



Presenting a Strategic Renewal Model in the Social Security Organization With a Meta-Synthesis Approach

Sabih Noormoradi¹, MohammadReza Eghbal^{2*}, Majid Fani³

1- Department of Marketing Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

E-mail: Sabihnoormoradi@gmail.com

2- Assistant Professor, Department of Marketing Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

(Corresponding Author)E-mail: Eghbal@iausari.ac.ir

3- Department of Management, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

E-mail: Majidfani@iausari.ac.ir

Article Info	Abstract
Article type: Research Article	The process of strategic modernization leads to the sustainability of organizations, which is a difficult, continuous and challenging process in business. Strategic modernization plays an important role in establishing a balance between social, economic and environmental goals, as well as improving competitive position by using opportunities; therefore, many businesses are seeking to modernize their processes and actions in order to improve performance. The present study seeks to design and implement a new paradigm in non-face-to-face services in the Social Security Organization with an emphasis on the concept of strategic organizational modernization. The present study is developmental in terms of purpose; qualitative in terms of approach and based on meta-synthesis. Accordingly, the statistical population of the study includes a collection of articles that were published between 1400 and 1402 on the topics of electronic services and organizational modernization. The authors selected 62 articles from 287 articles by searching domestic and foreign scientific databases and after analyzing their content, categories and concepts were extracted and their priority was also determined using the Shannon entropy method. The research findings showed 42 concepts in the form of 10 categories, which the authors classified into three categories of intra-organizational, extra-organizational and environmental factors. The categories of participatory management and leadership, internal and external stakeholders, environmental conditions and regulations, environmental uncertainty, networking and establishing strategic communications, purposeful organizational culture, organization and management of organizational structure and dynamic capabilities had the highest importance coefficients, respectively. Strategic modernization, due to its entrepreneurial nature, has had a significant impact on the growth policies and optimal provision of services of the Social Security Organization, and has brought about an increase in the accountability of this organization.
Article history:	
Received:	
3 August 2024	
Received in revised form:	
11 September 2024	
Acceptance:	
13 September 2024	
Published online:	
26 June 2025	
Key words:	
Paradigm,	
Social security,	
Service delivery,	
Strategic renewal.	

Cite this article: Noormoradi, S., Eghbal2, M., & Fani, M. (2025). Presenting a Strategic Renewal Model in the Social Security Organization with a Meta-Synthesis Approach. *Green Management*, 5(1), 133-154.



© The Author(s).

Online ISSN: 2821-0050

Publisher: Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch.

<https://sanad.iau.ir/journal/jgm>

ارائه الگوی نوسازی راهبردی در سازمان تامین اجتماعی با رویکرد فرا ترکیب

صبیه نورمرادی^۱، محمدرضا اقبال^۲، مجید فانی^۳

۱- گروه مدیریت بازاریابی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران. رایانامه: Sabihnoormoradi@gmail.com

۲- گروه مدیریت بازاریابی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، (نویسنده مسئول)، رایانامه: Eghbal@iausari.ac.ir

۳- گروه مدیریت، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران. رایانامه: Majidfani@iausari.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	اساساً فرآیند نوسازی راهبردی منجر به پایداری سازمان‌ها می‌گردد که این موضوع فرایندی دشوار، پیوسته و
مقاله پژوهشی	چالش‌برانگیز در کسب‌وکار دارد. نوسازی راهبردی، در برقراری تعادل میان اهداف اجتماعی، اقتصادی و محیطی و
تاریخ دریافت:	همچنین، ارتقای موقعیت رقابتی با استفاده از فرصت‌ها نقش مهمی دارد؛ از این رو بسیاری از کسب‌وکارها،
۱۴۰۳/۰۵/۱۳	به‌دنبال نوسازی فرایندها و اقدام‌های خود در راستای بهبود عملکرد هستند. پژوهش حاضر به دنبال طراحی و
تاریخ بازنگری:	کاربست پارادایمی نوین در خدمات غیرحضوری در سازمان تامین اجتماعی با تأکید بر مفهوم نوسازی راهبردی
۱۴۰۳/۰۶/۲۱	سازمانی است. پژوهش حاضر، از نظر هدف، توسعه‌ای؛ از لحاظ رویکرد، کیفی و بر اساس فراترکیب انجام شده
تاریخ پذیرش:	است. بر این اساس، جامعه آماری پژوهش، شامل مجموعه مقالاتی است که در بازه زمانی سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲
۱۴۰۳/۰۶/۲۳	و با موضوعیت خدمات الکترونیکی و نوسازی سازمانی به چاپ رسیده‌اند. نویسندگان با جستجو در میان پایگاه‌های
تاریخ انتشار:	علمی مطرح داخلی و خارجی ۶۲ مقاله را از میان ۲۸۷ مقاله برگزیده و پس از تحلیل محتوای آنها، مقوله‌ها و
۱۴۰۴/۰۴/۰۵	مفاهیم استخراج شده و اولویت‌سنجی آنان نیز با بهره‌گیری از روش آنترویی شانون انجام شد. یافته‌های پژوهش،
کلمات کلیدی:	۴۲ مفهوم در قالب ۱۰ مقوله را نشان داد که نویسندگان در سه دسته عوامل درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و
پارادایم،	محیطی دسته‌بندی نمودند. مقوله‌های مدیریت و رهبری مشارکتی، ذینفعان داخلی و خارجی، شرایط و مقررات
تامین اجتماعی،	محیطی، عدم قطعیت محیطی، شبکه‌سازی و برقراری ارتباطات استراتژیک، فرهنگ سازمانی هدفمند، سازمان و
خدمات رسانی،	مدیریت ساختار سازمانی و قابلیت‌های پویا، به‌ترتیب بیشترین ضریب اهمیت را داشتند. نوسازی راهبردی با
نوسازی راهبردی.	توجه به ماهیت کارآفرینانه خود، بر سیاست‌های رشد و ارائه بهینه خدمات سازمان تامین اجتماعی تأثیرات
	بسزایی گذارده و افزایش مسئولیت‌پذیری این سازمان را به همراه می‌آورد.

استناد: نورمرادی، صبیه؛ اقبال، محمدرضا، و فانی، مجید. (۱۴۰۴). ارائه الگوی نوسازی راهبردی در سازمان تامین اجتماعی با رویکرد فرا ترکیب. مدیریت سبز، ۵(۱)، ۱۳۳-۱۵۴.



© نویسندگان.

<https://sanad.iau.ir/journal/jgm>

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.

شاپا الکترونیکی: ۲۸۲۱-۰۰۵۰

مقدمه

اساساً سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های مهم و اثرگذار دولتی، در راستای بقا، ارتقاء عملکرد، بهبود خدمات و جلب بهینه مشتریان نیاز به اتخاذ راهبردها و سیاستگذاری‌های کلان و بلندمدتی دارند. این موضوع، به ویژه در شرایطی که یک سازمان با چالش‌ها و بعضاً تهدیدات بالقوه‌ای مواجه می‌شود، از ضرورت بالایی برخوردار می‌گردد (دی کیسر^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). از یک سو، اساس فعالیت هر سازمان کسب منافع و ارتقاء عملکرد و نیز دستیابی به مزایای رقابت در عرصه‌های داخلی و حتی بین‌المللی است. این موضوع، در گام نخست نیاز به طراحی و اجرای مدیریت راهبردی دارد. در واقع، مدیریت راهبردی فرایندی دائمی است که با بهره‌گیری از ارزیابی و کنترل پیوسته، تمامی شرایط، راهبردها و ضرورت‌های تحقق توسعه و پیشرفت سازمان را بررسی و راهکارهای نیل به اهداف اعم از بلندمدت، میان مدت و کوتاه مدت را نشان می‌دهد (هسن^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). ازسویی دیگر، در عصر کنونی در رقابت‌های راهبردی سازمان‌ها، بعضاً تنها منافع سازمانی خود را مدنظر قرار می‌دهند و این موضوع بستر ساز نادیده انگاشتن حوزه‌های دیگری همچون اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسائل مرتبط با محیط زیست می‌گردد (ژنگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). در راستای جلوگیری از این چالش مهم، سازمان‌ها بایستی به اقداماتی در راستای نوسازی راهبردی اهداف خود مبادرت نمایند. این مفهوم تداعی کننده چند موضوع مهم است. در گام نخست، نوسازی راهبردی، هم به بعد ایجابی و هم به بعد سلبی توجه می‌کند. این بدان معناست که در کنار توجه به نقشه پیشرفت سازمانی، به عوامل تعالی بخش اعم از توجه به اخلاقیات، معنویات و فرهنگ و... نیز بایستی توجه ویژه‌ای نمود (الجهان^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). در این معنا، نوسازی راهبردی، تنها تغییر رویه‌ها یا راهبردهای یک سازمان در راستای کسب بیشینه منافع اقتصادی نمی‌باشد، بلکه در کنار این موضوع، تعهد و پایبندی به دیگر اصول اجتماعی و فرهنگی را نیز مد نظر دارد (هراکلیوس^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). دوم؛ ارتباط تنگاتنگ مفهوم نوسازی راهبردی با تعهد سازمانی است. چنانچه مدیران ارشد یک سازمان در پیشبرد اهداف یا تغییر آن ناگزیر به نوسازی راهبردی گردند، این موضوع التزام به تعهد سازمانی را مطرح می‌کند، به این معنا که نوسازی راهبردی، احساس مسئولیت مدیران و کارکنان در قبال تحقق اهداف و چشم انداز سازمان را تعمیق بخشیده و آنان را برای اجرای هر چه دقت‌تر اهداف نوسازی شده ترغیب و مصمم خواهد نمود (تورک^۶ و همکاران، ۲۰۲۳). نهایتاً آنکه نوسازی راهبردی قدرت پیش‌بینی و نیز قابلیت تطابق با شرایط جدید و بسیج منابع در برابر تهدیدات بیرونی را به شیوه‌ای نظام‌مند مهیا خواهد کرد که این موضوع

1- De Keyser

2- Hosen

3- Zheng

4- Aljabhan

5- Heracleous

6- Turek

دربطن خود پیامد مهمی دیگری خواهد داشت و از وقوع چالش‌های عمیق‌تر سازمانی همچون اتلاف بیش از پیش منابع جلوگیری به عمل خواهد آورد (نواز^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

سازمان تأمین اجتماعی یکی از ساختارهای مهم و اثرگذار در عرصه اقتصاد و توسعه کشور است. سازمانی که در ساختار و تأمین بودجه و پیشبرد اهداف کلان توسعه کشور، نقشی غیرقابل انکار دارد. این موضوع به ویژه در شرایط تحریم‌ها و شرایط فراگیری کرونا بر اهمیت بیش از پیش خدمات رسانی این سازمان افزوده است. در واقع در شرایط اعمال تحریم‌های بین‌المللی و فراگیری بیماری‌هایی همچون کرونا که طیف وسیعی از طبقات اجتماعی جامعه در مسائلی همچون اشتغال، اقتصاد، بیمه و بهداشت و درمان با چالش‌های عمده‌ای مواجه شده‌اند، مفهوم نوسازی سازمانی، می‌تواند گره گشای مناسبی برای سازمان تأمین اجتماعی در راستای ارائه خدمات بیشتر و بهتر به مردم باشد. بنابراین بایستی اذعان داشت فرآیند نوسازی راهبردی و توجهات ویژه به نوآوری در عرصه خدمات تأمین اجتماعی ضروری و گریزناپذیر است. با این مقدمات، هدف نویسندگان در پژوهش حاضر، کاربست پارادایم نوین خدمات غیرحضوری در سازمان تأمین اجتماعی با تأکید بر مفهوم نوسازی راهبردی سازمانی است. براین اساس سوال اصلی عبارت است از: «مهمترین مقوله‌های مدل نوسازی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی جهت ارائه خدمات غیرحضوری کدامند؟»

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

نوسازی سازمانی

اساساً نوسازی سازمانی عبارت است از تجدید نظر مبتنی در مورد چگونگی کارکرد بهتر سازمان. به بیانی دیگر، نوسازی عمل یا گروهی از عملیات را شامل می‌شود که داده یا داده‌هایی را مورد پردازش قرار داده، ارزشی به آن اضافه می‌کند و نهایتاً برای مصرف کننده داخلی و خارجی بازدهی فراهم می‌آورد (میکان^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین، فرایند نوسازی سازمانی، کلیه فعالیت‌های سازمانی را از ابتدا تا پایان مورد بازنگری قرار می‌دهد. این عمل منجر به اعمال تغییراتی از فرایندهای سازمان، ساختارها و تکنولوژی آن منتهی شده تا به سازمان اجازه می‌دهد روش‌های انجام و اجرای کارها، دگرگون شده و به نحوی موثرتر و کارآمدتر تغییر نماید (فان^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). هدف نهایی فرایند نوسازی سازمانی دستیابی به پیشرفت‌هایی نگهداشتنی در سودبخشی، باروری، خدمات و کیفیت و در عین حال افزایش انرژی افراد گروه می‌باشد، به همین دلیل فرآیند نوسازی برای بسیاری از سازمان‌ها و مدیران ارشد آن، فرآیندی مهم، اثربخش و بعضاً پرچالش

1 -Newaz

2 -Mican

3 -Fan

می‌باشد (پنینگتون^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). یکی از عوامل و دلایل پرچالش بودن نوسازی سازمان‌ها برای مدیران آن، اعمال تغییرات در سطوح پایینی سازمان بدون توجه و تمرکز بر تغییرات اساسی و زیرساختی سازمان‌هاست، به بیانی دیگر، بسیاری از مدیران در انجام تغییرات و نوسازی سازمانی در سطوح خرد به اجرای تغییرات و نوسازی مبادرت نموده اما از طرح و اجرای نوسازی در سطوح کلان آن خودداری میکنند و یا توانایی انجام آن را ندارند. این در حالی است که معنای حقیقی نوسازی سازمانی، اعمال دگرگونی تفکر درباره کل سازمان است نه اجزاء آن (دین^۲، ۲۰۲۴).

در خصوص شرایط و مراحل اجرا و انجام هدفمند و مناسب نوسازی سازمانی، مجموعه تئوری‌ها و نظریات گسترده‌ای مطرح شده است اما به طور کلی، می‌توان جهت نوسازی سازمانی، گام‌های ذیل را برشمرد:

گام اول؛ انجام بررسی‌های لازم به منظور بهینه سازی ساختار، ترکیب و توزیع نیروی انسانی؛

گام دوم؛ انجام اقدامات لازم در خصوص استقرار مدیریت فرآیندها و رفع نارسائی‌ها و مشکلات مربوط به تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و فرآیندهای انجام کار در سازمان؛

گام سوم؛ برنامه‌ریزی و انجام اقدامات لازم در جهت تامین و برگزاری دوره‌های آموزشی مورد نیاز کارکنان سازمان؛

گام چهارم؛ انجام اقدامات لازم در جهت استقرار مدیریت کیفیت در سازمان و ارائه الگوهای مناسب مدیریت کیفیت برای واحدهای مختلف.

گام پنجم؛ برنامه ریزی، نظارت و راهبری طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در سطح سازمان (جاستین و پلزنر^۳، ۲۰۲۴).

نوسازی راهبردی

اساساً سازمان‌ها همچون دیگر موجودات زنده در شرایطی خاص پا به عرصه وجود نهاده و سپس با گذر از مرحله نوپایی به درجاتی از توسعه کمی و کیفی رسیده و در ادامه نیز پا به دوران بلوغ گذارده و نهایتاً به تدریج و یا به یکباره رو به افول می‌نهند؛ با این تفاوت که چرخش حیات موجودات زنده بنابر قوانین خاص طبیعت قابل تغییر و تکرار نیست در حالی که سازمان‌ها می‌توانند با اتخاذ راهبردهای نوین چرخش‌های عمری پی در پی را در یک روند تکاملی بمنصه ظهور رسانند؛ این بدان معناست که اساساً سازمان‌ها با ورود به دوران بلوغ و تمسک به تجدیدنظر در استراتژی‌ها، ساختارها، تصمیم‌گیری‌ها و اهداف به طرزی جدید وارد یک دوران پیشرفته‌تری از حیات و فعالیت

1 -Pinnington

2 -Dane

3 -Justesen and Plesner

خود شوند. این فرآیند یعنی تجدید نظر در راهبردها و اهداف در یک مفهوم جامعی به نام نوسازی سازمانی قرار می‌گیرد (اینستا^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). موضوع نوسازی سازمانی یکی از پیچیده‌ترین مباحثی است که امروزه مدیران سازمان‌های بزرگ و اثرگذار به نحوی فزاینده با آن مواجهند. اهمیت این موضوع تا حدی است که با گذر زمان و نیز تشدید و گسترش مجموعه تحولات اقتصادی، سازمانی و صنعتی هر روز به نحوی فزاینده بر دامنه و ابعاد آن افزوده شده به گونه‌ای که با وقوع چنین تحولاتی دیگر مجموعه تئوری‌های گذشته مدیریت پاسخگوی معضلات کنونی سازمان‌ها نمی‌باشد، لذا لاجرم، بسیاری از نظریه پردازان مدیریت به ارائه سبک‌ها، رویکردها و راهبردهای نوینی در این حوزه مبادرت نمودند. در واقع، ظهور و زوال بسیاری از سازمان‌ها دانشمندان و اندیشمندان مدیریت را بر آن داشته است تا موضوع نوسازی سازمانی و به بیانی دیگر، تجدید حیات سازمانی را با دیدگاهی جامع‌تر و فراگیرتر از نگرش‌ها و راهبردهای پیشین سنتی مورد مذاقه قرار داده و با طرح مسائل و فرضیاتی نوین، در گام نخست، درصدد بقای سازمان‌ها در شرایط رقابتی گسترده کنونی و در گام دوم، ارائه بهبود خدمات و کارکردهای آن برآیند (آنوسی^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). به طور کلی در تبیین دلایل نوسازی سازمانی می‌توان دو علت اصلی را برشمرد:

الف: علت‌های درون سازمانی: علت‌های درون سازمانی اساساً منبث از بهره‌وری سازمانی و ضرورت کارآیی فزاینده آن می‌باشد. به دیگر سخن، علت‌های درون سازمانی به موضوع مهم ارائه خدمات گسترده‌تر و با کیفیت بیشتر در بازه زمانی کوتاه‌تر و نهایتاً هزینه‌های کمتر را مد نظر دارد. با در نظر گرفتن شرایط ثبات محیطی، عمده تمرکز مدیران سازمان‌ها به مسائل و متغیرهای درون سازمانی است که عمده‌ترین آنان عبارتند از: بسط و گسترش نوآوری‌ها، استانداردهای نوین اجرای کارها، کنترل هدفمند، کیفیت در نیروها و خدمات، نوسازی در تجهیزات، ارتقاء انگیزه، توسعه دانش سازمانی و پیش‌بینی هرچه بهتر از شرایط و فرصت‌های پیش رو.

ب: علت‌های برون سازمانی: در بسیاری از موارد محرک اصلی تغییرات سازمانی فشارهای ناشی از شرایط محیطی سازمان و دگرگونی‌های فرا سازمانی است. در اینجا رشته حیات سازمان به شدت با واقعیت‌های خارج سازمان بهم گره می‌خورد، زیرا سازمان تنها در تقابل و وابستگی به خارج است که می‌تواند به موجودیت و بقای خود استمرار بخشد. به تعبیر یکی از پژوهشگران هر عامل خارجی که با توانایی سازمان در زمینه جذب منابع انسانی و مادی مورد نیاز و یا در زمینه تولید و عرضه کالاها و خدمات آن تقابل داشته باشد، نیرویی برای ایجاد تغییرات به حساب می‌آید. برخی از مهمترین عواملی که به علت‌های برون سازمانی نوسازی سازمانی مرتبط می‌شود، عبارتند از:

1 -Iniesta

2 -Annosi

ظهور تغییرات عمده در ماهیت و جهت احتمالی تهدیدات بالقوه، تغییرات تکنولوژیکی، فشارهای بودجه، وقوع بحران‌های پیش بینی نشده، اعطای مأموریت‌ها و فرصت‌های جدید به سازمان، اعمال تغییرات گسترده در ارزش‌های اجتماعی و انتظارات جامعه و تطور در وضعیت و عملکرد سازمان‌های رقیب یا همتراز (راس^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

پیشینه پژوهش

یافته‌های پژوهش خدیور و نیاکان (۱۴۰۲) با عنوان: «ارائه مدل نوسازی استراتژیک دیجیتال در صندوق بیمه کشاورزی با استفاده از نظریه داده بنیاد» نشان داد نظام فعلی بیمه‌های کشاورزی، ساختار صندوق، مأموریت‌ها و راهبردها، شیوه‌های تأمین مالی، قوانین و مقررات همگی نیازمند تغییر و بازنگری هستند. یافته‌های پژوهش ویشقلی و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان: «مدلسازی ساختاری تفسیری پیشران‌های نوسازی استراتژیک در سازمان‌های توسعه‌ای ایران» نشان داد کدگذاری مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا به شناسایی ۱۵ پیشران در شکل‌گیری نوسازی راهبردی منجر شد. پیشران‌های شناسایی شده با روش ساختاری تفسیری به تشکیل شش سطح منجر شد که قابلیت‌های سازمان و قدرت انطباق‌پذیری اثرگذارترین و صلاحیت‌های کارکنان و تحلیل صحیح از بازار اثرپذیرترین عوامل بودند. یافته‌های پژوهش سیاری و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان: «طراحی الگوی نوسازی استراتژیک بین‌المللی کسب و کارهای صنعت دارویی» نشان داد در طراحی الگوی نوسازی استراتژیک بین‌المللی کسب و کارهای صنعت دارویی در مجموع ۱۰ مؤلفه که در قالب عوامل راهبردی (مؤلفه‌های سازمانی، زنجیره تأمین ناب و چابک، استراتژی بین‌الملل)، شرایط علی (مؤلفه بازاربایی)، شرایط ساختاری (کارآفرینی)، پیامدها (عملکرد مالی، عملکرد سازمانی) و شرایط زمینه‌ای (مؤلفه‌های محیطی، مؤلفه‌های مدیریتی، مؤلفه‌های اجتماعی) شناسایی و استخراج شد. یافته‌های پژوهش سیرت و همکاران (۱۴۰۲) با عنوان: «نقش مکانیسم‌های حاکمیت فناوری اطلاعات و نوآوری استراتژیک در چابکی سازمانی» نشان داد که کفایت منابع فناوری اطلاعات بر مکانیسم‌های حاکمیت فناوری اطلاعات تأثیر مثبت معناداری دارد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که مکانیسم‌های حاکمیت فناوری اطلاعات بر نوآوری استراتژیک و چابکی سازمانی تأثیر مثبت معناداری دارد. از طرفی، نوآوری استراتژیک نیز بر چابکی سازمانی تأثیر دارد. همچنین، فناوری اطلاعات از طریق مکانیسم‌های فناوری اطلاعات و نوآوری استراتژیک به افزایش چابکی سازمان منجر می‌شود. یافته‌های پژوهش کلابی (۱۴۰۰) با عنوان: «طراحی مدل نوسازی استراتژیک کارآفرینانه در سازمان‌های رسانه‌ای» نشان داد عوامل مؤثر بر نوسازی استراتژیک کارآفرینانه، به ترتیب عبارت‌اند از: چابکی استراتژیک، ایجاد قابلیت‌های سازمانی، کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های محیطی، هم‌آفرینی ارزش و بازطراحی در مدل کسب و کار. یافته‌های

پژوهش جاستین و پلزنر (۲۰۲۴) با عنوان: «نوسازی سازمانی و تحولات شگرف با تأکید بر راهبردهای دیجیتالی» نشان داد سه مولفه فناوری‌های اطلاعات، الزامات قانونی و مدیران متخصص به طور مثبت و معنی‌داری با فرآیند تحقق نوسازی سازمانی تاثیر دارند. یافته‌های پژوهش مونتریول^۱ و همکاران (۲۰۲۴) با عنوان: «توسعه قابلیت نوسازی سازمانی: به سمت یک مدل پویا، چند وجهی و چند زمانی» نشان داد مهمترین دلایل اعمال موفقیت آمیز نوسازی راهبردی سازمانی عبارتند از: یادگیری از تجربه تغییر گذشته، مدیریت تغییرات مستمر، مدیریت تغییرات اپیزودیک، مدیریت تغییر بدون به خطر انداختن فعالیت‌های سازمانی اصلی و همچنین پیش‌بینی تغییرات آینده. یافته‌های پژوهش هسن و همکاران (۲۰۲۳) با عنوان: «آموزش و توسعه، توسعه شغلی و تعهد سازمانی به عنوان توسعه عملکرد سازمانی» نشان داد سه مولفه آموزش، ارتقاء شغلی و تعهد سازمانی مهمترین راهبردهای نوسازی سازمانی هستند که نتیجه نهایی آن توسعه عملکرد سازمانی است. یافته‌های پژوهش دی کیسر و همکاران (۲۰۲۳) با عنوان: «به سوی درک پویا از تأثیرات نوسازی چند سطحی بر استراتژی سازمانی» نشان داد تمامی هرچه میزان نوسازی سازمانی عمیق‌تر و در سطوح چندوجهی صورت پذیرد، استراتژی‌های سازمانی نیز پویاتر و مبتنی بر نوآوری و قابلیت بالاتر رقابت‌پذیری سازمان خواهد شد.

با بررسی ادبیات نظری و پیشینه تجربی پژوهش، بایستی اذعان نمود پژوهش‌های با محوریت نوسازی راهبردی سازمانی بر مبنای موضوعاتی همچون تغییر سازمانی، تحولات سازمانی و نوسازی سازمانی در گذشته انجام گرفته است، به همین سبب با بررسی ادبیات تجربی مشخص گردید احتمالاً تاکنون پژوهشی درخصوص نوسازی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی براساس رویکرد فراترکیب انجام نشده است. در جدول ۱ خلاصه پیشینه پژوهش تبیین می‌شود:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱. خلاصه پیشینه پژوهش

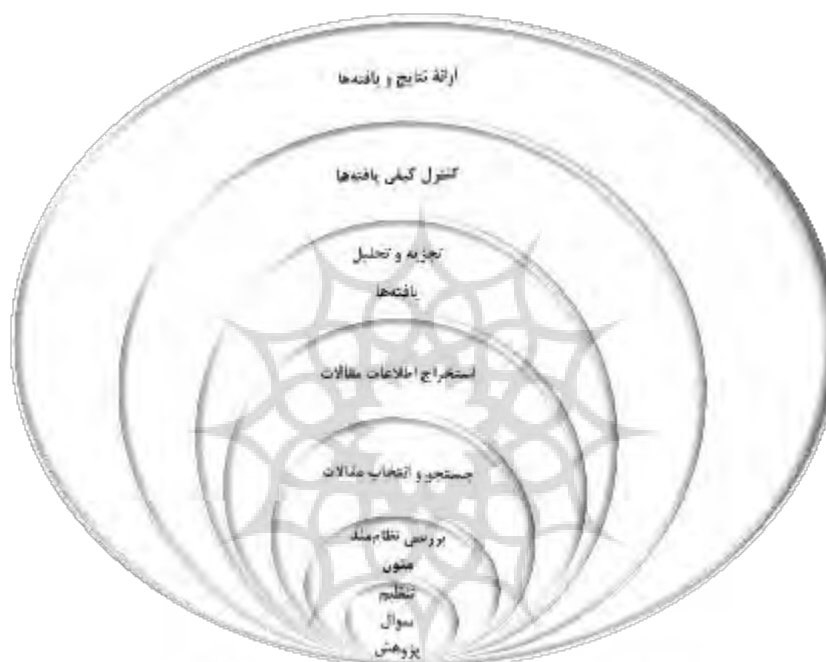
ابعاد شناسایی شده														پژوهشگران و سال انتشار اثر
مکانیسم‌های تقسیم‌ساختاری	انگیزه کارکنان	کنترل	استقرار در نوسازی	توسعه شعاعی	زیست‌نظمی	تجهیز سازمانی	آموزش سازمانی	نوسازی چابک‌پنداری	پویایی سازمانی	قابلیت پیش‌بینی	شناسایی عوامل محیطی	نوسازی در عرصه فناوری	تحوّل کارکردی	
✓			✓		✓			✓			✓	✓	✓	خدایور و نیاکان (۱۴۰۲)
	✓		✓		✓		✓		✓	✓		✓		ویشقلی و همکاران (۱۴۰۲)
✓					✓	✓	✓	✓				✓		سیاری و همکاران (۱۴۰۲)
	✓	✓	✓	✓				✓		✓				سیرت و همکاران (۱۴۰۲)
ر			✓	✓		✓						✓	✓	کلایی (۱۴۰۰)
		✓			✓		✓			✓			✓	جاستین و پلزنر (۲۰۲۴)
✓	✓	✓				✓			✓	✓			✓	مونتریول و همکاران (۲۰۲۴)
	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓			حسن و همکاران (۲۰۲۳)
✓				✓				✓			✓		✓	دی کیسر و همکاران (۲۰۲۳)

جدول فوق نشان می‌دهد که اغلب ابعاد شناسایی شده در حوزه نوسازی سازمان، عمدتاً با محوریت مسائل و مفاهیمی همچون تغییر سازمانی، تحولات سازمانی و نوسازی سازمانی در گذشته انجام گرفته است، به همین سبب با بررسی ادبیات تجربی مشخص گردید تاکنون پژوهشی درخصوص نوسازی راهبردی آن هم در سازمان تأمین اجتماعی براساس رویکرد فراترکیب انجام نشده است.

روش شناسی

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی نوسازی راهبردی در سازمان تامین اجتماعی با رویکرد فرا ترکیب می‌باشد، لذا از نظر هدف توسعه‌ای است. همچنین در پژوهش حاضر از رویکرد فراترکیب استفاده شده و در ادامه در راستای تعیین ضرایب عوامل شناسایی شده از روش آنتروپی شانون استفاده شده است. فراترکیب روشی است که جهت بررسی و ترکیب مطالعات پیشین صورت گرفته و به عبارتی به ارزیابی پژوهش‌های دیگر مبادرت می‌کند؛ بر این اساس، در روش فراترکیب، نتایج حاصل از مطالعات گذشته مورد بررسی و

ارزیابی واقع می‌شود و نهایتاً نتایج و یافته‌های نوینی احصاء خواهد شد (جانسون و عبدی تبری^۱، ۲۰۲۳). جامعه آماری پژوهش، شامل مجموعه مقالاتی است که درباره زمانی سال‌های ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۳ میلادی و با موضوع نوسازی راهبردی به چاپ رسیده‌اند و نویسندگان با جستجو در میان پایگاه‌های علمی مطرح داخلی و خارجی ۶۲ مقاله را از میان ۲۷۴ مقاله برگزیدند. در ادامه و در راستای بررسی اعتبار مطالعات مورد استفاده از ابزار حیاتی کاسپ^۲ استفاده خواهد شد که به پژوهشگران در برآورد دقت، اعتبار و اهمیت پژوهش‌ها یاری می‌رساند. برای فراترکيب، کیلیون و همکاران روش هفت مرحله‌ای را ارائه نموده‌اند که در پژوهش حاضر از آن استفاده شده است (کیلیون، ۲۰۲۳).



شکل ۱. مراحل اجرای پژوهش

مرحله اول: مشخص کردن سؤالات پژوهش: با توجه به هدف، باید به شاخص‌های پژوهش شامل چه جامعه‌ای، چه چیزی، چه زمانی و چگونگی روش پاسخ داده شود که در این رابطه، سؤالات تنظیم شده است.

1 -Johnson & Abdi Tabari

2-Critical Appraisal Skills Program (CASP)

جدول ۲. سوالات پژوهش

سوالات	
What (چه چیزی؟)	شناسایی مفاهیم و تعریف نوسازی راهبردی
Who (چه کسی؟: جامعه مطالعه)	جامعه پژوهش، مطالعات انجام شده در حوزه نوسازی راهبردی است که در مجلات معتبر علمی داخلی و خارجی منتشر شده‌اند.
When (چه زمانی؟: محدودیت و چارچوب زمانی مطالعه)	مطالعات در حوزه نوسازی راهبردی از سال ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۳ مورد بررسی قرار گرفته است.
How (چگونه؟: روش انجام مطالعات و چگونگی انتخاب مطالعات)	در این پژوهش مرور ادبیات و تحلیل اسنادی مورد استفاده قرار گرفته و برای چگونگی انتخاب مطالعات از ابزار حیاتی کاسپ استفاده شد.

مرحله دوم: بررسی ادبیات موضوع به صورت نظاممند

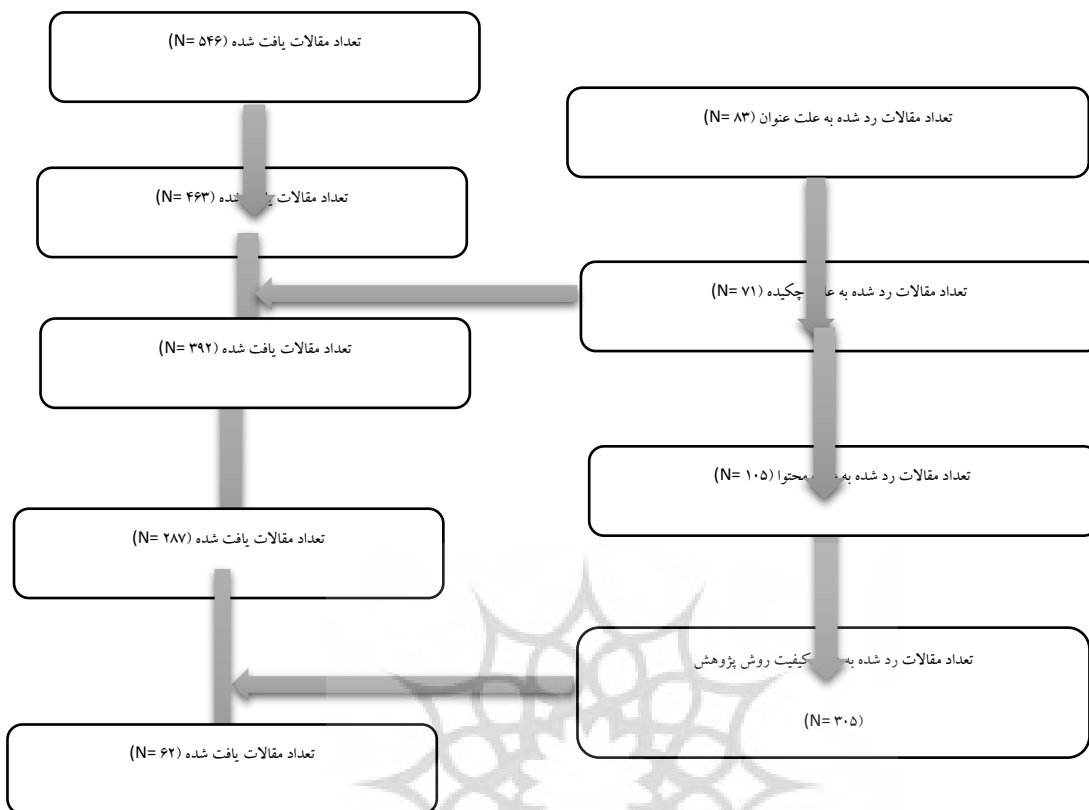
همانگونه که تبیین گردید، جامعه پژوهش حاضر مشتمل بر اسناد علمی مرتبط با دو مفهوم نوسازی راهبردی که در خلال سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲ میلادی منتشر شده بودند، تشکیل می‌دهد. کلید واژه‌های اصلی پژوهش یعنی نوسازی راهبردی در پایگاه‌های علمی مطرح داخلی و خارجی مانند نورمگز، مگیران، ایرانداک، ساینس دایرکت^۱، تیلور و فرانسیس^۲ و پروکوشت^۳ مورد جستجو واقع شدند. نتیجه جست‌وجو فهرستی از اسناد گوناگون شامل ۲۸۷ مقاله بود (گفتنی است که تعداد کل اسناد در حوزه نوسازی راهبردی ۵۴۶ مورد بود اما با توجه به هدف پژوهش ۲۸۷ مورد با حوزه مورد بررسی مطابقت داشت و وارد فرایند ارزیابی گردید). مقالات انتخاب شده در چند مرحله مورد ارزیابی قرار گرفتند و برخی از آنان به علت عدم ارتباط و یا تطابق با موضوع پژوهش حذف شدند. معیار پذیرش یا رد مقالات عواملی همچون زبان تحقیق، زمان انجام مطالعه (سال انتشار)، شرایط و نوع مطالعه بوده است که بر این اساس در نهایت تعداد ۶۲ مقاله برای بررسی و تحلیل جامع و عمیق‌تر از سوی نویسندگان انتخاب شدند.

یافته های

مرحله سوم: بررسی و گزینش مقالات مناسب

جهت گزینش مقالات مناسب بر مبنای الگوی مشاهده شده در شکل ۲، مولفه‌های گوناگونی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی و کیفیت روش پژوهش مورد تأکید قرار گرفت و بر این اساس مقالات گزینش شدند. در فرایند جست‌وجو نیز شاخص‌هایی مانند عنوان، چکیده، محتوا و جزئیات مقاله (اعتبار مجلات و سال چاپ مقالات) مورد تأکید واقع شد. بر این اساس، مقالاتی که با سؤال و هدف اصلی پژوهش ارتباط چندانی نداشتند، حذف شدند. در واقع هدف اصلی در این مرحله، پالایش و حذف مقالاتی بود که بر اساس عنوان، چکیده و محتوا، تناسب چندانی با هدف پژوهش نداشتند. در جدول ۴ تعداد مقالات منتخب از پایگاه‌های علمی نشان داده می‌شود:

1-Science Direct
2-Tylor & Francis
3-ProQuest



شکل ۲. الگوریتم انتخاب مقاله های نهایی

جدول ۳. تعداد مقالات منتخب از پایگاه های علمی

نام پایگاه علمی	نورمگز	مگیران	ساینس دایرکت	تیلور و فرانسیس	پروکوئست	مجموع
تعداد مقالات	۱۶	۱۸	۱۲	۱۴	۲	۶۲

مرحله چهارم: استخراج اطلاعات مقالات

در گام چهارم، مقالات گزینش شده نهایی جهت نیل به یافته ها به طور متناوب مورد بررسی واقع شدند. اطلاعات مرتبط با هر یک از ۶۲ مقاله، شامل مؤلفه های نوسازی راهبردی، نویسنده/ نویسندگان و سال انتشار استخراج شد و نتایج آن در جدول ثبت شد.

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته های کیفی

در گام پنجم، بر اساس پژوهش های پیشین، برای هریک از داده های به دست آمده کدی در نظر گرفته شد و مفاهیم و مقوله ها با مد نظر قرار دادن مفاهیم حاصل از هر کدام از کدها، دسته بندی و تفکیک شدند. در واقع در مرحله پنجم، هدف اصلی، دستیابی به تفسیری نوین و جامع از یافته هایی

است که در جریان بررسی و تحلیل از میان مطالعه‌های صورت گرفته، ایجاد شدند. بر این اساس، ابتدا تمامی عوامل مستخرج از مطالعات صورت گرفته قبل به عنوان کد در نظر گرفته شده و در ادامه با در نظر گرفتن مفهوم کدها، موارد مشابه در یک مفهوم طبقه‌بندی شدند. مؤلفه‌های نهایی به دست آمده در جدول ۵ آورده شده است:

جدول ۴. مؤلفه‌های نوسازی راهبردی در سازمان تامین اجتماعی

کد محوری	مقوله	مفهوم	منبع
عوامل درون سازمانی	تحول سازمانی	مسئولیت پذیری	روان و همکاران (۲۰۲۳)، میکان و همکاران (۲۰۲۳)، فان ^۱ و همکاران (۲۰۲۳)
		تغییر در نحوه عملکرد	
		دستیابی به مزیت رقابتی	
		ارتقاء کارآمدی	
		تقویت فرهنگ سازمانی	
	کارسنجی نیروی انسانی	سازماندهی نیروها	لیو (۲۰۲۳)، بلته ^۲ و همکاران (۲۰۲۳)، احمد ^۳ و همکاران (۲۰۲۳)، اینیستا و همکاران (۲۰۲۳)، میرسلیمی و افکانه (۱۴۰۲)، سهرابی و همکاران (۱۴۰۲)
		برآورد هزینه‌های آتی سازمان	
		رعایت قانون کار	
	استقرار شبکه‌های نوین مدیریتی	استقرار مدیریت مشورتی	هراکلیوس و همکاران (۲۰۲۳)، رهنورد و همکاران (۱۴۰۲)، کاظم العاسی و همکاران (۱۴۰۲)، شیرویه پور و همکاران، (۱۴۰۱)، یوسفی امیری و همکاران (۱۴۰۱)
		سیستم‌سازی کسب و کار	
		مدیریت فرایندهای تجاری	
عوامل برون سازمانی	نیازسنجی آموزشی شغل	بهینگی عملکرد سازمان	کاپر ^۴ و همکاران (۲۰۲۳)، راس و همکاران (۲۰۲۳)، یوسف پور سلیمانی و همکاران (۱۴۰۱)، مالیر و اکبری (۱۴۰۰)، نجاری همکاران (۱۴۰۰)
		برنامه ریزی توسعه شغلی	
		احساس مالکیت نسبت به آن کار	
	یکپارچه سازی سازمانی	افزایش توانایی رقابتی	نور و همکاران (۲۰۲۳)، ژنگ و گو (۲۰۲۳)، ارگان و استاپلتون ^۵ (۲۰۲۳)، ادی و بویور ^۶ (۲۰۲۲)، محمدی و همکاران (۱۴۰۲)، محمودی و همکاران (۱۴۰۱)
		پیوستگی سامانه‌ها و نرم‌افزارها	
		تعاملات بین سازمانی	
		کاهش هزینه‌ها	
		افزایش امنیت	
	سازماندهی کارگزاران	شایسته سالاری	دی کیسر و همکاران (۲۰۲۳)، میجز ^۷ (۲۰۲۳)، دلاروزا و لازارو ^۸ (۲۰۲۲)، حکاکی و همکاران (۱۴۰۲)، دادمهر و همکاران (۱۴۰۲)
		تدوین برنامه پیشرفت	
		نظارت و بازرسی	
	مدیریت ارتباط با مشتری	ارائه خدمات بهتر	آشا ^۹ و همکاران (۲۰۲۳)، ینگ ^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۱)، وانگ ^۱ و

- 1-Fan
- 2-Belte
- 3-Ahmad
- 4-Capper
- 5-Organ & Stapleton
- 6-Addi & Bouoiyour
- 7-Mijs
- 8-Dela Rosa & Lazaro
- 9-Asha
- 10-Ying

همکاران (۲۰۲۱)، طیبی (۱۴۰۲)، حسینی روش و مقدم (۱۴۰۲)، حمدی و همکاران (۱۴۰۲)	ترغیب مشتریان	تفکر سریع و هوشمندانه	
	جذب مشتریان		
	رضایت مشتریان		
ورما ^۲ و همکاران (۲۰۲۳)، شوارز ^۳ و همکاران (۲۰۲۳)، آنوسی و همکاران (۲۰۲۳)، دافری ^۴ (۲۰۲۳)، صفایی و حیدریان بایی (۱۴۰۱)، مصلحی فر و همکاران (۱۴۰۱)، مهدی زاده رستم و همکاران (۱۴۰۰)	پیش سازمانی	قابلیت تطابق و پیش‌بینی	عوامل محیطی
	مشارکت بالا و مشورت خواهی		
	تصمیم‌گیری عقلانی		
	خلاقیت محوری		
	آگاهی از توسعه محیطی		
ادی و بویور (۲۰۲۳)، یاگمورو میروانگ ^۵ (۲۰۲۳)، چاترجی ^۶ و همکاران (۲۰۲۲)، ارسوان ^۷ و همکاران (۲۰۲۲)، ینیاراس ^۸ و همکاران (۲۰۲۱)	شناسایی چالش‌های محیطی	دانش سازمانی	
	مدیریت بحران		
	بسیج سازمانی بالا		
	آینده پژوهی		
	انعطاف‌پذیری		
لی ^۹ و همکاران (۲۰۲۳)، سابهروال ^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۳)، انگوین و همکاران (۲۰۲۳)، شفاهی و همکاران (۱۴۰۲)، کیتس و ایونز ^{۱۱} (۲۰۲۰)، رحیمی و همکاران (۱۴۰۲)، رزمی و احمدی (۱۴۰۲)	اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش	دانش سازمانی	
	زنجیره‌های بلوکی دانشی		
	سیستم مدیریت کیفیت		
	توسعه ظرفیت جذب دانش		
	حکمرانی دانش سازمانی		
	یادگیری بازاریابی		

گام ششم: کنترل کیفی یافته‌ها

در این مرحله، اساساً جهت حفظ کیفیت یافته‌ها، از شاخص کاپا استفاده خواهد شد. شاخص کاپا زمانی مورد استفاده واقع می‌شود که پاسخ دهندگان به اولویت‌بندی پاسخ‌ها مبادرت نموده و در ادامه به ارزیابی میزان توافق آنان پردازند. از آنجایی که در پژوهش کنونی، جهت استخراج عوامل از مجموعه مطالعات پیشین به مثابه کد استفاده شد، لذا با در نظر گرفتن شباهت‌های مفهومی، مقوله‌های نوینی شناسایی شده که در ادامه جهت ارزیابی و نهایتاً اولویت‌بندی آنان از سوی خبرگان از شاخص کاپا استفاده شد. این شاخص عددی بین صفر و یک بوده و هرچه شاخص مذکور به عدد یک متمایل تر باشد حاکی از توافق زیاد رتبه‌دهندگان خواهد بود. میزان شاخص در سطح اطمینان ۰,۰۰۰ عدد ۰/۸۴۴ به دست آمد که با توجه به کمتر

- 1-Wang
- 2-Verma
- 3-Schwarz
- 4-Dafri
- 5-Yagmur & Myrvang
- 6-Chatterjee
- 7-Arsawan
- 8-Yeniaras
- 9-Li
- 10-Sabherwal
- 11-Keats & Evans

بودن عدد معناداری از ۰/۰۵ فرض استقلال مقوله‌های به دست آمده رد می‌شود و نهایتاً نشان می‌دهد که استخراج کدها دارای پایداری مناسب است.

مرحله هفتم: ارائه نتایج

بر اساس روش آنتروپی شانون^۱، می‌توان به لحاظ کمی می‌توان به طراحی یک مدل عملکردا در نوسازی راهبردی در سازمان تامین اجتماعی با رویکرد فرا ترکیب مبادرت نمود. بر اساس این روش، ابتدا کدها بر اساس مقوله‌ها که به عنوان فراوانی به دست آورده شده و با بهره‌گیری از بار اطلاعاتی هر یک، میزان اهمیت محاسبه می‌شود. بر اساس روش آنتروپی شانون، پردازش داده‌ها در بحث تحلیل فراترکیب با نگاهی جدید مطرح می‌شود و تحلیل فراترکیب بسیار قویتر و معتبرتر عمل می‌کند (سارایوا^۲، ۲۰۲۳). ابتدا باید فراوانی هر یک از مقوله‌های شناسایی شده براساس تحلیل فراترکیب مشخص شود، سپس براساس روش آنتروپی شانون ضریب اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها محاسبه می‌گردد (کریستی^۳، ۲۰۲۴). برای محاسبه بار اطلاعاتی، عدم اطمینان و ضریب اهمیت مفاهیم از روابط زیر استفاده خواهد شد:

رابطه (۱)

$$k = \frac{1}{\ln m} \quad i = 1, 2, \dots, m \quad E_j = -K \sum p_{ij} \times \ln p_{ij}$$

رابطه (۲)

$$W = \frac{dj}{\sum dj} \quad d_j = 1 - E_j$$

همچنین علاوه بر وزن هر یک از مفاهیم، رتبه‌کل نیز محاسبه شده است. جدول ۵ رتبه‌بندی و ضریب اهمیت عوامل شناسایی شده را نشان می‌دهد.

جدول ۵. رتبه‌بندی و ضریب اهمیت مؤلفه‌های شناسایی شده

مقوله	مفهوم	فراوانی	$\sum p_{ij} \times \ln p_{ij}$	عدم اطمینان	ضریب اهمیت	رتبه مفهوم	رتبه کل
تحول سازمانی	مسئولیت پذیری	۸	-۰,۲۶۸	۰,۱۴۶	۰,۱۴۸	۲	۱
	تغییر در نحوه عملکرد	۷	-۰,۲۷۴	۰,۱۴۲	۰,۱۵۰	۱	
	دستیابی به مزیت رقابتی	۹	-۰,۲۸۰	۰,۱۵۴	۰,۱۴۲	۳	
	ارتقاء کارآمدی	۶	-۰,۲۶۶	۰,۱۴۸	۰,۱۴۰	۴	
	تقویت فرهنگ سازمانی	۷	-۰,۲۷۴	۰,۱۴۲	۰,۱۵۰	۱	
سازمان‌دهی کارگزاران	شایسته سالاری	۸	-۰,۲۲۴	۰,۱۵۸	۰,۱۴۴	۲	۵
	تدوین برنامه پیشرفت	۷	-۰,۲۲۸	۰,۱۴۴	۰,۱۴۰	۳	
	نظارت و بازرسی	۹	-۰,۲۲۲	۰,۱۵۲	۰,۱۵۲	۱	
قابلیت تطابق و	شناسایی چالش‌های محیطی	۶	-۰,۱۸۶	۰,۱۲۵	۰,۱۵۰	۲	
	مدیریت بحران	۸	-۰,۱۸۰	۰,۱۳۷	۰,۱۵۶	۱	

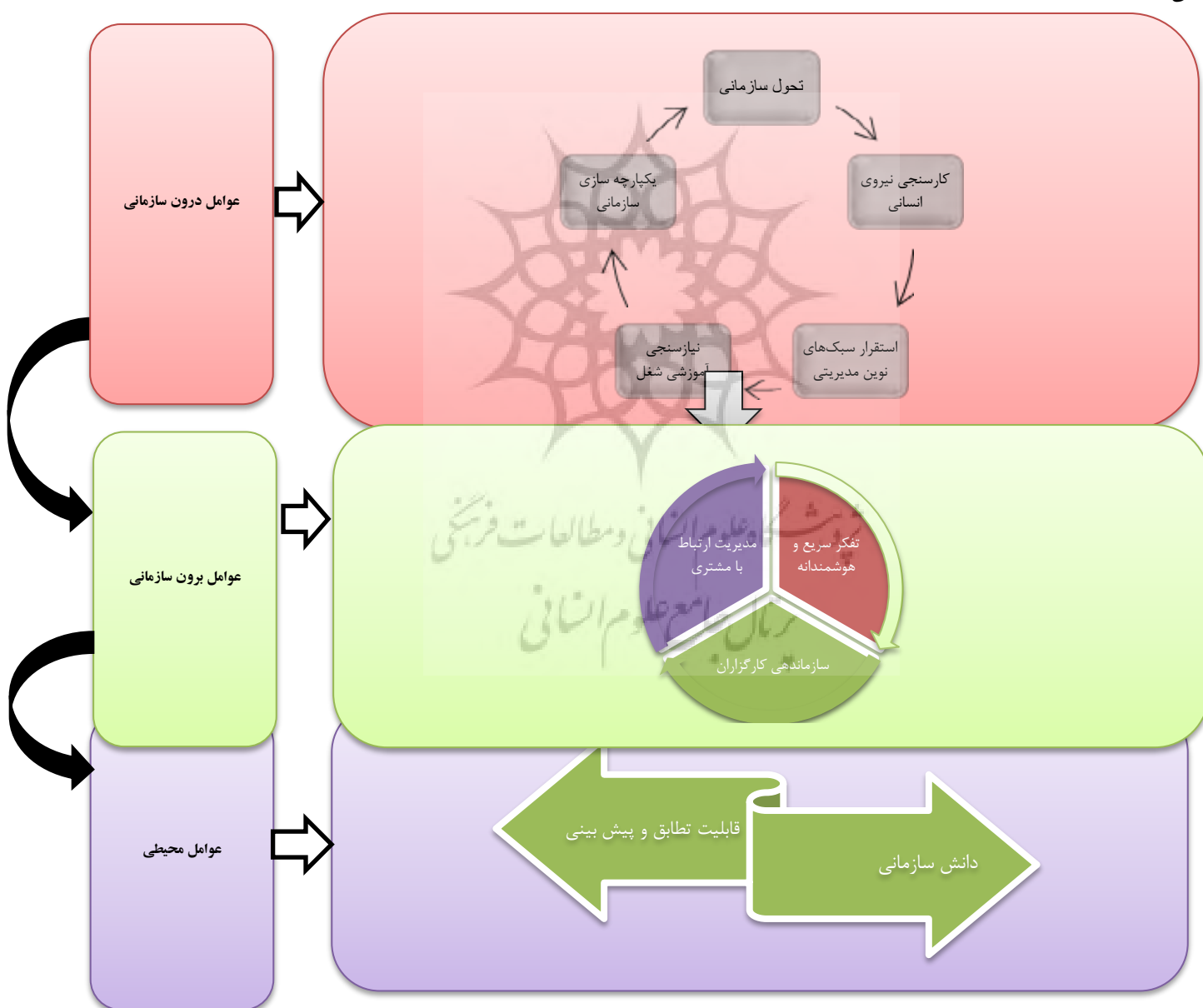
1 - Shannon Entropy

2 - Saraiva

3 - Christie

۷	۴	۰,۱۴۲	۰,۱۳۸	-۰,۱۹۴	۵	بسیج سازمانی بالا	پیش‌بینی
	۳	۰,۱۴۸	۰,۱۲۳	-۰,۲۱۴	۷	آینده پژوهی	
	۵	۰,۱۳۴	۰,۱۳۰	-۰,۲۰۸	۴	انعطاف پذیری	
۲	۱	۰,۱۵۹	۰,۱۷۵	-۰,۲۲۴	۴	استقرار مدیریت مشورتی	استقرار شبکه‌های نوین مدیریتی
	۲	۰,۱۴۷	۰,۱۵۴	-۰,۲۴۰	۸	سیستم‌سازی کسب و کار	
	۳	۰,۱۴۲	۰,۱۶۳	-۰,۲۴۶	۳	مدیریت فرایندهای تجاری	
۹	۴	۰,۱۶۲	۰,۱۳۹	-۰,۲۴۴	۲	بینش سازمانی	تفکر سریع و هوشمندانه
	۱	۰,۱۷۸	۰,۱۳۴	-۰,۲۲۸	۶	مشارکت بالا و مشورت خواهی	
	۲	۰,۱۷۰	۰,۱۲۵	-۰,۲۲۵	۸	تصمیم‌گیری عقلانی	
	۵	۰,۱۵۴	۰,۱۱۴	-۰,۲۷۴	۳	خلاقیت محوری	
	۳	۰,۱۶۶	۰,۰۹۸	-۰,۳۱۴	۵	آگاهی از توسعه محیطی	
۱۰	۲	۰,۱۳۸	۰,۱۸۶	-۰,۲۳۸	۹	سازماندهی نیروها	کارسنجی نیروی انسانی
	۱	۰,۱۴۶	۰,۱۴۳	-۰,۲۳۵	۶	برآورد هزینه‌های آتی سازمان	
	۳	۰,۱۲۴	۰,۱۵۹	-۰,۲۴۴	۸	رعایت قانون کار	
۳	۲	۰,۱۶۱	۰,۱۵۰	-۰,۲۲۸	۸	اشتراک گذاری اطلاعات و دانش	دانش سازمانی
	۶	۰,۱۴۸	۰,۱۲۸	-۰,۲۴۰	۷	زنجیره‌های بلوکی دانشی	
	۳	۰,۱۵۶	۰,۱۳۲	-۰,۲۵۶	۵	سیستم مدیریت کیفیت	
	۱	۰,۱۶۷	۰,۱۳۴	-۰,۲۶۴	۶	توسعه ظرفیت جذب دانش	
	۵	۰,۱۵۰	۰,۱۳۰	-۰,۲۶۶	۴	حکمرانی دانش سازمانی	
	۴	۰,۱۵۳	۰,۱۲۱	-۰,۲۶۸	۲	یادگیری بازاریابی	
۶	۱	۰,۱۴۵	۰,۱۳۲	-۰,۲۵۶	۹	افزایش توانایی رقابتی	یکپارچه سازی سازمانی
	۴	۰,۱۲۸	۰,۱۲۷	-۰,۱۶۳	۵	پیوستگی سامانه‌ها و نرم افزارها	
	۵	۰,۱۲۲	۰,۱۱۷	-۰,۲۴۶	۶	تعاملات بین سازمانی	
	۳	۰,۱۳۶	۰,۰۹۸	-۰,۲۵۳	۸	کاهش هزینه‌ها	
	۲	۰,۱۲۰	۰,۱۲۴	-۰,۲۳۵	۷	افزایش امنیت	
۸	۱	۰,۱۳۴	۰,۱۲۵	-۰,۲۵۱	۹	بهینگی عملکرد سازمان	نیازسنجی آموزشی شغل
	۳	۰,۱۲۶	۰,۱۲۸	-۰,۲۴۷	۶	برنامه ریزی توسعه شغلی	
	۲	۰,۱۳۰	۰,۱۳۴	-۰,۲۵۴	۸	احساس مالکیت نسبت به آن کار	
۴	۲	۰,۱۳۴	۰,۱۱۸	-۰,۲۲۷	۸	ارائه خدمات بهتر	مدیریت ارتباط با مشتری
	۴	۰,۱۲۰	۰,۱۳۲	-۰,۲۱۵	۶	ترغیب مشتریان	
	۱	۰,۱۴۰	۰,۱۳۰	-۰,۲۲۰	۷	جذب مشتریان	
	۳	۰,۱۲۸	۰,۱۳۷	-۰,۲۳۲	۹	رضایت مشتریان	

بر اساس ضرایب به دست آمده، مشخص شد که تحول سازمانی دارای بیشترین ضریب اهمیت است و بالاترین رتبه را کسب کرده است. استقرار شبکه‌های نوین مدیریتی در رتبه دوم و دانش سازمانی در رتبه سوم قرار دارند. از آنجایی که ضرایب مؤلفه‌ها اعدادی نزدیک به یکدیگر می‌باشد، توجه به این نکته ضروری است که در نوسازی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی تمامی این عوامل باید در کنار هم مدنظر قرار گیرند. در واقع، در فرآیند بازسازی راهبردی هر عامل نقش و کارکرد منحصر بفردی ایفا می‌کند که در سیستم پویا و پیچیده سازمان تأمین اجتماعی در حال تعامل با سایر عوامل در جهت رسیدن به سطح بالایی از کارآیی هستند. از طرفی امروزه شتاب تغییرات در نظام خدمات رسانی در سازمان تأمین اجتماعی اعم از فعالیت‌های حوزه بیمه، بهداشت و... ملموس‌تر از گذشته است و فرآیند نوسازی راهبردی می‌تواند پاسخ مناسبی به چنین تغییراتی باشد؛ زیرا با چنین رویکردی عوامل متعددی به‌صورت منسجم مطرح می‌شوند که در نهایت به عنوان راهکاری جهت مقابله با تغییرات سریع محیط اقتصادی به شمار می‌روند. در شکل ۳ فرآیند کاربست پارادایم خدمات غیرحضور در سازمان تأمین اجتماعی با تأکید بر مفهوم نوسازی راهبردی سازمانی را نشان می‌دهد:



بحث و نتیجه گیری

اساساً نوسازی راهبردی در یک سازمان، درصدد توسعه و ارتقاء عملکرد سازمان‌هاست. این موضوع، به ویژه در شرایطی که سازمان‌ها با یک بحران یا چالش مواجه می‌شوند، بسیار ملموس‌تر است. از طرفی، تحقق اصولی و صحیح بازسازی راهبردی در سازمان‌ها، می‌تواند ایفاکننده نقشی مهم و موثر در برقراری تعادل میان اهداف اجتماعی، اقتصادی و محیطی و نیز ارتقای موقعیت رقابتی با استفاده از فرصت‌ها و مدیریت ریسک‌ها داشته باشد، بسیاری از سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های مهم دولتی درصدد تحقق نوسازی راهبردی در راستای بهبود هرچه بهتر عملکرد می‌باشند. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد ارائه الگوی نوسازی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد فرا ترکیب بوده است. بر اساس نتایج حاصل از به کارگیری روش فراترکیب و بررسی مطالعات گذشته ۴۲ مفهوم در قالب ۱۰ مقوله شناسایی و در سه دسته عوامل درونی سازمانی، بیرون سازمانی و محیطی تفکیک شدند. مولفه‌های اصلی مدل نوسازی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی با توجه به ضریب اهمیت به ترتیب عبارتند از: تحول سازمانی، استقرار سبک‌های نوین مدیریتی، دانش سازمانی، مدیریت ارتباط با مشتری، سازمان‌دهی کارگزاران، یکپارچه‌سازی سازمانی، قابلیت تطابق و پیش‌بینی، نیازسنجی آموزشی شغل، تفکر سریع و هوشمندانه و کارسنجی نیروی انسانی.

تحول سازمانی مهمترین عامل شناسایی شده در کاربست مدل نوسازی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی است. تحول سازمانی، در واقع تداعی کننده این موضوع مهم است که مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی در راستای ایجاد تغییر در نحوه عملکرد و نیل به اهداف آن بایستی به مزیت‌هایی همچون مزیت رقابتی، راهکارهای مقابله با چالش‌ها و تضمین آینده سازمان دست یابند. بر این اساس، یافته‌های پژوهش نشان داد مسئولیت‌پذیری، تغییر در نحوه عملکرد، دستیابی به مزیت رقابتی، ارتقاء کارآمدی و تقویت فرهنگ سازمانی مهمترین عواملی‌اند که می‌توان بر اساس آنها، به نوسازی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی دست یافت. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش جاستین و پلزنر (۲۰۲۴) قرار دارد. دومین عامل بر اساس ضریب اهمیت، استقرار سبک‌های نوین مدیریتی است. اساساً سبک مدیریت، شیوه اجرایی است که در راستای اهداف تعریف شده مشاوره مدیریت و دیدگاه بلندمدت مدیریت سازمانی، مدیران براساس آن به اداره و کنترل کارکنان می‌پردازند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد در راستای تحقق هرچه بهتر نوسازی راهبردی سازمانی سه شاخص استقرار مدیریت مشورتی، سیستم‌سازی کسب و کار و مدیریت فرایندهای تجاری بایستی مطمح نظر مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی کشور قرار گیرد. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های خدیور و نیاکان (۱۴۰۲) قرار دارد. عامل سوم بر اساس ضریب اهمیت، دانش سازمانی می‌باشد. اساساً دانش سازمانی، به دانش خاص یک سازمان که از تجربه جمعی یا تجربه فردی هر یک از کارکنان آن سازمان به دست می‌آید، اطلاق می‌شود. این دانش به شکل صریح (آشکار) یا ضمنی، مورد استفاده قرار می‌گیرد تا اهداف سازمان را محقق گردانند. یافته‌های پژوهش نشان داد، در راستای تحقق هرچه بهتر دانش سازمانی به مثابه یکی از مولفه‌های مهم کاربست نوسازی راهبردی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی کشور، بایستی به مواردی همچون اشتراک گذاری اطلاعات و دانش، زنجیره‌های بلوکی

دانشی، سیستم مدیریت کیفیت، توسعه ظرفیت جذب دانش، حکمرانی دانش سازمانی و یادگیری بازاریابی توجه ویژه نمود. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش سیرت و همکاران (۱۴۰۲) و هسن و همکاران (۲۰۲۳) قرار دارد. چهارمین عامل مهم در کاربری نوسازی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی کشور مدیریت ارتباط با مشتری است. این مفهوم اساساً به همه فرایندها و فناوری‌هایی اطلاق می‌گردد که در سازمان‌ها برای شناسایی، ترغیب، گسترش، حفظ و ارائه خدمات بهتر به مشتریان به کار می‌رود و شامل مدیریت انواع شیوه‌هایی است که مشتری جهت ارتباط با سازمان استفاده می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد در راستای تحقق هرچه بهتر مدیریت ارتباط با مشتری در سازمان تأمین اجتماعی، توجه مدیران ارشد این سازمان به چهار شاخص مهم ارائه خدمات بهتر، ترغیب مشتریان، جذب مشتریان و رضایت مشتریان است. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش دی کیسر و همکاران (۲۰۲۳) قرار دارد. عامل پنجم بر اساس ضریب اهمیت سازمان‌دهی کارگزاران نام دارد. این مفهوم دلالت بر انجام بهینه فرآیند تقسیم و طراحی مشاغل، تنظیم روابط شغلی مناسب، گروه‌بندی شغل‌ها برای ایجاد واحدها و بخش‌ها، واگذاری وظایف به کارکنان، تخصیص منابع و هماهنگی تلاش‌ها بین اعضای سازمان، سازماندهی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان داد در راستای سازماندهی بهتر کارگزاران در سازمان تأمین اجتماعی کشور با هدف کاربری نوسازی راهبردی بایستی به موارد سه گانه شایسته‌سالاری، تدوین برنامه پیشرفت و نظارت و بازرسی توجه ویژه نمود. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش مونتریول (۲۰۲۴) قرار دارد.

ششمین عامل بر اساس ضریب اهمیت، یکپارچه‌سازی سازمانی است. این مفهوم اساساً به معنای هماهنگ‌سازی فرآیندها، سیستم‌ها، ساختار و فرهنگ سازمانی با هدف بهبود کارایی و کارایی سازمان و افزایش توانایی رقابتی آن در بازار اشاره دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش کنونی، مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی کشور در راستای تحقق یکپارچه‌سازی سازمانی بایستی به شاخص‌های افزایش توانایی رقابتی، پیوستگی سامانه‌ها و نرم‌افزارها، تعاملات بین سازمانی، کاهش هزینه‌ها و افزایش امنیت توجه و تأکید ویژه نمایند. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش ویشقلی و همکاران (۱۴۰۲) قرار دارد. عامل هفتم بر اساس ضریب اهمیت، قابلیت تطابق و پیش‌بینی نام دارد. این مفهوم دلالت بر میزان توانایی سازمان‌ها در پاسخ به تغییرات درونی و بیرونی سازمان دارد. بر این اساس، سازمان‌های انطباق‌پذیر، قابلیت سازگاری با تغییرات محیطی را داشته و می‌توانند بحران‌ها و تغییرات را بهتر و دقیقتر پیش‌بینی نموده و نهایتاً آن را با موفقیت پشت سر بگذارند. بر اساس یافته‌های پژوهش کنونی، مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی در راستای ارتقاء قابلیت تطابق و پیش‌بینی در این سازمان بایستی به شاخص‌هایی همچون شناخت لازم از چالش‌های محیطی، مدیریت بحران، توانمندی بالا در راستای بسیج منابع سازمانی، قدرت بالا در آینده پژوهی و تلاش برای ارتقاء انعطاف‌پذیری توجه نمایند. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش سیاری و همکاران (۱۴۰۲) قرار دارد. هشتمین عامل بر اساس ضریب اهمیت نیازسنجی آموزشی شغل است. این عامل، یک عنصر اساسی در توسعه و پیشرفت سازمان‌ها محسوب می‌شود. درواقع این عامل، به مجموعه‌ای از

فعالیت‌ها و رویه‌های اطلاق می‌شود که به منظور ارتقاء مهارت‌ها، دانش، توانمندی‌ها و عملکرد کارکنان در یک سازمان صورت می‌پذیرد. هدف اصلی نیازسنجی آموزشی، تسهیل نیازها و شناخت هر چه بهتر ضرورت‌های مورد نیاز برای یادگیری فردی و گروهی کارکنان و تقویت عملکرد واحدهای سازمانی است. بر اساس یافته‌های پژوهش کنونی، مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی کشور در راستای شناخت هرچه بهتر نیازهای آموزشی شغلی بایستی به شاخص‌های سه گانه بهینگی عملکرد سازمان، برنامه‌ریزی توسعه شغلی و احساس مالکیت نسبت به آن کار توجه نمایند. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش کلایی (۱۴۰۰) قرار دارد.

عامل نهم، تفکر سریع و هوشمندانه می‌باشد. بر این اساس تفکر هوشمندانه و سریع به مدیران کمک می‌کند تا ساختار، الگوها و وقایع را در پیوند با یکدیگر مورد بررسی قرار داده و صرفاً به مشاهده اکتفا نکنند. این نوع تفکر سازمانی باعث می‌شود، مدیران ارشد سازمانی تمامی اجزای سازمان را با خصوصیات منحصربه‌فرد و مرتبط خود یک کل منسجم را قلمداد نمایند و بر تمامی ساختار سازمانی تسلط یابند. یافته‌های پژوهش کنونی نشان داد مولفه‌هایی همچون بینش سازمانی، مشارکت بالا و مشورت خواهی، تصمیم‌گیری عقلانی، خلاقیت محوری و آگاهی از توسعه محیطی مهمترین شاخص‌هایی اند که تحقق تفکر سریع و هوشمندانه به ویژه در شرایط بحرانی در سازمان تأمین اجتماعی مهیا خواهد نمود. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش مونتریول (۲۰۲۴) و حسن و همکاران (۲۰۲۳) قرار دارد. دهمین و آخرین عامل، کارسنجی نیروی انسانی می‌باشد. این مفهوم برای تحقق نوسازی راهبردی سازمانی بسیار ارشمند است. در حقیقت اطلاعات حاصل از کارسنجی ارائه شده به سازمان تأمین اجتماعی کمک می‌کند تا بتواند برآوردی از هزینه‌های آتی سازمانی ارائه داده و به صرفه بودن یا نبودن پروژه‌های کلان و مهم سازمانی را تعیین کند. بر اساس یافته‌های پژوهش در راستای کارسنجی هر چه بهتر در سازمان تأمین اجتماعی مولفه‌های سازماندهی نیروها، برآورد هزینه‌های آتی سازمان و رعایت قانون کار باید مورد توجه سیاستگذاران ارشد این سازمان قرار گیرد. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو و همراستا با یافته‌های پژوهش سیاری و همکاران (۱۴۰۲) قرار دارد.

پیشنهادهای

با توجه به نتایج پژوهش، در راستای کاربست هرچه بهتر نوسازی راهبردی در سازمان تأمین اجتماعی کشور پیشنهادهای زیر ارائه می‌شوند:

➤ از آنجایی که تحول سازمانی منبع اصلی نوسازی راهبردی سازمانی است و عاملی مهم جهت ارتقاء عملکرد سازمانی محسوب می‌شود، به مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی کشور توصیه می‌شود مهارت‌های مسئولیت‌پذیری، ارزیابی عملکرد سازمان و فرهنگ سازمانی خود را توسعه دهند تا ضمن توسعه عملکرد سازمانی خود به ارائه خدمات هرچه بهتر و بیشتر به مشتریان نیز دست یابند؛

➤ به مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی کشور توصیه می‌شود پیش از ایجاد هر گونه تغییرات در فرایندهای سازمانی با

بهره‌گیری از رهبری مشارکتی به ایجاد دیدگاه‌های واحد و مشترک برای حمایت و حراست از محیط زیست دست یابند؛

➤ به مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی کشور توصیه می‌شود، مفهوم خدمات دیجیتالی را با تأکید بر ضریب بالای امنیت و

کیفیت خدمات رسانی به مشتریان با تأکید بر ضریب بالای امنیت پیگیری نموده تا از این طریق ضمن کاهش هزینه‌های جاری،

مسئولیت‌پذیری خود در قبال حراست از محیط زیست را به انجام رسانند.

منابع

- خدیو، آینه و شکیب، متش، هدی. (۱۳۹۸). ارائه مدل نوسازی استراتژیک دیجیتال در صندوق بیمه کشاورزی با استفاده از نظریه داده بنیاد. *روستا و توسعه*، ۲۶(۱۰۲)، ۱۹۷-۲۲۶.
- سیاری، مجید؛ چراغعلی، محمدرضا و سعیدی، پرویز. (۱۴۰۲). طراحی الگوی نوسازی استراتژیک بین‌المللی کسب و کارهای صنعت دارویی. *ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار*، ۳(۴)، ۱۰۹-۱۳۰.
- سیرت، اسدالله؛ سلیمانی، آمنه، رضا و دهقانی، سلطانی، مهدی. (۱۴۰۲). نقش مکانیسم‌های حاکمیت فناوری اطلاعات و نوآوری استراتژیک در چابکی سازمانی. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۶(۲)، ۴۹-۷۰.
- کلایی، امیرمحمد. (۱۴۰۰). طراحی مدل نوسازی استراتژیک کارآفرینانه در سازمان‌های رسانه‌ای. *مطالعات میان‌رشته‌ای ارتباطات و رسانه*، ۴(۱۳)، ۱۴۵-۱۲۳.
- ویشلی، مهدیه؛ مقدم، علیرضا؛ سپهوند، رضا و آذر، عادل. (۱۴۰۲). مدلسازی ساختاری تفسیری پیشران‌های نوسازی استراتژیک در سازمان‌های توسعه‌ای ایران. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۶(۱)، ۱۱۹-۱۴۴.
- Aljabhan, B. (2023). Economic strategic plans with supply chain risk management (SCRM) for organizational growth and development. *Alexandria Engineering Journal*, (79), 874-891. <https://doi.org/10.1016/j.aej.2023.08.020>
- Annosi, N., Capo, F., Appio, F., & Bedetti, I. (2023). Unveiling micro-foundations of digital transformation: Cognitive models, routines, and organizational structures in agri-food SMEs. *Technological Forecasting and Social Change*, (197), 22-40. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122922>
- Christie, D. (2024). Efficient estimation of directional wave buoy spectra using a reformulated Maximum Shannon Entropy Method: Analysis and comparisons for coastal wave datasets. *Ocean Research*, (142), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.oceanres.2023.106628>
- Colabi, A. M. (2021). Designing an Entrepreneurial Strategic Renewal Model in Media organizations. *Journal of Interdisciplinary Studies in Communication and Media*, 4(13), 145-123. <https://doi.org/10.22085/jiscm.2021.137533>
- Dane, E. (2024). Promoting and supporting epiphanies in organizations: A transformational approach to employee development. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (180), 291-314. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2023.104295>
- De Keyser, B., Vandenbempt, K., & Guiette, A. (2023). Toward a dynamic understanding of multilevel influences on organizational strategy. *European Management Journal*, (162), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.08.001>
- Fan, Q., Abbas, J., Zhing, Y., Pawar, P., Adam, N., & Alarif, G. (2023). Role of organizational and environmental factors in firm green innovation and sustainable development: Moderating role of knowledge absorptive capacity. *Journal of Cleaner Production*, (411), 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137262>
- Heracleous, L., Paroutis, S., & Wawarta, C. (2023). Strategic Management and Organization in the Space Sector – Introduction to the Special Issue. *Space Policy*, (64), 445-462. <https://doi.org/10.1016/j.spacepol.2023.101547>
- Hosen, S., Hamzah, S., Ismail, I., Alias, S., Aziz, M., & Rahman, M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Journal of Heliyon*, 10(1), 178-195. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Iniesta, J., Verdugo, M., & Schalock, R. (2023). Organizational change and evidence-based practices in support services for people with intellectual and developmental disabilities. *Evaluation and Program Planning*, (100), 503-522. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102337>
- Johnson, M., & Abdi Tabari, M. (2023). A research synthesis and meta-analysis. *System*, (118), 193-209. <https://doi.org/10.1016/j.system.2023.103152>
- Justesen, L., & Plesner, U. (2024). From Sequence to simultaneity: tonalities and organizational change in digitalized organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 37(2), 408-422. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2023-0022>
- Khadivar, A., & Niakan, L. (2023). A Strategic Renewal Model in the Agricultural Insurance Fund Using Grounded Theory. *Village and Development*, 26(2), 197-226. [In Persian] <https://doi.org/10.30490/rvt.2023.358975.1462>
- Killion, K., & Harris, J., & Duffy, V. (2023). Caregiver perceptions of snacks for young children: A thematic synthesis of qualitative research. *Appetite*, (188), 41-56. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2023.106628>
- Mican, C., Fernandes, G., & Araujo, M. (2023). Modeling the Risk of an Organizational Development Portfolio. *Procedia Computer Science*, 6(72), 1930-1937. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.01.492>
- Montreuil, V. (2024). Developing organizational change capability: towards a dynamic, multi-faceted and multi-temporal model. *Journal of Organizational Change Management*, 37(2), 423-438. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2023-0010>

- Newaz, T., Chandna, V., & Dass, M. (2023). Using R-A theory and the optimal distinctiveness perspective to understand the strategic marketing approaches used by platform-based organizations: The cases of Facebook and Twitter in digital ecosystems. *Journal of Business Research*, (167), 1-23. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114192>
- Noor, J., Tunnufus, Z., Handrian, V., & Yumhi, Y. (2023). Green human resources management practices, leadership style and employee engagement: Green banking context. *Journal of Heliyon*, 9(12), 291-308. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22473>
- Pinnington, A., Aldabbas, H., Mirshahi, F., & Pirie, T. (2022). Organisational development programmes and employees' career development: the moderating role of gender. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 466-496. <https://doi.org/10.1108/JWL-08-2021-0103>
- Rass, L., Treur, J., Kucharska, W., & Wiewiora, A. (2023). Adaptive dynamical systems modelling of transformational organizational change with focus on organizational culture and organizational learning. *Cognitive Systems Research*, 50(3), 85-108. <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2023.01.004>
- Saraiva, P. (2023). On Shannon entropy and its applications. *Journal of Science*, 50(3), 194-199. <https://doi.org/10.1016/j.kjs.2023.05.004>
- Sayyari, M., Cheraghali, M., & saeedi, P. (2024). Designing a model for international strategic renewal of pharmaceutical industry businesses. *Journal of value creating in Business Management*, 3(4), 109-130. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/jvcbm.2023.389047.1056>
- Sirat, A., Soleymani Damaneh, R., & Dehghani Soltani, M. (2023). The Role of Information Technology Governance Mechanisms and Strategic Innovation in Organizational Agility. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 6(2), 49-70. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/qjimdo.2023.360300.1529>
- Turek, D., Klein, H., & Wojtczuk-Turek, A. (2023). Overcoming organizational constraints: The role of organizational commitment and job crafting in relation to employee performance. *European Management Journal*, 86(2), 159-174. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.12.001>
- Vishlaghi, M., Moghaddam, A., Sepahvand, R., & Azar, A. (2023). Interpretive Structural Modeling for Strategic Renewal Drivers in Iranian Development Organizations. *Management and Development Process*, 36(1), 119-144. [In Persian] <http://jmdp.ir/article-1-4433-fa.html>
- Zheng, Q., Gou, J., Camarinha-Matos, L., Zhang, J., & Zhang, X. (2023). Digital capability requirements and improvement strategies: Organizational socialization of AI teammates. *Information Processing & Management*, 60(6), 529-547. <https://doi.org/10.1016/j.kjs.2023.05.004>

