

: ومما تقدم ، يمكن تلخيص اهمية المحاذاة الاستراتيجية بحسب الأتي

-تعزز المحاذاة الاستراتيجية تحقيق الأهداف المشتركة، بما في ذلك أهداف المنظمة وموظفيها على a حد سواء.

-تساعد المحاذاة الإستراتيجية على التخلص من المهام والأعمال الزائدة وغير المجدية والتي يمكن ان b لا تعود بالفائدة المرجوة في المنظمة ، مما يساهم ذلك الى تحسين الأداء في المنظمة

تُمكن المحاذاة الاستراتيجية من تقديم الحلول لاستغلال الفرص فيما يتعلق بقرارات الاستثمار - C للمنظمة.

ثالثا/ أبعاد المحاذاة الإستراتيجية: الأبعاد المعتمدة في البحث الحالي تشمل بشكل أساسي: الاتصالات، المشاركة، القيمة أو الكفاءة، المهارات، والحوكمة.

الاتصالات : البعد الاتصالي في سياق المحاذاة الاستراتيجية يركز على أهمية التواصل الفعال والمتناغم داخل المنظمة ويشمل هذا البعد تسهيل تدفق المعلومات بين جميع مستويات الإدارة والموظفين، وتعزيز علي وآخرون,2019, 653) (فهم مشترك لأهداف واستراتيجيات المنظمة

المشاركة: بعد المشاركة في سياق المحاذاة الاستراتيجية يعني تشجيع ودعم مشاركة جميع أفراد المنظمة في عملية صياغة الأهداف والاستراتيجيات واتخاذ القرارات المتعلقة بالمستقبل.

(Aladwan,2014,165)

المهارات: بعد المهارات في سياق المحاذاة الاستراتيجية يشير إلى القدرات والمهارات التي يتمتع بها أفراد المنظمة لتحقيق الأهداف المسترشدة بالاستراتيجيات المحددة. (الوافي,2018, 16)

البنية التحتية: بعد البنية التحتية في سياق المحاذاة الاستراتيجية يشير إلى الأنظمة والبنية التحتية الضرورية التي تدعم تنفيذ الاستراتيجيات المحددة من قبل المنظمة. تشمل بعد البنية التحتية العوامل التقنية مثل الأنظمة المعلوماتية والتكنولوجيا، والبنية التنظيمية التي تشمل التسلسل الهرمي للسلطات

(العبادي وآخرون، 2012، والمسؤوليات، والعمليات والإجراءات المنظمة لضمان تنفيذ الخطط بفعالية (451)

الكفاءة: بعد الكفاءة في سياق المحاذاة الاستراتيجية يعني القدرة على استخدام الموارد بطريقة فعالة لتحقيق أهداف المنظمة وهذا البعد يركز على تحقيق أقصى استفادة من القدرات المتاحة وتحسين الأداء بشكل دائم من خلال تنظيم العمليات وتحسينها، وتطوير مهارات وكفاءات الفريق العامل. (طاسين، 2018، 67)

الحوكمة: بعد الحوكمة في سياق المحاذاة الاستراتيجية يركز على كيفية إدارة وتنظيم القرارات والعمليات داخل المنظمة بطريقة شفافة ومسؤولة. يتضمن هذا البعد وضع الأنظمة والممارسات التي تضمن الامتثال للمعايير القانونية والأخلاقية، وتعزيز التوازن بين مصالح جميع أصحاب المصلحة.. (Keping, 2018, 3)

المبحث الثاني / النجاح التنظيمي

أولاً/ مفهوم النجاح التنظيمي: مفهوم النجاح التنظيمي يكمن في قدرة المؤسسات على الاستفادة من (Posch, 2005, 108) مواردها الداخلية واستثمارها بشكل فعال لتحقيق أهدافها. لتحقيق النجاح التنظيمي، يركز الباحث (الشماع، 1989) على أهمية استثمار المنظمة لمواردها المادية والمالية والمعلوماتية بشكل فعال. يؤكد أن الاعتماد على الأساليب التقليدية لا يكفي لتحقيق النجاح، وبدلاً من ذلك، يجب على المنظمة السعي نحو الابتكار والتطوير المستمر والذي يساعدها على البقاء في المنافسة وضمان استمرارية نجاحها على المدى الطويل. يعتبر امتلاك المنظمة لموظفين يتمتعون بمهارات عالية ومتكاملة (Fleck, 2015, 2-5) في رأي وقادرين على تبادل الأفكار في ورش العمل المستمرة أمراً أساسياً لتحقيق أهدافها وتحقيق التميز ويتم ذلك من خلال اعتماد أهداف مشتركة وغرض واحد، ومواجهة الفشل بغية تحقيق هدف محدد يتطلب التنسيق والتكامل بين أفراد وفرق العمل.

ثانياً/ أبعاد النجاح التنظيمي: ابعاد النجاح التنظيمي تتضمن مجموعة من العوامل والممارسات التي تعمل معاً لتعزيز الأداء الفعال والكفاءة في تحقيق أهداف المنظمة. (هاشم، 2021، 55) وفيما يأتي أبرز ابعاد المتغير التابع (النجاح التنظيمي) التي استندت إليها استطلاعات الرأي التي أجريت بين الكتاب والباحثين المتخصصين والمعتمدين في الدراسات السابقة.

الفاعلية: بعد الفاعلية في سياق النجاح التنظيمي يُعنى بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها والنجاح في تنفيذ استراتيجياتها بكفاءة وفعالية. يتضمن هذا البعد قدرة المنظمة على قياس أدائها، وتحسين العمليات الداخلية، وتحقيق النتائج المرجوة بأقل قدر ممكن من الموارد والجهد. (عبود وسقيفة، 2021، 27)

الثقافة التنظيمية: بعد الثقافة التنظيمية يشير إلى القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تميز منظمة معينة، (Acosta). وتؤثر على كيفية تفاعل أفرادها مع بعضهم البعض ومع الأهداف المؤسسية (Prado, 2020, 10)

الموارد: بعد الموارد في سياق المنظمات يشير إلى الجوانب المادية واللامادية التي تتوفر للمنظمة وتساهم في دعم وتنمية أنشطتها وتحقيق أهدافها. تتضمن الموارد المادية الأصول المالية والمادية مثل المال والمعدات والمباني، بينما تشمل الموارد غير المادية الخبرات والمعرفة والسمعة والعلاقات.

(Othman, et al. 2015:122)

الاستعداد التنظيمي: بعد الاستعداد التنظيمي يشير إلى قدرة المنظمة على التكيف والاستجابة بفعالية للتحديات والتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية ويشمل الاستعداد التنظيمي استراتيجيات التخطيط والتنظيم وتنسيق الموارد لتحقيق الأهداف المحددة. (العنزي، 2016، 233)

المبحث الثالث / العلاقة بين متغيرات البحث

المحاذاة الاستراتيجية تمثل عنصراً أساسياً في تحقيق النجاح التنظيمي للمنظمات، وذلك لعدة أسباب:

1- تحقيق التوجيه والاتجاه: من خلال عملية المحاذاة الاستراتيجية، تضمن المنظمة أن جميع الجهود والأنشطة موجهة نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية المحددة، مما يضمن تحقيق التوجيه والاتجاه الذي يساهم في نجاحها التنظيمي.

2- تعزيز الكفاءة والفعالية: المحاذاة الاستراتيجية تساهم في تنظيم الجهود وتوجيهها بشكل أكثر فعالية نحو تحقيق الأهداف المستهدفة، مما يزيد من كفاءة المنظمة وقدرتها على تحقيق النجاح.

3- تحسين التواصل والتعاون: المحاذاة الاستراتيجية تعزز التواصل والتعاون بين أقسام المنظمة وبين مختلف مستويات الإدارة، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز الروح الفريقية، وهذا بدوره يؤدي إلى تعزيز النجاح التنظيمي.

4- تحقيق التكيف والمرونة: المحاذاة الاستراتيجية تسمح للمنظمة بالتكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية وفي متطلبات السوق بشكل أفضل، وهذا يزيد من مرونتها وقدرتها على البقاء والازدهار في بيئة متغيرة.

بالتالي، تُعتبر المحاذاة الاستراتيجية ركيزة أساسية لتحقيق النجاح التنظيمي، حيث توجه وتنظم الجهود (Lear, 2012, 99) نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة بشكل متكامل ومنسق.

تطبيق المحاذاة الاستراتيجية بشكل جيد يمكن أن يساعد المنظمات على التميز والحصول على الأسبقية التنافسية. يتيح لها توجيه جميع الجهود والموارد نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة عالية، كما يمكن أن يساعد في تحسين أداء المنظمة وزيادة فعاليتها في تلبية متطلبات السوق وتحقيق رضا العملاء.

بناءً على ذلك، يمكن القول بأن المحاذاة الاستراتيجية هي عنصر أساسي لتحقيق النجاح التنظيمي في الظروف الحالية التي تتطلب التنافسية الشديدة والتكيف مع التحولات السريعة في البيئة الخارجية.

(Linda, et al., 2015, 23)

الفصل الثالث / الاختبارات الاحصائية لفرضيات البحث

(H₀1 أولاً - الفرضية الرئيسية الأولى)

تبين نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول (1) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحاذاة الاستراتيجية بأبعادها المجتمعة والنجاح التنظيمي بأبعاده المجتمعة في المنظمة المبحوثة. ويعكس ذلك قيمة معامل الارتباط التي بلغت (0.834)، وعدم معانية قيمة الاحتمالية

(0.01) (المقدرة بـ (0.000)، وهي أقل من P-value)

بناءً على النتائج المذكورة، يتم رفض فرضية عدم وجود علاقة بين المحاذاة الاستراتيجية والنجاح التنظيمي، ويتم قبول البديلة التي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحاذاة الاستراتيجية والنجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

جدول رقم (1) نتائج التحليل الإحصائي

المتغير المفسر	اتجاه العلاقة	المتغير المعتمد	معامل الارتباط	P-Value
المحاذاة الإستراتيجية	↔	النجاح التنظيمي	0.834	0.000

AMOS(المصدر: تحليل الباحث باستخدام نتائج برنامج)

من الفرضية الرئيسية الأولى نشأت فرضيتان

(H₀1.1: الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى) A.

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد المحاذاة الإستراتيجية (مجتمعة) وأبعاد النجاح التنظيمي (منفردة) في المنظمة المبحوثة، تؤثر النتائج الموضحة في الجدول (35) الأتي

وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المحاذاة الإستراتيجية وبعد الفاعلية في المنظمة 1. المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.32)، وهذه القيمة معنوية إستناداً إلى القيمة التي ظهرت مساوية إلى (0.000) وهي أقل من (0.01). أي إنه كلما زاد تبني (P-value) الاحتمالية المحاذاة الإستراتيجية في المنظمة المبحوثة فإن ذلك سيزيد من الفاعلية فيها .

وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المحاذاة الإستراتيجية وبعد الثقافة التنظيمية في المنظمة 2. المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.25)، وهذه القيمة معنوية إستناداً إلى القيمة التي ظهرت مساوية إلى (0.001) وهي أقل من (0.01). أي إنه كلما زاد تبني (P-value) الاحتمالية المحاذاة الإستراتيجية في المنظمة المبحوثة فإن ذلك سيزيد من الثقافة التنظيمية فيها .

وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المحاذاة الإستراتيجية وبعد الإختيار الجيد للموارد 3. البشرية في المنظمة المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.44)، وهذه القيمة معنوية التي ظهرت مساوية إلى (0.000) وهي أقل من (0.01). أي (P-value) إستناداً إلى القيمة الاحتمالية إنه كلما زاد تبني المحاذاة الإستراتيجية في المنظمة المبحوثة فإن ذلك سيزيد من الإختيار الجيد للموارد البشرية فيها .

4. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المحاذاة الإستراتيجية وبعد الإستعداد التنظيمي في المنظمة المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.42)، وهذه القيمة معنوية إستناداً إلى (التي ظهرت مساوية إلى (0.003) وهي أقل من (0.01). أي إنه كلما P-value القيمة الاحتمالية) زاد تبني المحاذاة الإستراتيجية في المنظمة المبحوثة فإن ذلك سيزيد من الإستعداد التنظيمي فيها .

جدول (2) قيم معامل الارتباط بين ابعاد المحاذاة الاستراتيجية (مجتمعة) وابعاد النجاح التنظيمي (منفردة)

المتغير المفسر	اتجاه العلاقة	المتغير المعتمد	معامل الارتباط	P-Value
المحاذاة الاستراتيجية	↔	الفاعلية	0.32	0.000
	↔	الثقافة التنظيمية	0.25	0.001
	↔	الاختيار الجيد للموارد البشرية	0.44	0.000
	↔	الاستعداد التنظيمي	0.42	0.003

واستناداً إلى ما سبق ، سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تفيد بأن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين جميع أبعاد المحاذاة الاستراتيجية وابعاد النجاح التنظيمي منفردة في المنظمة المبحوثة.

(H01.2) الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الاولى B.

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد المحاذاة الاستراتيجية (منفردة) وابعاد النجاح التنظيمي (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة، توضح النتائج الموضحة في الجدول (36) الأتي:

1. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الإتصالات والنجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.37)، وهذه القيمة معنوية إستناداً إلى القيمة الإحتمالية التي ظهرت مساوية إلى (0.000) وهي أقل من (0.01). اي بزيادة تبني الاتصالات في (P-value) المنظمة المدروسة، من المتوقع أن يتزايد النجاح التنظيمي فيها .

وجد البحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد المشاركة والنجاح التنظيمي في المنظمة 2. التي بلغت (P-value) المبحوثة، حيث بلغ معامل الارتباط قيمة (0.27)، وأظهرت القيمة الإحتمالية (0.000)، وهي أقل من (0.01) دلالة على المعنوية. يعني هذا أن زيادة تبني المشاركة في المنظمة ستزيد من النجاح التنظيمي فيها.

3. وضح البحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الكفاءة والنجاح التنظيمي في المنظمة التي بلغت (P-value) المبحوثة، حيث بلغ معامل الارتباط قيمة (0.39)، وأظهرت القيمة الإحتمالية (0.000)، وهي أقل من (0.01) دلالة على المعنوية. يعني هذا أن زيادة تبني عنصر الكفاءة في المنظمة ستزيد من النجاح التنظيمي فيها.

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد المهارات والنجاح التنظيمي في المنظمة 4. التي بلغت (P-value) المبحوثة، حيث بلغ معامل الارتباط قيمة (0.61). وأظهرت القيمة الإحتمالية (0.000)، وهي أقل من (0.01) دلالة على المعنوية وهذا يعني هذا أن زيادة مستوى المهارات للأفراد في المنظمة ستزيد من النجاح التنظيمي فيها.

عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الحوكمة والنجاح التنظيمي في المنظمة 5. المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.07)، وهذه القيمة غير معنوية إستناداً إلى (0.05) التي ظهرت مساوية إلى (0.218) وهي أكبر من (P-value) القيمة الإحتمالية.

عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد البنية التحتية والنجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط الذي بلغ (0.01)، وهذه القيمة غير معنوية إستناداً إلى (0.05). التي ظهرت مساوية إلى (0.827) وهي أكبر من (P-value) القيمة الإحصائية

المتغير المفسر	اتجاه العلاقة	المتغير المعتمد	معامل الارتباط	P-Value
الاتصالات	↔	النجاح التنظيمي	0.37	0.000
المشاركة	↔		0.27	0.006
الكفاءة	↔		0.39	0.000
المهارات	↔		0.61	0.003
الحوكمة	↔		0.07	0.218
البنية التحتية	↔		0.01	0.827

لا يُظهر التحليل وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير المحاذاة (H02) ثانياً-الفرضية الرئيسية الثانية الإستراتيجية (مجتمعة) على أبعاد النجاح التنظيمي (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة

في النجاح التنظيمي وتبين أن هناك أثر يبين الجدول (3) طبيعة أثر بعد المحاذاة الإستراتيجية في النجاح التنظيمي وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار (المحاذاة الإستراتيجية) طردي ومعنوي لـ بعد التي ظهرت (P-value) وهذا الأثر معنوي بدلالة القيمة الإحصائية (1.89) التي ظهرت مساوية إلى مساوية إلى (0.000) وهي أقل من (0.01)، ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه كلما زاد تبني المحاذاة وحدة ، (1.89) للمنظمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة النجاح التنظيمي بمقدار الإستراتيجية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك الى زيادة وكلما زاد الانحراف المعياري لمتغير المحاذاة الإستراتيجية وحدة . (0.83) الانحراف المعياري للهيئة التنظيمية بمقدار

الجدول رقم (3) قيم معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية لأثر المحاذاة الإستراتيجية في النجاح التنظيمي

المتغير المفسر	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	Estimate(β)	SRW	P-Value
المحاذاة الإستراتيجية	←	النجاح التنظيمي	1.89	0.83	0.000

وأنبقت من الفرضية الرئيسية الثانية ست فرضيات فرعية وكما يأتي:

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لـ بعد (H02.1) الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثالثة.1. الاتصالات على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة

يبين الجدول (4) طبيعة أثر بعد الاتصالات في النجاح التنظيمي وتبين أن هناك أثراً "معنوياً" لـ بعد (الاتصالات) في النجاح التنظيمي وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار التي ظهرت مساوية إلى (0.79) التي ظهرت مساوية إلى (0.000) وهي أقل (P-value) وهذا الأثر معنوي بدلالة القيمة الإحصائية للمنظمة بمقدار وحدة واحدة من (0.01). ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه كلما زاد تبني الاتصالات وحدة، وكلما زاد الانحراف المعياري لـ بعد (0.79) سيؤدي الى زيادة النجاح التنظيمي بمقدار (بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك الى زيادة الانحراف المعياري النجاح التنظيمي بمقدار الاتصالات وحدة . وإستناداً إلى ما سبق سيتم رفض فرضية العدم التي تنص على "لا يوجد تأثير ذو دلالة (0.54)

معنوية لبعد الإتصالات على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة. " وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الإتصالات على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

الجدول رقم (4) قيم معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية لأثر الاتصالات في النجاح التنظيمي

المتغير المفسر	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	Estimate(β)	SRW	P-Value
الاتصالات	←	النجاح التنظيمي	0.79	0.54	0.000

AMOS المصدر: تحليل الباحث باستخدام نتائج برنامج)

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد (H02.2) الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثالثة: المشاركة على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

يبين الجدول (5) طبيعة أثر بعد المشاركة في النجاح التنظيمي وتبين أن هناك أثر معنوي لـ بعد (المشاركة) في النجاح التنظيمي وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار التي ظهرت مساوية إلى (0.97) التي ظهرت مساوية إلى (0.000) وهي أقل (P-value) وهذا الأثر معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية للمنظمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي من (0.01). ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه كلما زاد تبني المشاركة وحدة ، وكلما زاد الانحراف المعياري لبعد المشاركة (0.97) الى زيادة النجاح التنظيمي بمقدار وحدة (0.53) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك الى زيادة الانحراف المعياري النجاح التنظيمي بمقدار وإستناداً إلى ما سبق سيتم رفض فرضية العدم التي تنص على " لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد المشاركة على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد المشاركة على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة

الجدول رقم (5) قيم معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية لأثر المشاركة في النجاح التنظيمي

المتغير المفسر	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	Estimate(β)	SRW	P-Value
المشاركة	←	النجاح التنظيمي	0.97	0.53	0.000

AMOS المصدر: تحليل الباحث باستخدام نتائج برنامج)

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد (H02.3) الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثالثة: الكفاءة على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

يبين الجدول (6) طبيعة أثر بعد الكفاءة في النجاح التنظيمي وتبين أن هناك أثر معنوي لـ بعد (الكفاءة) في النجاح التنظيمي وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار التي ظهرت مساوية إلى (0.33) وهذا الأثر التي ظهرت مساوية إلى (0.000) وهي أقل من (0.05). (P-value) معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية للمنظمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه كلما زاد تبني الكفاءة وحدة ، وكلما زاد الانحراف المعياري لبعد الكفاءة بمقدار وحدة (0.33) النجاح التنظيمي بمقدار وحدة (0.23) واحدة سيؤدي ذلك الى زيادة الانحراف المعياري النجاح التنظيمي بمقدار وإستناداً إلى ما سبق سيتم رفض فرضية العدم التي تنص على " لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الكفاءة على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الكفاءة على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة"

الجدول رقم (6) قيم معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية لأثر الكفاءة في النجاح التنظيمي

المتغير المفسر	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	Estimate(β)	SRW	P-Value
الكفاءة	←	النجاح التنظيمي	0.33	0.23	0.048

AMOS المصدر: تحليل الباحث باستخدام نتائج برنامج)

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد (H02.5) الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الرئيسية الثانية.4. الحوكمة على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

يبين الجدول (7) طبيعة أثر بعد الحوكمة في النجاح التنظيمي وتبين أن هناك أثراً "معنوياً" لـ بعد (الحوكمة) في النجاح التنظيمي وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار التي ظهرت مساوية إلى (0.97) التي ظهرت مساوية إلى (0.000) وهي أقل (P-value) وهذا الأثر معنوي بدلالة الحوكمة الإحصائية من (0.01). ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه كلما زادت الحوكمة للمنظمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى وحدة ، وكلما زاد الانحراف المعياري لبعد الحوكمة بمقدار (0.97) زيادة النجاح التنظيمي بمقدار وحدة (0.78) وحدة واحدة سيؤدي ذلك إلى زيادة الانحراف المعياري النجاح التنظيمي بمقدار وإستناداً إلى ما سبق سيتم رفض فرضية العدم التي تنص على " لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الحوكمة على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الحوكمة على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة".

الجدول رقم (7) قيم معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية لأثر الحوكمة في النجاح التنظيمي

المتغير المفسر	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	Estimate(β)	SRW	P-Value
البنية التحتية	←	النجاح التنظيمي	0.97	0.78	0.000

AMOS المصدر: تحليل الباحث باستخدام نتائج برنامج)

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد (H02.6) الفرضية الفرعية السادسة للفرضية الرئيسية الثانية.5. البنية التحتية على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة

يبين الجدول (8) طبيعة أثر بعد البنية التحتية في النجاح التنظيمي وتبين أن هناك أثراً "معنوياً" لـ بعد (البنية التحتية) في النجاح التنظيمي وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار التي ظهرت مساوية إلى (0.79) التي ظهرت مساوية إلى (0.000) وهي أقل (P-value) وهذا الأثر معنوي بدلالة البنية التحتية الإحصائية أقل من (0.01). ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه كلما زادت البنية التحتية للمنظمة بمقدار وحدة واحدة، وكلما زاد الانحراف المعياري لبعد البنية (0.79) سيؤدي إلى زيادة النجاح التنظيمي بمقدار (0.72) التحتية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي ذلك إلى زيادة الانحراف المعياري النجاح التنظيمي بمقدار وحدة .

وإستناداً إلى ما سبق سيتم رفض فرضية العدم التي تنص على " لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد البنية التحتية على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة" وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد البنية التحتية على النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة".

الجدول رقم (8) قيم معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية لأثر البنية التحتية في النجاح التنظيمي

المتغير المفسر	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	Estimate(β)	SRW	P-Value
البنية التحتية	←	النجاح التنظيمي	0.79	0.72	0.000

(AMOS المصدر: تحليل الباحث باستخدام نتائج برنامج)

الفصل الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات: بناءً على نتائج البحث والتحليل الإحصائي، يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية التي تساهم في فهم تأثير المحاذاة الاستراتيجية على النجاح التنظيمي في هيئة الحماية الاجتماعية:

1- ($P\text{-value} < 0.01$) صحة صياغة الفرضيات: جميع فروض البحث قد تم قبولها بمستوى دلالة معنوي ، مما يدل على صحة وقبولية صياغتها (0.01).

2- أهمية اختيار الموارد البشرية: تبين أن المحاذاة الاستراتيجية لها تأثير إيجابي ومعنوي على اختيار الموارد البشرية، حيث زاد تبني المحاذاة في المنظمة من جودة اختيار الموارد البشرية.

3- تأثير المحاذاة الاستراتيجية على الثقافة التنظيمية: زيادة تبني المحاذاة الاستراتيجية تؤدي إلى تعزيز الثقافة التنظيمية داخل المنظمة، مما يعكس التكامل بين هذين المتغيرين.

4- العلاقة الإيجابية بين المحاذاة الاستراتيجية والنجاح التنظيمي: تظهر النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ومعنوية بين تبني المحاذاة الاستراتيجية كمتغير مستقل والنجاح التنظيمي كمتغير تابع، مما يؤكد أن تطبيق المحاذاة الاستراتيجية يحقق النجاح التنظيمي.

5- أهمية الإدارة العليا في تعزيز المحاذاة الاستراتيجية: تبين أن القيادة الاستراتيجية والرؤية الواضحة للإدارة العليا تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز المحاذاة الاستراتيجية داخل المنظمة.

6- أثر التكنولوجيا على الأداء التنظيمي: استخدام التكنولوجيا المتقدمة يساهم في تحسين كفاءة عمليات المنظمة وزيادة قدرتها على تحقيق المحاذاة الاستراتيجية.

7- أهمية البيئة الخارجية والعلاقات الخارجية: تأكيد أن النظر في البيئة الخارجية وتطوير استراتيجيات للتكيف معها يعزز من فرص المنظمة لتحقيق النجاح التنظيمي.

8- أهمية رضا العملاء وولائهم: تبين أن رضا العملاء وولائهم يلعبان دورًا حاسمًا في تعزيز النجاح التنظيمي، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم خدمات موثوقة وتلبية احتياجات العملاء بفعالية.

9- قوة النموذج الاستخلاصي: النموذج المستخدم في الدراسة صالح وفعال لإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة، مما يعزز موثوقية نتائج البحث.

تلك الاستنتاجات تبرز أهمية المحاذاة الاستراتيجية كأداة حيوية لتعزيز النجاح التنظيمي وتحقيق التكامل داخل المنظمة، وتسليط الضوء على عدة جوانب تؤثر في أداء المنظمة وقدرتها على التكيف والنمو في بيئة العمل الحديثة.

التوصيات: استنادًا إلى الاستنتاجات المذكورة، يمكن تقديم بعض التوصيات العملية التالية لتعزيز المحاذاة الاستراتيجية والنجاح التنظيمي في هيئة الحماية الاجتماعية:

1- تعزيز التواصل الداخلي : ينبغي تعزيز التواصل بين جميع مستويات المنظمة، مما يساهم في تبادل المعرفة والتفاهم الجيد لأهداف المنظمة.

يجب وضع رؤية استراتيجية محددة وواضحة تحدد اتجاهات: 2- تطوير رؤية استراتيجية واضحة المنظمة المستقبلية وأهدافها المحددة.

يجب تطوير قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية والمنافسة: 3- تعزيز القدرة على التكيف من خلال استراتيجيات مرنة ومبتكرة.

ينبغي تطوير قدرات القيادة الاستراتيجية لدى الإدارة العليا لضمان: 4- تطوير القيادة الاستراتيجية توجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها بنجاح.

يجب تشجيع ثقافة الابتكار والتطوير داخل المنظمة للبحث عن حلول: 5- تعزيز الابتكار والتطوير جديدة تسهم في تعزيز المحاذاة الاستراتيجية وتحسين النجاح التنظيمي.

من الضروري اعتماد تقنيات حديثة لتحسين كفاءة العمليات وتسهيل: 6- الاستثمار في التكنولوجيا تحقيق المحاذاة الاستراتيجية، مع توفير التدريب المستمر للموظفين على استخدام التكنولوجيا بفعالية.

ينبغي إقامة شراكات استراتيجية مع الجهات ذات: 7- بناء وتعزيز الشبكات والعلاقات الخارجية العلاقة لتعزيز التعاون وتبادل الخبرات وتحسين علاقات العملاء بتقديم خدمات متميزة وفعالة.

يجب إجراء استبيانات دورية لقياس رضا العملاء وتحديد مجالات: 8- التركيز على رضا العملاء التحسين، مع تقديم برامج لتحسين جودة الخدمة بناءً على ملاحظات العملاء.

تطبيق هذه التوصيات يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز محاذاة الهيئة الاستراتيجية وتحقيق النجاح التنظيمي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة وتحقيق أهدافها بفعالية أكبر.

خاتمة البحث: توصل هذا البحث إلى أن المحاذاة الاستراتيجية تمثل عنصراً أساسياً في تحقيق النجاح التنظيمي في بيئة الحماية الاجتماعية، حيث ترتبط بشكل معنوي وإيجابي بالفاعلية التنظيمية، وتعزز الثقافة التنظيمية المتجاوبة، وتعزز الاختيار الجيد للموارد البشرية، وتعزز الاستعداد التنظيمي للتحديات المستقبلية. كما أظهرت الدراسة أن البنية التحتية القوية والمهارات اللازمة والحوكمة الفعالة تعد عوامل أساسية في تعزيز تأثير المحاذاة الاستراتيجية على النجاح التنظيمي.

تستدعي نتائج هذا البحث من الإدارة القيام بتعزيز وتعميق استراتيجيات المحاذاة الاستراتيجية داخل الهيئة، مع التركيز على تعزيز التواصل الفعال وتعزيز المشاركة وتحسين كفاءة العمليات وتعزيز البنية التحتية وتطوير المهارات اللازمة، بالإضافة إلى تعزيز الحوكمة وتعزيز الثقافة التنظيمية المتجاوبة بناءً على ذلك، يُنصح باتخاذ خطوات عملية لدمج نتائج البحث في سياسات وإجراءات الإدارة الاستراتيجية لتعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف الهيئة بشكل فعال وفعال.

المصادر والمراجع

المصادر العربية

- (1) حريم، حسين محمد، (2010)، "إدارة المنظمات منظور كلي"، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- (2) دودين، أحمد، (2012)، "إدارة التغيير والتطوير التنظيمي"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- (3) ديسلر، جاري، (2010)، "إدارة الموارد البشرية"، ترجمة ومراجعة محمد سيد احمد عبد المتعال، (عبدالمحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية).

- الشماع، محمد حسن، وحمود، خضير كاظم، (2009)، " نظرية المنظمة"، الطبعة الثالثة، دار (4) المسيرة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- (5) عبوي، زيد منير، (2007)، " الادارة واتجاهاتها المعاصرة"، منشورات دار دجلة، الطبعة الاولى، عمان - الاردن.
- (6) الدوري ، زكريا مطلق ، الادرة الاستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسة، منشورات دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن.
- صالح، عادل حرحوش، داغر، منقذ محمد، نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، دار ابن الاثير للطباعة (7) والنشر، العراق.
- زيد، يونس، (2023)، "تأثير حوكمة الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي"، مجلة الجامعة (8) العراقية، الجزء (3)، العدد (59)، الجامعة العراقية، العراق.
- دخينية، عمر، و رمضان، سليمان، (2022)، أثر إدارة الكفاءات على النجاح التنظيمي في منظمات (9) الأعمال - قسم الإنتاج المديرية الجهوية لسوناطراك حاسي الرمل"، رسالة ماجستير، جامعة غرداية، الجزائر.
- (10) مشهور، العمري، (2019)، "التوافق الإستراتيجي للموارد البشرية تقديم بدائل لتحسين الأداء التنظيمي في الأجهزة الحكومية"، المجلة العربية للإدارة والاقتصاد، المجلد (39)، العدد (2)، الأردن.
- (11) زهراء، باسم، (2021)، "دور المحاذاة الإستراتيجية في التوجه نحو التخطيط بالسيناريو- دراسة تطبيقية في مقر وزارة الصحة"، رسالة ماجستير ، الجامعة المستنصرية ، العراق.
- (12) صباح، عبدالله ، (2020)، "العدالة التنظيمية وتأثيرها في تحقيق النجاح التنظيمي دراسة إستطلاعية تحليلية في مجلس محافظة بغداد"، الدبلوم العالي المعادل للماستير ، جامعة بغداد – كلية الإدارة والاقتصاد ، العراق.
- رسل، حميد، (2022)، "تأثير التراصف الإستراتيجي في تحقيق البراعة التنظيمية- دراسة تحليلية (13) في هيئة السياحة العراقية"، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية – كلية العلوم السياحية ، العراق.
- (14) الحسيناوي، أسحاق، (2019)، "التراصف الإستراتيجي ودوره في تعزيز خصائص المنظمة المتعلمة من خلال الدور الوسيط للمقدرات الجوهرية في المنظمات -دراسة تحليلية لأراء أعضاء مجالس الكليات في جامعة ذي قار"، اطروحة دكتوراه، جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد ، العراق.
- (15) عادل، عزيز و عبدالله ، خميس، (2020)، دور قدرات تقنية المعلومات في تحقيق النجاح التنظيمي دراسة إستطلاعية في المعهد التقني – الموصل ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد (12)، العدد (1) 2022 ، العراق .
- العاصي ، رسول، (2019)، "الإدارة الالكترونية ودورها في تحقيق النجاح التنظيمي – بحث (16) تحليلي تطبيقي في المديرية العامة للتنمية الصناعية ، مجلة جامعة بابل ، المجلد (27)، العدد (2)، العراق.
- (17) الطائي، قاسم ، (2014)، " تقييم اداء الموارد البشرية وتأثيرها في تحيق النجاح التنظيمي"، رسالة ماجستير، جامعة بغداد -كلية الادارة والاقتصاد، العراق.
- (18) هاشم، ياسين رشيد، (2020)، "دور الذكاء الاستراتيجي في النجاح التنظيمي"، رسالة ماجستير في علوم الادارة العامة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

المصادر الأجنبية

- 1) Mohamed, Ghonim, Nagi, KhashabaK, Hamed, AL Najjar, & Mohamed, Khasan, (2020), Strategic Alignment and its Impact on Decision Effectiveness” A Comprehensive Model, Emerald Sight Journal, tps://www.emerald.com/insight/1746-8809.htm
- 2) Wageeh, Nafei, (2018), Organizational Success ad a Mediating Variable of the Relationship Between Organizational Learning and Organizational Excellence: A Study on Telecommunications Sector in Egypt, International Journal of Business and Management, Vol.13, No.1, Published by Canadian Center of Science and Education, P1 ijbm.ccsenet.org.
- 3) Afandi, Waleed. (2017). "The Impact of Strategic IT-Business Alignment: Evidence from Saudi Private Small and Midsize Enterprises", International Journal of Business and Social Science, 8,10.
- 4) Branzei, O., and Thornhill, S. (2006), "From ordinary resources to extraordinary performance: Environmental moderators of competitive Advantage", Strategic organization, 4(1).
- 5) Chan, F., Lee, G., Lee, E., Kubota, C., and Allen, Ch. (2007). "Structural Equation Modeling in Rehabilitation Counseling Research", Rehabilitation Counseling Bulletin, 51,1, 53-66.
- 6) (Krejcie, R. & Morgan, D.1970), Determining sample size for research activities, Educational & Psychological Measurement, 30,607-610.
- 7) Ghonim, M.A.& Khashaaba, N.M., Alnajjar, H.M., Kashan, M.A., (2020).” Strategic Alignment and its impact on decision effectiveness: A comprehensive model”, international journal of emarkets,10.(1108),9.
- 8) Ravanfar, m., (2015), Analyzing organization structure based on 7s model of makinsey global journal, p357
- 9) Suk same, n., (2005),” E-service quality: a parading for competitive success of e-commerce entrepreneurs” in pacific Asia conference on formation system.
- 10) Srivastava C. Shirish. (2005), "Managing Core Competence of The Organization", Vikalpa, 30, 4.
- 11)Teo, Thompson S.H., and Ang, James S.K. (1999), "Critical success factors in the alignment of IS plans with business plans", International Journal of Information Management 19.
- 12) Wang, S. (2014), "Women-only management training: An essential part of women’s leadership development", Journal of Change Management, Vol.75, No.2.
- 13) Watkins, K.E., and Marsick, V.J. (2004), "Construct of the Learning Organization: Dimensions, Measurement, and Validation", Human Resource Development Quarterly, 15,1, 31-55.

المواقع الالكترونية

العراقية / جريدة الوقائع العراقية / 1 lgiaw_moj_iraq@moj.gov.iq

2) molsa.gov.iq وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / هيئة الحماية الاجتماعية

3) قانون الحماية الاجتماعية رقم (11) لسنة 2014 والمنشور في العدد (رقم 4316) من جريدة الوقائع العراقية، بتاريخ 31 آذار 2014