



Developing an Integrated Maturity Model: Mapping Quality Management and Strategic Alignment in Industrial Organizations

Pedram Esmailzadeh 

Department of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Abolfazl Kazazie *

Department of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Maghsoud Amiri 

Department of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Jahanyar Bamdadsoofi 

Department of Industrial Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Abstract

Despite the recognized importance of strategic alignment for competitiveness and of quality management maturity for achieving operational excellence, a significant literature gap persists in systematically integrating these concepts. This study addresses how to systematically align strategic alignment dimensions with quality management maturity. Using a systematic literature review and thematic analysis, 843 documents were screened, resulting in 47 articles for data coding and analysis. The primary contribution is a cross-mapping table of strategic alignment and quality management maturity dimensions, which delineates interrelationships between six strategic alignment dimensions (skills, governance, value, communication, stakeholder participation, and scope) and seven quality management maturity dimensions (context, leadership, process management, resource management, performance analysis and evaluation, and improvement, learning and innovation). The research provides an integrated framework elucidating interaction mechanisms between these domains. Practically, it offers managers a diagnostic tool for assessing organizational

* Corresponding Author: kazazi@atu.ac.ir

How to Cite: Hossein, M., Hossein, M., Hossein, M. (2026). Developing an Integrated Maturity Model: Mapping Quality Management and Strategic Alignment in Industrial Organizations, *Industrial Management Studies*, 24(80), 87-148.

status and developing simultaneous enhancement strategies for both quality maturity and strategic alignment. This framework fosters a paradigm shift in managerial approaches and facilitates leveraging existing platforms to strengthen the interaction between strategic and quality management systems, ultimately supporting sustained organizational excellence.

Introduction

In today's competitive landscape, industrial organizations require strategic alignment between objectives and operational activities for sustainable success. Strategic alignment creates coherence between organizational plans and daily operations, particularly when quality management systems directly support strategic goals, enhancing operational efficiency and customer satisfaction (Alam et al., 2024; Zavareh, 2021).

Integrating Total Quality Management with strategic planning improves performance and builds organizational resilience (Okonkwo et al., 2025). Quality Management Maturity measures how organizations establish and improve quality systems (Dima et al., 2023), becoming crucial in Industry 4.0 environments for managing interconnected systems (Eliwa et al., 2024).

However, achieving synergy faces challenges including misaligned priorities and inadequate measurement tools. Previous research has predominantly used case studies, revealing a significant gap in systematic reviews simultaneously addressing strategic alignment and quality management maturity. This study therefore conducts a systematic review to identify key dimensions in both domains that can mutually facilitate organizational strategic alignment.

Literature Review

Strategic alignment creates organizational coherence by integrating strategy with operational components (Kaplan & Norton, 2006). Recent studies confirm that strategic alignment and Quality Management (QM) maturity interact to enhance organizational performance and sustainable success (Younis et al., 2023), Alam et al., 2024). Contemporary strategic frameworks include the Balanced Scorecard (Qies & Adnan, 2024), McKinsey 7S focusing on leadership and culture (Kanyangale, 2024), and dynamic capability models (Maulana et al., 2023). Quality management has evolved through models like integrated QM systems (Akmal et al., 2024) and maturity frameworks (Masana, 2021). However, significant research gaps persist. Comprehensive frameworks assessing strategic alignment's impact on QM effectiveness remain underdeveloped, particularly regarding organizational culture's mediating role. Studies have predominantly examined these constructs separately, with limited research on their systematic integration (Kim et al., 2024), Siddiqui & Waiker, 2025). Furthermore,

contemporary alignment models remain IT-focused, lacking application across diverse operational domains. This systematic review addresses these gaps by examining integrated strategic-quality frameworks.

Strategic alignment frameworks include the Contingency Theory (McAdam, Miller, & McSorley, 2016), Strategic Fit Process (Beer et al., 2005), Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 2016), Strategic Alignment Maturity Model (Luftman, 2003), Quality Strategy (5P) Model (Pryor et al., 2007), Strategic Alignment Matrix (Bertolotti et al., 2019), Resource-Product-Market Model (Reed, 2023), McKinsey 7S (Boateng & Yamoah, 2023), (Kanyangale, 2024). Quality management models encompass Baldrige (Prabowo & Saptadi, 2020), (AL-Hashem & Abu Orabi, 2021), ISO 9004 (Silva & Matos, 2022), (Akmal et al., 2024), APQC (Silva & Matos, 2022), UBEM Vedic¹ (Koura & Talwar, 2008), Indonesian Performance Excellence² (Upadhyaya & Bhat, 2020), TQM (Kulenović & Veselinović, 2021), (Chen, 2024), Shingo³ (Edgeman, 2018), EFQM (Dima, Vitzilaiou, & Glykas, 2022), Martusewicz, Wierzbic, & Łukaszewicz, 2024), and KAIIE Model⁴ (Upadhyaya & Bhat, 2020).

Methodology

This study employs a qualitative systematic review with an exploratory approach, designed to establish a theoretical foundation and address the research question (Gough, Oliver, & Thomas, 2017). The protocol adheres to the PRISMA⁵ framework to ensure transparency, accuracy, and reproducibility (Page et al., 2021). The research process was structured into six distinct stages.

First, the research question was formulated to identify the key dimensions in Quality Management Maturity (QMM) models and strategic alignment frameworks. Second, a comprehensive search strategy was developed using structured Boolean queries with three core keyword categories: "strategic alignment," "quality management maturity," and integrative concepts. The search was executed across major academic databases, including Scopus, Web of Science, for publications from 1983 to January 2025.

Third, study characteristics were defined using strict inclusion and exclusion criteria. Included studies were original research, review articles, books, and conference proceedings in English or Persian that explicitly examined the interaction between QMM models and strategic alignment frameworks in industrial organizations. Studies from non-industrial sectors, publications in non-peer-reviewed sources, and works in other languages were excluded.

¹ Universal Business Excellence Model

² KPU

³ Shingo Operational Excellence Model (SOEM)

⁴ Kazakhstan (KAIIE)

⁵ Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses

Fourth, a rigorous quality assessment and screening process was implemented. After duplicate removal, articles underwent title/abstract screening followed by full-text evaluation. To ensure reliability and validity, standardized data extraction forms were used and continuously updated. Multiple strategies were employed to minimize bias, including publication, language, and methodological biases. A double-blind screening process was conducted using the Rayyan web-based tool, where authors independently assessed each article. Conflicts were resolved through consensus discussions among all authors (Page et al., 2021).

Fifth, data synthesis involved thematic analysis following Braun and Clarke's (2006) approach. Key concepts such as leadership, strategy, processes, and stakeholder engagement were coded and categorized into broader themes. The analysis integrated dimensions from established strategic alignment models (Kaplan & Norton, 2006; Henderson & Venkatraman, 1990) and QMM frameworks (ISO 9004, EFQM). Finally, the synthesized themes were refined and defined to form the conceptual foundation of the study's integrated framework, ensuring comprehensive coverage of both domains.

Results

The systematic review identified significant growth in publications, with Scopus data showing an increase from 64 articles in 2023 to 134 in 2024, indicating growing scholarly interest in strategy-quality integration. Geographically, the United States (176 articles) and China (82 articles) lead research production.

As shown in Table 1, key findings revealed six strategic alignment dimensions: skills, governance, value, communication, interested parties' participation, and scope which are compatible with previous researches such as (Miyamoto, 2018). Whereas seven quality management maturity dimensions emerged: context, leadership, process management, resource management, Performance analysis and evaluation, and Improvement, Learning and Innovation are in line with (Glogovac, Ruso & Maricic, 2022). The integration mechanism operates through four interconnected levels: foundational (leadership/governance), enabling (resources/competencies), operational (processes), and cultural (values/communications).

Discussion and Conclusion

This study demonstrates that strategic alignment emerges not randomly, but as the outcome of an integrated, mature quality management system. The Proposed framework addresses critical gaps in understanding the causal mechanisms between these domains.

Practically, the study offers organizations diagnostic method for assessing

alignment gaps and developing integrated roadmaps. The mapping enables managers to identify specific QM maturity requirements for achieving strategic objectives, particularly in industrial settings where process-standardization interfaces are crucial (Kaplan & Norton, 2006). The findings affirm that strategic alignment and QM maturity represent complementary dimensions of organizational excellence rather than discrete constructs.

The study's primary contribution lies in developing an integrated framework mapping systematic relationships between quality maturity and strategic alignment dimensions. Theoretically, this provides a novel contingency model explaining causal mechanisms between the domains. Practically, it offers organizations diagnostic tools for assessing alignment gaps and developing integrated roadmaps.

For future research, empirical validation through large-scale quantitative studies and longitudinal case research is recommended. Developing industry-specific integrated maturity models and investigating moderating variables like organizational size and age would further enhance understanding. Additionally, exploring each maturity level requirements for these dimensions presents promising research avenues.

Keywords: Quality Management Maturity, Strategic Alignment, Integrated Framework.

Table 1

Mapping Relationships Between Quality Management Maturity and Strategic Alignment Variables

Dimension (Alignment)	Construct (Alignment)	Dimension (QMM)	Construct (QMM)	Relationship Description
Skills	Encouraging and providing opportunities for new methods	Improvement, Learning & Innovation	Application of innovation in quality	Creating an innovation culture leads to its implementation
	Training and developing personnel	Resource Management	Human Resource Management	Training is an integral part of human resource development
	Setting skill goals and encouraging certification	Leadership	Establishing quality objectives	Individual skill goals form the basis for achieving overall quality goals
	Hiring personnel with knowledge and skills	Resource Management	HR Management / Organizational Knowledge Acquisition	Recruiting specialized personnel increases organizational knowledge
	Establishing specialized management positions	Leadership	Leadership (General)	Creating specialized positions strengthens the leadership role in quality
	Developing career paths	Resource Management	Human Resource Management	Clear career paths increase employee motivation
Governance	Monitoring and managing budget	Leadership	Establishing policy and strategy	Budget allocation and monitoring support strategy execution
	Monitoring investment evaluation	Performance Analysis & Evaluation	Performance Evaluation	Investment evaluation is part of overall performance assessment
	Sharing and delegating tasks and authority precisely	Process Management	Establishing process responsibilities & authority	Delegation of authority is essential for defining process responsibilities
	Creating decision-making committees	Leadership	Establishing policy and strategy	Committees are tools for developing and monitoring strategy
	Clarifying resource	Resource Management	Resource Management	Transparent resource allocation is the basis

Dimension (Alignment)	Construct (Alignment)	Dimension (QMM)	Construct (QMM)	Relationship Description
	allocation criteria		(General)	of efficient resource management
	Standardizing organizational processes	Process Management	Process Definition	Standardization is a direct result of defining processes
	Managing and monitoring risks	Organizational Context	Addressing external & internal issues	Risk management requires identifying internal and external issues
Values	Understanding value across departments	Organizational Identity	Establishing mission, vision, values & culture	Understanding shared values is part of organizational identity and culture
	Employee participation in implementation	Stakeholder Engagement & Utilization	Employee participation in management process	Participation in execution is the operational form of participation in management
	Participation in management planning	Stakeholder Engagement & Utilization	Stakeholder participation in management planning	These two variables are directly aligned
	Sharing goals and risks	Organizational Context	Meeting stakeholder requirements	Sharing goals and risks is crucial for meeting stakeholder requirements
	Existence of mutual trust	Organizational Identity	Establishing mission, vision, values & culture	Trust is a value and key part of organizational culture
	Consulting external specialists	Resource Management	Managing externally provided resources	Using external consultants is a form of external resource management
Communication	Communication between managers	Leadership	Quality-related communications	Managerial communication is a key component of quality communications
	Understanding management strategy by colleagues	Leadership	Establishing quality policy & strategy	Understanding strategy results from effective policy communication
	Understanding quality environment by	Organizational Context	Addressing internal issues	Understanding the quality environment requires addressing

Dimension (Alignment)	Construct (Alignment)	Dimension (QMM)	Construct (QMM)	Relationship Description
	units			internal issues like culture
	Exchanging ideas and knowledge management	Resource Management	Organizational knowledge acquisition	Idea exchange is the main source of organizational knowledge creation
	Holding regular meetings	Process Management	Managing process interfaces	Regular meetings are tools for coordination and managing process interfaces
Participation	Understanding stakeholder needs	Organizational Context	Meeting stakeholder requirements	Understanding needs is the first step to meeting requirements
	Employee participation in management	Process Management	Establishing process responsibilities & authority	Participation in management is often achieved through process responsibility assignment
	Stakeholder participation in planning	Leadership	Establishing quality policy & strategy	Participation in planning leads to better strategy development
	Receiving feedback and updating	Performance Analysis & Evaluation	Performance self-assessment/performance review	Feedback is the raw material for self-assessment and review
	Mutual trust with stakeholders	Organizational Identity	Establishing mission, vision, values & culture	Trust is the cornerstone of organizational culture and values
Scope	Administrative processes	Process Management	Process Definition	Scope definition means specifying which processes (administrative, production, etc.) are included
	Human Capital processes	Resource Management	Human Capital Management	Workforce management is a subset of human resource management
	Technology development processes	Resource Management	Technology application	Technology development precedes its application
	Logistics and	Process	Process	These processes must

Dimension (Alignment)	Construct (Alignment)	Dimension (QMM)	Construct (QMM)	Relationship Description
	supply processes	Management	definition/Managing process interfaces	be defined and their interfaces managed
	Production processes	Process Management	Process definition/Process performance improvement	Production processes require definition and continuous improvement
	Marketing and sales processes	Process Management	Process Definition	Scope definition includes defining these processes as well
	Sustainability processes	Organizational Context	Addressing external & internal issues	Sustainability issues (environmental, social) are among the most important external issues



ارائه چارچوب انطباقی نظری برای همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت در سازمان‌های صنعتی

گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی،
تهران، ایران

پدرام اسمعیل‌زاده 

گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی،
تهران، ایران

ابولفضل کزازی * 

گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه
طباطبائی، تهران، ایران

مقصود امیری 

گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه
طباطبائی، تهران، ایران

جهانیار بامدادصوفی 

چکیده

با وجود اهمیت حیاتی همسویی راهبردی در افزایش رقابت‌پذیری سازمانی و نقش بلوغ مدیریت کیفیت در دستیابی به تعالی عملیاتی، فقدان چارچوبی نظام‌مند برای تلفیق این دو مفهوم به عنوان یک شکاف دانشی محسوس در ادبیات موضوع شناسایی شده است. این پژوهش در پی پاسخ به این پرسش اساسی است که چگونه می‌توان میان ابعاد همسویی راهبردی و سطوح بلوغ مدیریت کیفیت انطباق نظام‌مند برقرار نمود. این مطالعه با به کارگیری روش مرور نظام‌مند ادبیات و تحلیل مضمون انجام شده است. جامعه مطالعاتی شامل ۸۴۳ سند علمی بوده که پس از اعمال معیارهای غربالگری، ۴۷ مقاله برای تحلیل نهایی انتخاب شدند. فرآیند کدگذاری و تحلیل داده‌ها انجام پذیرفت. مهم‌ترین دستاورد این پژوهش، ارائه جدول انطباقی ابعاد همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت است. این چارچوب، نشان‌دهنده روابط متقابل شش بعد اصلی همسویی راهبردی شامل شایستگی‌های منابع انسانی، حاکمیت، ارزش، ارتباطات، مشارکت ذی‌نفعان و دامنه مدیریت با ابعاد بلوغ مدیریت کیفیت شامل بافت سازمان، رهبری، مدیریت فرایند، مدیریت منابع، تحلیل و ارزیابی عملکرد و بهبود، یادگیری و نوآوری است. مشارکت نظری این تحقیق، در ارائه چارچوبی یکپارچه برای درک مکانیسم‌های تعامل میان همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت تجلی یافته است. از منظر عملی، جدول انطباقی طراحی شده، ابزاری تشخیصی در اختیار مدیران قرار می‌دهد

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت صنعتی دانشگاه علامه طباطبائی است.

* نویسنده مسئول: kazazi@atu.ac.ir

ارائه چارچوب انطباقی نظری برای همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت در سازمان‌های صنعتی؛ اسمعیل زاده و همکاران | ۹۷

که امکان ارزیابی وضعیت موجود و تدوین راهبردهای ارتقای هم‌زمان بلوغ کیفیت و همسویی راهبردی را فراهم می‌آورد. این مهم علاوه بر ترویج تغییر نگرش موجود مدیران، امکان استفاده از بسترهای متعارف موجود در راستای تعامل بیشتر بین این دو حوزه را فراهم می‌آورد.

کلیدواژه‌ها: بلوغ مدیریت کیفیت، مدل انطباق، همسویی راهبردی.

مقدمه

در محیط رقابتی و پویای امروزی، سازمان‌های صنعتی برای دستیابی به موفقیت پایدار و حفظ جایگاه خود در بازار، نیازمند ایجاد هماهنگی مؤثر میان اهداف راهبردی و فعالیت‌های عملیاتی هستند. در این راستا، همسویی راهبردی به عنوان یک اصل کلیدی، بر ایجاد انسجام بین برنامه‌های کلان و اقدامات جاری تأکید دارد. این همسویی زمانی تحقق می‌یابد که سامانه‌های مدیریت کیفیت به طور مستقیم و متقابل از اهداف کلان سازمان پشتیبانی کنند. چنین هماهنگی منجر به بهبود کارایی عملیاتی، نتایج مالی و رضایت مشتری می‌شود. (Zavareh, 2021)، (Alam, et al, 2024)

ادغام چارچوب‌هایی مانند مدیریت کیفیت جامع با برنامه‌ریزی راهبردی، نه تنها عملکرد را بهبود می‌بخشد، بلکه تاب‌آوری سازمانی را در مواجهه با اختلالات و عدم قطعیت‌های محیطی تقویت می‌کند. شواهد نشان می‌دهد سامانه‌های مدیریت کیفیت سهم به‌سزایی در تقویت این قابلیت ایفا می‌کنند (Okonkwo, Peter, & Odita, 2025). این مفهوم ریشه در نظریه‌های مدیریتی دارد و سازمان‌ها را در مسیر تحقق اهداف بلندمدت با بهره‌برداری بهینه از منابع هدایت می‌کند (Kaplan & Norton, 2006). از سوی دیگر، مدیریت کیفیت به عنوان یک رویکرد سیستمی، با تمرکز بر بهبود مستمر فرآیندها، کاهش ناکارآمدی‌ها و ارضای نیازهای ذینفعان، به دنبال تضمین عملکرد بهینه است. بلوغ مدیریت کیفیت معیاری است برای میزانی که یک سازمان، سامانه‌ها و فرآیندهای مرتبط با کیفیت را ایجاد، پیاده‌سازی و بهبود مستمر می‌بخشد (Dima, Vitzilaiou, & Glykas, 2023)، (Komadinić & Majstorović, 2017).

ترکیب این دو حوزه، بستری برای تقویت فرهنگ بهبود مستمر، تعهد کارکنان و همکاری بین‌واحد‌ها فراهم می‌سازد که از ارکان اساسی نوآوری و موفقیت بلندمدت به شمار می‌روند (Alam et al., 2024). به‌ویژه در محیط‌های پیچیده «صنعت ۴.۰»، این همسویی به مدیریت سامانه‌های به هم پیوسته کمک کرده و از تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر داده‌های زنده و تخصیص بهینه منابع پشتیبانی می‌کند (Eliwa et al., 2024).

با این وجود، دستیابی به این هم‌افزایی با چالش‌هایی از قبیل ناهماهنگی در اولویت‌ها، فقدان ابزارهای سنجش دقیق و ناسازگاری در سطوح مدیریتی مواجه است. مطالعات نشان می‌دهند سازمان‌هایی که موفق به ادغام مؤثر این دو حوزه شده‌اند، از مزیت رقابتی پایدارتری برخوردار شده‌اند (McAdam et al.,

2016). از این رو، این پژوهش با تمرکز بر مدل‌ها و چارچوب‌های موجود، به ارائه راهکارهایی برای تسهیل ادغام همسویی راهبردی و مدیریت کیفیت می‌پردازد. چارچوب نظری مطالعه حاضر، تلفیقی از مدل‌های بلوغ مدیریت کیفیت و چارچوب‌های همسویی راهبردی است. این مدل‌ها با ارائه معیارهای مشخص، سازمان‌ها را در مسیر بهبود مستمر و دستیابی به استانداردهای عالی کیفی یاری می‌رسانند.

همسویی راهبردی فرآیندی است برای ایجاد یکپارچگی و انسجام بین بخش‌ها و اجزای مختلف سازمان با راهبرد کلی آن، به منظور دستیابی به اهداف و مأموریت‌های راهبردی و ایجاد حمایت متقابل و هم‌افزایی (Kaplan & Norton, 2006). این رویکرد که ریشه در نظریه‌های مدیریت راهبردی دارد، به سازمان‌ها امکان می‌دهد از انحراف از مسیر تحقق چشم‌انداز خود جلوگیری کنند. در مقابل، مدیریت کیفیت به میزانی اطلاق می‌شود که یک سازمان، سیستم مدیریت کیفیت و فرآیندهای مرتبط را ایجاد، پیاده‌سازی و به طور مستمر بهبود می‌بخشد. این شاخص، سطح بلوغ و پیچیدگی قابلیت‌های سازمان را در تضمین و ارتقای کیفیت across تمام فعالیت‌ها، محصولات و خدمات آن نشان می‌دهد (Dima, Vitzilaoui, & Glykas, 2023; Komadinić & Majstorović, 2017; Milovanović & Janošević, 2019; Bernus et al., 2008).

با بررسی ادبیات پژوهش، شکاف‌های متعددی در درک رابطه بین مدیریت کیفیت و همسویی راهبردی شناسایی شده است. از جنبه نظری، فقدان چارچوب‌های جامعی که بتوانند نقش همسویی راهبردی را در بلوغ مدیریت کیفیت تبیین کنند، به وضوح احساس می‌شود (McSorley, 2016)، (Ahuja, 2012). از سوی دیگر، مدل‌های موجود همسویی راهبردی مانند کارت امتیازی متوازن (Kaplan & Norton, 2006) با وجود شهرت گسترده، با تحولات محیطی مانند صنعت ۴٫۰ و رویکردهای کیفیت نوین به روزرسانی نشده‌اند.

این شکاف نظری منجر به ظهور رویکردهای اقتضایی شده است، درحالی که درک مکانیسم‌های دقیق تعامل مدیریت کیفیت با متغیرهای اقتضایی مانند فرهنگ سازمانی، فناوری و رهبری همچنان نیازمند پژوهش بیشتری است (Kulenović, Folta, & Veselinović, 2021) (Alam et al., 2024). در تحقیقات پیشین به ارتباط بین همسویی راهبردی و مدیریت کیفیت به عنوان دو سازه متمایز کمتر پرداخته شده و در نمونه‌های مشابه موجود با تأکید بر اهمیت موضوع پیشنهاد شده تا بررسی‌های جامع‌تر با روش‌های تحقیق متفاوت، از جنبه‌ها و ابعاد متنوع‌تر صورت پذیرد. (Sepasi, Glogovac, et al, 2022), (Ahuja, 2012), (Akmal et al, 2024), (Avison, 2004), (Pino, et al, 2014), (2023).

از منظر عملی، بسیاری از سازمان‌ها هنوز فرآیندهای کیفیت را صرفاً در سطح عملیاتی و بهبود مستمر محدود می‌کنند و نتوانسته‌اند آن را به عنوان یک ابزار راهبردی در همسویی اهداف کلی سازمان به کار گیرند (McAdam & Leonard, 2005). این چالش به ویژه در صنایع پیچیده مشهود است که نیازمند یکپارچه سازی مدیریت کیفیت با الزامات پایداری، ایمنی و فناوری های نوین هستند. علاوه بر این، نبود مدل های استاندارد سنجش و شاخص های تصدیق شده علمی برای ارزیابی همسویی راهبردی، مقایسه و ادغام یافته های پژوهش های مختلف را دشوار ساخته است (Sledgianowski & Luftman, 2001)، (Reed, 2023).

از جنبه روش شناختی، پژوهش های پیشین عمدتاً بر سایر روش های تحقیق مانند مطالعات موردی متمرکز بوده اند و کمبود مطالعات مروری نظام مند که به صورت هم زمان بر هر دو حوزه همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت متمرکز باشند، محسوس است. بررسی های انجام شده نشان می دهد که تنها حدود ۳ درصد از مقالات منتشر شده در این حوزه به مقالات مروری اختصاص دارد. نیاز به انتشار این دسته از مقالات را می توان در ضرورت تجمیع دانش در حوزه های تخصصی، ارزیابی و بازبینی یافته های موجود، پرداختن به جنبه های کمتر بررسی شده موضوع و همچنین تحلیل تعارضات بین نتایج به دست آمده دانست.

در این پژوهش، با توجه به ماهیت پرسش تحقیق و نیاز به یکپارچه سازی دانش در حوزه های همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت در قالب یک چارچوب تعاملی، انجام مطالعه مروری نظام مند ضروری تشخیص داده شد. علاوه بر این، بررسی های آماری انجام شده در این مطالعه حاکی از رشد کمی چشمگیر مقالات منتشر شده در سال های اخیر در این حوزه است که بر ضرورت و اهمیت بررسی بیشتر این موضوع تأکید می کند.

ابزارهای سنجش موجود مانند مدل های بلوغ عمدتاً کیفیت محور هستند و قابلیت ارزیابی گسترده و تلفیقی این رابطه را ندارند (Masana, 2021; Dima, Vitzilaiou, & Glykas, 2023). این در حالی است که تحولات دیجیتال و هوش مصنوعی تأثیرات قابل توجهی بر این رابطه داشته و حوزه ای کاملاً بکر برای پژوهش های آینده محسوب می شود. اگرچه محققانی همچون مک آدام و همکاران (McAdam et al., 2016) به نقش مدیریت کیفیت به عنوان توانمندساز همسویی راهبردی اشاره کرده اند، اما درک جامعی از نحوه تعامل این دو سازه و تأثیر عوامل واسطه ای مانند رهبری، فناوری و فرهنگ سازمانی هنوز

شکل نگرفته است. مطالعات پیشین عمدتاً بر جنبه‌های محدودی از این رابطه متمرکز بوده‌اند و فقدان چارچوب‌های نظری جامعی که بتواند این پیچیدگی را در محیط‌هایی با سرعت تغییر بالا و عدم قطعیت امروزی تبیین کند، مشهود است. همچنین باوجود تأکید محققانی چون اختر (Akhtar, 2018) و سپاسی (Sepasi, 2023) بر نقش عوامل سازمانی در همسویی، عملیاتی‌سازی این مفاهیم در قالب مدل‌های بلوغ یکپارچه کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این در حالی است که گلگواک و همکاران (Glogovac et al., 2022) بر نیاز به بررسی دقیق‌تر شاخص‌های بلوغ کیفیت تأکید کرده‌اند؛ بنابراین خلأ پژوهشی واضحی در توسعه مدل‌های تلفیقی که هم‌زمان ابعاد راهبردی و کیفیت را در سطوح مختلف بلوغ سازمانی پوشش دهند، احساس می‌شود.

با توجه به چارچوب نظری ارائه‌شده، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش اساسی است: ابعاد کلیدی در مدل‌های بلوغ مدیریت کیفیت و چارچوب‌های همسویی راهبردی کدام‌اند؟ به عبارتی ابعاد کلیدی در مدل‌های بلوغ مدیریت کیفیت و چارچوب‌های همسویی راهبردی که می‌توانند به صورت متقابل برای تسهیل همسویی بین ابتکارات عملیاتی و اهداف راهبردی ترسیم و منطبق شوند، کدام‌اند؟ هدف از این پرسش، شناسایی مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و نقاط اتصال میان این دو حوزه است تا از طریق آن، راهکارهایی برای بهبود همسویی و ارتقای عملکرد سازمانی ارائه شود. این مطالعه با تحلیل مدل‌ها و چارچوب‌های یادشده، درصدد است درک عمیق‌تری از تعامل میان بلوغ مدیریت کیفیت و همسویی راهبردی فراهم آورد و رویکردی یکپارچه برای سازمان‌ها پیشنهاد دهد.

پیشینه پژوهش

همسویی راهبردی در کنار همسویی سازمانی یا به عبارتی همسویی جامع، اساساً به سازگاری و یکپارچگی بین استراتژی سازمان و عناصر مختلف داخلی و خارجی برای دستیابی به اهداف و بهبود عملکرد اشاره دارد. همسویی راهبردی فرایند حیاتی حصول اطمینان از این است که تمام بخش‌های یک سازمان با هم به روشی منسجم و حمایت‌کننده متقابل برای دستیابی به اهداف و مأموریت راهبردی کلی آن کار می‌کنند. این که چگونه اجزای مختلف یک سازمان فعالیت‌های خود را برای ایجاد یکپارچگی و هم‌افزایی همگام می‌کنند. (Kaplan, & Norton, 2006)

تعامل همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت به بهبود عملکرد سازمانی و موفقیت پایدار منجر می‌شود (Younis et al., 2023). بااین حال، فقدان چارچوب‌های جامع برای ارزیابی تأثیر همسویی

راهبردی بر اثربخشی مدیریت کیفیت، شکاف پژوهشی مهمی است. همچنین، نقش میانجی فرهنگ سازمانی در این رابطه کمتر بررسی شده و نیاز به تحقیقات بیشتری دارد.

در ایران، همسویی راهبردی بیشتر از منظر مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی بررسی شده و بر تناسب، یکپارچگی و هماهنگی بین بخش‌های سازمان تأکید دارد (Serati et. Al, 2018). مدل دوبعدی همسویی راهبردی، شامل همسویی عمودی (استراتژی‌های منابع انسانی با استراتژی سازمان) و افقی (سیاست‌های منابع انسانی) است (Gratton & Truss, 2003). در مدیریت صنعتی، همسویی به انطباق عملیات داخلی با محیط بیرونی اشاره دارد که نیازمند تلفیق دیدگاه‌های منبع‌گرا و بازارگرا است (Waters, 2006). مدل سرآمدی جاری‌سازی راهبردی (Niosha, 2020) با پنج مرحله (تناسب، اجرا، ارزیابی، یادگیری و بهبود) و مدل کیفیت جهان اسلام (Islamic World Quality Model, 2022) و مدل موفقیت پایدار سام (Sam Sustainable Success Model. 2023) براساس بنیاد کیفیت اروپا، چارچوب‌هایی برای ارزیابی همسویی و کیفیت ارائه می‌دهند.

در دنیا مفهوم همسویی راهبردی از دهه ۱۹۸۰ با تمرکز بر هماهنگی فناوری اطلاعات و اهداف کسب‌وکار شکل گرفت (Bristol-Alagbariya et al., 2022). مدل همسویی راهبردی هندرسون و ونکاترامن (SAM) چهار حوزه استراتژی کسب‌وکار، فناوری اطلاعات، زیرساخت سازمانی و فناوری اطلاعات را معرفی کرد (Sikhakhane & Mthombeni, 2024). چارچوب نورتون و کاپلان با کارت امتیازی متوازن، همسویی را در ابعاد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی و یادگیری/رشد عملیاتی می‌کند (Qies & Adnan, 2024). چارچوب VS مک کینزی بر فرهنگ و رهبری به‌عنوان عوامل همسویی تأکید دارد (Kanyangale, 2024). چارچوب‌های معاصر شامل مدیریت ریسک، قابلیت‌های پویا و معماری سازمانی هستند که همسویی را در محیط‌های پویا تقویت می‌کنند (Maulana et al., 2023).

مدیریت کیفیت در دهه‌های اخیر تحولات چشمگیری را از بازرسی اولیه تا استانداردهای نوین طی کرده و به بخشی جدایی‌ناپذیر از مدیریت راهبردی سازمان‌ها تبدیل شده است. با این وجود، علیرغم پیشرفت‌های نظری و عملی، شکاف دانشی قابل توجهی در خصوص نقش آن در همسویی راهبردی سازمان‌ها وجود دارد. مطالعات پیشین عمدتاً بر پیامدهای مستقیم بر عملکرد عملیاتی متمرکز بوده‌اند و کمتر به بررسی نقش مدیریت کیفیت در انطباق اهداف، فرآیندها و منابع با استراتژی کلان پرداخته‌اند؛ این در حالی است که در محیط پویای امروز، همسویی راهبردی عاملی حیاتی برای دستیابی به مزیت

رقابتی پایدار محسوب می‌شود.

از سوی دیگر، علیرغم توسعه مدل‌های بلوغ مدیریت کیفیت، چگونگی تأثیر سطوح مختلف این بلوغ بر همسویی راهبردی مبهم باقی مانده است. پژوهش‌های پیشین نتوانسته‌اند مکانیسم‌های دقیق این رابطه را شناسایی کنند و تعارض بین یافته‌های موجود، نیازمند ارائه یک چارچوب یکپارچه برای تبیین این ارتباط است. (Alam et al., 2024)، (Masana, 2021)، (McAdam, and Leonard, 2005). این پژوهش باهدف پر کردن این شکاف و ارائه نقشه‌ای انطباقی طراحی شده تا با سنجش ارتباط متقابل بلوغ مدیریت کیفیت و همسویی راهبردی، ابزاری برای بهبود تصمیم‌گیری‌های راهبردی سازمان‌ها فراهم کند. این پژوهش از اهمیت نظری و عملی برخوردار است؛ به‌طوری‌که در سطح نظری، ادبیات مدیریت کیفیت و راهبردی را با ارائه چارچوبی نوین غنا می‌بخشد و در سطح عملی، با شناسایی شکاف‌های بین استراتژی و عملیات، به مدیران در بهبود همسویی راهبردی کمک می‌کند. این امر به‌ویژه در شرایط چالش‌برانگیز اقتصاد ایران که سازمان‌ها با مسائل رقابت‌پذیری و بهره‌وری روبرو هستند، حیاتی است و درنهایت با ارائه شاخص‌های روزآمد، گامی مؤثر در جهت دستیابی به رقابت‌پذیری پایدار برمی‌دارد.

این پیشینه با تحلیل مدل‌های موجود، چارچوبی نظری برای بررسی همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت در سازمان‌های صنعتی ارائه می‌دهد و زمینه‌ساز پیشنهاد رویکردهای نوین برای بهبود هماهنگی راهبردی و کیفیتی است. جدول ۱ انواع چارچوب‌های همسویی راهبردی را به همراه ابعاد و مراجع آن‌ها نشان می‌دهد و انواع مدل‌های مدیریت کیفیت و ابعاد کلیدی آن‌ها به همراه مراجع در جدول ۲ آورده شده است.

مرور نظام‌مند ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که اگرچه اهمیت ارتباط بین همسویی راهبردی و مدیریت کیفیت در مطالعاتی همچون (Alam et al., 2024)، (Masana, 2021)، (Kim, Maijan, & Yeo, 2024) و (Siddiqui, & Waiker, 2025)، مورد تأکید قرار گرفته است، اما این دو سازه عمدتاً به‌صورت مجزا و بدون در نظرگیری تعامل نظام‌مند بین آن‌ها مطالعه شده‌اند. در این زمینه اول، فقدان چارچوب‌های نظری جامعی وجود دارد که بتواند نقش همسویی راهبردی را در بستر مدیریت کیفیت و بالعکس به‌صورت یکپارچه تبیین کند. دوم، تمرکز غالب مدل‌های جدید همسویی راهبردی بر حوزه فناوری اطلاعات بوده و توسعه این ادبیات در سایر حوزه‌های عملیاتی و صنایع مختلف محدود است. سوم، دیدگاه‌های متفاوت و گاهی متضادی در مورد جهت تأثیرگذاری بین این دو سازه وجود دارد.

به عنوان مثال، (McAdam, Miller, & McSorley, 2016) بر نقش شیوه‌های مدیریت کیفیت در بهبود هم‌راستایی استراتژیک تأکید دارند، در حالی که سایر محققان بر همسویی مدیریت کیفیت با استراتژی به عنوان نقطه آغاز تمرکز کرده‌اند.

در نهایت، نیاز مبرمی به انجام پژوهش‌های جامع‌تر با به کارگیری روش‌های تحقیق متنوع و در نظرگیری ابعاد و جنبه‌های مختلف این رابطه پیچیده احساس می‌شود. این پژوهش درصدد است تا با پر کردن بخشی از این شکاف‌ها، درکی عمیق‌تر از چگونگی تعامل این دو حوزه ارائه دهد.

جدول ۱. انواع چارچوب‌های همسویی راهبردی

چارچوب/مدل	شرح و ابعاد	مراجع
چارچوب نظریه اقتضایی Van de Ven & Drazin, 1985	یک چارچوب اساسی از مدیریت راهبردی که تناسب بین ساختار سازمان و زمینه آن را در نظر می‌گیرد. استراتژی، فرهنگ، چرخه عمر، تمرکز بر مشتری	(McAdam, Miller, McSorley, 2016), (Alexandre Renaud, Isabelle Walsh, 2010)
مدل همسویی راهبردی (SAM)	استراتژی کسب و کار، استراتژی فناوری اطلاعات، زیرساخت سازمانی و فرآیندها و زیرساخت فرآیندها بر تناسب راهبردی (همسو) و تراز کردن حوزه‌های خارجی و داخلی) و ادغام عملکردی (همسویی در حوزه‌های تجاری و فناوری اطلاعات) ارتباطات، سنجش ارزش، حاکمیت، مشارکت، حوزه فناوری و مهارت‌ها	(Henderson & Venkatraman, 1990)
MIT'90 Scott Morton, 1991	ساختار، استراتژی، فرایندهای مدیریت، تکنولوژی، افراد/نقش‌ها	(Avisona, et al., 2004)
پیوند کوتاه‌مدت	این مفهوم بر ارتباط بین اهداف تجاری و فناوری اطلاعات در کوتاه‌مدت تمرکز دارد؛ که منابع ارتباط آن را با بلوغ همسویی راهبردی و عملکرد سازمانی مورد بحث قرار می‌دهند.	(Reich & Benbasat, 1996)
فرایند تناسب راهبردی SFP	این چارچوب یک فرآیند شش مرحله‌ای را ترسیم می‌کند: توسعه یک‌جهت راهبردی، ایجاد یک کارگروه، شناسایی موانع، غلبه بر موانع، اجرای استراتژی و نظارت بر پیشرفت. به صراحت ابعاد یا معیارها را فهرست نمی‌کند، بلکه بر مراحل رسیدن به همسویی تمرکز می‌کند.	(Beer et al., 2005)
کارت امتیازی متوازن (BSC)	چهار بعد مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد. از سنجه‌ها در هر یک از این دیدگاه‌ها برای ردیابی عملکرد و تراز کردن فعالیت‌ها با استراتژی استفاده می‌کند.	(Kaplan & Norton, 2006, 2016)

چارچوب/مدل	شرح و ابعاد	مراجع
مدل بلوغ همسویی راهبردی (SAM)	شش معیار ارتباطات، اندازه‌گیری ارزش، حاکمیت، مشارکت، حوزه زیرساخت فناوری اطلاعات و. هر معیار دارای ویژگی‌ها و سطوح بلوغ متعدد است.	(Luftman, 2000, 2003)
مدل استراتژی کیفیت P۵	بر همسویی هدف، اصول، فرایندها، افراد و عملکرد. برای اجرای موفقیت‌آمیز استراتژی تأکید می‌کند.	Pryor et al., 2007) Pryor et al., 1998(
ماتریس همسویی راهبردی	این چارچوب عملکرد افقی (نتایج در واحدهای سازمانی) و عملکرد عمودی (نتایج یک واحد) را از طریق معیارهای کمی و فرایندهای مدیریت یکپارچه می‌کند. از شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) در سطوح مختلف سازمانی برای پیوند دادن اهداف راهبردی و اهداف واحد استفاده می‌کند.	(Bertolotti et al., 2019)
مدل منبع-محصول-بازار (RPM)	این مدل منابع داخلی (با درصد سهم هزینه)، خطوط محصول (با سهم درآمد) و بازارهای خارجی (با سهم بازار) را همسو می‌کند. برای اندازه‌گیری درجه همسویی، شاخص تراز راهبردی (AR) از ۰ تا ۱۰۰ را محاسبه می‌کند.	Reed, 2023(
McKinsey 7S	استراتژی، ساختار، سیستم‌ها، ارزش‌های مشترک، مهارت‌ها، سبک رهبری و کارکنان. قدرت این چارچوب در تأکید آن بر عناصر نرم به‌ویژه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری	(Bertolotti, Macri, & Vignoli, 2019) (Boateng, Yamoah, 2023) (Kanyangale, 2024)
همسویی راهبردی نورتون و کاپلان	تناسب راهبردی- ترجمه استراتژی به شرایط عملیاتی (شبکه محرک‌های عملکرد داخلی با ارزش پیشنهادی به مشتری و سهامدار در ابعاد مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد) همسویی سازمان - (واحدها، بخش‌ها و مؤلفه‌های مختلف با ارزش سازمانی پیشنهادشده در ابعاد مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد) همسویی سرمایه انسانی (اهداف، آموزش و مشوق‌های کارکنان با استراتژی کسب‌وکار) همسویی سیستم‌های برنامه‌ریزی و کنترل (متصل شدند) اصل تبدیل استراتژی به یک فرآیند مستمر ۸ سنجه اصلی	(Kaplan, & Norton, 2006)

جدول ۲. انواع مدل‌های مدیریت کیفیت

چارچوب / مدل	شرح و ابعاد	مراجع
مالکوم بالدريج	رهبری، استراتژی، مشتریان، سنجش تحلیل و مدیریت دانش، نیروی کار، عملیات، نتایج	(McAdam, 2005) (Bititci et al., 2015) (Prabowo & Saptadi, 2020) (Makhanya, B. B., Nel, H., & Pretorius, J. H. C., 2018) (AL-Hashem & Abu Orabi, 2021)
ایزو ۹۰۰۴	نیازها و توقعات مشتری و گروه‌های ذی‌علاقه شناسایی یک سازمان (مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها و فرهنگ) رهبری (استراتژی، سیاست‌ها، اهداف) مدیریت فرایند مدیریت منابع تحلیل و ارزیابی عملکرد بهبود، یادگیری و نوآوری اطمینان از توانایی سازمان برای اجابت نیازها و توقعات مشتری و گروه‌های ذی‌علاقه	(Pun, 2002) (Silva, C. S., & Matos, A., 2022) (Makhanya, B. B., Nel, H., & Pretorius, J. H. C., 2018) (Prabowo & Saptadi, 2020) (Schreurs, & Moreau, 2006) (Röglinger, Pöppelbuß, & Becker, J., 2012) (Akmal et al., 2024) (Walaszczyk, A., & Polak-Sopin, 2020) (Paraschivescu, 2014) (Jankalová & Jankal, 2020)
مرکز آمریکایی بهره‌وری و کیفیت ^۱	تعریف و مستندسازی فرآیندها اندازه‌گیری و نظارت بر فرآیندها، کنترل و بهبود فرآیندها، همسویی راهبردی فرآیندها، بهینه‌سازی و نوآوری فرآیندها، استقرار و اداره فرآیندها	(Criado-García, 2019) (Silva, C. S., & Matos, A., 2022) (Akmal et al., 2024) (Masana, F., 2021)
الگوی جهانی تعالی کسب‌وکار ^۲	رهبری، برنامه‌ریزی راهبردی، ارزش مردم ارزش شریک، ارزش مشتری، نتایج کلیدی کسب‌وکار ارزش‌ها و جریان فرآیند، رفاه جهانی، موفقیت پایدار	(Koura, and Talwar, 2008)
معیارهای ارزیابی عملکرد ممتاز اندونزی ^۳	رهبری، استراتژی، مشتریان، نیروی کار، عملیات، نتایج	(Upadhyaya, & Bhat 2020)
مدیریت کیفیت جامع	رهبری، تمرکز بر مشتری، بهبود مستمر، مشارکت کارکنان، رویکرد فرآیندی اندازه‌گیری کیفیت و محک‌گذاری، مدیریت راهبردی منابع	(Koura, and Talwar, 2008), (Kulenović, & Veselinović, 2021) (van Kemenade, & Hardjono, 2018) (Chen, 2024) (Aquilani, et al. 2017)

1 APQC: American Productivity and Quality Center

2 UBEM Vedic: Universal Business Excellence Model

3 KPKU

چارچوب / مدل	شرح و ابعاد	مراجع
		(Barclay, 1993). (Alam et al., (Makhanya, B. B., Nel, H., 2024) & Pretorius, J. H. C., 2018) (Prabowo & Saptadi, 2020) (Milovanović, V., & Janošević, S., 2019) (AL-Hashem & Abu Orabi, 2021) (Silva, C. S., & Matos, A., 2022) (Makhanya, B. B., Nel, H., & Pretorius, J. H. C., 2018)
مدل تعالی عملیاتی شینگو ^۱	توانمندسازهای فرهنگی، بهبود مستمر، همسویی سازمانی، نتایج	(Edgeman, 2018)
بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت ^۲	نتیجه گرایی، تمرکز بر مشتری، رهبری و ثبات هدف، مدیریت بر اساس فرآیندها و واقعیت‌ها، توسعه و مشارکت افراد، یادگیری مستمر، نوآوری و بهبود، توسعه مشارکت، مسئولیت عمومی، اخیراً، پایداری	(Criado-García, 2019) (Bolboli, & Reiche, 2015) (Bolboli & Reiche, 2015) (Dima, Vitzilaoui, & Glykas, 2022) (Martusewicz, Wierzbic, & Łukaszewicz, 2024) (Schreurs, J., & Moreau, R., 2006)
مدل کیفی/اقتصادی قزاقستان ^۳	رهبری، استراتژی، فرآیندها، افراد، نتایج	(Upadhyaya, & Bhat 2020)

روش

روش تحقیق این مطالعه، مرور نظام‌مند کیفی با رویکرد اکتشافی است که باهدف ایجاد پایه نظری برای پژوهش و پاسخ به سؤال اول تحقیق تدوین شده است (Gough et al., 2017). این پروتکل با بهره‌گیری از چارچوب استاندارد مرور نظام‌مند، شفافیت، دقت و تکرارپذیری فرآیند تحقیق را تضمین می‌نماید. شکل ۱ تصویر مراحل مرور نظام‌مند (سیستماتیک) را نشان می‌دهد (Gough, et al. 2017).

بر این اساس، فرآیند تحقیق در شش مرحله طراحی شده است:

۱. تدوین سؤال پژوهش با تمرکز بر شناسایی ابعاد کلیدی مدل‌های بلوغ مدیریت کیفیت و چارچوب‌های همسویی راهبردی. این سؤال مستقیماً برگرفته از پرسش پژوهش بود.

۲. تدوین پروتکل (استراتژی) جستجو با تعریف عملیاتی مفاهیم کلیدی و توسعه واژگان تخصصی.

1 Shingo Operational Excellence Model (SOEM)

2 EFQM

3 KAIIE

استراتژی جستجو با بهره‌گیری از سه گروه کلیدواژه اصلی طراحی شد. مفاهیم همسویی راهبردی مفاهیم بلوغ مدیریت کیفیت و مفاهیم مشترک و رابط تدوین شد. جدول ۳ استراتژی جستجو را نشان می‌دهد. سپس جستجوی نظام‌مند در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر^۱ با استفاده از کلیدواژه‌های ساختاریافته و عملگرهای بولی^۲ انجام شد.

۳. شرح ویژگی‌های مطالعه

برای ورود به فرآیند تحلیل نهایی این مرور نظام‌مند، مطالعاتی انتخاب شدند که به بررسی ارتباط بین مدل‌های بلوغ مدیریت کیفیت و چارچوب‌های همسویی راهبردی در زمینه سازمان‌های صنعتی می‌پرداختند. معیارهای شمول شامل انواع مطالعات ازجمله مقالات اصیل، مروری، کتاب‌ها و مقالات کنفرانسی بود که به زبان‌های فارسی و انگلیسی و در نشریات معتبر (مانند موارد نمایه شده در پایگاه‌های معتبر) منتشر شده بودند. محتوای این مطالعات می‌بایست به‌طور مشخص به شناسایی ابعاد کلیدی مؤثر در حوزه مدیریت کیفیت یا همسویی راهبردی پرداخته باشد. در مقابل، مطالعاتی که در حوزه‌های غیرصنعتی انجام شده بودند، از فرآیند تحلیل حذف شدند. همچنین مقالاتی که به زبانی غیر از فارسی و انگلیسی بودند یا در نشریات غیرمعتبر منتشر شده بودند، واجد شرایط ورود تشخیص داده نشدند. این رویکرد تضمین می‌کند که تنها مرتبط‌ترین و باکیفیت‌ترین شواهد برای بررسی نهایی در نظر گرفته شوند.

۴. ارزیابی کیفیت و ارتباط

غربالگری مقالات در دو مرحله ارزیابی اولیه و ثانویه با اعمال معیارهای شمول و خروج. غربالگری با توجه به استراتژی جستجو انجام شده است. در مرحله اول موارد تکراری (در بین دیتابیس‌ها) حذف شد، سپس بر اساس عنوان و چکیده غربالگری اولیه صورت گرفت. در مرحله غربالگری نهایی، متن کامل مقالات بر اساس معیارهای ازپیش تعیین شده مورد ارزیابی قرار گرفت. معیارهای شمول، شامل نوع مطالعه (مقالات اصیل، مروری، کتاب‌ها، مقالات کنفرانسی)، زمینه مطالعاتی (سازمان‌های صنعتی) و تمرکز محتوایی بر ارتباط بین مدل‌های بلوغ مدیریت کیفیت و چارچوب‌های همسویی راهبردی بود. به‌طور مشخص، مطالعات فارسی و انگلیسی که به شناسایی ابعاد کلیدی مؤثر در هر دو حوزه می‌پرداختند و در نشریات معتبر طبقه‌بندی شده منتشر شده بودند، برای ورود به فرآیند تحلیل نهایی انتخاب شدند.

1 Scopus, Web of Science, Google Scholar

2 Bolian operator

باهدف تضمین پایایی و روایی در مرور نظام‌مند، از فرم‌های استاندارد^۱ گردآوری داده استفاده شد که به‌طور مستمر بازبینی و به‌روزرسانی شدند. پایایی از طریق تأکید بر تکرارپذیری فرآیند و روایی با تمرکز بر دستیابی دقیق به اهداف پژوهش و حداقل‌سازی سوگیری‌ها تضمین گردید. انواع سوگیری‌های احتمالی شامل انتشار، زبانی، روش‌شناختی و انتخاب مطالعات، شناسایی و اقدامات لازم برای کاهش آن‌ها به کار گرفته شد. ازجمله اقدامات بررسی موارد توسط گروه نویسندگان به‌صورت کور (بدون دسترسی به نظر همکار) در سامانه برخط رایان^۲ بود. پیشنهاد حذف موارد تکراری و پیشنهاد حذف اولیه پس از طی شدن بررسی نیمی از مقالات توسط سامانه انجام شد. تک‌به‌تک موارد مورد بازبینی گروه به‌صورت کور و جداگانه قرار گرفت و تأیید یا رد شد. درنهایت موارد مورد اختلاف در بین اعضای نویسنده مورد اجماع قرار گرفت. شکل ۲ نمودار جریانی اقدامات و تعداد مقالات بر مبنای دستورالعمل پیشنهادی پریسما^۳ را نشان می‌دهد.

۵. سنتز، استخراج داده‌ها با تمرکز بر مفاهیم، یافته‌های کلیدی و ویژگی‌های مطالعات منتخب و تحلیل مضمون داده‌های کیفی، کدگذاری، شناسایی الگوها و دسته‌بندی مفاهیم کلیدی

برای تکمیل فرآیند تحلیل و اعتبارسنجی ابعاد شناسایی‌شده، از روش تحلیل مضمون براون و کلارک (Braun, & Clarke, 2006) استفاده شد. در این راستا، با بررسی ابعاد مدل‌های بلوغ مدیریت کیفیت و چارچوب‌های همسویی راهبردی، داده‌های مرتبط استخراج و کدهای اولیه از مفاهیم تکرارشونده مانند رهبری، استراتژی، فرآیندها و مشارکت ذینفعان تشکیل گردید. سپس کدهای مشابه در قالب مضامین گسترده‌تری دسته‌بندی و در مراحل بعد مورد بازبینی، شفاف‌سازی و تعریف نهایی قرار گرفتند. این فرآیند منجر به استخراج مضامین اصلی شد که مبنای مفهومی چارچوب نهایی پژوهش را فراهم آورد. مضامین استخراج‌شده در بخش همسویی راهبردی متأثر از مدل‌های نورتون و کاپلان (Kaplan & Norton, 2006) و هندرسون و ونکاترامان (Henderson & Venkatraman, 1990) و در بخش بلوغ مدیریت کیفیت بر اساس مدل بنیاد کیفیت اروپا و استاندارد ایزو ۹۰۰۴ شکل گرفته‌اند.

1 PRISMA: <https://www.prisma-statement.org/>

2 Rayyan: AI-Powered Systematic Review Management Platform

3 PRISMA <https://www.prisma-statement.org/prisma-2020-flow-diagram>

شکل ۱. تصویر مراحل مرور نظام‌مند



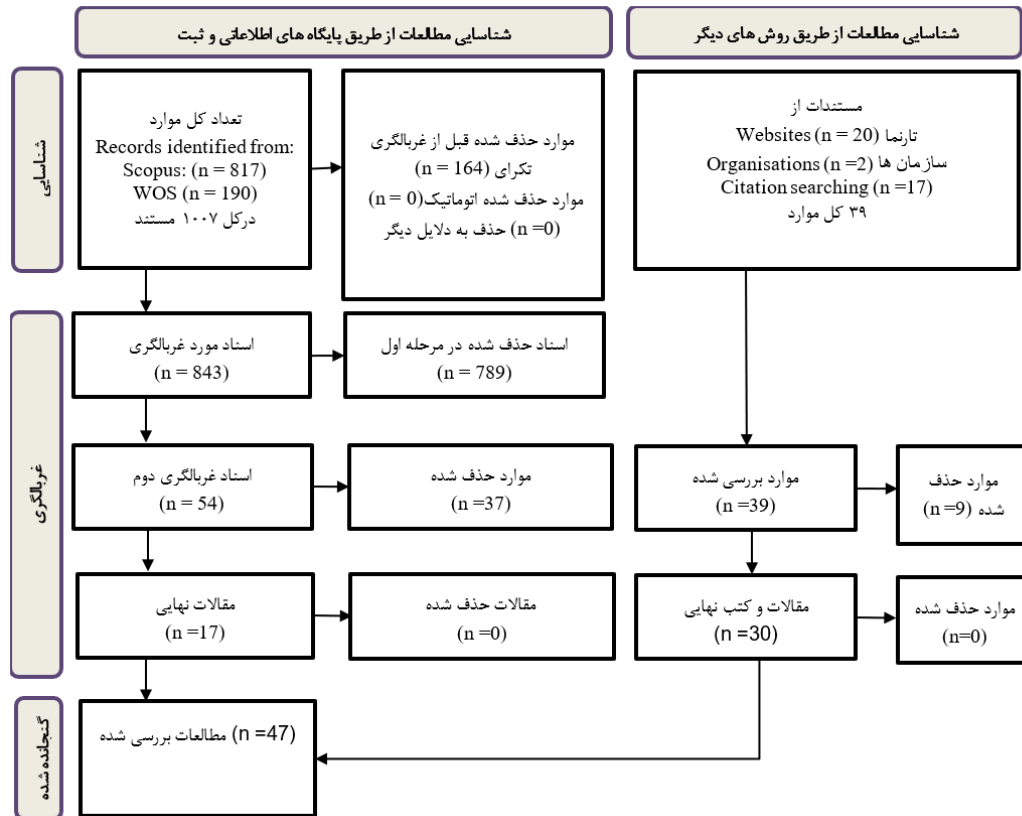
جدول ۳. استراتژی جستجو

نوع مدرک	مقاله، مقاله مروری، مقاله کنفرانسی، کتاب
حوزه Subject Area	مهندسی، علوم کامپیوتر، کسب و کار، مدیریت و حسابداری، علوم اجتماعی، علوم تصمیم گیری، انرژی، محیط زیست، اقتصاد، اقتصادسنجی و مالی Engineering, Computer Science, Business Management and Accounting, Social Science, Decision Science, Energy, Environmental Science, Economics, Econometrics and Finance
زبان	انگلیسی و فارسی
تاریخ	از ابتدا تا 2025/01/28

تعداد	جستجو پایگاه داده	پایگاه
817	(TITLE-ABS-KEY ("Strategic Management" OR "Strateg Align" OR "Organizational Align" OR "Business Align" OR "Strategic Coherence" OR "Goal Congruence" OR "Strategic Fit" OR "Value Chain Align" OR "Coordination" OR "Synergy" OR "Adaptation" OR "Linkage" OR "Integration" OR "Integrating" OR "Consensus" OR "Strateg Process" OR "Integration of Strateg" OR "Alignment Mechanism")) AND TITLE-ABS-KEY ("Quality Maturity Model" OR "Quality Management Maturity" OR "Maturity Assessment" OR "TQM Maturity" OR "Process Maturity" OR	Scopus

پایگاه	جستجو پایگاه داده	تعداد
	"Organizational Maturity" OR "Continuous Improvement" OR "Excellence Model" OR "Quality Systems Maturity" OR "ISO Standard" OR "ISO 900" OR "Quality Management Capabilit" OR "Quality Assurance" OR "Quality Process" OR "APQC" OR "Quality Management Excellence Model" OR "Quality Process Maturity")) AND TITLE-ABS-KEY (("Cross-Mapping" OR "Cross Mapping" OR "Interaction" OR "Interrelationship" OR "Dynamic Capabilities" OR "Systems Thinking" OR "Operational Excellence" OR "Quality-Strategy Integration" OR "Strategic Operational Linkage" OR "Strategic Quality Management" OR "Bridge" OR "Quality Strategy"))) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA, "COMP") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "ENGI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "SOCI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "DECI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "ENVI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "ENER") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "ECON")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar") OR LIMIT-TO (DOCTYPE, "cp") OR LIMIT-TO (DOCTYPE, "cr") OR LIMIT-TO (DOCTYPE, "ch") OR LIMIT-TO (DOCTYPE, "re") OR LIMIT-TO (DOCTYPE, "bk")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE, "English"))	
Web of Science	TS=("Strategic Management" OR "Strateg Align" OR "Organizational Align" OR "Business Align" OR "Strategic Coherence" OR "Goal Congruence" OR "Strategic Fit" OR "Value Chain Align" OR "Coordination" OR "Synergy" OR "Adaptation" OR "Linkage" OR "Integration" OR "Integrating" OR "Consensus" OR "Strateg Process" OR "Integration of Strateg" OR "Alignment Mechanism") AND TS=("Quality Maturity Model" OR "Quality Management Maturity" OR "Maturity Assessment" OR "TQM Maturity" OR "Process Maturity" OR "Organizational Maturity" OR "Continuous Improvement" OR "Excellence Model" OR "Quality Systems Maturity" OR "ISO Standard" OR "ISO 900" OR "Quality Management Capabilit" OR "Quality Assurance" OR "Quality Process" OR "apec" OR "Quality Management Excellence Model" OR "Quality Process Maturity") AND TS=("Cross-Mapping" OR "Cross Mapping" OR "Interaction" OR "Interrelationship" OR "Dynamic Capabilities" OR "Systems Thinking" OR "Operational Excellence" OR "Quality-Strategy Integration" OR "Strategic Operational Linkage" OR "Strategic Quality Management" OR "Bridge" OR "Quality Strategy")	190

شکل ۲. نمودار جریانی اقدامات و تعداد مقالات



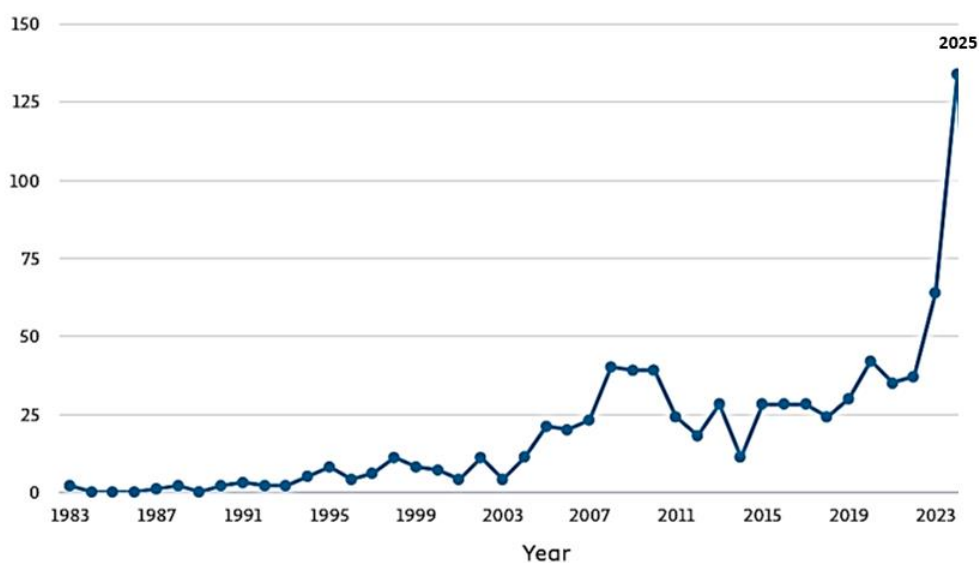
یافته‌ها

با توجه به استراتژی یادشده، از میان ۱۰۰۷ سند، ۴۷ مقاله مرتبط با موضوع، شناسایی و تحلیل شد. شکل ۲ نمودار جریانی اقدامات و تعداد مقالات را نشان می‌دهد. روند انتشار مقالات در پایگاه اسکوپوس از سال ۱۹۸۳ تا ۲۰۲۵ در شکل ۳ ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، تعداد انتشار این مقالات در سال‌های اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته و از ۶۴ مقاله در سال ۲۰۲۳ به ۱۳۴ مقاله در سال ۲۰۲۴ افزایش یافته که حاکی از توجه فزاینده به حوزه تعامل استراتژی و مدیریت کیفیت است. پراکندگی جغرافیایی مقالات نشان می‌دهد که ایالات متحده با ۱۷۶ مقاله در رتبه اول و چین با ۸۲ مقاله در رتبه دوم قرار دارد که نشان‌دهنده تمرکز بالای این کشورها بر موضوع همسویی راهبردی و مدیریت کیفیت و احتمالاً حمایت بیشتر برای انتشار چنین پژوهش‌هایی است. پس از چین، کشورهای انگلیس، آلمان، هند و دیگران قرار دارند. از نظر نوع انتشار، ۴۶ درصد مقالات پژوهشی و ۴۱ درصد مقالات کنفرانسی هستند. کمتر از ۵ درصد به فصل‌های کتاب و حدود ۳ درصد به مقالات مروری اختصاص دارد. حوزه‌های

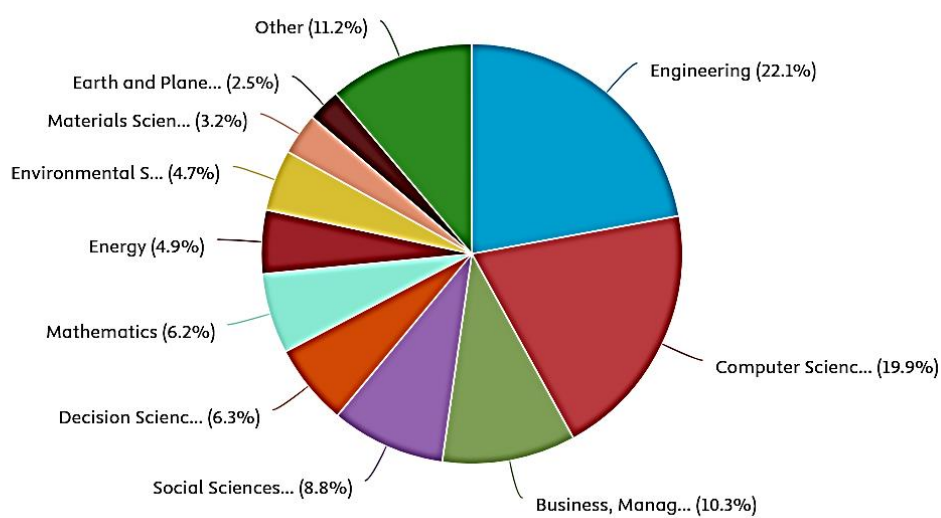
ارائه چارچوب انطباقی نظری برای همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت در سازمان‌های صنعتی؛ اسمعیل زاده و همکاران | ۱۱۳

موضوعی پوشش داده شده به ترتیب عبارت‌اند از: مهندسی (۲۲٪)، علوم کامپیوتر (۲۰٪)، کسب و کار، مدیریت و حسابداری (بیش از ۱۰٪)، علوم اجتماعی (۹٪)، علوم تصمیم‌گیری و ریاضیات (هر یک ۶٪)، انرژی (۵٪) و سایر حوزه‌ها شامل علوم محیط‌زیست و مواد. شکل ۴ حوزه‌های موضوعی مقالات را نشان می‌دهد.

شکل ۳. روند انتشار مقالات



شکل ۴. حوزه‌های موضوعی پرداخته شده در مقالات

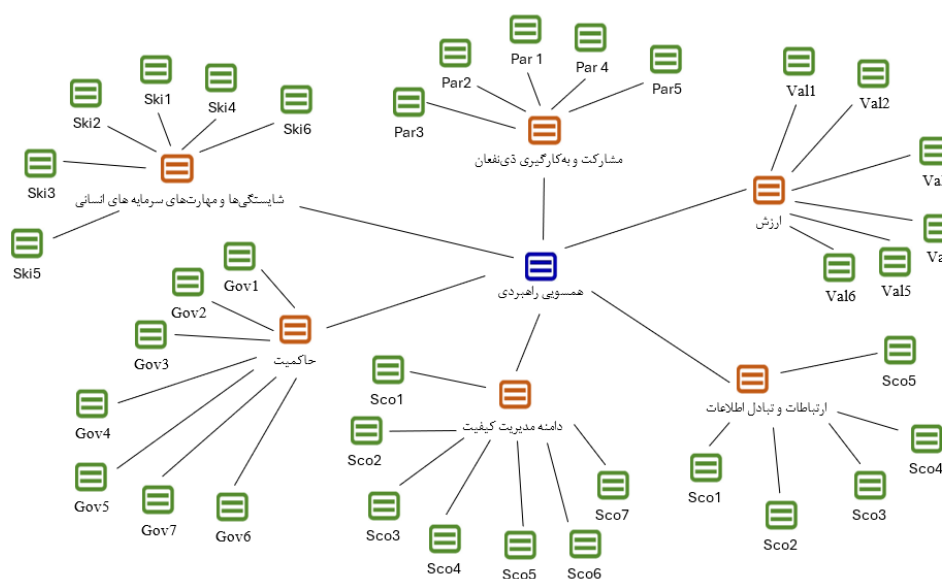


در پاسخ به پرسش پژوهش درباره ابعاد کلیدی، یافته‌ها در شکل‌های ۵ و ۶ ارائه و جزئیات همراه با فراوانی کدها در جداول ۴ و ۵ آورده شده است. موارد با فراوانی معنادار حفظ و موارد کم‌اهمیت حذف شدند. یافته‌های نهایی در قالب ابعاد اصلی هر حوزه تدوین گردید.

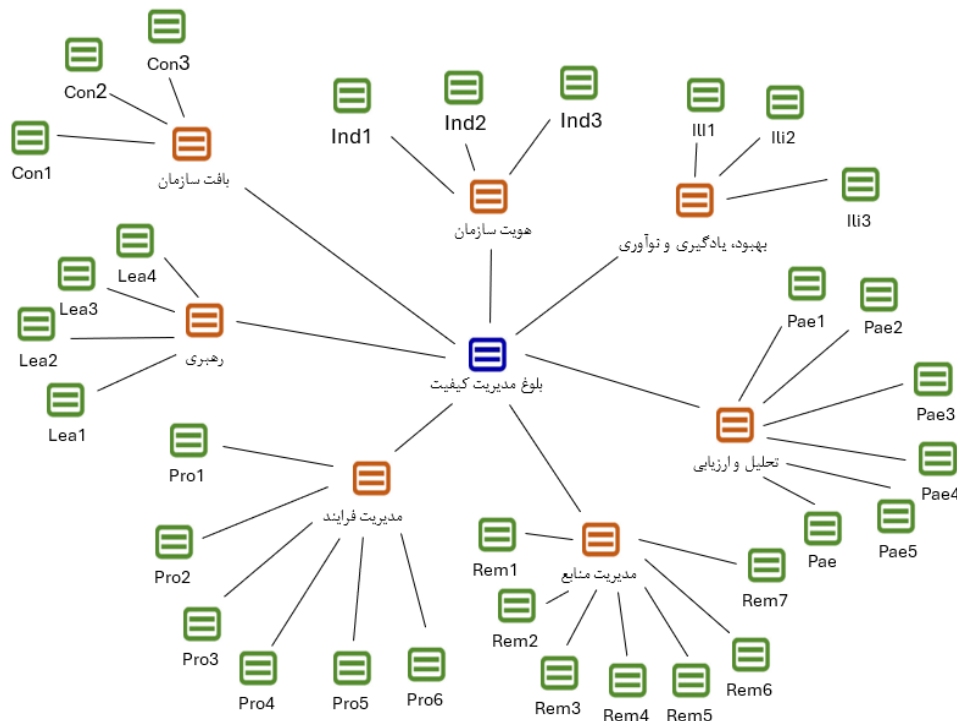
ابعاد همسویی راهبردی در شش حوزه تعریف شد: شایستگی‌ها و مهارت‌های سرمایه انسانی (جذب، آموزش و توسعه نیروی متخصص)، حاکمیت (نظارت بر بودجه، استانداردسازی و مدیریت ریسک)، ارزش (درک مشترک از ارزش و اعتماد متقابل)، ارتباطات و تبادل اطلاعات (تبادل ایده بین واحدها)، مشارکت ذینفعان (درک نیازها و دریافت بازخورد) و دامنه مدیریت (پوشش کلیه فرایندهای سازمانی). این یافته‌ها با مدل‌های لوفتمن و دیگران همخوانی دارد (Sledgianowski & Luftman, 2001; Luftman et al., 2008; Henderson & Venkatraman, 1990; Miyamoto, 2018).

ابعاد بلوغ مدیریت کیفیت نیز در هفت حوزه شناسایی شد: هویت سازمان، بافت سازمانی (استقرار مأموریت و چشم‌انداز)، رهبری (تعیین خط‌مشی کیفیت)، مدیریت فرایند (بهبود عملکرد فرایندها)، مدیریت منابع (منابع انسانی و فناوری)، تحلیل و ارزیابی عملکرد (استفاده از شاخص‌ها و بازنگری) و بهبود، یادگیری و نوآوری (اجرای بهبودهای مستمر). این چارچوب با استاندارد ایزو ۹۰۰۴ و مدل تعالی سازمانی اروپا همپوشانی دارد (Glogovac, Ruso & Maricic, 2022). شکل ۵ مدل استخراج‌شده از ابعاد و شاخص‌های همسویی راهبردی و شکل ۶ مدل مربوط به بلوغ مدیریت کیفیت را نشان می‌دهد.

شکل ۵. مدل استخراج‌شده از مقوله‌های اصلی (ابعاد) و مفاهیم مرتبط با آن‌ها برای همسویی راهبردی



شکل ۶. مدل استخراج شده از مقوله‌های اصلی (ابعاد) و مفاهیم مرتبط با آن‌ها در بلوغ مدیریت کیفیت



بر اساس جداول ۴ و ۵ مکانیسم این انطباق میان بلوغ مدیریت کیفیت و همسویی راهبردی در این پژوهش در چهار سطح مجزا و در عین حال پیوسته ردیابی شده است: بنیادین (رهبری و حاکمیت)، توانمندساز (منابع و شایستگی‌ها)، عملیاتی (فرآیندها) و فرهنگی (ارزش‌ها و ارتباطات). هر یک از این سطوح نقش مشخص و علیتی در شکل‌گیری و تداوم همسویی ایفا می‌کنند و ارتباطات متقابل میان آن‌ها ماهیت چندبعدی و نظام‌مندی را برای سازوکار انطباق توصیف می‌کند.

در سطح بنیادین، رهبری و حاکمیت به‌عنوان نقطه آغازین فرایند انطباق شناسایی می‌شوند. استقرار خط‌مشی و استراتژی کیفیت، شرط راه‌انداز برای ایجاد سازوکارهای حاکمیتی شامل تخصیص بودجه، تشکیل کمیته‌های تصمیم‌گیری و پیاده‌سازی سامانه‌های ارزیابی عملکرد است؛ بدین معنی که بدون چارچوب راهبردی روشن، امکان تخصیص بهینه منابع و شکل‌گیری ساختارهای حاکمیتی اثربخش فراهم نخواهد شد. ارزیابی عملکرد در سیستم کیفیت، مبنایی برای نظارت بر سرمایه‌گذاری‌های راهبردی و تصمیم‌گیری‌های تخصیصی است؛ این رابطه مستقیم میان سنجش عملکرد و تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری، نشان‌دهنده نقش بازخوردهای کمی در هدایت سیاست‌های کلان است (Kaplan & Norton, 2006). شایان‌ذکر است که پرداختن نظام‌مند به مسائل داخلی و خارجی سازمان، بستر تحلیل ریسک را در سطح

حاکمیت تقویت می‌کند و بنابراین شکل‌گیری کمیته‌ها و ساختارهای تخصصی حاکمیتی را تسهیل می‌نماید.

حوزه دوم توانمندسازها است که منابع انسانی و غیرانسانی را شامل می‌شود. مدیریت منابع انسانی با شایستگی فرهنگ راهبردی تخصیص منابع و پاسخ به ریسک‌ها مرتبط است و با دانش و نوآوری پیوند دارد. این نگرش با مدل میاموتو (Miyamoto, 2018) و مدل‌های پیشین همخوانی دارد (Sledgianowski & Luftman, 2001)، (Luftman, et al., 2008) و (Henderson & Venkatraman, 1990). استدلال می‌کند توانمندسازها بدون شایستگی نوآوری را محدود می‌کنند و با یافته‌های سطح توانمندساز مرتبط است. این مهم بر منابع و شایستگی‌ها تمرکز دارد. مدیریت منابع انسانی، آموزش، جذب و حفظ نیروی متخصص و برنامه‌ریزی مسیرهای شغلی همگی پیش‌شرط‌های تحقق بازده سرمایه‌گذاری در توسعه شایستگی‌ها محسوب می‌شوند؛ سرمایه‌گذاری در توسعه مهارت‌ها تنها در حضور یک سیستم مدیریت منابع انسانی بالغ، بازده مورد انتظار را ایجاد می‌کند (Oakland, 2012). علاوه بر این، نوآوری در چارچوب سیستم کیفیت هم‌زمان نقش محرک و محصول را دارد: فرهنگ نوآوری هم نتیجه تقویت‌شده سیستم کیفیت است و هم تسهیل‌کننده خلق روش‌های نوین در سطوح راهبردی و عملیاتی. ارتباط بین اهداف کلان کیفیت و ترجمه آن‌ها به اهداف مهارتی فردی نیز به‌عنوان پیوندی عملیاتی شناسایی شد که تحقق راهبردها را در سطح اجرا ممکن می‌سازد.

مدیریت منابع انسانی در سیستم کیفیت، اساس آموزش و تربیت نیرو را در همسویی راهبردی تشکیل می‌دهد و پیش‌نیاز ضروری برای اجرای برنامه‌های توسعه شایستگی‌ها محسوب می‌شود. رابطه بین استقرار اهداف کیفیت و تعیین اهداف مهارتی فردی نشان می‌دهد اهداف کلان باید به اهداف مهارتی مشخص در سطح فردی ترجمه شوند. همچنین، مدیریت منابع انسانی و کسب دانش سازمانی به‌صورت هم‌زمان، جذب و نگهداری نیروی متخصص را پشتیبانی می‌کنند. ایجاد پست‌های مدیریتی ویژه در ساختار سازمانی، نقش رهبری در تحقق اهداف کیفیت را تقویت می‌کند. درنهایت، مدیریت منابع انسانی در سیستم کیفیت، توسعه مسیرهای شغلی شفاف و انگیزه‌بخش را در همسویی راهبردی امکان‌پذیر می‌سازد.

در سطح عملیاتی، فرآیندها محور اصلی ارتباطات‌اند و تعیین دقیق فرآیندها پیش‌نیاز استانداردسازی و تفویض اختیارات است. شناسایی جامع فرآیندها شرط لازم برای تعیین دامنه پوشش سیستم کیفیت

است؛ به عبارت دیگر، بدون تعریف واضح فرآیندها امکان تعیین مرزهای متناسب سیستم کیفیت وجود ندارد. نتایج نشان می‌دهد که دامنه‌گذاری جامع باید شامل همه حوزه‌های سازمان مانند اداری، فناوری، تولید، لجستیک، بازاریابی و توسعه پایدار باشد تا از گسست در زنجیره ارزش جلوگیری شود؛ حذف یا محدودسازی قلمرو می‌تواند موجب اختلال همسویی شود (Glogovac, Ruso & Maricic, 2022). یکپارچه‌سازی فرآیندهای توسعه فناوری و مدیریت پیوند بین فرآیندها در زمینه زنجیره تأمین و تولید، از جمله مؤلفه‌هایی است که دامنه عملیاتی همسویی را تعمیق می‌کند.

در سطح فرهنگی و ارتباطی، استقرار مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها به عنوان بنیان درک مشترک سازمانی عمل می‌کند. ارزش‌های مشترک زمانی نهادینه می‌شوند که رسماً در چارچوب سیستم کیفیت تعریف و ابلاغ شوند؛ در غیر این صورت، درک و پذیرش راهبرد توسط واحدها دچار نقصان خواهد شد. ارتباطات اثربخش مدیریتی، شبکه بازخورد بین سطوح سازمان و مکانیزم‌های کسب دانش، تسهیل‌کننده تبدیل استراتژی به عمل و تقویت یادگیری سازمانی هستند. مشارکت کارکنان و ذی‌نفعان، همراه با اعتماد سازمانی، از عناصر ضروری برای پیاده‌سازی مستمر همسویی به شمار می‌آیند. همچنین مدیریت اثربخش منابع خارجی (مشاوران و متخصصان) مستلزم چارچوب مدیریت منابع در سیستم کیفیت است تا استفاده از ظرفیت‌های بیرونی به تقویت همسویی بدل شود.

جمع‌بندی یافته‌ها نشان می‌دهد که همسویی راهبردی نتیجه‌ای تصادفی نیست؛ بلکه برونداد یک سیستم کیفیت یکپارچه، بالغ و ترکیب‌شده با سازوکارهای مدیریتی و فرهنگی سازمان است. جدول انطباق (جدول ۶) به صورت نظام‌مند متغیرهای آشکار و پنهان هر دو حوزه را ترسیم کرده و رابطه‌های علی/ابزاری میان مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۴ ابعاد و شاخص‌های همسویی راهبردی برگرفته از ادبیات پژوهش

ابعاد	شاخص	کد/فرآوانی	مراجع
شایستگی‌ها و مهارت‌های سرمایه‌های انسانی Skill	تشویق و فراهم کردن فرصت برای استفاده از کارکنان متخصص داخلی به منظور خلق روش‌های نوین کاری	Ski1/ 26	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Komadinic & Majstorovic, 2017);
	آموزش و تربیت	Ski2/	

ابعاد	شاخص	کد / فراوانی	مراجع
	سرمایه‌های انسانی به‌منظور افزایش ظرفیت کاری	26	(Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (McAdam & Leonard, 2005); (Michiko Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Pryor et al., 2007); (Silva & Matos, 2022); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Vitzilaoui et al., 2022)
	تعیین اهداف مهارتی برای کارکنان و توصیه و ترغیب آنان به گذراندن آزمون‌های مرتبط	Ski3/ 26	
	استخدام پرسنل دارای دانش و مهارت‌های موردنیاز برای مدیریت و عملیات	Ski4/ 30	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010); (Avisona et al., 2004); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (McAdam & Leonard, 2005); (Michiko Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Pryor et al., 2007); (Pun & Hui, 2002); (Schreurs & Moreau, 2006); (Silva & Matos, 2022); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Vitzilaoui et al., 2022)
	ایجاد پست‌های مدیریتی ویژه متخصصان	Ski5/ 30	
	گسترش مسیرهای شغلی (Career Paths) برای متخصصان	Ski6/ 30	
حاکمیت Governance	نظارت و مدیریت بر بودجه	Gov1/22	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Bertolotti et al., 2019); (Bititci et al., 2015); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Koura & Talwar, 2008); (Luftman et al., 2008); (Masana, 2021); (McAdam et al., 2016); (McAdam & Leonard, 2005); (Michiko Miyamoto, 2018); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Pun & Hui, 2002); (Silva & Matos, 2022); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Suchit Ahuja, 2012); (Tarland & Lilja, 2016); (Dima et al., 2023); (Vitzilaoui et al., 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020); (van Kemenade & Hardjono, 2018)
	نظارت و مدیریت بر ارزیابی سرمایه‌گذاری‌ها	Gov2/45	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024);

ابعاد	شاخص	کد / فراوانی	مراجع
			(Asep Wahyudin, Widodo, & Nasuha, 2020); (Avison et al., 2004); (Bertolotti, Macrì, & Vignoli, 2019); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Reed, 2023); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenović, Folta, & Veselinović, 2021); (Luftman, Dorociak, Kempaiah, & Rigoni, 2008); (Makhanya, Nel, & Pretorius, 2018); (Martusewicz, Wierzbic, & Łukaszewicz, 2024); (Masana, 2021); (McAdam, Miller, & McSorley, 2016); (McAdam & Leonard, 2005); (Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Akhtar & Sushil, 2018); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2019); (Pun & Hui, 2002); (Röglinger, Pöppelbuß, & Becker, 2012); (Santos, Mota, & Alencar, 2021); (Schreurs & Moreau, 2006); (Silva & Matos, 2022); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Ahuja, 2012); (Tarland & Lilja, 2016); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Dima, Vitzilaiou, & Glykas, 2023); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (Viegas & Costa, 2023); (Vitzilaiou, Dima, & Glykas, 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopin, 2020); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Glogovac et al., 2022)
	تسهیم و تفویض دقیق و شفاف وظایف و اختیارات	Gov3/29	(Akmal et al., 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Bertolotti, Macrì, & Vignoli, 2019); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Kulenović, Folta, & Veselinović, 2021); (Makhanya, Nel, & Pretorius, 2018); (Masana, 2021); (McAdam, Miller, & McSorley, 2016); (Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2019); (Pun & Hui, 2002); (Silva & Matos, 2022); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Tarland & Lilja, 2016); (Thakur et al., 2024); (Dima, Vitzilaiou, & Glykas, 2023);

ابعاد	شاخص	کد / فراوانی	مراجع
			(Upadhyaya & Bhat, 2021); (Vitzilaiou, Dima, & Glykas, 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopin, 2020); (van Kemenade & Hardjono, 2018)
	ایجاد کمیته‌های مرتبط با تصمیم‌گیری‌ها	Gov4/14	(Akmal et al., 2024); (Avison et al., 2004); (Bertolotti, Macrì, & Vignoli, 2019); (Bititci et al., 2015); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (McAdam & Leonard, 2005); (Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Pryor et al., 2019); (Pun & Hui, 2002); (Schreurs & Moreau, 2006); (Dima, Vitzilaiou, & Glykas, 2023); (Viegas & Costa, 2023)
	شفاف‌سازی و تعریف معیارهای تخصیص و اولویت‌بندی منابع مورد استفاده	Gov5/33	(Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Avisona, et al., 2004); (Bertolotti, Macrì and Vignoli, 2019); (Boateng, Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Ghonim, et al., 2020); (Heesen, B., 2024); (Jonathan H. Reed, 2023); (Makhanya, B. B., Nel, H., & Pretorius, J. H. C., 2018); (Martusewicz, Wierzbic, & Łukaszewicz, 2024); (Masana, F., 2021); (McAdam, Miller, McSorley, 2016); (McAdam, and Leonard, 2005); (Milovanović, V., & Janošević, S., 2019); (Mohammad Akhtar, Sushil, 2018); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor, et al., 2019); (Pun, K. F., & Hui, I. K., 2002); (Röglinger, M., Pöppelbuß, J., & Becker, J., 2012); (Santos, I. M. D., Mota, C. M. D. M., & Alencar, L. H., 2021); (Schreurs, J., & Moreau, R., 2006); (Suchit Ahuja, 2012); (Tarland, L., & Lilja, M., 2016); (Terziovski, M., & Samson, D., 1998); (Thakur, et al., 2024); (Thaleia Dima, Maria Vitzilaiou, Michail Glykas, 2023); (Upadhyaya, G., & Bhat K, S., 2021); (Viegas, & Costa, 2023); (Vitzilaiou, Dima, & Glykas, 2022); (Walaszczyk, A., & Polak-Sopin, 2020); (van Kemenade, E., & Hardjono, T. W., 2018); (Glogovac, et al, 2022)
	استانداردسازی فرایندهای سازمان	Gov6/24	(Akmal et al., 2024; Heesen, 2024; Hilverda et al., 2023; Jonathan H. Reed, 2023; Komadinić & Majstorović, 2017; Makhanya et al., 2018; Masana, 2021; McAdam et al., 2016; McAdam & Leonard, 2005;

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
			Milovanović & Janošević, 2019; Prabowo & Saptadi, 2020; Pun & Hui, 2002; Röglinger et al., 2012; Santos et al., 2021; Silva & Matos, 2022; Suchit Ahuja, 2012; Tarland & Lilja, 2016; Terziovski & Samson, 1998; Thaleia Dima et al., 2023; Upadhyaya & Bhat K, 2021; Viegas & Costa, 2023; Vitzilaiou et al., 2022; Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020; Glogovac et al., 2022)
	مدیریت و نظارت بر ریسک‌ها	Gov7/26	(Bertolotti et al., 2019; Bititci et al., 2015; Edgeman, 2018; Heesen, 2024; Koura & Talwar, 2008; Luftman et al., 2008; Makhanya et al., 2018; Martusewicz et al., 2024; Masana, 2021; Michiko Miyamoto, 2018; Milovanović & Janošević, 2019; Mohammad Akhtar & Sushil, 2018; Pryor et al., 2019; Pun & Hui, 2002; Santos et al., 2021; Schreurs & Moreau, 2006; Silva & Matos, 2022; Tarland & Lilja, 2016; Terziovski & Samson, 1998; Thaleia Dima et al., 2023; Upadhyaya & Bhat K, 2021; Viegas & Costa, 2023; Vitzilaiou et al., 2022; Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020; van Kemenade & Hardjono, 2018; Glogovac et al., 2022)
ارزش Value	درک ارزش در میان همه بخش‌های کسب و کار	Val1/ 44	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021; Akmal et al., 2024; Al-Kasasbeh & Madadha, 2024; Alagaraja et al., 2015; Alam et al., 2024; Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010; Avison et al., 2004; Bertolotti et al., 2019; Bititci et al., 2015; Boateng & Yamoah, 2023; Devi et al., 2022; Edgeman, 2018; Ghonim et al., 2020; Heesen, 2024; Hilverda et al., 2023; Jonathan H. Reed, 2023; Koura & Talwar, 2008; Kulenović et al., 2021; Luftman et al., 2008; Makhanya et al., 2018; Martusewicz et al., 2024; Masana, 2021; McAdam et al., 2016; McAdam & Leonard, 2005; Michiko Miyamoto, 2018; Milovanović & Janošević, 2019; Mohammad Akhtar & Sushil, 2018; Pryor et al., 2019; Pun & Hui, 2002; Röglinger et al., 2012; Santos et al., 2021; Schreurs & Moreau, 2006; Silva & Matos, 2022; Sledgianowski & Luftman, 2001; Suchit Ahuja, 2012;

ابعاد	شاخص	کد/فراوانی	مراجع
			Tarland & Lilja, 2016; Terziovski & Samson, 1998; Thaleia Dima et al., 2023; Upadhyaya & Bhat K, 2021; Viegas & Costa, 2023; Vitzilaiou et al., 2022; Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020; van Kemenade & Hardjono, 2018; Glogovac et al., 2022)
	مشارکت کارکنان در فرآیند پیاده‌سازی پروژه‌های استراتژیک و کیفیت	Val2/ 41	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021; Akmal et al., 2024; Al-Kasasbeh & Madadha, 2024; Alagaraja et al., 2015; Alam et al., 2024; Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010; Asep Wahyudin et al., 2020; Avison et al., 2004; Bertolotti et al., 2019; Bititci et al., 2015; Boateng & Yamoah, 2023; Devi et al., 2022; Edgeman, 2018; Ghonim et al., 2020; Heesen, 2024; Hilverda et al., 2023; Jonathan H. Reed, 2023; Koura & Talwar, 2008; Kulenović et al., 2021; Luftman et al., 2008; Makhanya et al., 2018; Martusewicz et al., 2024; Masana, 2021; McAdam et al., 2016; McAdam & Leonard, 2005; Michiko Miyamoto, 2018; Milovanović & Janošević, 2019; Mohammad Akhtar & Sushil, 2018; Prabowo & Saptadi, 2020; Pryor et al., 2019; Pun & Hui, 2002; Santos et al., 2021; Silva & Matos, 2022; Sledgianowski & Luftman, 2001; Tarland & Lilja, 2016; Thakur et al., 2024; Thaleia Dima et al., 2023; Upadhyaya & Bhat K, 2021; Viegas & Costa, 2023; Vitzilaiou et al., 2022; Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020; van Kemenade & Hardjono, 2018; Glogovac et al., 2022)
	مشارکت کارکنان کیفیت در فرآیند برنامه‌ریزی مدیریت سازمان	Val3/ 39	(Masana, 2021; Bititci et al., 2015; Ghonim et al., 2020; Vitzilaiou et al., 2022; Heesen, 2024; Bertolotti et al., 2019; Pun & Hui, 2002; Santos et al., 2021; Akmal et al., 2024; Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010; Hilverda et al., 2023; Tarland & Lilja, 2016; Makhanya et al., 2018; Kulenović et al., 2021; Milovanović & Janošević, 2019; Pryor et al., 2019; Röglinger et al., 2012; Schreurs & Moreau, 2006; Thaleia Dima et al., 2023; Viegas & Costa, 2023; Upadhyaya & Bhat K, 2021; Devi et al., 2022; Edgeman, 2018; Martusewicz et al., 2024; Silva & Matos,

ابعاد	شاخص	کد / فراوانی	مراجع
			2022; Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020; Alam et al., 2024; Avison et al., 2004; Boateng & Yamoah, 2023; Komadinić & Majstorović, 2017; Koura & Talwar, 2008; Michiko Miyamoto, 2018; Terziovski & Samson, 1998; van Kemenade & Hardjono, 2018; Alagaraja et al., 2015; Asep Wahyudin et al., 2020; Jonathan H. Reed, 2023; McAdam & Leonard, 2005; Mohammad Akhtar & Sushil, 2018; Thakur et al., 2024)
	تسهیم اهداف و ریسک‌ها بین مدیریت ارشد و هر یک از دپارتمان‌ها	Val4/ 29	(Akmal et al., 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Bertolotti, Macrì, & Vignoli, 2019); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Kulenović, Folta, & Veselinović, 2021); (Makhanya, Nel, & Pretorius, 2018); (Masana, 2021); (McAdam, Miller, & McSorley, 2016); (Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2019); (Pun & Hui, 2002); (Silva & Matos, 2022); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Tarland & Lilja, 2016); (Thakur et al., 2024); (Dima, Vitzilaiou, & Glykas, 2023); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (Vitzilaiou, Dima, & Glykas, 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopin, 2020); (van Kemenade & Hardjono, 2018)
	وجود اعتماد متقابل بین واحدهای کسب‌وکار و همکاران	Val5/ 30	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021; Akmal et al., 2024; Alagaraja et al., 2015; Alam et al., 2024; Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010; Asep Wahyudin et al., 2020; Avison et al., 2004; Bertolotti et al., 2019; Devi et al., 2022; Edgeman, 2018; Ghonim et al., 2020; Heesen, 2024; Jonathan H. Reed, 2023; Koura & Talwar, 2008; Kulenović et al., 2021; Luftman et al., 2008; Makhanya et al., 2018; Martusewicz et al., 2024; Masana, 2021; Pryor et al., 2019; Pun & Hui, 2002; Santos et al., 2021; Silva & Matos, 2022; Sledgianowski & Luftman, 2001; Suchit Ahuja, 2012; Thakur et al., 2024; Upadhyaya & Bhat K, 2021; Viegas & Costa, 2023;

ابعاد	شاخص	کد/فراوانی	مراجع
			Vitzilaoui et al., 2022; Glogovac et al., 2022)
	مشاوره گرفتن از متخصصان یا سازمان‌های خارجی در مورد پروژه‌های استراتژیک و مدیریت کیفیت	Val6/12	(Avison et al., 2004); (Bertolotti et al., 2019); (Boateng & Yamoah, 2023); (Ghonim et al., 2020); (Kaplan & Norton, 2006); (Lufman et al., 2008); (McAdam et al., 2016); (Miyamoto, 2018); (Pryor et al., 2019); (Reed, 2023); (Renaud & Walsh, 2010); (Tarland & Lilja, 2016)
	همکاران به صورت جوهری (فلسفه) و محتوایی استراتژی مدیریت شرکت را درک می‌کنند	Com2/24	(Ahuja, 2012); (Alagaraja et al., 2015); (Akhtar & Sushil, 2018); (Alam et al., 2024); (Al-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Avison et al., 2004); (Bertolotti et al., 2019); (Boateng & Yamoah, 2023); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Kaplan & Norton, 2006); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Masana, 2021); (Makhanya et al., 2018); (McAdam et al., 2016); (Pryor et al., 2019); (Reed, 2023); (Santos et al., 2021); (Tarland & Lilja, 2016); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Vitzilaoui et al., 2022)
	همکاران واحدهای کسب و کار، محیط مدیریت کیفیت و استراتژی بهبود مستمر در شرکت را درک می‌کنند	Com3/24	
ارتباطات و تبادل اطلاعات Communication	ارتباط مدیران با همکاران کیفیت در جهت درک شرایط مدیریت کیفیت و بهبود مستمر	Com1/22	(Alagaraja et al., 2015); (Akhtar & Sushil, 2018); (Alam et al., 2024); (Al-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Avison et al., 2004); (Bertolotti et al., 2019); (Boateng & Yamoah, 2023); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Kaplan & Norton, 2006); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Masana, 2021); (Makhanya et al., 2018); (McAdam et al., 2016); (Pryor et al., 2019); (Reed, 2023); (Santos et al., 2021); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Vitzilaoui et al., 2022)
	تبادل ایده بین دپارتمان‌ها از طریق بهره‌گیری از سیستم‌های اشتراک‌گذاری اطلاعات و گروه‌افزارهای اینترنت شرکتی در زمینه‌های مدیریت دانش و ریسک	Com4/22	
	برگزاری جلسات منظم در مورد پروژه‌های مدیریت	Com5/20	(Alagaraja et al., 2015); (Akhtar & Sushil, 2018); (Alam et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Avison et al., 2004); (Bertolotti et al., 2019); (Boateng &

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
	کیفیت و بهبود		Yamoah, 2023); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Masana, 2021); (Makhanya et al., 2018); (McAdam et al., 2016); (Pryor et al., 2019); (Reed, 2023); (Santos et al., 2021); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Vitzilaiou et al., 2022)
مشارکت و به کارگیری ذی‌نفعان Participation	درک الزامات، نیازها و توقعات ذی‌نفعان در میان همه بخش‌های کسب‌وکار	Par1/34	(Akhtar & Sushil, 2018); (Alam et al., 2024); (Al-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Bertolotti et al., 2019); (Boateng & Yamoah, 2023); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Kaplan & Norton, 2006); (Komadinic & Majstorovic, 2017); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenovic et al., 2021); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (McAdam & Leonard, 2005); (McAdam et al., 2016); (Milovanovic & Janosevic, 2019); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2007); (Reed, 2023); (Santos et al., 2021); (Schreurs & Moreau, 2006); (Silva & Matos, 2022); (Tarland & Lilja, 2016); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Viegas & Costa, 2023); (Vitzilaiou et al., 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopinska, 2020)
	مشارکت کارکنان در فرآیند مدیریت ذی‌نفعان	Par2/34	
	مشارکت ذی‌نفعان در فرایند برنامه‌ریزی مدیریت (مستقیم و غیرمستقیم)	Par3/34	
	دریافت بازخورد و به‌روزرسانی استراتژی‌های سازمان	Par4/34	
	وجود اعتماد متقابل بین ذی‌نفعان کسب‌وکار و مدیریت سازمان	Par5/34	
دامنه مدیریت کیفیت Scope	شامل فرایندهای وظایف اداری عمومی (مانند برنامه‌ریزی، امور مالی، حسابداری، اقدامات نظارتی، فاوا و کنترل کیفیت)	Sco1/21	(Michiko Miyamoto, 2018); (AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Luftman et al., 2008); (Masana, 2021); (Röglinger et al., 2012); (Tarland & Lilja, 2016); (Akmal et al., 2024); (Heesen, 2024); (Koura & Talwar, 2008); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pun & Hui, 2002); (Thaleia Dima et al., 2023); (Vitzilaiou et al., 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopinska, 2020); (Alam et al., 2024); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Kulenovic et al., 2021); (Milovanovic & Janosevic, 2019); (Santos et al., 2021); (Viegas & Costa, 2023)
	شامل فرایندهای مدیریت پرسنل و نیروی کار (مانند)	Sco2/38	

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
	مدیریت منابع انسانی و مزایا، استخدام و آموزش پرسنل، پرداخت حقوق و دستمزد، بهداشت شغلی و غیره.		(Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Jonathan H. Reed, 2023); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (McAdam et al., 2016); (McAdam & Leonard, 2005); (Michiko Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2019); (Pun & Hui, 2002); (Silva & Matos, 2022); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Tarland & Lilja, 2016); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Thaleia Dima et al., 2023); (Upadhyaya & Bhat K, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Vitzilaiou et al., 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020); (Glogovac et al., 2022)
	شامل فرایندهای توسعه فناوری (مانند تحقیق و توسعه R&D)، طراحی محصول، مدیریت دانش و طراحی تجهیزات تولید	Sco3/22	22 (Michiko Miyamoto, 2018); (Luftman et al., 2008); (Tarland & Lilja, 2016); (AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Avison et al., 2004); (Masana, 2021); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alam et al., 2024); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Jonathan H. Reed, 2023); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Schreurs & Moreau, 2006); (Terziovski & Samson, 1998); (Thaleia Dima et al., 2023); (Upadhyaya & Bhat K, 2021); (Glogovac et al., 2022)
	شامل فرایندهای مدیریت تأمین کالا، خدمات و لجستیک (مانند برنامه ریزی تقاضا، پرداخت و صورتحساب، خرید، حمل، انبار و غیره).	Sco4/29	(Akmal et al., 2024); (Alam et al., 2024); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Jonathan H. Reed, 2023); (Makhanya et al., 2018); (Masana, 2021); (McAdam et al., 2016); (Michiko Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Santos et al., 2021); (Terziovski & Samson, 1998); (Upadhyaya & Bhat K, 2021); (van

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
			Kemenade & Hardjono, 2018); (Devi et al., 2022); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Hilverda et al., 2023); (Kulenović et al., 2021); (Martusewicz et al., 2024); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Röglinger et al., 2012); (Silva & Matos, 2022); (Thaleia Dima et al., 2023); (Vitzilaiou et al., 2022); (Bertolotti et al., 2019); (Suchit Ahuja, 2012); (Pun & Hui, 2002)
	شامل فرایندهای تولید (مانند بهینه‌سازی، مدیریت مصرف منابع، نگهداری و تعمیرات، کنترل تجهیزات، بازرسی و غیره).	Sco5/39	(Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Bertolotti et al., 2019); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Hilverda et al., 2023); (Jonathan H. Reed, 2023); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (McAdam et al., 2016); (McAdam & Leonard, 2005); (Michiko Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2019); (Pun & Hui, 2002); (Röglinger et al., 2012); (Santos et al., 2021); (Silva & Matos, 2022); (Suchit Ahuja, 2012); (Tarland & Lilja, 2016); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Thaleia Dima et al., 2023); (Upadhyaya & Bhat K, 2021); (Viegas & Costa, 2023); (Vitzilaiou et al., 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Glogovac et al., 2022)
	فرایندهای بازاریابی و فروش (مانند ترویج، برنامه‌ریزی تقاضا، قیمت‌گذاری، پرداخت و صورتحساب، حمل، انبار، پردازش سفارش، برنامه‌ریزی حمل‌ونقل و	Sco6/32	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alam et al., 2024); (Bertolotti et al., 2019); (Bititci et al., 2015); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenović et al., 2021); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (McAdam et al., 2016); (McAdam & Leonard, 2005); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Prabowo & Saptadi, 2020);

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
	تحويل محصول نهایی و انبارش محصول نهایی و غیره)		(Pryor et al., 2019); (Pun & Hui, 2002); (Santos et al., 2021); (Schreurs & Moreau, 2006); (Silva & Matos, 2022); (Suchit Ahuja, 2012); (Tarland & Lilja, 2016); (Terziovski & Samson, 1998); (Thaleia Dima et al., 2023); (Upadhyaya & Bhat K, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Vitzilaiou et al., 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020); (Glogovac et al., 2022)
	فرایندهای پایداری، (ایمنی، بهداشت، محیط زیست، مسئولیت اجتماعی)	Sco7/25	(Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alam et al., 2024); (Boateng & Yamoah, 2023); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Hilverda et al., 2023); (Koura & Talwar, 2008); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (McAdam et al., 2016); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Pryor et al., 2019); (Pun & Hui, 2002); (Santos et al., 2021); (Schreurs & Moreau, 2006); (Silva & Matos, 2022); (Thakur et al., 2024); (Thaleia Dima et al., 2023); (Upadhyaya & Bhat K, 2021); (Vitzilaiou et al., 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Glogovac et al., 2022)

جدول ۵. ابعاد و شاخص‌های مدل‌های بلوغ مدیریت کیفیت برگرفته از ادبیات پژوهش

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
بافت سازمان Context	استقرار مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها و فرهنگ کیفیت (ویژگی‌های منحصر به فرد، ارزش‌ها، مأموریت، چشم‌انداز و فرهنگ یک سازمان اشاره دارد که آن را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد)	Idn1/ 33	(Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Avisona et al., 2004); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Kaplan & Norton, 2006); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2024); (Martusewicz et al., 2024); (McAdam & Leonard, 2005); (McAdam et al., 2016); (Milovanović & Janošević, 2019); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2007); (Pun & Hui, 2002); (Reed, 2023); (Santos et al., 2021); (Silva & Matos, 2022);

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
			(Sledgianowski & Luftman, 2001); (Thakur et al., 2024); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020)
بافت سازمان Context	برآورده ساختن الزامات ذی‌نفعان (مشتریان، کارکنان، تأمین کنندگان، قانون‌گذاران)	Con1/34	(Akhtar & Sushil, 2018); (Alam et al., 2024); (Al-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Bertolotti et al., 2019); (Boateng & Yamoah, 2023); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Kaplan & Norton, 2006); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenović et al., 2021); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (McAdam & Leonard, 2005); (McAdam et al., 2016); (Milovanović & Janošević, 2019); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2007); (Reed, 2023); (Santos et al., 2021); (Schreurs & Moreau, 2006); (Silva & Matos, 2022); (Tarland & Lilja, 2016); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Viegas & Costa, 2023); (Vitzilaiou et al., 2022); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020)
	پرداختن به مسائل خارجی و داخلی (مسائل داخلی: فرهنگ سازمانی، منابع، ساختار، فرآیندها. مسائل خارجی: قوانین، بازار رقابت، فناوری، شرایط اقتصادی)	Con2/33	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Asep Wahyudin et al., 2020); (Avisona et al., 2004); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Jonathan H. Reed, 2023); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (McAdam & Leonard, 2005); (McAdam et al., 2016); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2007); (Pun & Hui, 2002); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Tarland & Lilja, 2016); (Thakur et al., 2024);

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
			(Vitzilaiou et al., 2022)
رهبری Leadership	رهبری (به طور کلی)	Lea1/15	(Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Avisona et al., 2004); (Boateng & Yamoah, 2023); (Edgeman, 2018); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Martusewicz et al., 2024); (Milovanović & Janošević, 2019); (Pryor et al., 2007); (Silva & Matos, 2022); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020)
	استقرار خط‌مشی و استراتژی کیفیت	Lea2/15	
	استقرار اهداف کیفیت	Lea3/15	
	ارتباطات	Lea4/15	
مدیریت فرایند Process management	مدیریت فرایند (به طور کلی)	Pro1/19	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Akmal et al., 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Asep Wahyudin et al., 2020); (Avisona et al., 2004); (Bertolotti et al., 2019); (Devi et al., 2022); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (McAdam & Leonard, 2005); (Milovanović & Janošević, 2019); (Pryor et al., 2007); (Pun & Hui, 2002); (Thakur et al., 2024)
	تعیین فرآیندها	Pro2	
	استقرار مسئولیت و اختیار برای فرآیندها	Pro3	
	مدیریت پیوند (ارتباط) بین فرآیندها	Pro4	
	حفظ و نگهداری سطح عملکرد فرآیندها	Pro5	
	بهبود عملکرد فرآیندها	Pro6	
مدیریت منابع Resource Management	مدیریت منابع (به طور کلی)	Rem1/10	(Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Wahyudin et al., 2020); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Edgeman, 2018); (Jonathan H. Reed, 2023); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Pun & Hui, 2002); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020)
	مدیریت منابع انسانی	Rem2/30	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010); (Avisona et al., 2004); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Koura & Talwar, 2008); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (McAdam & Leonard, 2005); (Michiko

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
			Miyamoto, 2018); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Pryor et al., 2007); (Pun & Hui, 2002); (Schreurs & Moreau, 2006); (Silva & Matos, 2022); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Vitzilaoui et al., 2022)
	کسب دانش سازمانی	Rem3/24	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010); (Asep Wahyudin et al., 2020); (Avisona et al., 2004); (Bertolotti et al., 2019); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Ghonim et al., 2020); (Glogovac et al., 2022); (Heesen, 2024); (Jonathan H. Reed, 2023); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Masana, 2021); (McAdam et al., 2016); (Michiko Miyamoto, 2018); (Pryor et al., 2019); (Pun & Hui, 2002); (Röglinger et al., 2012); (Santos et al., 2021); (Suchit Ahuja, 2012); (Tarland & Lilja, 2016); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Dima et al., 2023); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Vitzilaoui et al., 2022)
	به کارگیری فناوری‌ها	Rem4/31	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010); (Asep Wahyudin et al., 2020); (Avisona et al., 2004); (Bertolotti et al., 2019); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Ghonim et al., 2020); (Glogovac et al., 2022); (Heesen, 2024); (Jonathan H. Reed, 2023); (Kulenović et al., 2021); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (Michiko Miyamoto, 2018); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Röglinger et al., 2012); (Schreurs & Moreau, 2006); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Suchit Ahuja, 2012); (Tarland & Lilja, 2016); (Thakur et al., 2024); (Dima et

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
			al., 2023); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (Viegas & Costa, 2023)
	مدیریت زیرساخت و محیط کار	Rem5/23	AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Alagaraja et al., 2015); (Alam et al., 2024); (Avisona et al., 2004); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Byrd & Turner, 2000); (Byrd et al., 2006); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Goedvolk et al., 2000); (Heesen, 2024); (Henderson & Venkatraman, 1993); (Jonathan H. Reed, 2023); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Masana, 2021); (Michiko Miyamoto, 2018); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Pun & Hui, 2002); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Tarland & Lilja, 2016); (Wahyudin et al., 2020); (Walaszczyk & Polak-Sopińska, 2020)
	مدیریت منابع موردنیاز تأمین شده از خارج	Rem6/22	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alam et al., 2024); (Avisona et al., 2004); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Komadinić & Majstorović, 2017); (Koura & Talwar, 2008); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Milovanović & Janošević, 2019); (Pun & Hui, 2002); (Schreurs & Moreau, 2006); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Tarland & Lilja, 2016); (Upadhyaya & Bhat, 2021)
	مدیریت منابع طبیعی مورد استفاده	Rem7/15	(Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alam et al., 2024); (Alexandre Renaud & Isabelle Walsh, 2010); (Boateng & Yamoah, 2023); (Edgeman, 2018); (Ghonim et al., 2020); (Glogovac et al., 2022); (Koura & Talwar, 2008); (Martusewicz et al., 2024); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Santos et al., 2021); (Thakur et al., 2024); (Dima et al., 2023); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (Vitzilaoui et al., 2022)
تحلیل و ارزیابی عملکرد Performance	استفاده از شاخص های عملکرد	PAE1/32	(AL-Hashem & Abu Orabi, 2021); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alam et al., 2024); (Asep Wahyudin et al., 2020); (Avisona et al., 2004); (Bertolotti et al.,
	تحلیل عملکرد	PAE2/32	

ابعاد	شاخص	کد/ فراوانی	مراجع
analysis and evaluation	ارزیابی عملکرد	PAE3/32	2019); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Dima et al., 2023); (Heesen, 2024); (Hilverda et al., 2023); (Jonathan H. Reed, 2023); (Koura & Talwar, 2008); (Luftman et al., 2008); (Makhanya et al., 2018); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (McAdam & Leonard, 2005); (Milovanović & Janošević, 2019); (Mohammad Akhtar & Sushil, 2018); (Prabowo & Saptadi, 2020); (Pryor et al., 2007); (Pun & Hui, 2002); (Röglinger et al., 2012); (Santos et al., 2021); (Schreurs & Moreau, 2006); (Silva & Matos, 2022); (Sledgianowski & Luftman, 2001); (Thakur et al., 2024); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018)
	ممیزی داخلی	PAE4/32	
	خودارزیابی عملکرد	PAE5/32	
	بازنگری عملکرد	PAE6/32	
بهبود، یادگیری و نوآوری Improvement, Learning and Innovation	اجرای بهبودها	ILI1/24	(Akmal et al., 2024); (Al-Kasasbeh & Madadha, 2024); (Alam et al., 2024); (Bititci et al., 2015); (Boateng & Yamoah, 2023); (Devi et al., 2022); (Dima et al., 2023); (Edgeman, 2018); (Hilverda et al., 2023); (Koura & Talwar, 2008); (Martusewicz et al., 2024); (Masana, 2021); (McAdam & Leonard, 2005); (McAdam et al., 2016); (Milovanović & Janošević, 2019); (Santos et al., 2021); (Schreurs & Moreau, 2006); (Silva & Matos, 2022); (Terziovski & Samson, 1998); (Thakur et al., 2024); (Upadhyaya & Bhat, 2021); (van Kemenade & Hardjono, 2018); (Viegas & Costa, 2023); (Vitzilaiou et al., 2022)
	یادگیری	ILI2/24	
	کاربرد نوآوری	ILI3/24	

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف تبیین ارتباط بین بلوغ مدیریت کیفیت و همسویی راهبردی و ارائه چارچوبی انطباقی انجام شد. یافته‌ها نشان داد که این دو حوزه نه تنها در تعامل با یکدیگر قرار دارند، بلکه رابطه‌ای چندبعدی را تشکیل می‌دهند. در تحلیل ابعاد و روابط انطباقی، انتخاب ابعاد در هر دو حوزه مبتنی بر مطالعه عمیق مدل‌های معتبر صورت گرفت. در حوزه همسویی راهبردی، ابعاد ابتدا با تأثیر از چارچوب لوفتمن (Luftman, 2000) و مدل هندرسون و ونکاترامان (Henderson & Venkatraman, 1990) بررسی شد. این ابعاد و شاخص‌ها با مدل‌های متأخری مانند آنچه در مقاله

میاموتو (Miyamoto, 2018) ذکر شده همخوانی داشت، درحالی که ابعاد بلوغ مدیریت کیفیت با مدل تعالی بنیاد اروپایی، استاندارد ایزو ۹۰۰۴ همپوشانی دارد. هسته اصلی این چارچوب، ترسیم یک نقشه ارتباطی نظام مند است که نشان می دهد چگونه ابعاد بلوغ مدیریت کیفیت ازجمله رهبری، مدیریت فرایند و مدیریت منابع به عنوان توانمندسازها و پیش نیازهای ضروری برای محقق شدن ابعاد مختلف همسویی راهبردی مانند حاکمیت، شایستگی های انسانی و ارزش عمل می کنند. این ارتباط علی به سازمان ها کمک می کند تا درک کنند که دستیابی به اهداف راهبردی، مستلزم سرمایه گذاری و تقویت سیستم های زیربنایی کیفیت است (Kaplan & Norton, 2006)، (Dima, Vitzilaoui, & Glykas, 2023). تحلیل روابط در جدول انطباق نشان می دهد که این ارتباطات که در جدول ۶ آورده شده اند، نشان دهنده ی متغیرهای آشکار و پنهان همسویی راهبردی از یک سو و بلوغ مدیریت کیفی متناظر در مقابل آن هستند. در هر مورد، شرح مختصری از ارتباط آورده شده است. مکانیسم این انطباق را می توان در چهار حوزه طبقه بندی کرد.

نخستین حوزه، حوزه راهبردی است. نماد این حوزه را می توان در قالب رهبری در بلوغ مدیریت کیفیت و عنصر حاکمیت در همسویی راهبردی برجسته کرد. در مدل های کیفی که با نگاهی انطباقی به مسائل می نگرند، تأکید عمدتاً بر نقش رهبری در پیاده سازی استراتژی است؛ اما این مدل ها در شناسایی، ارزیابی و تحلیل مسائل داخلی و خارجی می توانند بسیار کارآمد و مستدل عمل کنند (Glogovac et al., 2022). سامانه های نظارتی و ارزیابی عملکرد، کمیته های تصمیم گیری، وظایف و اختیارات و مدیریت ریسک های سازمان از مصادیق این حوزه به شمار می آیند.

حوزه دوم، توانمندسازها هستند. از نمونه های بارز این توانمندسازها می توان به منابع اشاره کرد. فراتر از تأمین منابع مالی و مواد مصرفی، منابع در این حوزه در دو دسته اساسی قرار می گیرند: سرمایه های انسانی و موارد غیرانسانی مانند ابزار و تجهیزات. این موارد در این بخش به عنوان توانمندساز برای همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت شناخته می شوند. مدیریت منابع انسانی با محوریت شایستگی و به کارگیری صحیح آن، ایجاد فرهنگی که از حوزه راهبردی سرچشمه می گیرد، مدیریت و تخصیص یکپارچه منابع و اقدام در راستای پاسخ به ریسک های شناسایی شده در این حوزه از اهمیت ویژه ای برخوردارند. همان طور که اشاره شد، این حوزه با کسب دانش سازمانی و نوآوری نیز مرتبط است. این نگرش به مهارت های سرمایه های انسانی با مدل همسویی راهبردی

(Miyamoto, 2018) بر مبنای مدل‌های پیشین همسویی راهبردی و بلوغ آن همخوانی دارد. (Sledgianowski & Luftman, 2001)، (Luftman, et al., 2008)، (Henderson & Venkatraman, 1990).

حوزه سوم در سطح عملیاتی جای دارد. در این دسته، فرآیندها قرار می‌گیرند. فرآیندها و استانداردسازی آن‌ها از یک سو، حاکمیت سازمان را محقق می‌سازد و از سوی دیگر، موجب استقرار روشن مسئولیت‌ها و اختیارات می‌شود. در این حوزه، شناسایی جامع فرآیندها و پوشش دادن تمامی فعالیت‌های وظیفه‌ای سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ به عبارت دیگر، محدود کردن قلمرو مدیریت کیفیت به بخش‌ها یا وظایف خاص می‌تواند بر همسویی راهبردی تأثیر منفی بگذارد؛ به طور مثال، حذف فرآیندهای مدیریت منابع انسانی یا نوآوری و توسعه فناوری. مطالعات نشان می‌دهند که نگرش فرآیندمحور، کنترل شاخص‌های دارای اهمیت راهبردی را تسهیل می‌کند. (Glogovac et al., 2022)

در حوزه آخر، فرهنگ، ارزش‌ها و ارتباطات قرار دارند که همانند دو حوزه پیشین، ریشه در حاکمیت و رهبری دارند. ارزش‌ها دو جنبه اصلی دارند: نخست، تعریف «ارزش پیشنهادی» سازمان به مشتری است که در مدل همسویی راهبردی نورتون و کاپلان (Kaplan & Norton, 2006) نیز آمده و امروزه در چارچوب استاندارد ایزو ۱ در معنای وسیع‌تر «مشتری» به «ذی‌نفعان» گسترش یافته است. دوم، آن دسته از ارزش‌های سازمانی و حرفه‌ای هستند که به تدریج در قالب الگوها و مفروضات اساسی و گاهی منحصربه‌فرد سازمان، به صورت فرهنگ سازمانی تجلی می‌یابند. نکته کلیدی، همسویی این فرهنگ و ارزش‌های جزئی با ارزش‌های نهایی پیشنهادی به ذی‌نفعان است؛ به عبارت دیگر، هر آنچه در زنجیره ارزش سازمان جایگاهی نداشته باشد، به نوعی اتلاف محسوب می‌شود. این ارزش‌ها باید در سراسر سازمان توسط کارکنان درک و مورد توجه قرار گیرند که لازمه آن، برقراری ارتباطات گسترده عمودی (بالا به پایین و پایین به بالا) و افقی و گاه به صورت ترکیبی (بین هیئت‌مدیره، واحدهای پشتیبانی، واحدهای کسب و کار استراتژیک و واحدهای پشتیبان آن‌ها) است (Kaplan & Norton, 2006). این ارتباطات هم‌زمان سه نقش حیاتی ایفا می‌کنند: موجب ترجمه استراتژی در سطوح مختلف سازمان می‌شوند، زنجیره بازخورد به سطوح بالایی سازمان را تشکیل

می‌دهند و به ارتقای دانش سازمانی و نوآوری کمک می‌کنند. علاوه بر این، ارتباطاتی که حتی در لایه‌های فرهنگ سازمانی نفوذ کرده باشد، موجب افزایش مشارکت کارکنان، مشتریان و در معنای گسترده‌تر، تمامی ذی‌نفعان می‌گردد.

این تحلیل‌ها نشان می‌دهد که همسویی، یک نتیجه‌گیری تصادفی نیست، بلکه برونداد یک سیستم کیفیت یکپارچه و بالغ است. بعلاوه یافته‌های این تحقیق مؤید نگرشی جدید به کیفیت است که از سال ۲۰۱۸ در قالب استاندارد برای موفقیت پایدار مطرح شده است. بر اساس استاندارد ایزو ۹۰۰۴، کیفیت سازمانی به میزانی اطلاق می‌شود که ویژگی‌های ذاتی سازمان، نیازها و انتظارات مشتریان و سایر ذی‌نفعان را برای دستیابی به موفقیت پایدار برآورده می‌سازد. این تعریف بر دو محور اصلی استوار است: انطباق با الزامات ذی‌نفعان که مستلزم پاسخگویی مؤثر ویژگی‌های بنیادین سازمان به خواسته‌های مشتریان، کارکنان و جامعه است؛ و دستیابی به موفقیت پایدار که بر شناسایی عوامل حیاتی برای حفظ نتایج بلندمدت در محیط‌های پویا تأکید دارد. در این چارچوب، کیفیت سازمانی به عنوان مفهومی فراگیرتر از کیفیت محصولات و خدمات در نظر گرفته می‌شود که بر کلیت فرآیندها و سیستم‌های سازمانی برای دستیابی به نتایج پایدار در تمامی ابعاد فعالیت سازمان متمرکز است. ابعاد این نگرش همچنان که گفته شد با ابعاد همسویی راهبردی ارتباط و حتی در برخی موارد همپوشانی دارد. تکرار برخی مؤلفه‌ها در هر دو بعد همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت بازتاب پیوند ذاتی و مکمل این دو حوزه است: همسویی راهبردی سازوکارهای جهت‌دهی و هم‌راستا کردن اهداف، منابع و فرایندها را فراهم می‌آورد و بلوغ مدیریت کیفیت نشان‌دهنده نهادینه شدن همین سازوکارها در رفتار، ساختار و عملکرد سازمانی است. از این رو تکرار متغیرها نه افزونگی، بلکه بعدهای مختلف یک واقعیت واحد را در سطوح راهبردی و عملیاتی نمایان می‌سازد. متغیرهای مشترک از قبیل تعابیر خط‌مشی و استراتژی، مشارکت ذی‌نفعان، مدیریت ریسک، مدیریت دانش و نوآوری، مدیریت منابع، مدیریت فرایند و تحلیل و ارزیابی عملکرد، هر یک وجوه تکمیلی دارند: به عنوان ابزار یا شرط تحقق در سطح همسویی و به عنوان شاخص و نشانه نهادینه شدن در سطح بلوغ. برای مثال، تدوین و استقرار خط‌مشی نقش جهت‌دهنده دارد و توانایی ترجمه آن به فرایندهای عملیاتی شاخص بلوغ است؛ مشارکت ذی‌نفعان هم همگرایی انتظارات را تضمین می‌کند و هم نشانه

ارائه چارچوب انطباقی نظری برای همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت در سازمان‌های صنعتی؛ اسمعیل زاده و همکاران | ۱۳۷

پختگی تصمیم‌سازی مشارکتی؛ مدیریت ریسک در تصمیم‌گیری استراتژیک وارد می‌شود و در سطح بلوغ، مکانیزمی برای پایداری عملکرد کیفی فراهم می‌آورد.

بنابراین بلوغ مدیریت کیفیت در عمل تبلور و استمرار همسویی راهبردی است؛ سنجش واقعی بلوغ مستلزم توجه هم‌زمان به عناصر استراتژیک و شاخص‌های عملیاتی همان عناصر می‌باشد. این نتیجه‌گیری ضمن تأکید بر ماهیت تلفیقی مفاهیم، نشان می‌دهد که چارچوب‌های ارزیابی و بهبود باید تداخل و همپوشانی متغیرها را به عنوان بخشی از فرایند تحلیل و طراحی مداخله‌های سازمانی مدنظر قرار دهند.

با توجه به هدف این پژوهش، یافته‌های اصلی که در قالب جدول انطباق، جدول ۶ ارائه گردید، نشان می‌دهد که چگونه مؤلفه‌های بلوغ مدیریت کیفیت به صورت نظام‌مند با ابعاد مختلف همسویی راهبردی ارتباط برقرار می‌کنند. مشارکت‌های این پژوهش را می‌توان در دو سطح نظری و کاربردی تبیین نمود. در سطح نظری، این تحقیق با تدوین چارچوبی انعطاف‌پذیر و اقتضایی، به تبیین نقشه انطباقی همسویی راهبردی در مدیریت کیفیت با توجه به ویژگی‌های سازمانی می‌پردازد. این چارچوب درک مکانیسم‌های تعامل بین این دو حوزه را عمق می‌بخشد. در سطح کاربردی، این پژوهش راهکارهای عملی برای یکپارچه‌سازی سیستم‌های مدیریت کیفیت با فرآیندهای راهبردی در سازمان‌ها ارائه می‌دهد. موارد کاربردی شامل و نه محدود به طراحی نقشه راه عملیاتی برای پیاده‌سازی مدل انطباق، امکان‌سنجی استفاده از مدل‌های بلوغ کیفیت به عنوان ابزار پایش راهبردی، تعیین سطح مطلوب بلوغ مدیریت کیفیت بر اساس معیارهای راهبردی، تسهیل تصمیم‌گیری راهبردی با تمرکز بر نقاط ضعف انطباقی در زنجیره ارزش می‌شود. همچنین، ارائه پیشنهادهاى حاکمیتی به سیاست‌گذاران صنعتی برای ارتقای استانداردهای مدیریت کیفیت با رویکرد راهبردی از دیگر دستاوردهای عملی این پژوهش است. پژوهش حاضر روشی نظام‌مند برای طراحی مدل بلوغ منحصر به فرد برای هر سازمان ارائه می‌دهد که قابلیت ارزیابی هر دو حوزه را به صورت هم‌زمان و یکپارچه با استفاده از مدل انطباقی در مراحل مختلف برای سازمان‌ها فراهم می‌کند. این روش انعطاف‌پذیر، توسعه ابزارهای پایش برای تضمین همسویی مستمر عملیات با استراتژی‌های کلان را ممکن ساخته و امکان ارزیابی و بازخورد مؤثر را ایجاد می‌نماید.

این پژوهش با ماهیت نظری-توصیفی، چارچوبی را برای تلفیق بلوغ مدیریت کیفیت و همسویی

راهبردی ارائه نموده که اعتبارسنجی نهایی آن مستلزم آزمون‌های تجربی در محیط‌های سازمانی واقعی است. با توجه به اینکه این چارچوب عمدتاً برای سازمان‌های صنعتی طراحی شده، پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی با به کارگیری روش‌های کمی در مقیاس وسیع، یا انجام مطالعات موردی طولی و نیز بررسی تأثیر همسویی راهبردی بر بلوغ مدیریت کیفیت، تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر مانند اندازه سازمان و فرهنگ، به توسعه و تصدیق عملی این مدل پردازند. همچنین تدوین مدل بلوغ تلفیقی که سطوح مختلف تکاملی سازمان را در این حوزه ترسیم کند، می‌تواند به غنای ادبیات موضوع کمک شایانی نماید.

جدول ۶. جدول انطباقی ابعاد و شاخص‌های همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت

متغیر پنهان (همسویی)	متغیر آشکار (همسویی)	متغیر پنهان (بلوغ)	متغیر آشکار مرتبط (بلوغ)	شرح ارتباط
شایستگی‌ها و مهارت‌ها	تشویق و فراهم کردن فرصت برای خلق روش‌های نوین	بهبود، یادگیری و نوآوری	کاربرد نوآوری در کیفیت	ایجاد فرهنگ نوآوری منجر به پیاده‌سازی آن می‌شود
	آموزش و تربیت نیرو	مدیریت منابع	مدیریت منابع انسانی	آموزش، بخشی جدایی‌ناپذیر از توسعه منابع انسانی است
	تعیین اهداف مهارتی و ترغیب به آزمون	رهبری	استقرار اهداف کیفیت	اهداف مهارتی فردی، پایه‌ای برای تحقق اهداف کلان کیفیت است
	استخدام پرسنل دارای دانش و مهارت	مدیریت منابع	مدیریت منابع انسانی/کسب دانش سازمانی	جذب نیروی متخصص، دانش سازمانی را افزایش می‌دهد
	ایجاد پست‌های مدیریتی ویژه	رهبری	رهبری (به‌طور کلی)	ایجاد پست‌های تخصصی، نقش رهبری در کیفیت را تقویت می‌کند
	گسترش مسیرهای شغلی	مدیریت منابع	مدیریت منابع انسانی	مسیر شغلی روشن انگیزه نیروی انسانی را افزایش می‌دهد
حاکمیت	نظارت و مدیریت بر بودجه	رهبری	استقرار خط‌مشی و استراتژی	تخصیص و نظارت بر بودجه، پشتیبان اجرای استراتژی است
	نظارت بر ارزیابی سرمایه‌گذاری	تحلیل و ارزیابی عملکرد	ارزیابی عملکرد	ارزیابی سرمایه‌گذاری، بخشی از ارزیابی کلی عملکرد است

متغیر پنهان (همسویی)	متغیر آشکار (همسویی)	متغیر پنهان (بلوغ)	متغیر آشکار مرتبط (بلوغ)	شرح ارتباط
	تسهیم و تفویض دقیق وظایف و اختیارات	مدیریت فرایند	استقرار مسئولیت و اختیار برای فرآیندها	تفویض اختیار، برای تعریف مسئولیت‌های فرایندی ضروری است
	ایجاد کمیته‌های تصمیم‌گیری	رهبری	استقرار خط‌مشی و استراتژی	کمیته‌ها ابزاری برای تدوین و نظارت بر استراتژی هستند
	شفاف‌سازی معیارهای تخصیص منابع	مدیریت منابع	مدیریت منابع (به‌طور کلی)	تخصیص شفاف منابع، اساس مدیریت کارآمد منابع است.
	استانداردسازی فرایندهای سازمان	مدیریت فرایند	تعیین فرآیندها	استانداردسازی، نتیجه مستقیم تعریف و تعیین فرآیندهاست
	مدیریت و نظارت بر ریسک‌ها	بافت سازمان	پرداختن به مسائل خارجی و داخلی	مدیریت ریسک، مستلزم شناسایی مسائل داخلی و خارجی است
ارزش‌ها	درک ارزش در میان بخش‌ها	هویت سازمان	استقرار مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها و فرهنگ	درک ارزش‌های مشترک، بخشی از هویت و فرهنگ سازمانی است
	مشارکت کارکنان در پیاده‌سازی	مشارکت و به‌کارگیری ذی‌نفعان	مشارکت کارکنان در فرآیند مدیریت	مشارکت در اجرا، شکل عملیاتی مشارکت در مدیریت است
	مشارکت در برنامه‌ریزی مدیریت	مشارکت و به‌کارگیری ذی‌نفعان	مشارکت ذی‌نفعان در برنامه‌ریزی مدیریت	این دو متغیر به‌طور مستقیم با یکدیگر همخوانی دارند
	تسهیم اهداف و ریسک‌ها	بافت سازمان	برآورده ساختن الزامات ذی‌نفعان	تسهیم اهداف و ریسک‌ها برای برآوردن الزامات ذی‌نفعان حیاتی است
	وجود اعتماد متقابل	هویت سازمان	استقرار مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها و فرهنگ	اعتماد، یک ارزش و بخشی کلیدی از فرهنگ سازمانی است
	مشاوره گرفتن از متخصصان خارجی	مدیریت منابع	مدیریت منابع موردنیاز تأمین‌شده از خارج	استفاده از مشاوران خارجی، نوعی مدیریت منابع بیرونی است

متغیر پنهان (همسویی)	متغیر آشکار (همسویی)	متغیر پنهان (بلوغ)	متغیر آشکار مرتبط (بلوغ)	شرح ارتباط
ارتباطات	ارتباط مدیران با همکاران	رهبری	ارتباطات مرتبط با کیفیت	ارتباط مدیران، جزء اصلی ارتباطات کیفیت است
	درک استراتژی مدیریت توسط همکاران	رهبری	استقرار خط مشی و استراتژی کیفیت	درک استراتژی، نتیجه ارتباطات مؤثر در مورد خط مشی است
	درک محیط کیفیت توسط واحدها	بافت سازمان	پرداختن به مسائل داخلی	درک محیط کیفیت، مستلزم پرداختن به مسائل داخلی مانند فرهنگ است
	تبادل ایده و مدیریت دانش	مدیریت منابع	کسب دانش سازمانی	تبادل ایده، منبع اصلی کسب و تولید دانش سازمانی است
	برگزاری جلسات منظم	مدیریت فرایند	مدیریت پیوند بین فرآیندها	جلسات منظم، ابزاری برای هماهنگی و مدیریت پیوند بین فرآیندهاست
مشارکت	درک نیازهای ذی نفعان	بافت سازمان	برآورده ساختن الزامات ذی نفعان	درک نیازها، گام اول برای برآوردن الزامات است
	مشارکت کارکنان در مدیریت	مدیریت فرایند	استقرار مسئولیت و اختیار برای فرآیندها	مشارکت در مدیریت، اغلب از طریق واگذاری مسئولیت در فرآیندها محقق می شود
	مشارکت ذی نفعان در برنامه ریزی	رهبری	استقرار خط مشی و استراتژی کیفیت	مشارکت در برنامه ریزی، به تدوین بهتر استراتژی می انجامد
	دریافت بازخورد و به روزرسانی	تحلیل و ارزیابی عملکرد	خودارزیابی عملکرد/بازنگری عملکرد	بازخورد، ماده خام خودارزیابی و بازنگری است
	اعتماد متقابل با ذی نفعان	هویت سازمان	استقرار مأموریت، چشم انداز، ارزش ها و فرهنگ	اعتماد، سنگ بنای فرهنگ و ارزش های سازمانی است
دامنه	شامل بودن فرایندهای اداری	مدیریت فرایند	تعیین فرآیندها	تعیین دامنه، یعنی مشخص کردن اینکه کدام فرایندها (اداری، تولیدی و...) شامل می شوند
	شامل بودن فرایندهای نیروی کار	مدیریت منابع	مدیریت منابع انسانی	مدیریت نیروی کار، زیرمجموعه ای از مدیریت منابع انسانی است

متغیر پنهان (همسویی)	متغیر آشکار (همسویی)	متغیر پنهان (بلوغ)	متغیر آشکار مرتبط (بلوغ)	شرح ارتباط
	شامل بودن فرایندهای توسعه فناوری	مدیریت منابع	به کارگیری فناوری‌ها	توسعه فناوری، مقدمه به کارگیری آن است
	شامل بودن فرایندهای لجستیک و تأمین	مدیریت فرایند	تعیین فرآیندها/مدیریت پیوند بین فرآیندها	این فرایندها باید تعیین و پیوند آن‌ها با دیگر فرایندها مدیریت شود
	شامل بودن فرایندهای تولید	مدیریت فرایند	تعیین فرآیندها/بهبود عملکرد فرآیندها	فرایندهای تولید، نیازمند تعریف و بهبود مستمر هستند
	شامل بودن فرایندهای بازاریابی و فروش	مدیریت فرایند	تعیین فرآیندها	تعیین دامنه، شامل تعریف این فرایندها نیز می‌شود
	شامل بودن فرایندهای پایداری	بافت سازمان	پرداختن به مسائل خارجی و داخلی	مسائل پایداری (محیط‌زیست، اجتماعی) از مهم‌ترین مسائل خارجی هستند

تعارض منافع

نویسندگان مقاله هیچ گونه تعارض منافع ندارند.

ORCID

Pedram Esmaeilzadeh



<https://orcid.org/0000-0002-8063-9853>

Abolfazl Kazzazi



<https://orcid.org/0000-0003-1329-7045>

Maghsoud Amiri



<https://orcid.org/0000-0002-0650-2584>

Jahanyar Bamdadsoofi



<https://orcid.org/0000-0001-9687-5482>

منابع

۱. سرعتی آشتیانی، ن.، باباشاهی، ج.، یزدانی، ح. ر. و کریمی، ت. (۱۳۹۷). ارائه مدلی برای شکل‌گیری همسویی افقی بین اقدامات مدیریت منابع انسانی. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)*، ۱۰(۳۸)، ۳-۳۸. <https://sid.ir/paper/196611/fa>
۲. نیوشا، ا. (۱۳۹۹). مدل سرآمدی جاری‌سازی راهبردی: رهگذار دستیابی به اهداف مهم سازمانی. تهران: مرکز تحقیقات و نوآوری اتکا.
۳. مدل کیفیت جهان اسلام. (۱۴۰۱). چارچوب ارزیابی کیفیت سازمانی. مرکز تحقیقات کیفیت.
۴. مدل موفقیت پایدار سام. (۱۴۰۲). الگوی تعالی سازمانی. بنیاد کیفیت ایران.

References

5. Adama, H. E., Popoola, O. A., Okeke, C. D., & Akinoso, A. E. (2024). Theoretical frameworks supporting IT and business strategy alignment for sustained competitive advantage. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(4), 1273–1287. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i4.1058>
6. Adel, A. H., & Orabia, T. A. (2021). Strategic alignment maturity criteria as a catalyst for enhancing operational excellence in Jordanian industrial companies. *Management Science Letters*, 11, 1699–1706. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.12.019>
7. Ahuja, S. (2012). Strategic alignment and organizational performance. [Doctoral dissertation, University of XYZ].
8. Akhtar, M. (2018). Strategic performance management system in uncertain business environment: An empirical study of the Indian oil industry. *Business Process Management Journal*, 24(4), 923–942. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-05-2017-0102>
9. Akmal, A., Podgorodnichenko, N., Greatbanks, R., Foote, J., Stokes, T., & Gauld, R. (2024). Towards the development of a system-wide quality improvement maturity model: A synthesis using systematic review and expert opinion. *International Journal of Lean Six Sigma*, 15(3), 503–540. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-06-2022-0096>
10. Alagaraja, M., Rose, K., Shuck, B., & Bergman, M. (2015). Unpacking organizational alignment: The view from theory and practice. *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(3), 250–268. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2015-0013>
11. Alam, S., Jumady, E., Fajriah, Y., Halim, A., & Hatta, S. (2024). Integrating Total Quality Management with Strategic, Operational, and Human Resource Management: A Qualitative Exploration of Synergies for Enhanced Organizational Performance. *Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business*, 4(2), 88–100. <https://doi.org/10.52970/grmapb.v4i2.168>
12. Al-Hashem, A., & Orabi, T. G. (2021). Strategic alignment maturity criteria as a

- catalyst for enhancing operational excellence in Jordanian industrial companies. *Management Science Letters*, 11, 1699–1706. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.12.019>
13. Al-Kasasbeh, O., & Madadha, M. (2024). A Conceptual Framework for the Interplay of Leadership, Technology, Total Quality Management, and Sustainable Practices in Driving Organizational Performance and Innovation: A Multi-Sector Analysis. *ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance*, 3(4), 262–280. <https://doi.org/10.58355/organize.v3i4.130>
14. Aquilani, B., Silvestri, C., Ruggieri, A., & Gatti, C. (2017). A systematic literature review on total quality management critical success factors and the identification of new avenues of research. *The TQM Journal*, 29(1), 184–213. <https://doi.org/10.1108/TQM-01-2016-0003>
15. Avison, D., Jones, J., Powell, P., & Wilson, D. C. (2004). Strategic alignment in practice. *Journal of Enterprise Information Management*, 13(3), 223–246. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2004.08.002>
16. Barclay, C. A. (1993). Quality strategy and TQM policies: Empirical evidence. *Management International Review*, 33(1), 87–98.
17. Beer, M., Voelpel, S. C., Leibold, M., & Tekie, E. B. (2005). Strategic management as organizational learning: Developing fit and alignment through a disciplined process. *Long Range Planning*, 38(5), 445–465. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2005.03.004>
18. Bertolotti, F., Macri, D. M., & Vignoli, M. (2019). Strategic alignment matrix: A new framework for business-IT alignment. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 15(4), 516–534. <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2017-0122>
19. Bititci, U. S., Garengo, P., Ates, A., & Nudurupati, S. S. (2015). Value of maturity models in performance measurement. *International Journal of Production Research*, 53(10), 3062–3085. <https://doi.org/10.1080/00207543.2014.970709>
20. Bolboli, S. A., & Reiche, M. (2015). Introducing a concept for efficient design of EFQM excellence model. *The TQM Journal*, 27(4), 382–396. <https://doi.org/10.1108/TQM-01-2015-0012>
21. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
22. Bristol-Alagbariya, B., Ayanponle, L. O., & Ogedengbe, D. E. (2022). Strategic frameworks for contract management excellence in global energy HR operations. *GSC Advanced Research and Reviews*, 11(2), 001–015. <https://doi.org/10.30574/gscarr.2022.11.2.0015>
23. Chen, J. K. (2024). Identifying critical success factors of total quality management via comprehensive assessment of soft and hard factors. *The TQM Journal*, 36(3), 679–701. <https://doi.org/10.1108/TQM-07-2023-0213>
24. Criado-García, F., Calvo-Mora, A., & Martelo-Landroguez, S. (2020). Knowledge management issues in the EFQM excellence model framework. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(5), 781–800. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-11-2018-0317>

25. Devi, E. T., Wibisono, D., & Mulyono, N. B. (2022). Identifying critical capabilities for improving the maturity level of digital services creation process. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 15(3), 498–519. <https://doi.org/10.3926/jiem.3818>
26. Dima, T., Vitzilaïou, M., & Glykas, M. (2023). EFQM Excellence Model—A Systematic Literature Review: A Proposal for a Maturity Assessment Framework. In *LIMEN 2022 Conference Proceedings* (pp. 167–180).
27. Edgeman, R. (2018). Excellence models as complex management systems: An examination of the Shingo operational excellence model. *Business Process Management Journal*, 24(6), 1321–1338. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2018-0049>
28. Eliwa, R., Aboud, A., & Saleh, M. (2024). Strategic alignment in Industry 4.0 environments. *Journal of Manufacturing Technology Management*.
29. Ghonim, M. A., Alsharqawi, M., & Ebrahim, M. (2020). A maturity model for assessing the alignment between business strategy and IT strategy. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(5), 1125–1150. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2019-0280>
30. Glogovac, M., Ruso, J., & Maricic, M. (2022). ISO 9004 maturity model for quality in industry 4.0. *Total Quality Management & Business Excellence*, 33(5–6), 529–547. <https://doi.org/10.1080/14783363.2020.1865793>
31. Gough, D., Thomas, J., & Oliver, S. (2017). *An introduction to systematic reviews* (2nd ed.). Sage Publications.
32. Gratton, L., & Truss, C. (2003). The three-dimensional people strategy: Putting human resources policies into action. *Academy of Management Perspectives*, 17(3), 74–86. <https://doi.org/10.5465/ame.2003.10954760>
33. Heesen, B. (2024). The Strategic Alignment Process. In *Effective Strategy Execution: Business Intelligence Using Microsoft Power BI* (pp. 37–67). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-68807-6_2
34. Henderson, J. C., & Venkatraman, N. (1990). Strategic alignment: A model for organizational transformation via information technology. *MIT Sloan School of Management*.
35. Hilverda, J. J., Roemeling, O., Smailhodzic, E., Aij, K. H., Hage, E., & Fakha, A. (2023). Unveiling the impact of Lean leadership on continuous improvement maturity: A scoping review. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 241–257. <https://doi.org/10.2147/JHL.S432716>
36. Jankalová, M., & Jankal, R. (2020). How to characterize business excellence and determine the relation between business excellence and sustainability. *Sustainability*, 12(15), 6198. <https://doi.org/10.3390/su12156198>
37. Kanyangale, M. O. (2024). Deconstructing Dimensions of Authentic Strategic Leadership of State-Owned Enterprises in Malawi: A Literature Analysis. *Foundations of Management*, 16(1), 45–62. <https://doi.org/10.2478/fman-2024-0020>
38. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2006). *Alignment: Using the balanced scorecard to create corporate synergies*. Harvard Business Press.

39. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2016). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business Press.
40. Kim, L., Maijan, P., & Yeo, S. (2024). Developing customer service quality: Influences of job stress and management process alignment in banking industry. *Sustainable Futures*. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100311>
41. Komadinić, V. R., & Majstorović, V. D. (2017). Maturity model of integrated management system. *International Journal of Advanced Quality*, 45(3), 47–50.
42. Koura, K., & Talwar, B. (2008). Comparing the UBEM Vedic matrix and the TQM elements deployment model using principal component analysis. *The TQM Journal*, 20(5), 413–435. <https://doi.org/10.1108/17542730810898407>
43. Kulenović, M., Folta, M., & Veselinović, L. (2021). The analysis of total quality management critical success factors. *Quality Innovation Prosperity*, 25(1), 88–102. <https://doi.org/10.12776/qip.v25i1.1539>
44. Luftman, J. (2000). Assessing business-IT alignment maturity. *Communications of the Association for Information Systems*, 4(1), 14.
45. Luftman, J. (2003). Assessing IT/business alignment. *Information Systems Management*.
46. Luftman, J., Dorociak, J., Kempaiah, R., & Rigoni, E. H. (2008). Strategic alignment maturity: A structural equation model validation. In *AMCIS 2008 Proceedings* (p. 53).
47. Makhanya, B. B., Nel, H., & Pretorius, J. H. C. (2018, December). Benchmarking quality management maturity in industry. In *2018 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)* (pp. 575–579). IEEE. <https://doi.org/10.1109/IEEM.2018.8607383>
48. Martusewicz, J., Wierzbic, A., & Łukaszewicz, M. (2024). Strategic transformation and sustainability: Unveiling the EFQM Model 2025. *Sustainability*, 16(20), 9106. <https://doi.org/10.3390/su16209106>
49. Masana, F. (2021). *Synthesising business process management maturity models: Their anatomy and assessment* [Doctoral dissertation, Queensland University of Technology]. <https://eprints.qut.edu.au/211476/>
50. Maulana, Y. M., Azmi, Z. R. M., & Arshah, R. A. (2023). Modeling of strategic alignment to modify TOGAF architecture development method based on business strategy model. *Journal of Systems and Software*, 187, 111234. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111234>
51. McAdam, R. (2005). A multi-level theory of sustainable quality management. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 22(9), 921–943. <https://doi.org/10.1108/02656710510617268>
52. McAdam, R., & Leonard, D. (2005). Cross-mapping strategic and quality processes: A best practice analysis. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 1(1), 25–44. <https://doi.org/10.1504/IJPMB.2005.006500>
53. McAdam, R., Miller, K., & McSorley, C. (2016). Towards a contingency theory perspective of quality management in enabling strategic alignment. *International Journal of Production Economics*, 181, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.07.003>

54. McSorley, C. (2016). *Strategic alignment in manufacturing organizations* [Doctoral dissertation, University of Ulster].
55. Milovanović, V., & Janošević, S. (2019). Total quality management in the function of value creation: View from the strategic management perspective. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(S1), S1–S15. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1600200>
56. Miyamoto, M. (2018). Strategic alignment maturity in Japanese companies. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 4(1), 16–24. <https://doi.org/10.18510/ijmier.2018.416>
57. Röglinger, M., Pöppelbuß, J., & Becker, J. (2012). Maturity models in business process management. *Business Process Management Journal*, 18(2), 328–346. <https://doi.org/10.1108/14637151211225225>
58. Okonkwo, C., Peter, A., & Odita, A. (2025). Strategic frameworks for organizational excellence. *Journal of Strategic Management*.
59. Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
60. Paraschivescu, A. O. (2014). The international dimension of quality management. *Management Strategies*, 2, 579–590.
61. Pino, R., Garcia, M., & Lopez, J. (2014). Strategic alignment models: A comparative analysis. *Journal of Business Research*, 67(12), 2605–2612. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.03.011>
62. Prabowo, T., & Saptadi, S. (2020, October). Designing Assessment Model of Quality Management Maturity in Manufacturing Industry with TQM Approach. In *Proceeding on International Conference of Science Management Art Research Technology* (Vol. 1, No. 1, pp. 64–70).
63. Pryor, M. G., Toombs, L. A., & White, J. C. (2007). Strategic alignment: A model for organizational transformation. *Management Research News*, 30(6), 426–440. <https://doi.org/10.1108/01409170710751915>
64. Pun, K. F. (2002). Development of an integrated quality management model. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 19(2), 151–171. <https://doi.org/10.1108/02656710210413498>
65. Qies, M., & Adnan, A. (2024). Strategic Alignment and its Impact on Organizational Prosperity. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 40(1), 45–62.
66. Reed, J. H. (2023). Modeling and measuring strategic alignment. *Journal of Strategy and Management*, 16(4), 654–671. <https://doi.org/10.1108/JSMA-03-2023-0045>
67. Reich, B. H., & Benbasat, I. (1996). Measuring the linkage between business and information technology objectives. *MIS Quarterly*, 20(1), 55–81. <https://doi.org/10.2307/249542>
68. Santos, I. M. D., Mota, C. M. D. M., & Alencar, L. H. (2021). The strategic alignment between supply chain process management maturity model and competitive strategy. *Business Process Management Journal*, 27(3), 742–778. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2020-0253>

69. Schreurs, J., & Moreau, R. (2006). The EFQM self assessment model in performance management. In *Proceedings ECEL 2006 Conference* (pp. 345–352).
70. Scott Morton, M. S. (1991). *The corporation of the 1990s: Information technology and organizational transformation*. Oxford University Press.
71. Sepasi, S. (2023). Strategic Alignment Framework (SAF): A Data-Driven Approach to Aligning Mission, Vision, and Financial Metrics with OKRs and CSFs. *Open Journal of Business and Management*, 12(1), 366–387. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.121021>
72. Siddiqui, A., & Waiker, V. (2025). Strategic competency mapping and its role in enhancing output management in Nagpur's small manufacturing sector. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v13.i3.2025.6041>
73. Sikhakhane, N., & Mthombeni, N. (2024). Intersection of artificial intelligence, legal frameworks and psychological dynamics in academic libraries. *South African Journal of Library and Information Science*, 90(1), 1–15.
74. Silva, C. S., & Matos, A. (2022). Quality Management Systems: Correlation study between leadership and maturity. *Gestão & Produção*, 29, e7921. <https://doi.org/10.1590/0104-530X7921-22>
75. Sledgianowski, D., & Luftman, J. (2001). Assessing strategic alignment maturity and its effect on organizational performance and mutual understanding of objectives. In *AMCIS 2001 Proceedings* (p. 331).
76. Tarland, L., & Lilja, M. (2016). Evaluating the strategic alignment maturity in a large company: A proposal on how to assess higher maturity between two departments. *Journal of Business Strategy*, 37(4), 12–21. <https://doi.org/10.1108/JBS-03-2016-0029>
77. Terziovski, M., & Samson, D. (1998). Increasing and sustaining performance through an integrated quality strategy. *Department of Management, Faculty of Business and Economics, Monash University*.
78. Thakur, P. K., Gambhir, V., Singh, D., Reddy, S., Goyal, S., Singh, S., & Aggarwal, P. (2024). Investigating the connection among quality management effectiveness and organizational culture. *Journal of Organizational Effectiveness*, 18(2), 145–162.
79. Upadhyaya, G., & Bhat, K. S. (2020). Association of performance with quality initiatives and quality awards: Quality initiatives' effect. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(7), 1682–1704. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0183>
80. Van de Ven, A. H., & Drazin, R. (1985). The concept of fit in contingency theory. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 7, pp. 333–365). JAI Press.
81. van Kemenade, E., & Hardjono, T. W. (2018). Twenty-first century total quality management: The emergence paradigm. *The TQM Journal*, 31(2), 150–166. <https://doi.org/10.1108/TQM-09-2017-0105>
82. Viegas, R. A., & Costa, A. P. C. S. (2023). Assessing business process orientation using multi-criteria decision-making. *Business Process Management Journal*, 29(2), 352–368. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2022-0128>

83. Vitzilaiou, M., Dima, T., & Glykas, M. (2022). EFQM Maturity Assessment. In Proceedings of the 6th International Scientific Conference on IT, Tourism, Economics, Management and Agriculture (ITEMA 2022) (pp. 45–56). Association for Information Technology, Tourism, Economics, Management and Agriculture. <https://doi.org/10.31410/ITEMA.2022.309>
84. Wahyudin, A., Nasuha, A. F., & Junaeti, E. (2020, October). Strategic Alignment Maturity Level Model Using Drivers of Change in a Business Environment. In 2020 6th International Conference on Science in Information Technology (ICSITech) (pp. 150-154). IEEE. 10.1109/ICSITech49800.2020.9392036
85. Walaszczyk, A., & Polak-Sopinska, A. (2020). The role of leadership in organizations managed in conformity with ISO 9001 Quality Management System standard. In Advances in Human Factors, Business Management and Leadership (pp. 402-411). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20154-8_37
86. Waters, C. D. J. (2006). Operations strategy (Illustrated ed.). Thomson Learning. ISBN-10: 1844801950
87. Younis, R., Al-Masri, A., & Hamdan, M. (2023). The impact of strategic alignment on organizational performance: The mediating role of quality management. Journal of Business Research, 158, 113687.

References

1. Islamic World Quality Model. (2022). *Organizational quality assessment framework*. Quality Research Center. [In Persian]
2. Niosha, A. (2020). *The model of strategic deployment excellence: A pathway to achieving key organizational goals*. Atka Research and Innovation Center. [In Persian]
3. Sam Sustainable Success Model. (2023). *Organizational excellence model*. Iran Quality Foundation. [In Persian]
4. Serati Shirazi, N., Babashahi, J., Yazdani, H. R., & Karimi, T. (2018). Presenting a model for the formation of horizontal fit between human resource management practices. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry (Human Resource Management in Oil Industry)*, 10(38), 3–38. <https://sid.ir/paper/196611/fa> [In Persian]

استناد به این مقاله: اسمعیل زاده، پدرام، کزازی، ابولفضل، امیری، مقصود، بامداد صوفی، جهانیار. (۱۴۰۵). ارائه چارچوب انطباقی نظری برای همسویی راهبردی و بلوغ مدیریت کیفیت در سازمان‌های صنعتی، مدیریت صنعتی، ۲۴(۸۰)، ۸۷-۱۴۸. DOI: 10.22054/jims.2025.85557.2974



Industrial Management Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.