

Research Paper

The effect of organizational excellence model on business improvement of construction organizations

Mehdi Rahmati^{*1}, Mohammad Ali Harfat²

1. Master's degree, Sharif University of Technology, Tehran, Iran.
2. Senior expert, Faculty of Engineering, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Abstract

PP: 409-424

Use your device to scan and
read the article online



Keywords:

organizational excellence model, productive organizations, productivity, project quality, customer satisfaction, resource management.

This study examines the transformative effect of implementing the Organizational Excellence Model (OEM) in construction organizations. Through an empirical investigation conducted in a prominent white cement construction company in Tehran, this study investigates the multifaceted consequences of OEM adoption on key performance indicators. A sample of 50 employees was randomly selected to participate in the study and data was collected using standard questionnaires designed to measure organizational dynamics, productivity and adherence to OEM principles. The findings emphasize the pivotal role of OEM in promoting organizational improvement in several dimensions. Customer-centric initiatives supported by OEMs, including strong feedback mechanisms, proactive communication, and strict quality control measures, are emerging as instrumental drivers for increasing customer satisfaction levels. At the same time, OEM implementation facilitates effective resource management and cost reduction strategies, enabling organizations to optimize resource allocation, minimize waste, and enhance financial flexibility. In addition, OEM serves as a foundation for improving organizational performance. Consequently, this research sheds light on the transformative potential of OEMs in the construction sector and serves as a beacon for organizations striving to navigate industry dynamics and emerge as exemplars of organizational excellence.

Citation: Rahmati, M., & Harfat, M. A. (2024). **The effect of organizational excellence model on business improvement of construction organizations.** *Geography(Regional Planning)*, Special Issue, Number 2, 409-424.

DOI: 10.22034/JGEOQ.2024.288770.3111

* **Corresponding author:** Mehdi Rahmati, **Email:** mahdi.rahmati@sharif.edu

Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

In the contemporary landscape of intensified organizational competition, increasing the efficiency and productivity of organizations becomes an essential necessity. Therefore, many organizations are looking for ways to improve the performance and sustainable development of their business. One of these methods is the use of the organizational excellence model, which uses its own principles and approaches to continuously improve the performance of organizations. Examining the effects of the organizational excellence model on the improvement of the organization's business is one of the topics, which is known as an important research field in the field of management. The organizational excellence model is a conceptual framework designed based on certain principles and values proposed by the European Institute of Quality Management and Control (EFQM). This model is used to improve organizational performance and improve the sustainable performance of organizations. One of the important aspects of this model is the effect of its application on improving organizational performance. Due to the complexities of the business environment and rapid changes in the markets, organizations should turn to modern and effective methods to manage and improve their performance. In this regard, using the organizational excellence model can be one of the effective solutions for organizations to be more competitive and sustainable in the markets by improving performance and productivity. In the construction industry, which faces certain complexities such as managing large projects, coordination between multiple stakeholders, and resource and cost management, the use of organizational excellence models can play a significant role in improving performance and productivity. However, despite the remarkable success of these models in other industries, their impact on the business improvement of construction organizations has been less investigated. This research was conducted with the aim of investigating the effect of organizational excellence model on the business improvement of construction organizations. By analyzing the existing

experiences and case studies, an effort is made to identify and evaluate the positive and negative effects of these models on the performance of construction organizations. Also, providing practical solutions and suggestions for the optimal use of these models in the construction industry is one of the main goals of this research.

Methodology

In this research, random sampling method will be used to select participants from the target population of construction companies in Tehran. With about 500 employees, the number of completed questionnaires is limited to 50 people. Through this sampling approach, the research aims to collect a representative sample of employees who can provide valuable insights into the research questions and help understand the impact of OEM on resource management and cost reduction in construction organizations. The data used in this research are questionnaires related to organizational excellence model, productivity, project quality, customer satisfaction, resource management and cost management in critical construction organization. This questionnaire was implemented for a selected sample of 50 employees of construction companies. Participants were given clear instructions on how to complete the questionnaires, and efforts were made to ensure confidentiality and anonymity to encourage honest and truthful responses. Data analysis techniques used in this research. They have been selected to provide a comprehensive review of the relationships between variables and evaluate the proposed model of organizational excellence and its impact on resource management and cost reduction in construction organizations. The analytical approach includes descriptive statistics and structural studies.

Results and Discussion

The analysis of part 1 of the questionnaire shows that the participants generally have a positive perception of the implementation of the organizational excellence model in their company. Leadership commitment, strategic alignment, customer satisfaction, process improvement, employee involvement, and

innovation are considered organizational strengths, with most respondents indicating agreement or strong agreement in these areas. However, there are areas for improvement, especially in increasing the visibility and communication of these initiatives to ensure a more consistent and comprehensive understanding among all employees. The insights gathered from this section provide a valuable foundation for further analysis and development of strategies aimed at strengthening the principles of organizational excellence at all levels of the organization. This in turn can lead to increased performance, productivity and organizational success.

The results of part 2 of the questionnaire, focusing on key dependent variables such as productivity, project quality, customer satisfaction, resource management, cost reduction and organizational performance, provide valuable insight into the effectiveness of the implementation of the Organizational Excellence Model (OEM). The results of Section 2 of the questionnaire provide valuable insights into the impact of OEM implementation on key dependent variables related to productivity, project quality, customer satisfaction, resource management, cost reduction, and organizational performance in construction organizations. The Organizational Excellence Model (OEM) has been introduced as a transformative approach to increase the performance of various industries including construction.

This analysis examines the results of a comprehensive survey among employees of large construction companies in Tehran, which focuses on OEM impact in five key areas: productivity, quality of construction projects, customer satisfaction, resource management and cost reduction, and organizational performance.

Conclusion

The results of the survey provide convincing evidence that supports all five hypotheses regarding the impact of the Organizational Excellence Model (OEM) on construction organizations. Data shows significant improvements in productivity, project quality, customer satisfaction, resource management, cost reduction and organizational performance. Organizational efficiency is a key factor determining productivity in construction organizations. OEM's structured approach, focusing on continuous improvement and aligning strategic goals with operational practices, is proving to be a valuable framework for driving excellence in the construction industry. These findings emphasize the importance of OEM adoption to improve various aspects of organizational performance, which ultimately contributes to the success and long-term sustainability of construction companies. The contribution of the hypotheses of this study to the theoretical and practical understanding of OEM in construction organizations is significant.

References

1. Al-Dhaafri, H. S., Yusoff, R. Z., & Al-Swidi, A. K. (2013). The effect of total quality management, enterprise resource planning and the entrepreneurial orientation on the organizational performance: The mediating role of the organizational excellence---A proposed research framework. *International Journal of Business Administration*, 4(1), 66-85.
doi:http://doi.org/10.5430/ijba.v4n1.p66
2. Bayraktar, A. A., Coşkunseda, G., Salman, E., Toy, A. Ö., & Aygün, N. K. (2023). Capacity Expansion Through Bottleneck Analysis for an OEM Company. *The International Symposium for Production Research*, 718-732.
doi:https://doi.org/10.1007/978-3-031-53991-6_55
3. Bhima, B., Zahra, A. R. A., Nurtino, T., & Firli, M. Z. (2023). Enhancing organizational efficiency through the integration of artificial intelligence in management information systems. *APTISI Transactions on Management*, 7(3), 282-289.
doi:https://doi.org/10.33050/atm.v7i3.2146

4. Bukvič, V. (2023). The European Foundation for Quality Management (EFQM) Model as an Exquisite Tool for the Analysis of Business Excellence and Its Use in the Healthcare Industry. *Medical Research Archives*, 11(8). doi:<https://doi.org/10.18103/mra.v11i8.4295>
5. Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47-58. doi:<http://dx.doi.org/10.15722/jds.22.04.202404.47>
6. Fang, C., Fan, S., & Qiu, Y. (2023). The choice of remanufacturing strategy for the OEM with third-party remanufacturers' advantages. *Computers & Industrial Engineering*, 176, 108973. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108973>
7. Goswami, M., Chan, F. T., Ramkumar, M., Daultani, Y., Pratap, S., & Chhabra, A. (2023). A joint modeling and exploratory framework for intra-firm collaboration within construction and mining equipment industry. *Industrial Management & Data Systems*, 123(2), 451-491. doi:<https://doi.org/10.1108/IMDS-06-2022-0372>
8. Handoyo, S., Suharman, H., Ghani, E. K., & Soedarsono, S. (2023). A business strategy, operational efficiency, ownership structure, and manufacturing performance: The moderating role of market uncertainty and competition intensity and its implication on open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 100039. doi:<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100039>
9. Jerab, D. A., & Mabrouk, T. (2023). The Evolving Landscape of Organizational Structures: A Contemporary Analysis. Available at SSRN 4584643. doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4584643>
10. Liu, B., Yang, J., Zhang, X., Yang, Q., Zhang, J., & Li, X. (2023). Development and application of magnesium alloy parts for automotive OEMs: A review. *Journal of Magnesium and Alloys*, 11(1), 15-47. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jma.2022.12.015>
11. Matthews, J. R. (2011). Assessing organizational effectiveness: the role of performance measures. *The Library Quarterly*, 81(1), 83-110. doi:<https://doi.org/10.1086/657447>
12. Mehtarizadeh, Z., & Pourkiani, M. (2021). A manpower productivity model for organizational excellence: quality and entrepreneurship. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43(2), 249-258. doi:<https://doi.org/10.15544/mts.2021.21>
13. Mohammed, B. I. (2021). The role of human resource information system in achieving organizational excellence. *The Scientific Journal of Cihan University–Sulaimaniya*, 5(1), 90-113. doi:<https://doi.org/10.25098/5.1.7>
14. Porath, U. (2023). Advancing managerial evolution and resource management in contemporary business landscapes. *Modern Economy*, 14(10), 1404-1420. doi:<https://doi.org/10.4236/me.2023.1410072>
15. Ubaid, A. M., Dweiri, F. T., & Ojiako, U. (2020). Organizational excellence methodologies (OEMs): a systematic literature review. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 11(6), 1395-1432. doi:<https://doi.org/10.1007/s13198-020-01017-3>



انجمن ژئوپلیتیک ایران

فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)

ویژه‌نامه، شماره ۲، زمستان ۱۴۰۲

شاپا چاپی: ۶۴۶۲-۲۲۲۸ شاپا الکترونیکی: ۲۱۱۲-۲۷۸۳

Journal Homepage: <https://www.jgeoqeshm.ir/>



مقاله پژوهشی

تأثیر مدل تعالی سازمانی بر بهبود کسب و کار سازمان‌های ساختمانی

مهدي رحمتي*: دانشکده مدیریت، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران.

محمدعلی حرفت: کارشناس ارشد، دانشکده فنی مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>شماره صفحات: ۴۲۴-۴۰۹</p> <p>از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید</p> 	<p>این مطالعه به بررسی تأثیر تحول آفرین اجرای مدل تعالی سازمانی (OEM) در سازمان‌های ساختمانی می‌پردازد. از طریق یک بررسی تجربی انجام شده در یک شرکت ساختمانی سیمان سفید برجسته در تهران، این مطالعه پیامدهای چندوجهی پذیرش OEM بر شاخص‌های عملکرد کلیدی را بررسی می‌کند. نمونه‌ای متشکل از ۵۰ نفر از کارکنان به طور تصادفی برای شرکت در مطالعه انتخاب شدند و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد طراحی شده برای سنجش پویایی سازمانی، بهره‌وری و پایداری به اصول OEM جمع‌آوری شد. یافته‌ها بر نقش محوری OEM در پیشبرد ارتقای سازمانی در چندین بعد تأکید می‌کنند. ابتکارات مشتری‌محوری که توسط OEM حمایت می‌شود، از جمله مکانیسم‌های بازخورد قوی، ارتباطات فعال، و اقدامات کنترل کیفیت دقیق، به عنوان محرک‌های ابزاری برای افزایش سطح رضایت مشتری ظاهر می‌شوند. همزمان، پیاده‌سازی OEM مدیریت مؤثر منابع و استراتژی‌های کاهش هزینه را تسهیل می‌کند و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تخصیص منابع را بهینه کنند، ائتلاف را به حداقل برسانند و انعطاف‌پذیری مالی را تقویت کنند. علاوه بر این، OEM به عنوان پایه‌ای برای بهبود عملکرد سازمانی عمل می‌کند. در نتیجه، این تحقیق پتانسیل تحول آفرین OEM در بخش ساخت‌وساز را روشن می‌کند و به عنوان یک چراغ راهنما برای سازمان‌هایی که در تلاش برای حرکت در پویایی صنعت و ظهور به عنوان نمونه‌هایی از تعالی سازمانی هستند، عمل می‌کند.</p>

استناد: رحمتی، مهدي؛ حرفت، محمدعلی (۱۴۰۲). تأثیر مدل تعالی سازمانی بر بهبود کسب و کار سازمان‌های ساختمانی. فصلنامه جغرافیا (برنامه‌ریزی منطقه‌ای)، ویژه‌نامه، شماره ۲، صص ۴۰۹-۴۲۴.

DOI: 10.22034/JGEOQ.2024.288770.3111

* **Corresponding author:** Mehdi Rahmati, **Email:** mahdi.rahmati@sharif.edu

Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

* نویسنده مسئول: مهدي رحمتي پست الکترونیکی: mahdi.rahmati@sharif.edu

مقدمه

در چشم انداز معاصر رقابت سازمانی تشدید شده، افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها به یک ضرورت ضروری تبدیل می‌شود. بنابراین بسیاری از سازمان‌ها به دنبال راه‌هایی برای بهبود عملکرد و توسعه پایدار کسب و کار خود هستند. یکی از این روش‌ها استفاده از مدل تعالی سازمانی است که از اصول و رویکردهای خاص خود برای بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها استفاده می‌کند. بررسی تأثیرات مدل تعالی سازمانی بر بهبود کسب و کار سازمان یکی از موضوعاتی است که به عنوان یک حوزه پژوهشی مهم در حوزه مدیریت شناخته می‌شود. مدل تعالی سازمانی یک چارچوب مفهومی است که بر اساس اصول و ارزش‌های معینی طراحی شده است که توسط موسسه اروپایی مدیریت و کنترل کیفیت (EFQM) پیشنهاد شده است. این مدل به منظور بهبود عملکرد سازمانی و بهبود عملکرد پایدار سازمان‌ها استفاده می‌شود (Bukvič, ۲۰۲۳; Porath, ۲۰۲۳).

یکی از جنبه‌های مهم این مدل، تأثیر کاربرد آن بر بهبود عملکرد سازمانی است. با توجه به پیچیدگی‌های محیط کسب و کار و تغییرات سریع در بازارها، سازمان‌ها باید برای مدیریت و بهبود عملکرد خود به روش‌های مدرن و مؤثر روی بیاورند. در این راستا، استفاده از مدل تعالی سازمانی می‌تواند یکی از راه‌حل‌های مؤثر سازمان‌ها برای رقابتی و پایداری بیشتر در بازارها با بهبود عملکرد و بهره‌وری باشد (Darmawan, ۲۰۲۴; Handoyo, Suharman, Ghani, & Soedarsono, ۲۰۲۳).

در صنعت ساخت و ساز که با پیچیدگی‌های خاصی مانند مدیریت پروژه‌های بزرگ، هماهنگی بین ذینفعان متعدد و مدیریت منابع و هزینه‌ها مواجه است، استفاده از مدل‌های تعالی سازمانی می‌تواند نقش بسزایی در بهبود عملکرد و بهره‌وری داشته باشد. با این حال، علیرغم موفقیت چشمگیر این مدل‌ها در صنایع دیگر، تأثیر آنها بر بهبود کسب و کار سازمان‌های ساختمانی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است (Jerab & Mabrouk, ۲۰۲۳).

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر مدل تعالی سازمانی بر بهبود کسب و کار سازمان‌های ساختمانی انجام شده است. با تجزیه و تحلیل تجربیات موجود و مطالعات موردی، تلاش می‌شود تا اثرات مثبت و منفی این مدل‌ها بر عملکرد سازمان‌های ساختمانی شناسایی و ارزیابی شود. همچنین ارائه راهکارها و پیشنهادات کاربردی برای استفاده بهینه از این مدل‌ها در صنعت ساختمان از اهداف اصلی این تحقیق می‌باشد.

یکی از روش‌های پیشنهادی برای بهبود عملکرد سازمانی، استفاده از مدل تعالی سازمانی است که اصول و رویکردهای مختلفی را برای بهبود مستمر و کلان عملکرد سازمان‌ها ارائه می‌کند. این مدل به طور گسترده توسط سازمان‌های مختلف در سراسر جهان برای بهبود فرآیندها، کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت و بهبود رضایت مشتریان و کارکنان مورد استفاده قرار گرفته است (Bhima, Zahra, Nurtino, & Firlil, ۲۰۲۳; Ubaid, Dweiri, & Ojiako, ۲۰۲۰).

در صنعت ساخت و ساز چالش‌های متعددی از جمله پیچیدگی پروژه‌ها، نیاز به هماهنگی بین ذینفعان مختلف، مدیریت منابع و هزینه‌ها وجود دارد که می‌تواند تأثیر بسزایی بر عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها داشته باشد. با توجه به این چالش‌ها، بسیاری از سازمان‌های ساختمانی به دنبال راه‌حل‌هایی برای بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری خود هستند. یکی از راه‌حل‌های مؤثر در این زمینه استفاده از مدل‌های تعالی سازمانی است (Ubaid et al., ۲۰۲۰). با این حال، علیرغم اینکه مدل‌های تعالی سازمانی نتایج مثبتی را در بسیاری از صنایع دیگر به همراه داشته است، تأثیر آنها بر بهبود کسب و کار سازمان‌های ساختمانی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. در این راستا، موضوع اصلی این تحقیق بررسی این موضوع است که چگونه مدل تعالی سازمانی می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمان‌های ساختمانی کمک کند.

این پژوهش با هدف شناسایی و تحلیل تأثیر مدل تعالی سازمانی بر بهبود کسب و کار سازمان‌های ساختمانی، به بررسی تجربیات و مطالعات موردی در این زمینه می‌پردازد و سعی دارد با ارائه پیشنهادات و راهکارهای کاربردی به مدیران و تصمیم‌گیران این صنعت کمک کند. ما همچنین برخی از مطالعات را مقایسه کردیم که تأثیر مدل تعالی سازمانی را بر بهره‌وری، کیفیت پروژه، رضایت مشتری، مدیریت منابع و کاهش هزینه‌ها و بهبود عملکرد سازمان‌های ساختمانی بررسی می‌کرد.

روش پژوهش

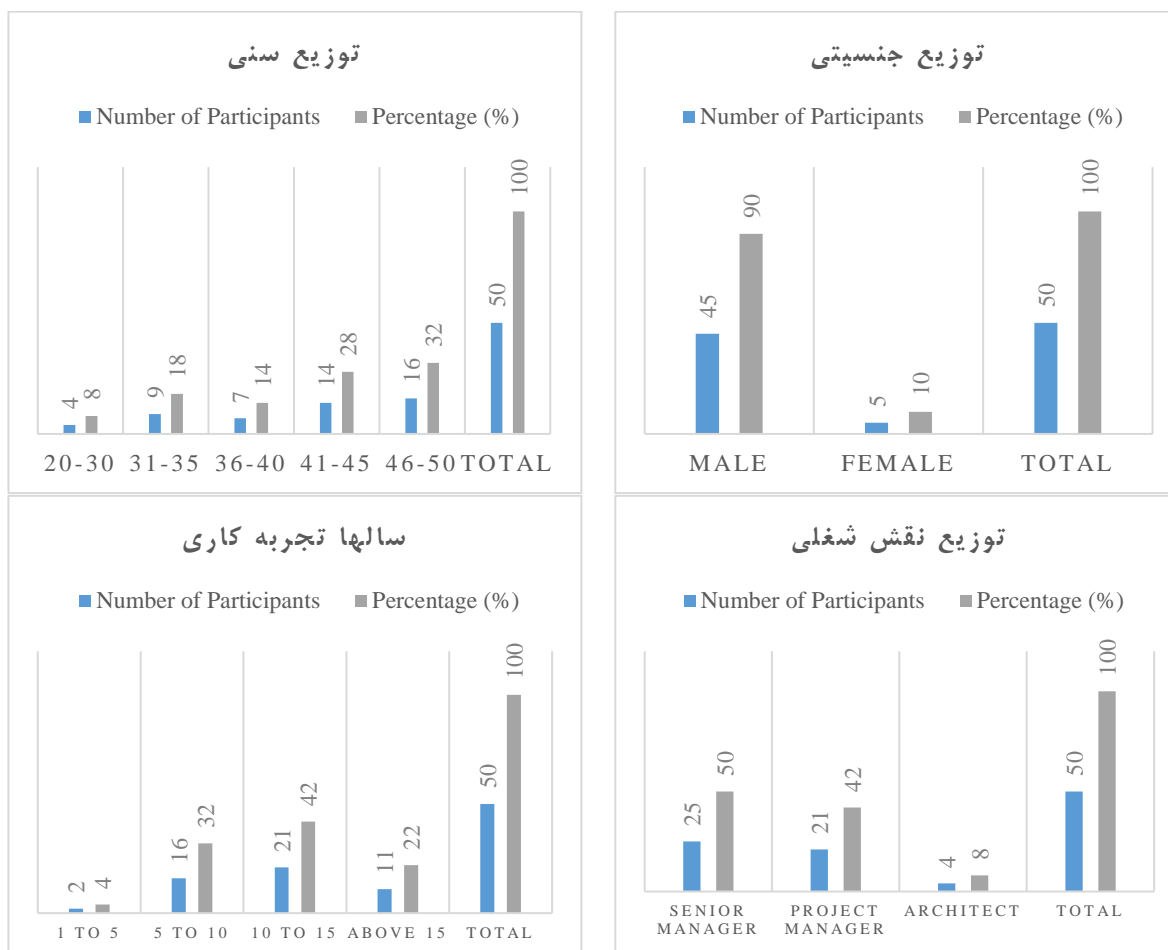
در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب شرکت کنندگان از جامعه هدف شرکت‌های ساختمانی در تهران استفاده خواهد شد. با حدود ۵۰۰ کارمند، تعداد پرسشنامه‌های تکمیل شده به ۵۰ نفر محدود شده است. از طریق این رویکرد نمونه‌گیری، هدف تحقیق جمع‌آوری نمونه نماینده‌ای از کارکنان است که می‌توانند بینش‌های ارزشمندی را در مورد سؤالات تحقیق ارائه دهند و به درک تأثیر OEM بر مدیریت منابع و کاهش هزینه در سازمان‌های ساخت‌وساز کمک کنند. ابزار جمع‌آوری داده‌های مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه‌هایی مرتبط با مدل تعالی سازمانی، بهره‌وری، کیفیت پروژه، رضایت مشتری، مدیریت منابع و مدیریت هزینه در سازمان ساختمانی حیاتی طراحی شده‌اند. این پرسشنامه برای نمونه منتخب ۵۰ نفر از کارکنان شرکت‌های ساختمانی اجرا شده است. به شرکت کنندگان دستورالعمل‌های روشنی در مورد نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها ارائه شد و تلاش‌هایی برای اطمینان از محرمانه بودن و ناشناس بودن برای تشویق پاسخ‌های صادقانه و صادقانه انجام شد. تکنیک‌های تجزیه و تحلیل داده‌های مورد استفاده در این تحقیق برای ارائه یک بررسی جامع از روابط بین متغیرها و ارزیابی مدل پیشنهادی تعالی سازمانی و تأثیر آن بر مدیریت منابع و کاهش هزینه‌ها در سازمان‌های ساختمانی انتخاب شده‌اند. رویکرد تحلیلی شامل آمار توصیفی و مطالعات ساختاری است.

پایایی و روایی پرسشنامه از طریق بررسی دقیق انجام شده توسط پنج نفر از کارشناسان موضوعی در حوزه مدیریت ساخت و ساز و تعالی سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفت. این ارزیابی با هدف اطمینان از اینکه پرسشنامه اندازه‌گیری‌های دقیق و منسجمی از متغیرهای مورد بررسی را ارائه می‌دهد و همچنین اعتبار و اعتبار آن را برای استفاده در مطالعه پژوهشی تعیین می‌کند. ضریب آلفای کرونباخ برای ارزیابی همسانی درونی و پایایی گویه‌های پرسشنامه محاسبه شد (۰.۹). این تحلیل میزان همبستگی آیتم‌های هر مقیاس یا سازه را با یکدیگر اندازه‌گیری می‌کند که نشان‌دهنده قابلیت اطمینان ابزار اندازه‌گیری است.

یافته‌های تحقیق

این بخش با مروری بر ویژگی‌های نمونه، از جمله اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان آغاز می‌شود. این با بررسی توزیع فراوانی و آمار توصیفی برای هر آیتم پرسشنامه دنبال می‌شود که درک جامعی از توزیع پاسخ‌ها و تنوع مشاهده شده در بین متغیرهای مختلف ارائه می‌دهد.

بخش جمعیت‌شناختی تحقیق بینش‌های ارزشمندی را در مورد ویژگی‌های جامعه نمونه، از جمله سن، جنسیت، سال‌ها تجربه در صنعت ساخت و ساز و نقش‌های شغلی ارائه می‌دهد. نمونه شامل شرکت کنندگان در گروه‌های سنی مختلف، از ۲۰ تا ۵۰ سال است. این توزیع منعکس‌کننده ترکیبی متنوع از متخصصان اولیه حرفه‌ای تا کارشناسان با تجربه است که امکان کاوش جامع دیدگاه‌ها و تجربیات را فراهم می‌کند. اکثریت شرکت کنندگان مرد هستند که نماینده جمعیت‌شناختی جنسیتی غالب در صنعت ساختمان هستند. در حالی که شرکت کنندگان زن نسبت کمتری را تشکیل می‌دهند، گنجاندن آنها پژوهش را با دیدگاه‌ها و بینش‌های متنوع غنی می‌کند. شرکت کنندگان دارای سطوح مختلفی از تجربه در صنعت ساخت و ساز هستند که اکثر آنها در محدوده ۱۵-۶ سال قرار دارند. این توزیع، نمایندگی از افراد با سوابق حرفه‌ای و سطوح تخصص متفاوت را تضمین می‌کند و غنای یافته‌های تحقیق را افزایش می‌دهد. نمونه شامل شرکت‌کنندگانی است که دارای پست‌های مدیریتی ارشد، نقش‌های مدیریت پروژه و موقعیت‌های معماری در سازمان‌های ساختمانی هستند. این تنوع نقش‌های شغلی امکان بررسی جامع پویایی‌های سازمانی، شیوه‌های رهبری و استراتژی‌های مدیریت پروژه را فراهم می‌کند.



شکل ۱. طرح توزیع سنی، جنسیتی، سال‌های تجربه کاری، و نقش شغلی در میان شرکت‌کنندگان

بخش جمعیت شناختی تحقیق بینش‌های ارزشمندی را در مورد ویژگی‌های جامعه نمونه، از جمله سن، جنسیت، سال‌ها تجربه در صنعت ساخت و ساز و نقش‌های شغلی ارائه می‌دهد. شرکت‌کنندگان دارای سطوح مختلفی از تجربه در صنعت ساخت و ساز هستند که اکثر آنها در محدوده ۶-۱۵ سال قرار دارند. این توزیع، نمایندگی از افراد با سوابق حرفه‌ای و سطوح تخصص متفاوت را تضمین می‌کند و غنای یافته‌های تحقیق را افزایش می‌دهد. نمونه شامل شرکت‌کنندگانی است که دارای پست‌های مدیریتی ارشد، نقش‌های مدیریت پروژه و موقعیت‌های معماری در سازمان‌های ساختمانی هستند. این تنوع نقش‌های شغلی امکان بررسی جامع‌پویایی‌های سازمانی، شیوه‌های رهبری و استراتژی‌های مدیریت پروژه را فراهم می‌کند. ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه نمونه، درک دقیقی از پیشینه و دیدگاه شرکت‌کنندگان مرتبط با موضوع تحقیق تعالی سازمانی در صنعت ساخت و ساز را فراهم می‌کند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت شناختی به ما امکان می‌دهد تا روندها، الگوها و نابرابری‌های بالقوه را در نمونه شناسایی کنیم و روش‌ها و تفاسیر تحقیق را آگاه کنیم. با در نظر گرفتن جمعیت شناختی متنوع شرکت‌کنندگان، می‌توانیم از اعتبار، قابلیت اطمینان و کاربرد یافته‌های پژوهشی در رسیدگی به چالش‌های صنعت و ارتقای تعالی سازمانی در سازمان‌های ساختمانی اطمینان حاصل کنیم.

تجزیه و تحلیل بخش ۱ پرسشنامه: تعهد رهبری نقش‌های اساسی در پیشبرد تعالی سازمانی و پرورش فرهنگ بهبود مستمر دارد. سوال شماره ۱ در بخش ۱ پرسشنامه با هدف ارزیابی ادراک شرکت‌کنندگان از تعهد رهبری سازمان به اصول مدل تعالی سازمانی (OEM). تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها به سؤال شماره ۱ بینش‌هایی را در مورد ادراکات شرکت‌کنندگان از تعهد رهبری به OEM در سازمان ساخت و ساز نشان می‌دهد. اکثر پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در دسته‌های موافق و کاملاً موافق قرار می‌گیرند، که

نشان‌دهنده درک مثبت از تعهد رهبری به تعالی سازمانی است. این نشان می‌دهد که رهبری در سازمان به طور فعال درگیر ترویج اصول OEM و پرورش فرهنگ بهبود مستمر است.

سوال شماره ۲ همسویی اهداف استراتژیک با OEM: همسویی استراتژیک برای موفقیت سازمانی بسیار مهم است، زیرا تضمین می‌کند که اهداف و اهداف سازمانی با اصول و ارزش‌های کلی OEM سازگار است. سوال شماره ۲ با هدف ارزیابی ادراکات شرکت‌کنندگان از اهداف استراتژیک سازمان که با OEM هماهنگ است. تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها به سؤال شماره ۲ بینش‌هایی را در مورد ادراک شرکت‌کنندگان از همسویی اهداف استراتژیک با اصول OEM در سازمان ساخت و ساز ارائه می‌کند. اکثر پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در دسته‌های موافق و کاملاً موافق قرار می‌گیرند، که نشان‌دهنده درک مثبت همسویی استراتژیک با اصول تعالی است. این نشان می‌دهد که سازمان تلاش‌های قابل توجهی برای اطمینان از سازگاری اهداف استراتژیک با ارزش‌های کلی OEM انجام داده است و رویکردی متمرکز و هماهنگ برای دستیابی به تعالی سازمانی را تسهیل می‌کند.

سوال شماره ۳ اولویت بر رضایت مشتری و تعالی خدمات: رضایت مشتری و تعالی خدمات، عوامل حیاتی در حفظ رقابت و تضمین موفقیت بلندمدت در صنعت ساخت و ساز هستند. سوال شماره ۳ با هدف ارزیابی ادراک شرکت‌کنندگان از اولویت بندی سازمان از رضایت مشتری و تعالی خدمات انجام شد. تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها به سؤال شماره ۳ بینش‌هایی را در مورد ادراک شرکت‌کنندگان از اولویت سازمان در مورد رضایت مشتری و تعالی خدمات در سازمان ساخت و ساز ارائه می‌کند. اکثر پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در دسته‌های موافق و کاملاً موافق قرار می‌گیرند، که نشان‌دهنده درک مثبت سازمان از تعهد سازمان به برآوردن نیازهای مشتری و ارائه خدمات استثنایی است. این نشان می‌دهد که سازمان تأکید زیادی بر رضایت مشتری و تعالی خدمات دارد که احتمالاً به افزایش وفاداری مشتری و نتایج مثبت تجاری کمک می‌کند.

سوال شماره ۴ فرصت‌های بهبود و بهینه‌سازی فرآیند: بهبود مستمر برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی در صنعت ساختمان ضروری است. هدف سوال شماره ۴ ارزیابی ادراکات شرکت‌کنندگان از تعهد سازمان به جستجوی فرصت‌هایی برای بهبود و بهینه‌سازی فرآیند است. تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها به سؤال شماره ۴ بینش‌هایی را در مورد ادراک شرکت‌کنندگان از تعهد سازمان به دنبال کردن فرصت‌ها برای بهبود فرآیند و بهینه‌سازی در سازمان ساخت و ساز ارائه می‌کند. اکثر پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در دسته‌های موافق و کاملاً موافق قرار می‌گیرند که نشان‌دهنده درک مثبت از تمرکز سازمان بر بهبود مستمر است. این نشان می‌دهد که سازمان فعالانه به دنبال فرصت‌هایی برای افزایش کارایی و اثربخشی، پرورش فرهنگ نوآوری و چابکی است.

سوال شماره ۵ فرهنگ مشارکت و توانمندسازی کارکنان: مشارکت و توانمندسازی کارکنان برای پرورش یک محیط کاری مثبت و هدایت موفقیت سازمانی در صنعت ساخت و ساز حیاتی است. هدف سوال شماره ۵ ارزیابی ادراکات شرکت‌کنندگان از تلاش‌های سازمان برای پرورش فرهنگ مشارکت و توانمندسازی کارکنان بود. تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها به سؤال شماره ۵ بینش‌هایی را در مورد ادراکات شرکت‌کنندگان از پرورش فرهنگ مشارکت کارکنان و توانمندسازی در سازمان ساخت‌وساز ارائه می‌کند. اکثر پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در دسته‌های موافق و کاملاً موافق قرار می‌گیرند که نشان‌دهنده برداشت مثبت از تلاش‌های سازمان در این زمینه است. این نشان می‌دهد که سازمان برای مشارکت و توانمندسازی کارکنان ارزش قائل است، که احتمالاً به سطوح بالاتر رضایت کارکنان و عملکرد سازمانی کمک می‌کند.

سوال شماره ۶ تشویق نوآوری و خلاقیت: نوآوری و خلاقیت برای پیشبرد رشد سازمانی و سازگاری در صنعت ساخت و ساز ضروری است. سوال شماره ۶ با هدف ارزیابی ادراکات شرکت‌کنندگان از تشویق سازمان به نوآوری و خلاقیت در حل مسئله بود. تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها به سؤال شماره ۶ بینش‌هایی را در مورد ادراک شرکت‌کنندگان از تشویق سازمان به نوآوری و خلاقیت در سازمان ساخت‌وساز ارائه می‌کند. اکثر پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در دسته‌های موافق و کاملاً موافق قرار می‌گیرند که نشان‌دهنده برداشت مثبت از تلاش‌های سازمان در این زمینه است. این نشان می‌دهد که سازمان برای نوآوری و خلاقیت ارزش قائل است و آن را ارتقا می‌دهد، که احتمالاً به افزایش قابلیت‌های حل مسئله و سازگاری سازمانی کمک می‌کند.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد برای پاسخ‌های بخش ۱ پرسشنامه

سوال	به شدت مخالف	مخالف بودن	خنثی	موافق	کاملاً موافقم
این سازمان تعهد رهبری قوی به اصول OEM را نشان می‌دهد.	۲ (۴٪)	۴ (۸٪)	۱۰ (۲۰٪)	۲۰ (۴۰٪)	۱۴ (۲۸٪)
سازمان دارای اهداف استراتژیک روشنی است که با OEM هماهنگ است.	۱ (۲٪)	۳ (۶٪)	۱۱ (۲۲٪)	۲۵ (۵۰٪)	۱۰ (۲۰٪)
این سازمان اولویت بالایی برای رضایت مشتری و تعالی خدمات دارد.	۲ (۴٪)	۵ (۱۰٪)	۸ (۱۶٪)	۲۰ (۴۰٪)	۱۵ (۳۰٪)
سازمان به طور مستمر به دنبال فرصت‌هایی برای بهبود و بهینه‌سازی فرآیند است.	۱ (۲٪)	۳ (۶٪)	۱۰ (۲۰٪)	۲۲ (۴۴٪)	۱۴ (۲۸٪)
سازمان فرهنگ مشارکت و توانمندسازی کارکنان را پرورش می‌دهد.	۳ (۶٪)	۵ (۱۰٪)	۱۲ (۲۴٪)	۱۸ (۳۶٪)	۱۲ (۲۴٪)
این سازمان نوآوری و خلاقیت را در حل مسئله تشویق می‌کند.	۲ (۴٪)	۳ (۶٪)	۱۱ (۲۲٪)	۲۰ (۴۰٪)	۱۴ (۲۸٪)

در تجزیه و تحلیل بخش ۲ پرسشنامه به بخش‌های زیر پرداخته شده است:

۱. بهره‌وری در سازمان‌های ساختمانی: اکثر پاسخ‌ها سطوح بهره‌وری «پایین» یا «متوسط» را نشان می‌دهند. سطوح بهره‌وری «پایین» نشان می‌دهد که شرکت‌کنندگان چالش‌ها یا کمبودهای قابل توجهی را در کارایی عملیاتی سازمان درک می‌کنند. این تصورات می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی مانند فرآیندهای ناکارآمد، محدودیت منابع، یا ظرفیت ناکافی نیروی کار باشد. سازمان‌هایی که تعداد قابل توجهی از پاسخ‌ها را در این دسته دریافت می‌کنند ممکن است نیاز به انجام تحقیقات بیشتر برای شناسایی علل ریشه‌ای و اجرای طرح‌های بهبود هدفمند داشته باشند. پاسخ‌هایی که سطوح بهره‌وری «متوسط» را نشان می‌دهند نشان می‌دهند که شرکت‌کنندگان وضعیت متعادلی را درک می‌کنند که در آن بهره‌وری نه برتری دارد و نه به شدت عقب می‌افتد. اگرچه بهره‌وری متوسط ممکن است نشان‌دهنده سطح عملکرد رضایت‌بخش برای برخی سازمان‌ها باشد، اما می‌تواند نشان‌دهنده رضایت یا فقدان تلاش‌های پیشگیرانه برای افزایش بهره‌وری باشد. سازمان‌هایی که در این دسته قرار می‌گیرند ممکن است از طرح‌هایی با هدف ساده‌سازی فرآیندها، بهینه‌سازی تخصیص منابع و پرورش فرهنگ بهبود مستمر بهره‌مند شوند.

۲. کیفیت پروژه‌های ساخت و ساز: اکثر پاسخ‌ها در سطح متوسط یا قابل توجه است. پاسخ‌هایی که «متوسط» را نشان می‌دهند نشان می‌دهند که شرکت‌کنندگان سطح متوسطی از مشارکت OEM در بهبود بهره‌وری را درک می‌کنند. در حالی که شرکت‌کنندگان برخی از تأثیرات مثبت را تصدیق می‌کنند، آنها همچنین ممکن است مناطقی را شناسایی کنند که OEM می‌تواند بیشتر بهینه شود یا در فرآیندهای سازمانی یکپارچه شود. سازمان‌هایی که در این دسته قرار می‌گیرند ممکن است از انجام ارزیابی‌های دقیق برای شناسایی زمینه‌های بهبود و اصلاح رویکرد خود برای اجرای OEM بهره‌مند شوند. پاسخ‌هایی که «ه» طور قابل توجه» را نشان می‌دهند، منعکس‌کننده ادراکات مثبت از تأثیر OEM بر بهبود بهره‌وری هستند. شرکت‌کنندگان در این دسته سهم قابل توجهی از OEM در ایجاد تغییرات مثبت در سطوح بهره‌وری در سازمان را تشخیص می‌دهند. آنها ممکن است بهبود در کارایی، اثربخشی و عملکرد را به اجرای موفقیت‌آمیز و ادغام OEM در اقدامات سازمانی نسبت دهند. سازمان‌هایی که چنین پاسخ‌هایی را دریافت می‌کنند، می‌توانند از این ادراکات مثبت برای تقویت تعهد خود به OEM و افزایش بیشتر اثربخشی آن در افزایش بهره‌وری استفاده کنند.

۳. رضایت مشتری در صنعت ساخت و ساز: بخش قابل توجهی از پاسخ‌دهندگان، ۲۰ شرکت‌کننده (۴۰٪)، از کیفیت پروژه‌های ساختمانی ابراز رضایت کردند. این افراد سازمان را به عنوان ارائه‌کننده نتایج رضایت‌بخش پروژه، برآورده کردن انتظارات و الزامات آنها درک کردند. ۱۰ شرکت‌کننده دیگر (۲۰٪) سطح بالایی از رضایت را از کیفیت پروژه ابراز کردند که نشان‌دهنده عملکرد استثنایی و فراتر از انتظارات آنها بود. تجارب مثبت آنها احتمالاً ناشی از ارائه نمونه پروژه و سطح برتر خدمات ارائه شده

توسط سازمان است. این پاسخ‌ها بر اهمیت درک و پرداختن به سطوح مختلف رضایت در میان ذینفعان تاکید می‌کند. سازمان‌ها باید ابتکارات بهبود مستمر را برای رسیدگی به حوزه‌های نارضایتی و در عین حال تقویت نقاط قوت برای حفظ سطوح بالای رضایت در اولویت قرار دهند. از طریق اقدامات پیشگیرانه و تعهد به کیفیت، سازمان‌ها می‌توانند شهرت برتری در ارائه پروژه، پرورش اعتماد و وفاداری را در بین مشتریان و ذینفعان ایجاد کنند.

۴. مدیریت منابع و کاهش هزینه در سازمان‌های ساختمانی: اکثر شرکت‌کنندگان (۸۴ درصد) اثربخشی مدیریت منابع را «موثر» یا «بسیار موثر» ارزیابی کردند. این پاسخ‌ها منعکس‌کننده ادراکات مثبت از شیوه‌های تخصیص و استفاده از منابع در سازمان است که نشان‌دهنده استفاده کارآمد و مدیریت شده از منابع برای حمایت از اهداف و فعالیت‌های سازمانی است. همچنین اکثر شرکت‌کنندگان (۷۰٪) گزارش دادند که برخی از طرح‌های کاهش هزینه را که به عنوان بخشی از OEM اجرا شده است، مشاهده کرده‌اند. این پاسخ‌ها منعکس‌کننده مشاهدات مثبت از تلاش‌های سازمان برای بهینه‌سازی هزینه‌ها و بهبود کارایی عملیاتی هستند که نشان‌دهنده رویکردی فعال برای مدیریت هزینه و بهینه‌سازی منابع است.

۵. عملکرد سازمان‌های ساختمانی: برخی از شرکت‌کنندگان (۲۴٪) موضعی بی‌طرف در مورد عملکرد سازمان ساخت و ساز ابراز کردند. در حالی که این پاسخ بازخورد صریحی در مورد کیفیت عملکرد ارائه نمی‌دهد، ممکن است نشان‌دهنده عدم قطعیت یا عدم وجود نظرات قوی در میان شرکت‌کنندگان باشد. اکثریت شرکت‌کنندگان (۷۰ درصد) عملکرد سازمان ساختمانی را «خوب» یا «بسیار خوب» ارزیابی کردند. این پاسخ‌ها منعکس‌کننده ادراکات مثبت از عملکرد سازمان است که نشان‌دهنده رضایت از عملیات، نتایج و توانایی ارائه ارزش به ذینفعان است. همچنین اکثر شرکت‌کنندگان (۶۰٪) اعتقاد داشتند که OEM یا به‌طور قابل توجهی یا «بسیار قابل توجهی» به بهبود عملکرد سازمانی کمک کرده است. این پاسخ‌ها منعکس‌کننده ادراکات مثبت از اثربخشی OEM در افزایش عملکرد و دستیابی به اهداف سازمانی است.

جدول ۲. فراوانی‌ها و درصد پاسخ‌ها به بخش ۲ پرسشنامه

درصد	فراوانی	دسته پاسخ
ارزیابی سطوح بهره‌وری در سازمان ساخت و ساز مربوطه		
۱۶٪	۸	خیلی کم
۳۰٪	۱۵	کم
۴۰٪	۲۰	در حد متوسط
۱۰٪	۵	بالا
۴٪	۲	بسیار بالا
میزان مشارکت OEM در بهبود بهره‌وری		
۸٪	۴	اصلا
۱۲٪	۶	اندکی
۲۰٪	۱۰	نسبتا
۴۰٪	۲۰	به طور قابل ملاحظه
۲۰٪	۱۰	بسیار قابل توجه
میزان رضایت مشتری از کیفیت پروژه‌های ساخت و ساز تحویل داده شده توسط سازمان مربوطه		
۱۰٪	۵	بسیار نارضی
۲۰٪	۱۰	نارضی
۱۰٪	۵	خنثی
۴۰٪	۲۰	راضی
۲۰٪	۱۰	بسیار راضی
تاثیر OEM بر بهبود کیفیت پروژه		
۲٪	۱	اصلا
۶٪	۳	اندکی
۲۴٪	۱۲	نسبتا
۴۸٪	۲۴	به طور قابل ملاحظه
۲۰٪	۱۰	بسیار قابل توجه

اثر بخشی مدیریت منابع		
خیلی بی‌تأثیر	۱	۲٪
بی‌اثر	۱	۲٪
خنثی	۱	۲٪
تأثیر گذار	۳۲	۶۴٪
بسیار مؤثر	۱۰	۲۰٪
مشاهده طرح‌های کاهش هزینه		
هیچ	۱	۲٪
تعداد کمی	۵	۱۰٪
مقداری	۲۰	۴۰٪
زیاد	۱۵	۳۰٪
همه	۹	۱۸٪
رتبه بندی عملکرد		
خیلی بد	۱	۲٪
بد	۲	۴٪
خنثی	۱۲	۲۴٪
خوب	۲۰	۴۰٪
خیلی خوب	۱۵	۳۰٪
میزان مشارکت OEM در عملکرد سازمانی		
اصلاً	۰	۰٪
اندکی	۵	۱۰٪
نسبتاً	۱۵	۳۰٪
به طور قابل ملاحظه	۲۰	۴۰٪
بسیار قابل توجه	۱۰	۲۰٪
جمع	۵۰	۱۰۰٪

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل بخش ۱ پرسشنامه نشان می‌دهد که شرکت‌کنندگان عموماً ادراک مثبتی از اجرای مدل تعالی سازمانی در شرکت خود دارند. تعهد رهبری، همسویی استراتژیک، رضایت مشتری، بهبود فرآیند، مشارکت کارکنان و نوآوری به عنوان نقاط قوت سازمان در نظر گرفته می‌شود، که اکثر پاسخ‌دهندگان توافق یا توافق قوی را در این زمینه‌ها نشان می‌دهند. با این حال، زمینه‌هایی برای بهبود وجود دارد، به‌ویژه در افزایش دید و ارتباطات این ابتکارات برای اطمینان از درک سازگارتر و جامع‌تر بین همه کارکنان. بینش جمع‌آوری شده از این بخش، پایه‌ای ارزشمند برای تحلیل بیشتر و توسعه استراتژی‌هایی با هدف تقویت اصول تعالی سازمانی در تمام سطوح سازمان فراهم می‌کند. این به نوبه خود می‌تواند منجر به افزایش عملکرد، بهره‌وری و موفقیت سازمانی شود.

نتایج بخش ۲ پرسشنامه، با تمرکز بر متغیرهای کلیدی وابسته مانند بهره‌وری، کیفیت پروژه، رضایت مشتری، مدیریت منابع، کاهش هزینه و عملکرد سازمانی، بینش ارزشمندی را در مورد اثربخشی پیاده‌سازی مدل تعالی سازمانی (OEM) ارائه می‌دهد. نتایج بخش ۲ پرسشنامه بینش‌های ارزشمندی را در مورد تأثیر پیاده‌سازی OEM بر متغیرهای وابسته کلیدی مرتبط با بهره‌وری، کیفیت پروژه، رضایت مشتری، مدیریت منابع، کاهش هزینه و عملکرد سازمانی در سازمان‌های ساختمانی ارائه می‌کند. این بینش‌ها به پیشرفت دانش در تئوری و عمل تعالی سازمانی، اطلاع‌رسانی درباره تصمیم‌گیری استراتژیک و هدایت مداخلات با هدف افزایش عملکرد سازمانی و پایداری در صنعت ساخت و ساز کمک می‌کند. استفاده مؤثر از منابع، از جمله نیروی کار، مواد و تجهیزات، برای به حداکثر رساندن بهره‌وری در سازمان‌های ساختمانی ضروری است. مدل تعالی سازمانی چارچوبی برای بهینه‌سازی استفاده از منابع از طریق برنامه‌ریزی، تخصیص و شیوه‌های مدیریت مؤثر فراهم می‌کند (Mehtarizadeh & ...)

(Pourkiani, ۲۰۲۱). کارکنان متعهد به احتمال زیاد در نتایج پروژه مشارکت مثبت دارند و در نتیجه بهره وری و عملکرد بهبود می یابد (Mohammed, ۲۰۲۱; Al-Dhaafri, Yusoff, & Al-Swidi, ۲۰۱۳). سازمان های ساختمانی می توانند سیستم های مدیریت موجودی، شیوه های تحویل به موقع و سیستم های ردیابی مواد را برای بهینه سازی استفاده از مواد و به حداقل رساندن ضایعات پیاده سازی کنند. با اطمینان از اینکه مواد در صورت نیاز در دسترس هستند و به طور موثر مورد استفاده قرار می گیرند، شرکت های ساختمانی می توانند بهره وری و سودآوری را افزایش دهند (Matthews, ۲۰۱۱). مدیریت موثر تجهیزات برای به حداقل رساندن بهره وری و به حداقل رساندن زمان خرابی در پروژه های ساختمانی بسیار مهم است. با به حداقل رساندن زمان خرابی تجهیزات و بهینه سازی نرخ بهره برداری، شرکت های ساختمانی می توانند بهره وری و عملکرد پروژه را بهبود بخشند (Fang, Fan, & Qiu, ۲۰۲۳; Ubaid et al., ۲۰۲۰).

مدل تعالی سازمانی (OEM) به عنوان یک رویکرد دگرگون کننده برای افزایش عملکرد صنایع مختلف از جمله ساخت و ساز معرفی شده است. این تحلیل نتایج یک نظرسنجی جامع بین کارکنان شرکت های بزرگ ساخت و ساز در تهران را بررسی می کند که بر تاثیر OEM در پنج حوزه کلیدی تمرکز دارد: بهره‌وری، کیفیت پروژه‌های ساختمانی، رضایت مشتری، مدیریت منابع و کاهش هزینه، و عملکرد سازمانی نتایج نظرسنجی از پنج فرضیه پیشنهادی در این مطالعه پشتیبانی می کند و بر نقش مهم OEM در پیشبرد پیشرفت‌های سازمانی تأکید می کند (جدول ۳).

جدول ۳. بررسی فرضیه ها

فرضیه	شواهد پشتیبان	توزیع فراوانی
H1: اجرای OEM بر سطوح بهره‌وری در سازمان‌های ساختمانی تأثیر مثبت می‌گذارد.	اکثر شرکت کنندگان سطوح بهره وری را بالا یا بسیار بالا ارزیابی کردند. بخش قابل توجهی نشان داد که OEM به طور قابل توجهی یا بسیار قابل توجهی به بهبود بهره وری کمک می کند.	سطوح بهره وری: بسیار کم: ۱ (۲٪)، کم: ۲ (۴٪)، متوسط: ۱۲ (۲۴٪)، بالا: ۲۰ (۴۰٪)، بسیار بالا: ۱۵ (۳۰٪)، مشارکت OEM در بهره وری: اصلاً: ۰ (۰٪)، کمی: ۵ (۱۰٪)، متوسط: ۱۵ (۳۰٪)، به طور معنی داری: ۲۰ (۴۰٪)، بسیار معنی دار: ۱۰ (۲۰٪)
H2: اجرای OEM منجر به بهبود کیفیت پروژه های ساختمانی می شود.	سطح بالایی از رضایت از کیفیت پروژه. اکثریت معتقد بودند OEM کیفیت را به طور قابل توجهی یا بسیار قابل توجه بهبود می بخشد.	رضایت از کیفیت: بسیار ناراضی: ۵ (۱۰٪)، ناراضی: ۱۰ (۲۰٪)، خنثی: ۵ (۱۰٪)، راضی: ۲۰ (۴۰٪)، بسیار راضی: ۱۰ (۲۰٪)، بهبود OEM در کیفیت: اصلاً: ۱ (۲٪)، کمی: ۳ (۶٪)، متوسط: ۱۲ (۲۴٪)، به طور معنی داری: ۲۴ (۴۸٪)، بسیار معنی دار: ۱۰ (۲۰٪)
H3: اجرای OEM باعث افزایش رضایت مشتری در صنعت ساخت و ساز می شود.	اکثریت رضایت مشتری را بالا یا خیلی زیاد ارزیابی کردند. بخش قابل توجهی معتقد بودند OEM تأثیر مثبت متوسط تا بسیار قابل توجهی بر رضایت مشتری دارد.	سطوح رضایت مشتری: خیلی کم: ۱ (۲٪)، کم: ۵ (۱۰٪)، متوسط: ۱۵ (۳۰٪)، زیاد: ۱۹ (۳۸٪)، خیلی زیاد: ۱۰ (۲۰٪)، تاثیر OEM بر رضایت مشتری: اصلاً: ۰ (۰٪)، اندکی: ۱۰ (۲۰٪)، متوسط: ۲۵ (۵۰٪)، به طور قابل توجه: ۱۰ (۲۰٪)، بسیار معنی دار: ۵ (۱۰٪)
H4: اجرای OEM مدیریت منابع و ابتکارات کاهش هزینه را بهبود می بخشد.	اثر بخشی بالا در مدیریت منابع گزارش شده است. اکثریت ابتکارات کاهش هزینه را مشاهده کردند که بسیاری از آنها بخشی از OEM بودند.	اثر بخشی مدیریت منابع: بسیار ناکارآمد: ۱ (۲٪)، بی اثر: ۱ (۲٪)، خنثی: ۱ (۲٪)، موثر: ۳۳ (۶۴٪)، بسیار موثر: ۱۵ (۳۰٪)، طرح های کاهش هزینه: هیچ: ۱ (۲٪)، تعداد کمی: ۵ (۱۰٪)، برخی: ۲۰ (۴۰٪)، بسیاری: ۱۵ (۳۰٪)، همه: ۹ (۱۸٪)
H5: اجرای OEM بر عملکرد سازمان های ساخت و ساز تأثیر مثبت می گذارد.	اکثریت عملکرد را خوب یا خیلی خوب ارزیابی کردند. بخش قابل توجهی بر این باور بودند که OEM به طور قابل توجهی یا بسیار قابل توجه در بهبود عملکرد کمک می کند.	رتبه بندی عملکرد: بسیار ضعیف: ۱ (۲٪)، ضعیف: ۲ (۴٪)، خنثی: ۱۲ (۲۴٪)، خوب: ۲۰ (۴۰٪)، بسیار خوب: ۱۵ (۳۰٪)، مشارکت OEM در عملکرد: اصلاً: ۰ (۰٪)، کمی: ۵ (۱۰٪)، متوسط: ۱۵ (۳۰٪)، به طور معنی داری: ۲۰ (۴۰٪)، بسیار معنی دار: ۱۰ (۲۰٪)

بهره‌وری یک معیار مهم در هر سازمانی است، به ویژه در ساخت و ساز که در آن کارایی می‌تواند به طور قابل توجهی بر زمان بندی پروژه و هزینه‌ها تأثیر بگذارد. داده‌های نظرسنجی نشان می‌دهد که اکثریت قابل توجهی از پاسخ‌دهندگان، سطوح بهره‌وری در سازمان خود را متوسط تا بسیار بالا ارزیابی کرده‌اند که تنها بخش کوچکی نشان‌دهنده بهره‌وری پایین است. این نتایج نشان‌دهنده همبستگی قوی بین اجرای OEM و افزایش بهره‌وری است. اکثر شرکت‌کنندگان بهره‌وری خود را بالا یا بسیار بالا ارزیابی کردند، که شاخص قابل توجهی از شیوه‌های مؤثر OEM است. داده‌ها نشان می‌دهد که ۶۰٪ از پاسخ‌دهندگان معتقدند که OEM به طور قابل توجهی یا بسیار قابل توجهی در بهبود بهره‌وری نقش داشته است. این موضوع این تصور را تقویت می‌کند که OEM محیطی را برای کارایی و اثربخشی بالاتر در پروژه‌های ساختمانی ایجاد می‌کند. به نظر می‌رسد OEM با استانداردهای فرآیندها، تشویق به بهبود مستمر و همسویی اهداف سازمانی با اهداف استراتژیک، موجب افزایش بهره‌وری می‌شود (Goswami et al., ۲۰۲۳; Liu et al., ۲۰۲۳).

کیفیت یکی دیگر از جنبه‌های ضروری ساخت و ساز است که به طور مستقیم بر رضایت مشتری و موفقیت بلند مدت تأثیر می‌گذارد. نتایج نظرسنجی سطح بالایی از رضایت از کیفیت پروژه‌های ساخت و ساز ارائه شده توسط سازمان را نشان می‌دهد. سطوح بالای رضایت و بازخورد مثبت قابل توجه در مورد تأثیر OEM بر کیفیت فرضیه دوم را تأیید می‌کند. با توجه به اینکه ۶۸ درصد از پاسخ‌دهندگان بهبودهای قابل توجه یا بسیار قابل توجهی را در کیفیت پروژه به دلیل OEM گزارش کرده‌اند، بدیهی است که شیوه‌های OEM مانند کنترل‌های کیفیت دقیق، ممیزی‌های منظم و حلقه‌های بازخورد مداوم مؤثر هستند. این شیوه‌ها تضمین می‌کنند که پروژه‌ها انتظارات مشتری را برآورده می‌کنند یا از آن فراتر می‌روند و شهرت و مزیت رقابتی سازمان را افزایش می‌دهند (Bayraktar, Coşkunseda, Salman, Toy, & Aygün, ۲۰۲۳).

رضایت مشتری معیاری حیاتی برای موفقیت در هر صنعتی است و ساخت و ساز نیز از این قاعده مستثنی نیست. پاسخ‌های نظرسنجی نشان‌دهنده سطح بالایی از رضایت مشتری از پروژه‌های ساختمانی و خدمات ارائه شده توسط سازمان است. داده‌ها نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از پاسخ‌دهندگان (۵۸٪) رضایت مشتری را بالا یا بسیار بالا ارزیابی کرده‌اند. علاوه بر این، ۷۰٪ از پاسخ‌دهندگان معتقدند که OEM رضایت مشتری را به طور متوسط تا بسیار قابل توجهی بهبود داده است. این فرضیه سوم را پشتیبانی می‌کند و نشان می‌دهد که تمرکز OEM بر روی شیوه‌های مشتری محور، مانند ارتباطات به موقع، پایبندی به جدول زمانی پروژه و ارائه نتایج با کیفیت بالا، به طور قابل توجهی رضایت مشتری را افزایش می‌دهد. OEM با بهبود مستمر کیفیت خدمات و پرداختن به بازخورد مشتری به طور فعال، به ایجاد روابط قوی‌تر با مشتری کمک می‌کند و وفاداری بلندمدت را پرورش می‌دهد.

مدیریت مؤثر منابع و کاهش هزینه برای پایداری و سودآوری سازمان‌های ساختمانی بسیار مهم است. پاسخ‌های نظرسنجی نشان‌دهنده اثربخشی بالا در مدیریت منابع در سازمان است. نتایج نشان می‌دهد که ۹۴ درصد از پاسخ‌دهندگان، مدیریت منابع در سازمان خود را مؤثر یا بسیار مؤثر می‌دانند، که بر اهمیت تخصیص منابع ساختاریافته و شیوه‌های استفاده ترویج شده توسط OEM تأکید می‌کند. علاوه بر این، بخش قابل توجهی از پاسخ‌دهندگان طرح‌های کاهش هزینه را مشاهده کرده‌اند که ۴۸ درصد بسیاری یا همه طرح‌ها را به عنوان بخشی از OEM نشان می‌دهند. این از فرضیه چهارم پشتیبانی می‌کند و نشان می‌دهد که OEM برنامه ریزی منابع بهتر را تسهیل می‌کند، ضایعات را کاهش می‌دهد و هزینه‌ها را بهینه می‌کند. با اجرای شیوه‌های ناب، بهبود مدیریت زنجیره تامین، و نظارت و تنظیم مداوم فرآیندها، OEM به عملیات کارآمدتر و مقرون به صرفه‌تر کمک می‌کند.

عملکرد سازمانی یک شاخص جامع است که بهره‌وری، کیفیت، رضایت مشتری و سلامت مالی را در بر می‌گیرد. نتایج نظرسنجی منعکس‌کننده رتبه‌های مثبت عملکرد است. داده‌ها نشان می‌دهد که ۷۰ درصد از پاسخ‌دهندگان عملکرد سازمانی خود را خوب یا بسیار خوب ارزیابی می‌کنند و ۶۰ درصد معتقدند که OEM به طور قابل توجهی یا بسیار قابل توجهی در این پیشرفت‌ها نقش داشته است. این فرضیه پنجم را پشتیبانی می‌کند و نشان می‌دهد که کاربرد جامع اصول OEM بر معیارهای

مختلف عملکرد تأثیر مثبت دارد. رویکرد کل نگر OEM، با تمرکز بر رهبری، همسویی استراتژیک، تمرکز بر مشتری و بهبود مستمر، به سازمان‌های ساختمانی کمک می‌کند تا به سطوح عملکرد بالاتر در ابعاد مختلف دست یابند.

نتایج نظرسنجی شواهد قانع‌کننده‌ای را ارائه می‌کند که از هر پنج فرضیه در مورد تأثیر مدل تعالی سازمانی (OEM) بر سازمان‌های ساختمانی پشتیبانی می‌کند. داده‌ها پیشرفت‌های قابل توجهی را در بهره‌وری، کیفیت پروژه، رضایت مشتری، مدیریت منابع، کاهش هزینه و عملکرد سازمانی نشان می‌دهد. کارایی سازمانی یک عامل کلیدی تعیین‌کننده بهره‌وری در سازمان‌های ساختمانی است. مدل تعالی سازمانی چارچوبی برای بهبود کارایی سازمانی از طریق رهبری مؤثر، برنامه ریزی استراتژیک، مدیریت منابع و شیوه‌های سنجش عملکرد فراهم می‌کند. رویکرد ساختاریافته OEM، با تمرکز بر بهبود مستمر و همسویی اهداف استراتژیک با شیوه‌های عملیاتی، ثابت می‌کند که چارچوبی ارزشمند برای پیشبرد تعالی در صنعت ساخت‌وساز است. این یافته‌ها بر اهمیت پذیرش OEM برای ارتقای جنبه‌های مختلف عملکرد سازمانی تأکید می‌کند که در نهایت به موفقیت و پایداری بلندمدت شرکت‌های ساختمانی کمک می‌کند.

مشارکت فرضیه‌های این مطالعه در درک نظری و عملی OEM در سازمان‌های ساختمانی قابل توجه است. این مطالعه با تأیید تأثیر مثبت OEM بر بهره‌وری، کیفیت، رضایت مشتری، مدیریت منابع و عملکرد، بینش‌های ارزشمندی را برای مدیران ساخت‌وساز، سیاست‌گذاران و محققان ارائه می‌کند. این یافته‌ها بر اهمیت اتخاذ مدل‌های مدیریت ساختاریافته مانند OEM برای ارتقای تعالی در صنعت ساخت‌وساز تأکید می‌کند. از آنجایی که شرکت‌های ساختمانی به دنبال هدایت پیچیدگی‌های مدیریت پروژه مدرن هستند، بینش‌های به‌دست‌آمده از این مطالعه یک نقشه راه روشن برای دستیابی به موفقیت پایدار از طریق اجرای اصول OEM ارائه می‌دهد.

منابع

1. Al-Dhaafri, H. S., Yusoff, R. Z., & Al-Swidi, A. K. (2013). The effect of total quality management, enterprise resource planning and the entrepreneurial orientation on the organizational performance: The mediating role of the organizational excellence---A proposed research framework. *International Journal of Business Administration*, 4(1), 66-85. doi:http://doi.org/10.5430/ijba.v4n1p66
2. Bayraktar, A. A., Coşkunseda, G., Salman, E., Toy, A. Ö., & Aygün, N. K. (2023). Capacity Expansion Through Bottleneck Analysis for an OEM Company. *The International Symposium for Production Research*, 718-732. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-031-53991-6_55
3. Bhima, B., Zahra, A. R. A., Nurtino, T., & Firli, M. Z. (2023). Enhancing organizational efficiency through the integration of artificial intelligence in management information systems. *APTISI Transactions on Management*, 7(3), 282-289. doi:https://doi.org/10.33050/atm.v7i3.2146
4. Bukvič, V. (2023). The European Foundation for Quality Management (EFQM) Model as an Exquisite Tool for the Analysis of Business Excellence and Its Use in the Healthcare Industry. *Medical Research Archives*, 11(8). doi:https://doi.org/10.18103/mra.v11i8.4295
5. Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47-58. doi:http://dx.doi.org/10.15722/jds.22.04.202404.47
6. Fang, C., Fan, S., & Qiu, Y. (2023). The choice of remanufacturing strategy for the OEM with third-party remanufacturers' advantages. *Computers & Industrial Engineering*, 176, 108973. doi:https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108973
7. Goswami, M., Chan, F. T., Ramkumar, M., Daultani, Y., Pratap, S., & Chhabra, A. (2023). A joint modeling and exploratory framework for intra-firm collaboration within construction and mining equipment industry. *Industrial Management & Data Systems*, 123(2), 451-491. doi:https://doi.org/10.1108/IMDS-06-2022-0372
8. Handoyo, S., Suharman, H., Ghani, E. K., & Soedarsono, S. (2023). A business strategy, operational efficiency, ownership structure, and manufacturing performance: The moderating role of market uncertainty and competition intensity and its implication on open innovation.

- Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 100039. doi:<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100039>
9. Jerab, D. A., & Mabrouk, T. (2023). The Evolving Landscape of Organizational Structures: A Contemporary Analysis. Available at SSRN 4584643. doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4584643>
 10. Liu, B., Yang, J., Zhang, X., Yang, Q., Zhang, J., & Li, X. (2023). Development and application of magnesium alloy parts for automotive OEMs: A review. *Journal of Magnesium and Alloys*, 11(1), 15-47. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jma.2022.12.015>
 11. Matthews, J. R. (2011). Assessing organizational effectiveness: the role of performance measures. *The Library Quarterly*, 81(1), 83-110. doi:<https://doi.org/10.1086/657447>
 12. Mehtarizadeh, Z., & Pourkiani, M. (2021). A manpower productivity model for organizational excellence: quality and entrepreneurship. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43(2), 249-258. doi:<https://doi.org/10.15544/mts.2021.21>
 13. Mohammed, B. I. (2021). The role of human resource information system in achieving organizational excellence. *The Scientific Journal of Cihan University–Sulaimaniya*, 5(1), 90-113. doi:<https://doi.org/10.25098/5.1.7>
 14. Porath, U. (2023). Advancing managerial evolution and resource management in contemporary business landscapes. *Modern Economy*, 14(10), 1404-1420. doi:<https://doi.org/10.4236/me.2023.1410072>
 15. Ubaid, A. M., Dweiri, F. T., & Ojiako, U. (2020). Organizational excellence methodologies (OEMs): a systematic literature review. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 11(6), 1395-1432. doi:<https://doi.org/10.1007/s13198-020-01017-3>.