



"Research Article"

10.30495/qjopm.2022.1956089.3345



Metasynthesis of Organizational Productivity Antecedents Based on the New Institutionalism Theory

*Abdolkarim Kiani*¹, *Seyd Aliakbar Ahmadi(Ph.D.)*^{*2}, *Esmaeel Asadi(Ph.D.)*³
(Receipt: 2022.05.16- Acceptance:2022.07.05)

Abstract

Today, productivity plays an important role in the economic development of countries. Infact, attention to productivity has gone beyond a choice; it has become a necessity. This study aims to identify the antecedents of organizational productivity based on the theory of new institutionalism. This research is developmental in terms of purpose. For this purpose, after searching the databases, in the period between 1998 to 2022, 671 articles in the field of productivity were evaluated and finally 65 articles were purposefully selected and analyzed. Based on the final research framework, organizational productivity antecedents based on the new institutionalist theory were classified into two main categories and eight sub-categories. The main categories resulting from the research results are: inter organizational antecedents and institutional antecedents. Interorganizational antecedents include five sub-categories of leadership and productivity management, organizational strategy and policy towards productivity, employees, organizational resources and organizational processes, and institutional antecedents include three sub-categories of legal / mandatory requirements, normative requirements and imitation / professional requirements. The obtained framework can be used for strategic planning in the field of organizational productivity.

Key Words: organizational productivity, new institutionalism theory, metasynthesis method

1.Ph.D. Candidate, Department of Public Administration, Sciences and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2.Professor, Department of Public Administration, Tehran Branch, Payame Noor University, Tehran, Iran

* Corresponding Author: a_ahmadi1344@pnu.ac.ir

3.Assistant Professor, Dsepartment of Management, Shahid Sattari University of Aeronautical Sciences and Technology, Tehran, Iran



10.30495/qjopm.2022.1956089.3345



(مقاله پژوهشی)

فرا ترکیب پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر تئوری نهادگرایی جدید

عبدالکریم کیانی^۱، سیدعلی اکبر احمدی^{۲*}، اسماعیل اسدی^۳
(دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۶-پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۴/۱۴)

چکیده

امروزه بهره‌وری نقش مهمی را در توسعه اقتصادی کشورها ایفا می‌کند و در شرایط کنونی، توجه به بهره‌وری از یک انتخاب فراتر رفته، به یک ضرورت تبدیل گردیده است. این پژوهش با هدف شناسایی پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر تئوری نهادگرایی جدید انجام شده است. نوع پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای است. بدین منظور پس از جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی، در فاصله زمانی ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۲، تعداد ۶۷۱ مقاله در حوزه بهره‌وری ارزیابی و در نهایت ۶۵ مقاله به روش هدفمند انتخاب و وارد مرحله تحلیل شدند. بر اساس چارچوب نهایی پژوهش، پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر تئوری نهادگرایی جدید در قالب دو مقوله اصلی و هشت مقوله فرعی دسته‌بندی گردیدند. مقوله‌های اصلی حاصل از نتایج پژوهش عبارتند از: پیشایندهای درون‌سازمانی و پیشایندهای نهادی، پیشایندهای درون‌سازمانی شامل پنج مقوله فرعی رهبری و مدیریت بهره‌وری، استراتژی و خط‌مشی سازمان در قبال بهره‌وری، کارکنان، منابع سازمانی و فرایندهای سازمانی می‌باشند و پیشایندهای نهادی شامل سه مقوله فرعی الزامات قانونی / اجباری، الزامات هنجاری و الزامات تقلیدی/حرفه‌ای هستند. چارچوب به‌دست‌آمده را می‌توان به‌عنوان ابزاری برای برنامه‌ریزی راهبردی در حوزه بهره‌وری سازمانی مورد استفاده قرار داد.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری سازمانی، تئوری نهادگرایی جدید و روش فرا ترکیب

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. abdolkarimkiani42@gmail.com

۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*. نویسنده مسؤول: a_ahmadi1344@pnu.ac.ir

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. Esmail.asadi@gmial.com

مقدمه

در عصر حاضر بهره‌وری به‌عنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود عملیات، مهم‌ترین هدف سازمان‌های پیشرو است. در پرتو این استراتژی سازمان‌ها با ارتقا و رشد بهره‌وری، منبع و عوامل تولید، سودآوری بلندمدت خود را تضمین می‌کنند (اکبری و جبلی، ۱۴۰۰ و تورانی و آقایی، ۱۳۹۸). بهره‌وری یکی از عوامل تعیین‌کننده در دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی بوده و موتور محرکه اقتصادی کشورها است. امروزه بهره‌وری به دغدغه اصلی دولت‌ها و کشورها تبدیل شده است و حکومت‌ها دریافته‌اند که بایستی جایگاه خود را در میان کشورهای دنیا در حوزه بهره‌وری ارتقا دهند (چرین^۱ و همکاران، ۲۰۲۱) چراکه رشد فزاینده بهره‌وری، زمینه را برای بهبود استاندارد زندگی شهروندان فراهم می‌نماید (اپیهینی^۲ و همکاران، ۲۰۱۸).

بهره‌وری به معنی استفاده بهینه از نیروی انسانی و منابع مادی موجود است. کارایی و اثربخشی دو مؤلفه مهم بهره‌وری هستند و معمولاً تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرند. به عبارت ساده‌تر، بهره‌وری نسبت خروجی به ورودی را به‌صورت کسری نشان می‌دهد (امجدی و همکاران، ۱۴۰۰). بهره‌وری در سازمان شامل مجموعه‌ای از اقدامات هماهنگ و برنامه‌ریزی شده برای بهبود برنامه‌ها و استفاده بهتر از استعدادها، امکانات و فضاهای سازمان است (ترابی و الدن^۳، ۲۰۱۷).

بهره‌وری سازمانی، میزان عملکرد یک سازمان را اندازه‌گیری می‌کند و نشان‌دهنده کارایی و اثربخشی یک واحد یا بخش سازمان است. براساس دیدگاه مالی^۴ (۲۰۰۸) بهره‌وری، معیاری است برای تعیین چگونگی استفاده از منابع موجود سازمان برای دستیابی به مجموعه‌ای از نتایج. همچنین به معنی بیشترین خروجی از حداقل منابع و اثربخشی استفاده از عوامل تولید برای تولید کالاها و خدمات است (اوکویا و اندزیوفو^۵، ۲۰۱۳). یکی از هدف‌های مهم مدیریت هر سازمانی، اطمینان از به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع متنوع خود مانند نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات در جهت کسب مزیت رقابتی و همچنین افزایش بهره‌وری است (دیکسون^۶ و همکاران، ۲۰۲۱، راجان و دیر^۷، ۲۰۲۱). براساس نتیجه مطالعه اوچی^۸ (۲۰۱۵)، عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری سازمانی به شرح زیر می‌باشند: (۱) فرآیندهای مدیریت: شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، یکپارچه‌سازی، کنترل و

1. Cherian
2. Appiahene
3. Torabi & El-Den
4. Mali
5. Okoye & Ezejiofor
6. Dickson
7. Rajan & Dhir
8. Uche

اقداماتی که سیستم‌ها و چارچوب‌هایی را برای انجام وظایف فراهم می‌کند. (۲) رهبری مدیریتی: که با نگاه به آینده، برای سازمان هدف‌گذاری نموده و شرایطی را فراهم می‌نماید تا کارکنان تلاش کنند که کارها به بهترین شکل انجام شود. (۳) ج) انگیزه: که به تمایل مستمر کارکنان برای نیل به اهداف اشاره دارد.

مسئله اصلی تحقیق آن است که بر اساس سند چشم‌انداز کشور، مقرر است که اقتصاد جمهوری اسلامی ایران که در حال حاضر (با استناد به آمارهای رسمی کشور) نهاده محور است، به اقتصاد دانش‌محور در سال ۱۴۰۴ تبدیل شود. از جمله راهکارهای اصلی رسیدن به این هدف، ارتقای بهره‌وری است. این در حالی است که بهره‌وری در ایران طی سال‌های گذشته وضعیت مناسبی نداشته است (سیف‌الهی، ۱۴۰۰، علی‌محمدی و بهنامیان، ۱۴۰۰، اسماعیل‌پور و نیکوکار، ۱۳۹۶، کریمی شهابی و همکاران، ۱۳۹۵).

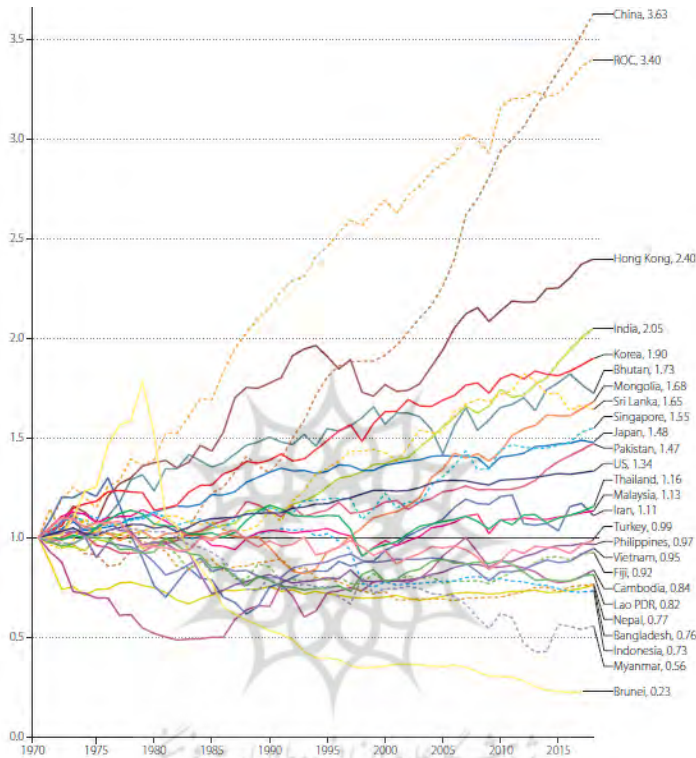
طبق آخرین آمار ارائه‌شده از سازمان ملی بهره‌وری ایران، نرخ رشد بهره‌وری در کشور در طی پنج سال گذشته، صفر درصد بوده است و براساس نتایج پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، زیرساخت‌های لازم برای نظام‌مند نمودن این رویکرد مهم نیز از وضعیت مناسبی برخوردار نیست (پاشا جلیلی و حیدری، ۱۳۹۹، تورانی و آقایی، ۱۳۹۸). همان‌طور که در جدول ۱ نیز نشان داده شده است؛ براساس گزارش سازمان ملی بهره‌وری، شاخص‌های مختلف بهره‌وری در ایران در سال‌های اخیر نیز روندی نزولی داشته است (سازمان ملی بهره‌وری ایران، ۱۴۰۰).

جدول ۱: شاخص‌های مختلف بهره‌وری در ایران

Table 1: Different productivity indicators in Iran

1398	1397	1396	شرح
82.7	89.8	96.7	بهره‌وری نیروی کار برحسب ارزش افزوده و تعداد شاغلان
-	88.2	95.3	بهره‌وری نیروی کار برحسب ستانده و تعداد شاغلان
88.7	94.5	100	بهره‌وری سرمایه برحسب ارزش افزوده و ارزش موجود سرمایه ثابت
-	92.7	98.6	بهره‌وری سرمایه برحسب ستانده و ارزش موجود سرمایه ثابت
86.3	82.7	98.7	بهره‌وری کل عوامل تولید برحسب ارزش افزوده و میانگین وزنی تعداد شاغلان و ارزش موجودی سرمایه ثابت
-	95.4	99.2	بهره‌وری کل عوامل تولید برحسب ستانده و میانگین وزنی تعداد شاغلان و ارزش موجودی سرمایه ثابت و ارزش مصارف واسطه
-	-	94.6	بهره‌وری انرژی

براساس آخرین گزارش سازمان بهره‌وری آسیایی^۱ در سال ۲۰۲۰، که در شکل ۱ نیز مشاهده می‌شود کشور چین بالاترین نرخ و کشور برونوئی کمترین رشد بهره‌وری کل را در بین کشورهای عضو دارد و کشور ایران نیز با نرخ رشد ۱/۱ درصد در رتبه پانزدهم قرار دارد.



شکل ۱: رشد بهره‌وری در کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی

Figure 1: Productivity growth in the member countries of the Asian Productivity Organization

امروزه در سازمان‌های دولتی کشور موضوع بهره‌وری و ارتقای سطح آن چندان مورد توجه قرار گرفته و کارکنان اغلب در پی انجام وظایف روزمره خود می‌باشند که از طرف مدیران به آنها الزام می‌گردد (علی‌محمدی و بهنامیان، ۱۴۰۰). بنابراین به نظر می‌رسد جهت حذف یا به حداقل رساندن پیامدهای ناشی از عدم وجود الگوی پیشایندهای بهره‌وری سازمانی که با روش فرا ترکیب طراحی

1. Asian Productivity Organization(APO)

شده باشد، نیاز به تدوین الگویی در این زمینه به منظور پوشش نسبی خلأ دانشی مزبور، ضروری است. اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر در دو بُعد نظری و کاربردی قابل بررسی است. در بُعد نظری، علیرغم وجود ادبیات گسترده در خصوص بهره‌وری سازمانی، شناخت موجود در این خصوص در حوزه خدمات، از عنای کافی برخوردار نبوده و هنوز ابهامات فراوانی در این زمینه وجود دارد که مستلزم انجام پژوهش و گردآوری داده‌های تجربی بیشتری است، لذا این پژوهش می‌تواند از جهت پرکردن خلأ نظری، شناسایی هر چه بیشتر مفهوم، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و نحوه تعامل آنها به صورت دقیق‌تر و عملیاتی‌تر یاری رسانده و منجر به یک الگوی یکپارچه و منسجم گردد. از نظر کاربردی نیز، این پژوهش می‌تواند با تبیین پیشایندهای بهره‌وری سازمانی، نقش مؤثری در تحقق اهداف برنامه‌های اسناد بالادستی کشور به خصوص سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ و قانون برنامه ششم توسعه کشور داشته باشد. چراکه براساس سند مذکور، ایران باید تا سال مذکور به‌عنوان قدرت اقتصادی منطقه تبدیل شده باشد. تحقق این آرمان ضمن آنکه با دوراندیشی، پیش‌قدمی و استقبال از چالش‌های آتی همراه است، مستلزم فعالیت و اقدام تک‌تک سازمان‌های فعال در عرصه‌های مختلف است. افزایش شناخت موجود در این زمینه می‌تواند به ایجاد و توسعه الگوی پیشایندهای بهره‌وری سازمانی کمک نموده و زمینه مناسبی برای تقویت بهره‌وری ملی ایجاد کند. از این رو این پژوهش سعی دارد تا با بررسی متون علمی و ادبیات موجود در زمینه بهره‌وری سازمانی، ضمن بیان مفاهیم مربوط به بهره‌وری، پیشایندها و عوامل مؤثر بر افزایش آن را مورد مطالعه و بررسی قرار دهد.

بهره‌وری به‌عنوان حاصل اندازه‌گیری کمیت و کیفیت عملکرد کار با در نظر گرفتن منابع مصروفه، تعریف می‌شود که می‌تواند در سطح فرد، گروه یا سازمان اندازه‌گیری شود و وقتی که عملکرد با کمترین هزینه به دست آید، بهره‌وری به حداکثر و سازمان به اهداف خود دست می‌یابد (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۹۴). سازمان‌ها وقتی بهره‌وری دارند که اولاً به اهدافشان برسند، یعنی ورودی‌ها را تبدیل به خروجی کنند و دوم اینکه این کار را در زمان کم و با هزینه کم انجام دهند. اولی اثربخشی و دومی به کارایی اشاره دارد (خاکی، ۱۳۹۸). بهره‌وری دارای سطوح مختلفی از سطح فردی تا سطح جهانی است. بهره‌وری در سطح فردی به استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد در مسیر پیشرفت زندگی فردی اطلاق می‌شود (سال^۱ و همکاران، ۲۰۲۲، باتلر^۲ و همکاران، ۲۰۲۱، کیم^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). بهره‌وری در سطح گروهی به توانایی استفاده از منابع و ظرفیت‌های گروهی در تحقق اهداف محوله گفته می‌شود. بهره‌وری منابع انسانی به

1. Basahal

2. Butler

3. Kim

تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری و بهبود بهره‌وری منابع انسانی در هر سازمان اختصاص دارد (سابرامونی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱ و کوپیر و همکاران، ۲۰۱۹). در سطح سازمان، بهره‌وری نتیجه استفاده بهینه و مؤثر و کارآمد از منابع، تقلیل ضایعات، کاهش قیمت تمام‌شده، بهبود کیفیت، ارتقا رضایت مشتریان، دلپذیری محیط کار و افزایش انگیزه و علاقه کارکنان به کار بهتر است که در نهایت منجر به رشد و توسعه سازمان و ایجاد سازمان یادگیرنده خواهد شد؛ بنابراین سازمان‌ها باید فرصت‌های آموزشی و ارتقای شغلی را برای کارکنان فراهم کنند، زیرا این امر می‌تواند مهارت‌ها و انگیزه‌های آنها را افزایش داده و بهره‌وری سازمانی را تقویت نماید (دایلا^۲، ۲۰۲۱). بهره‌وری در سطح جهانی از راه توسعه اقتصادی کشورها و استفاده بهینه، کارا و اثربخش آنها از منابع فیزیکی و انسانی کشورها و تحولات معجزه‌آسا در برخی کشورها همچون ژاپن، آلمان، چین و... محقق شده است (آدلر^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). بهره‌وری سبز نتیجه برنامه تولید پاکیزه‌تر به دنبال طرح مباحث الگوی توسعه پایدار از اواخر دهه ۱۹۸۰ مطرح گردیده است و مفاهیم بهره‌وری را با کاهش ضایعات و مخاطرات زیست‌محیطی و در نهایت حفظ محیط زیست پیوند می‌دهد (یو^۴، ۲۰۲۲، ژای^۵ و همکاران، ۲۰۲۲ و ژانگ و وین^۶، ۲۰۲۱). در شکل ۲، حوزه‌های موجود در ادبیات مرتبط با بهره‌وری در قالب ریشه‌های نظری آن ترسیم شده‌اند:



شکل ۲: حوزه‌های مربوط به ادبیات بهره‌وری

Figure 2: Fields related to productivity literature

۱. Subramony
۲. Dailah
۳. Adler
۴. Yu
۵. Zhai
۶. Zhang & Vigne

تئوری نهادگرایی جدید^۱ وودی پاول^۲ و پاول دی ماجیو^۳ یکی از نظریه‌هایی است که الزامات و تقاضاهایی که محیط بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند را تبیین می‌نماید. براساس تئوری نهادگرایی جدید، سازمان‌ها با سه فشار نهادی^۴ مختلف روبرو هستند. زمانی که فشار از سازگاری با قوانین و مقررات دولتی نشأت می‌گیرد با فشارهای نهادی^۵ اجباری روبرو هستیم. زمانی که فشار از انتظارات فرهنگی جامعه ناشی می‌شود، با فشارهای نهادی هنجاری^۶ مواجهیم و نیروی سوم آرزو برای شبیه شدن به دیگر سازمان‌ها است که به فشارهای نهادی تقلیدی^۷ معروف است که مستلزم کپی برداری از ساختارها، طرز عمل‌ها یا خروجی‌های سازمان‌های دیگر است. در پاسخ به فشارهای نهادی اجباری؛ سازمان بایستی به‌صورت عقلایی عمل نماید تا بتواند به تقاضاهای فنی/اقتصادی محیط پاسخ بدهد. به‌عبارت‌دیگر رعایت قوانین و مقررات و توجه به کارایی. در پاسخ به فشارهای نهادی هنجاری؛ سازمان بایستی با همنوایی (همسازی) اجتماعی باعث شکل‌گیری حمایت اجتماعی و کسب مشروعیت برای خود گردد. به‌عبارت‌دیگر در راستای میثاق‌ها و رسوم اجتماعی پذیرفته‌شده حرکت کند و در پاسخ به فشارهای هنجاری تقلیدی سازمان بایستی بتواند همانند دیگر سازمان‌های مشابه عمل نماید. به‌عبارت‌دیگر ویژگی‌های کلی یک صنعت خاص را داشته باشد (هچ، ۱۴۰۰: ۱۳۲). این تئوری عملیات سازمان را در بعد استراتژیکی و نهادی به‌عنوان پاسخ به فشارهای رقابتی و نهادی تشریح می‌کند. تئوری نهادگرایی جدید دلالت بر انتقال ارزش‌های نهادی به ساختار، استراتژی‌ها و عملیات یک سازمان دارد که بدین‌وسیله هم‌شکلی ایجاد می‌شود. درواقع تئوری نهادگرایی جدید به دنبال هم‌شکلی صرف نیست، بلکه بیش از آن به دنبال انتقال ارزش‌های ذینفعان است و این تئوری بیان می‌دارد که در صورت انتقال ارزش‌های ذینفعان است که حمایت آنها جلب می‌شود نه در سایه هم‌شکلی ظاهری (اسکات، ۱۳۹۹: ۲۶۰).

ارتباط بین بهره‌وری و تئوری نهادگرایی جدید تئوری نهادگرایی جدید را می‌توان به شرح زیر تبیین نمود: سازمان‌ها براساس پذیرش فشارهای نهادی، به‌طور اجتماعی مشروعیت، منابع و بقا کسب می‌کنند و منابع یکی از مهمترین مؤلفه‌های بهره‌وری سازمانی است. علاوه بر این طبق نتایج مطالعه مشبکی و همکاران (۱۳۸۹)، افزایش سازگاری سازمان با فشارهای نهادی منجر به افزایش مشروعیت سازمان شده و متعاقب آن عدم اطمینان رفتاری کاهش می‌یابد. کاهش

1. neo-institutionalization

2. Woody Powell

3. Paul Dimaggio

4. institutional pressure

5. corecive institutional pressure

6. normative institutional pressure

7. mimetic institutional pressure

عدم اطمینان رفتاری نیز بر کاهش هزینه مبادله تأثیر گذاشته و منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری سازمانی می‌گردد. از سوی دیگر جلب حمایت ذینفعان سازمانی از طریق سازگاری با فشارهای نهادی (اجباری، تقلیدی و هنجاری) و ارائه منابع متمایز توسط ذینفعان شده و منجر به افزایش مزیت رقابتی سازمان می‌گردد (مشبکی و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین در مطالعه انجام شده توسط چوی و وو^۱ (۲۰۲۱) با تکیه بر نظریه نهادی، نیروهای اجباری، هنجاری و تقلیدی برای تبیین انواع مختلف عملکرد سازمانی استفاده شده است. این مطالعه از مجموعه‌ای از مدل‌های تجربی با استفاده از داده‌های حاصل از نظرسنجی‌های سازمان‌های خدمات عمومی کره جنوبی (۲۰۱۸-۲۰۱۷) استفاده کرده است. نتایج نشان می‌دهد که نهادگرایی به‌طور متفاوتی بر عملکرد سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. در حالی که فشار اجباری به‌طور مثبت در حمایت مالی و منابع دخیل است، فشار هنجاری ارتباط منفی با مدیریت پروژه و تخصیص منابع دارد. سایر عوامل حیاتی مانند رهبری، در دسترس بودن اطلاعات و فرهنگ توسعه نیز برای عملکرد مهم هستند. در نهایت اینکه فرایند الگوگیری^۲ از عملکرد سازمان‌های موفق، یکی از اقداماتی است که توسط سازمان‌ها برای ایجاد یک جهش کمی در عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمانی انجام می‌شود که ریشه در فشارهای نهادی تقلیدی دارد (نصرت پناه و بیات پور، ۱۳۹۰، نصیر^۳ و همکاران، ۲۰۱۲، می‌یر^۴ و همکاران، ۲۰۲۲، نیوشام^۵ و همکاران، ۲۰۲۲).

در این پژوهش همان‌گونه که از عنوان و موضوع پژوهش مشخص است، سعی در شناسایی و استخراج پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر روش فرا ترکیب بوده تا ضمن تبیین عوامل، از نتایج حاصل در راستای ایجاد اکوسیستم‌های بهره‌وری سازمانی بهره‌برداری مناسب نمود.

در این بخش خلاصه‌ای از مطالعات انجام شده داخلی و خارجی در خصوص بهره‌وری سازمانی ارائه شده است. چاترودی^۶ (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر تنوع بین فرهنگی بر بهره‌وری سازمانی نشان دادند که تنوع فرهنگی در یک سازمان اگر به‌درستی مدیریت شود می‌تواند تأثیر مثبتی بر بهره‌وری و عملکرد سازمانی داشته باشد. اگرچه مدیریت کردن تنوع در یک سازمان ممکن است به دلایل متعددی مانند تعارضات، ناآگاهی بین کارگران و غیره دشوار باشد، اما عدم اعمال تنوع می‌تواند منجر به از دست دادن کارکنان با استعداد، کارگرانی که درک بهتری از بازارهای بین‌المللی /

1. Choi & Woo
2. benchmarking
3. Nasir
4. Mayer
5. Newsham
6. Chaturvedi

محلّی دارند و حساسیت‌های فرهنگی و غیره گردد. در پژوهش اوکویا و اندیزیوفو^۱ (۲۰۱۳) با عنوان تأثیر توسعه منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی، توسعه منابع انسانی به‌عنوان عامل بسیار حیاتی و مهم در افزایش بهره‌وری سازمان شناخته شد. در پژوهش دایلا و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان مدل بهره‌وری سازمانی رسانه‌های اجتماعی: بینش‌های متخصصان بهداشت عمومی، مشخص شد که استفاده از رسانه‌های اجتماعی می‌تواند اجتماعی شدن حرفه‌ای را در سطح سازمان تسهیل نموده و مهارت‌ها، دانش، تصمیم‌گیری و سطح کلی بهره‌وری سازمانی را افزایش دهد چراکه استفاده روزافزون از رسانه‌های اجتماعی باعث ایجاد همکاری بین متخصصان سلامت می‌شود چراکه تماس‌های ویدیویی برای به اشتراک گذاشتن بهترین شیوه‌های استفاده از دارو، رژیم غذایی و برنامه‌های مراقبت بهداشتی برای بیماران را تسهیل می‌نماید. همچنین مطالعه دونگ و وو^۲ (۲۰۱۵) با عنوان ارزش تجاری فناوری‌های رسانه‌های اجتماعی: شواهدی از جوامع نوآور کاربران آنلاین نشان داد که نیروهای نهادی، فرهنگ‌های ملی، قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی، ساختارهای اجتماعی، سیاست‌های سازمانی، اشتراک و تبادل دانش و رسانه‌های اجتماعی همگی واقعیت‌هایی هستند که هرکدام از آنها بر بهره‌وری سازمانی تأثیر می‌گذارند.

فیس^۳ و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای با عنوان درک تأثیر مشارکت کارکنان بر بهره‌وری سازمانی نتیجه گرفتند که مشارکت کارکنان بر بهره‌وری سازمان تأثیر دارد. آبیاهی و همکاران (۲۰۱۸) نیز در مطالعه خود با عنوان تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری: بررسی سیستماتیک و فراتحلیل ادبیات، نشان دادند که فناوری اطلاعات بر بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار است و اروپا با ۳۶٫۸۸ درصد از مطالعات تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری، پیشتاز است، درحالی‌که آفریقا تنها با ۸٫۵۱ درصد، سهم زیادی در ادبیات فناوری اطلاعات و بهره‌وری نداشته است. مطالعه ترابی و الدن^۴ (۲۰۱۷) با موضوع تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری سازمانی، نشان داد که تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی، تأثیرات مثبت مستقیمی بر بهره‌وری سازمانی دارد. علاوه بر این، نه‌تنها بهره‌وری در نتیجه به اشتراک‌گذاری دانش افزایش می‌یابد، بلکه همچنین مشارکت‌های نوآورانه کارکنان در نتیجه قرار گرفتن در معرض دانش، تخصص و تجربیات دیگران افزایش می‌یابد. در مطالعه نیوشام^۵ و همکاران (۲۰۱۹) تأثیر بهبود طراحی و بهره‌برداری ساختمان (شامل بهبود تهویه، شرایط روشنایی، اقدامات گواهی ساختمان سبز و ...) بر بهره‌وری سازمان تأثیر تأیید شد.

1. Okoye & Ezejiolor
2. Dong & Wu
3. Phipps
4. Torabi & El-Den
5. Newsham

علوی نامور و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان‌های آموزشی به روش داده‌بنیاد با تأکید بر سیستم اجتماعی، عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمانی را در قالب عوامل سازمانی، عوامل بسترساز و عوامل راهبردی دسته‌بندی نمودند. کسب دوست و همکاران (۱۴۰۰) نیز در پژوهشی با عنوان پیش‌ران بهره‌وری سازمانی: آسیب‌شناسی شکاف اجرای خطمشی مدیریت سرمایه انسانی، با استفاده از روش تحقیق آمیخته، عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری سازمانی را شامل عوامل فرآیندی، عوامل فنی، عوامل اقتضایی و عوامل انسانی و سیستمی شناسایی و دسته‌بندی نمودند. جلی و اکبری (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر به اشتراک‌گذاری مدیریت دانش ضمنی بر بهره‌وری سازمانی در بانک سپه با انجام تحقیقی کیفی دریافتند که اشتراک‌گذاری دانش ضمنی بر بهره‌وری سازمانی در بانک سپه تأثیر دارد. بابایی فارسانی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر سیستم پنج‌اس^۱ بر بهره‌وری سازمانی از طریق فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: اداره مخابرات شهرکرد) با انجام مطالعه‌ای کمی و کاربردی دریافتند که سیستم پنج‌اس از طریق فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری سازمانی تأثیر بسیار قوی داشته است، که مبین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بالای مؤلفه‌های سیستم «پنج‌اس» و فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری سازمانی است. علی محمدی و بهنامیان (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان تدوین استراتژی ارتقای بهره‌وری سازمان‌های دولتی دریافتند که به کارگیری فناوری بلاکچین^۲ می‌تواند بر بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار باشد. بیک‌زاد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل تأثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز دریافتند که معنویت در محیط کار به‌عنوان بستری برای دستیابی به بهره‌وری سازمان حائز اهمیت است؛ چرا که از طریق سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارد.

ضمیری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی با انجام پژوهش نیمه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل دریافتند که آموزش هوش سازمانی باعث افزایش بهره‌وری و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان تحت استرس شده است. مطالعه انجام شده توسط تورانی و حبیبی (۱۳۹۸) با عنوان نقش ابعاد برنامه‌ریزی استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی نشان داد که ابعاد برنامه‌ریزی استراتژیک شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، برنامه‌های مربیگری، برنامه‌های سنجش و برنامه‌های آموزش استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد. مطالعه اکبری و همکاران (۱۳۹۷) نیز

1.5S

2. Blockchain

با عنوان تجزیه و تحلیل رابطه O بین سرمایه O اجتماعی، نوآوری سازمانی و بهره‌وری سازمانی نشان داد که سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی و بهره‌وری سازمانی تأثیر دارد.

مرور و بررسی مطالعات و تحقیقات موجود در حوزه بهره‌وری سازمانی، نشان می‌دهد که این حوزه از جامعیت لازم برخوردار نبوده و پراکنده است. این مسأله از چند جهت قابل بحث و بررسی است. اول اینکه الگوی جامعی از پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر رویکرد فراترکیب وجود نداشته و یا در این زمینه کمبودهایی وجود دارد. دوم وجود این نکته که هر یک از مطالعات و تحقیقات گذشته از زاویه‌ای خاص به این حوزه پرداخته‌اند. به عنوان مثال برخی از مطالعات به بررسی تأثیر عوامل ساختاری (کسب دوست و همکاران، ۱۴۰۰، جلی و اکبری، ۱۴۰۰، بابایی فارسانی و همکاران، ۱۴۰۰ و علی محمدی و بهنامیان، ۱۴۰۰)، عوامل فرایندی (آپاهی و همکاران، ۲۰۱۸، ترابی و الدن، ۲۰۱۷، نیوشام^۲ و همکاران، ۲۰۱۹)، عوامل انسانی (فیس و همکاران، ۲۰۱۳، اوکویا و اندزیوفو^۳، ۲۰۱۳) و عوامل محیطی (چاترودی^۴، ۲۰۲۲) بر بهره‌وری سازمانی پرداخته‌اند. دسته دیگر مطالعات به بررسی رابطه بین بهره‌وری سازمانی و متغیرهایی همچون رفتار شهروندی، فرهنگ اخلاقی، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی و... پرداخته‌اند. اما تحقیقات مختلف نتایج کاملاً یکسانی نداشته‌اند و در برخی موارد مدل‌های بهره‌وری سازمانی در بسترهای مختلف به نتایج کاملاً یکسان نائل نیامده‌اند که نشان می‌دهد با توجه به ساختارهای سازمانی، فرهنگ سازمانی و... می‌تواند تفاوت‌هایی هرچند اندک برای سازمان‌های مختلف وجود داشته باشد. از سوی دیگر پژوهش جامعی که با رویکرد همه‌جانبه به تدوین الگوی پیشایندهای بهره‌وری سازمانی با رویکرد فراترکیب پرداخته باشد، یافت نشد. لذا با توجه به شکاف نظری موجود در پیشینه‌های تجربی در زمینه بهره‌وری سازمانی، می‌توان رویکرد فراترکیب را رویکردی مناسب برای بررسی جامع این مفهوم به شمار آورد. بنابراین با تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مطالعات انجام شده در این زمینه، به طراحی الگو در این زمینه پرداخته شد و هدف اصلی تحقیق عبارت است از: الگوهای پیشایندهای بهره‌وری سازمانی است.

ابزار و روش

این پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای و از نظر نحوه گردآوری داده‌های پژوهش از نوع اسنادی - فراترکیب^۵ است که برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت

1. Torabi & El-Den
2. Newsham
3. Okoye & Ezejiolor
4. Chaturvedi
5. Meta-Synthesis

گرفته است. در این تحقیق سعی شده است با نگرشی نظام‌مند و از طریق ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوعات جدید و اساسی پرداخته شده و با این روش، یک دید جامع و گسترده نسبت به مسائل پدید آورده شود. برای این کار پژوهشگران در خصوص موضوع تحقیق، بازنگری دقیق و عمیقی انجام داده و یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط را ترکیب کرده‌اند. در پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل کلیه پژوهش‌های پیشین (مقالات) مرتبط با موضوع مورد مطالعه است. در زمینه نمونه‌گیری، مرتبط‌ترین مطالعات لاتین و فارسی با استفاده از رویکردی هدفمند به تعداد ۶۵ مقاله انتخاب شده‌اند که در آنها درباره عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمانی، به‌طور مستقیم و همچنین در زمینه سایر متغیرها بحث شده بود. به‌منظور پیاده‌سازی این روش در این مطالعه از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروس^۱ (۲۰۰۳) استفاده شده که در ادامه، مراحل انجام شده در پژوهش، شرح داده می‌شود.

گام نخست: مشخص کردن هدف و تنظیم سؤالات پژوهش: در این راستا، برای تنظیم سؤالات پژوهش از پارامترهای چه چیزی^۲، جامعه مورد مطالعه^۳ و محدودیت زمانی^۴ طبق جدول شماره ۲ استفاده شده است.

جدول ۲: پارامترها و پاسخ سؤالات

Table 2: Parameters and answers to questions

پارامترهای سؤالی	پاسخ سؤال
چه چیزی (What)؟	پیشران‌های بهره‌وری سازمانی کدام‌اند؟
جامعه مورد مطالعه (Who)؟	تمامی حوزه‌های تحقیقاتی در پایگاه‌های داده، مجلات و کنفرانس‌ها
محدودیت زمانی (When)؟	۱۹۹۸ - ۲۰۲۲

در این تحقیق سعی شد تا بر اساس مطالعات پیشین، به ارائه تحلیلی عمیق از عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمانی مبتنی بر دیدگاه نهادگرایی جدید پرداخته شود.

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون؛ جامعه آماری پژوهش را تمام اسناد علمی، گزارش‌های پژوهشی، پایگاه‌های داده و نشریه‌های داخلی و خارجی در زمینه موضوع پژوهش طی سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۲ تشکیل داده‌اند. در این باره، ۱۲ واژه کلیدی مندرج در جدول شماره (۳) از پایگاه‌های خارجی وب اف ساینس^۵، گوگل اسکولار^۶ و داخلی پایگاه علمی مرکز جهاد دانشگاهی^۱، پایگاه

1. Sandelowski and Barros
2. What
3. Who
4. When
5. Web of science
6. Google scholar

مجلات تخصصی نور^۲، سیویلیکا^۳، پرتال جامع علوم انسانی و ایران داک مورد جستجو قرار گرفته است.

جدول ۳: کلمات کلیدی جستجو شده در پایگاه‌های داده

Table 3: Keywords searched in databases

واژگان کلیدی فارسی	واژگان کلیدی انگلیسی	ردیف
بهره‌وری	productivity	۱
بهره‌وری فردی	Individual productivity	۲
بهره‌وری گروهی	Group Productivity	۳
بهره‌وری سازمانی	Organizational productivity	۴
بهره‌وری منابع انسانی	Human resource productivity	۵
بهره‌وری ملی	National productivity	۶
بهره‌وری بین‌المللی	International productivity	۷
بهره‌وری سبز	Green productivity	۸
بهره‌وری پایدار	Sustainable productivity	۹
بهره‌وری کل	Total Factor productivity	۱۰
سازمان بهره‌وری آسیایی	Asian Productivity Organization(APO)	۱۱
سازمان ملی بهره‌وری ایران	INPO	۱۲

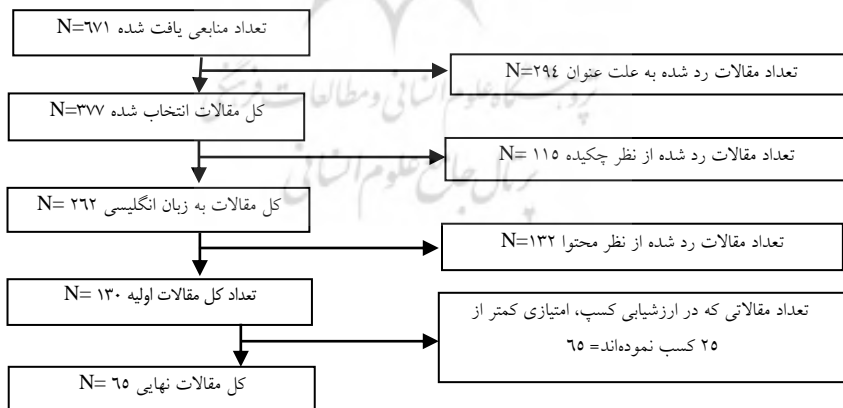
گام سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب؛ در این گام پژوهش‌گران، متناسب بودن مقالات یافت شده را با سؤالات تحقیق مورد بررسی قرار داده‌اند. علاوه بر مرتبط بودن، اسناد بر اساس معیارهایی که مشخص‌کننده کیفیت اسناد هستند نیز سنجیده شده و برخی از مشارکت در نتایج حذف شده‌اند. این گام نیز چندین بار تکرار شده و در هر تکرار تعدادی از اسناد حذف گردیده‌اند. با جستجوی ۱۲ کلمه کلیدی در سایت‌های وب اف ساینس و گوگل اسکولار تعداد ۱۹۳۷ مقاله یافت شده که با در نظر گرفتن نوع سند به صورت مقاله، زبان انگلیسی و حوزه مطالعاتی مدیریت، اقتصاد تعداد مقالات به ۶۷۱ مقاله کاهش پیدا کرده است. بازبینی در بین مقالات یافت شده، به این صورت انجام گرفته که محقق پارامترهای مختلفی را مانند عنوان، چکیده و محتوا، مشخص نموده و در هر دور بازبینی بر اساس یکی از آنها به کاهش اسناد پرداخته است. در دور اول اسناد بر اساس عنوان سنجیده شده‌اند. در این دور، موارد قطعاً نامرتب حذف شده و موارد مشکوک برای بررسی‌های بیشتر حفظ گردیده و همراه با موارد

1. SID
2. Noormags
3. CIVILICA

قطعاً مرتبط گروه‌بندی شده است. بیشترین کاهش حجم اسناد در این مرحله بوده است. پس از آن موارد باقیمانده بر اساس چکیده بررسی شده‌اند. در این مرحله نیز تعداد قابل توجهی از اسناد کاهش یافته‌اند. در این دو مرحله یعنی بازبینی بر اساس عنوان و چکیده معیار اصلی حفظ یا حذف اسناد، مرتبط بودن بوده است. پس از آن اسناد بر اساس محتوی و روش مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. در این مرحله تعداد مقالات باقی‌مانده به ۱۳۰ مورد کاهش یافت. به عبارت دیگر در نهایت ۱۳۰ مقاله بیشترین تناسب را با موضوع تحقیق داشته‌اند که برای بررسی استخراج شده‌اند. در قدم بعدی کیفیت روش‌شناختی مطالعات مورد ارزیابی قرار گرفته است. هدف این گام حذف مقالاتی است که محقق به یافته‌های آنها اعتماد ندارد. در این مرحله، محقق جدولی را برای بررسی دقیق کیفیت اسناد تنظیم نموده که در آن هر یک اسناد بر اساس پارامترهایی امتیازدهی شده‌اند. ابزاری که معمولاً در این‌گونه مواقع استفاده می‌شود روش کسپ^۱ یا "برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی"^۲ است. این ابزار شامل ۱۰ پارامتر است که به محقق کمک می‌کند تا دقت، اهمیت و اعتبار مطالعات کیفی را ارزیابی کند. این پارامترها شامل موارد زیر است: (۱) اهداف تحقیق، (۲) منطق روش، (۳) طرح تحقیق، (۴) روش نمونه‌برداری، (۵) چگونگی جمع‌آوری داده‌ها، (۶) انعکاس‌پذیری نتایج، (۷) ملاحظات اخلاقی، (۸) دقت تجزیه تحلیل داده‌ها، (۹) بیان واضح و روشن یافته‌ها، (۱۰) ارزش تحقیق.

شکل ۳: فرایند جستجو و انتخاب مقالات برای انجام فراترکیب

Figure 3: The process of searching and selecting articles to do meta-synthesis



1. CASP

2. Critical Appraisal Skills Programme

پارامتر پژوهش‌گران براساس یک (ضعیف) تا پنج (عالی) امتیازدهی نموده‌اند. مقالاتی که مجموع امتیازات آنها ۲۵ و بالاتر شود به لحاظ کیفی تأیید و باقی مقالات حذف شده‌اند. در این مرحله تعداد ۶۵ مقاله انتخاب شده است. فرایند جستجو و انتخاب مقالات در شکل شماره (۳) نمایش داده شده است.

گام چهارم: استخراج نتایج؛ در این مرحله به‌طور پیوسته مقاله‌های انتخاب‌شده به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوایی مجزایی که در آنها مطالعه‌های اصلی و اولیه انجام شده‌اند، چندین بار مرور شده و پس از گزینش اسناد و گزارش‌های برگزیده، به استخراج کدها از متون انتخابی اقدام شده است.

یافته‌ها

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی؛ در این تحقیق، براساس مطالعات پیشین برای تمام اطلاعات استخراج‌شده کدی در نظر گرفته شد. بر این اساس، پژوهش‌گران، تم‌ها یا مفاهیمی را شکل داده و یک طبقه‌بندی را ایجاد می‌نماید. سپس طبقه‌های مشابه و مربوطه را درموضوعی (مقوله) قرار دادند که آن را به بهترین نحو توصیف می‌کند. در جدول شماره (۴)، نمونه‌هایی از کدگذاری‌های صورت گرفته و منابع هر کد جهت آشنایی خواننده ارائه گردیده است.

جدول ۴: نمونه‌ای از کدگذاری اطلاعات شامل کدها و منابع

Table 4: An example of information coding including codes and References

منابع	کدها
اوکویا و اندیزبوفو (۲۰۱۳)	توسعه منابع انسانی
فیس و همکاران (۲۰۱۳)	مشارکت کارکنان
آبیهی و همکاران (۲۰۱۸)	فناوری اطلاعات
ترابی و الدن (۲۰۱۷)	اشتراک‌گذاری دانش
نیوشام و همکاران (۲۰۱۹)	نحوه طراحی و بهره‌برداری ساختمان‌ها
علوی نامور و همکاران (۱۴۰۱)	چشم‌انداز و راهبردها
کسب دوست و همکاران (۱۴۰۰)	عوامل انسانی
کسب دوست و همکاران (۱۴۰۰)	فرآیندها و سیستم‌های سازمانی
جلیلی و اکبری (۱۴۰۰)	مدیریت دانش و اشتراک دانش
توحیدی و همکاران (۱۳۹۸)	فرهنگ‌سازمانی
توحیدی و همکاران (۱۳۹۸)	استفاده از سامانه‌های مشترک
بابایی فارسانی و همکاران (۱۴۰۰)	سیستم ۵ اس
علی محمدی و بهنامیان (۱۴۰۰)	استراتژی سازمان
بیک‌زاد و همکاران (۱۴۰۰)	معنویت محیط کار
ضمیری و همکاران (۱۳۹۸)	آموزش هوش سازمانی
تورانی و حبیبی (۱۳۹۸)	مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک

تورانی و حبیبی (۱۳۹۸) تورانی و حبیبی (۱۳۹۸) شیخ زاده (۱۳۹۸) حسینی نسب و قادری (۱۳۹۰) جعفری و اخوان (۱۳۸۳)	برنامه‌ریزی منابع انسانی، برنامه‌های مربی‌گری، برنامه‌های سنجش انسانی، مالی، تجهیزات و فرایندها هوش فرهنگی بهبود مستمر فرایندهای سازمانی
چاترودی (۲۰۲۲) دایلا و همکاران (۲۰۲۱) دونگ و وو (۲۰۱۵) کسب دوست و همکاران (۱۴۰۰) بیکزاد و همکاران (۱۴۰۰) اکبری و همکاران (۱۳۹۷) حکاک و همکاران (۱۳۹۴) علوی و دهمر (۱۴۰۰) و ماجد و صفری (۱۳۹۸) متوسلی و همکاران (۱۳۹۱) رضایی (۱۳۹۰) مهرآرا و محسنی (۱۳۸۳) توحیدی و همکاران (۱۳۹۸)	تنوع بین فرهنگی رسانه‌های اجتماعی ارزش تجاری بهره‌وری عوامل فنی معنویت سرمایه اجتماعی انتظارات اجتماعی کیفیت نهادی شدن بهره‌وری الزامات نهادی عوامل نهادی سیاست‌گذاری‌های اقتصادی دولت تدوین قوانین و مقررات

بر اساس هدف اصلی پژوهش که شناسایی پیشایندهای بهره‌وری سازمانی با رویکرد نهادگرایی است، کدهای اولیه از پژوهش‌ها استخراج و دسته‌بندی شدند. پس از مشخص شدن کدها، طبقه‌بندی موضوعی شکل گرفت که موضوعات مشابه، در کنار هم، ذیل آن موضوع قرار گرفتند که به آنها مقوله‌های فرعی گفته می‌شود و طبقه‌بندی موضوعی مقوله‌های فرعی نیز مقوله‌های اصلی را شکل داد و در نهایت مفهوم پیشایندهای درون‌سازمانی و پیشایندهای نهادی شکل گرفت که در جدول ۵ کدهای مرتبط با هر مقوله اصلی و فرعی آمده است.

جدول ۵: نمونه‌ای از کدگذاری اطلاعات شامل کدها، مقوله‌ها و مفاهیم

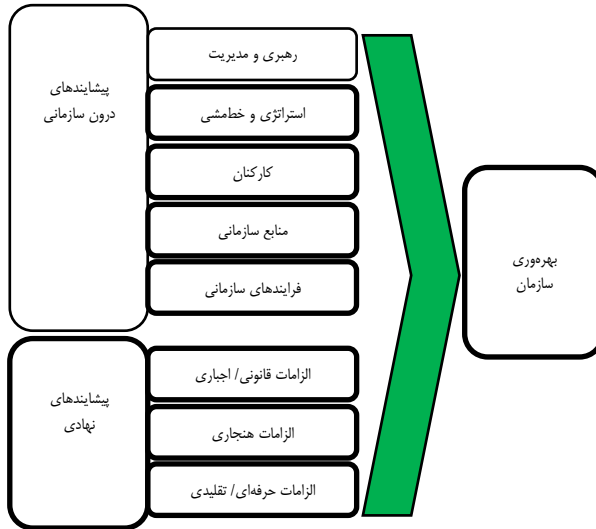
Table 5: An example of information coding including codes, categories and concepts

کدها	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	مفهوم
چشم‌انداز سازمان در خصوص بهره‌وری، اشتراک‌گذاری دانش، حمایت مدیران و الگو بودن و الهام بخشی در زمینه بهره‌وری	رهبری و مدیریت	پیشایندهای درون‌سازمانی	پیشایندهای بهره‌وری سازمانی
برنامه‌ریزی استراتژیک در خصوص بهره‌وری، اجرای استراتژی سازمان در خصوص بهره‌وری و پایش و بازنگری استراتژی بهره‌وری سازمان	استراتژی و خطمشی		
توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های منابع انسانی جهت افزایش بهره‌وری، مشارکت کارکنان، عوامل انسانی، هوش فرهنگی کارکنان، توجه کارکنان به بهره‌وری و توازن بین کار و زندگی، تشویق و قدردانی از کارکنان بهره‌ور	کارکنان		
منابع مالی و تجهیزات سازمانی، فناوری اطلاعات، نحوه طراحی و	منابع سازمانی		

بهره‌برداری ساختمان‌ها، سیستم‌های سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، سامانه‌های مشترک، معنویت محیط کار		
بهبود مستمر فرایندهای سازمانی، فرایندهای مدیریت دانش، سیستم ۵ اس، آموزش هوش سازمانی، برنامه‌های مربی‌گری، برنامه‌ریزی منابع انسانی، توجه به نوآوری	فرایندهای سازمانی	
سیاست‌گذاری‌های اقتصادی دولت، قوانین و مقررات و انتظارات نهادهای متولیان بهره‌وری همچون سازمان ملی بهره‌وری و سازمان بهره‌وری آسیایی	الزامات قانونی	پیشایندهای نهادی
تنوع بین فرهنگی، رسانه‌های اجتماعی، سرمایه اجتماعی، انتظارات اجتماعی در خصوص بهره‌وری سازمان و کیفیت نهادی شدن بهره‌وری	الزامات هنجاری	
ارزش تجاری بهره‌وری، الگوگیری از تجارب سازمان‌های موفق، عوامل فنی و ضرورت حرفه‌ای عمل کردن	الزامات تقلیدی/ اجباری	

گام ششم: کنترل کدهای استخراجی؛ روایی چارچوب ارائه‌شده در نمودار شماره (۴)، از طریق روایی محتوایی حاصل شده است. این روایی از دو جنبه صورت گرفته است: جنبه اول، استفاده از اجزا و عوامل ارائه شده در پژوهش‌های قبلی است که خود دارایی روایی می‌باشند و جنبه دوم، تأیید الگوی به‌دست‌آمده توسط اساتید و متخصصان مرتبط با حوزه مورد مطالعه است. همچنین برای سنجش پایایی چارچوب به‌دست‌آمده از یک خبره آشنا با موضوع مورد مطالعه (دانشجوی دکتری) به‌منظور کنترل مفاهیم استخراجی استفاده شده است. برای حصول این منظور، تعدادی از متن‌های انتخابی در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفت و نتایج حاصله از طریق شاخص کاپا مورد ارزیابی قرار گرفته که نتیجه آن $K = 0/884$ گردید. با توجه به عدد معنی‌داری $0/001$ این شاخص مورد پذیرش قرار گرفت.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها؛ بر اساس مطالعات پیشین و کدهای استخراج‌شده، پیشایندهای مؤثر بر بهره‌وری سازمانی مبتنی بر نهادگرایی جدید در قالب دو مقوله پیشایندهای درون‌سازمانی و پیشایندهای نهادی و یک مقوله پیامدها طبقه‌بندی می‌شوند. زیرمقوله‌های پیشایندهای درون‌سازمانی عبارتند از: (۱) رهبری و مدیریت بهره‌وری، (۲) استراتژی و خط‌مشی سازمان در قبال بهره‌وری، (۳) کارکنان (توانایی و تمایل)، (۴) منابع سازمانی و (۵) فرایندهای سازمانی (مدیریت دانش، مدیریت تغییر، ارزیابی مستمر بهره‌وری سازمانی). زیرمقوله‌های پیشایندهای نهادی عبارتند از: (۱) الزامات قانونی/ اجباری، (۲) الزامات هنجاری و (۳) الزامات تقلیدی/ حرفه‌ای. در شکل ۴، چارچوب استخراج‌شده پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر نهادگرایی جدید و پیامدهای آن نشان داده شده است:



شکل ۴: چارچوب پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر نهادگرایی جدید

Figure 4: Framework of organizational productivity antecedents based on new institutionalism

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف فرا ترکیب پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر تئوری نهادگرایی جدید صورت گرفته است. چراکه بررسی پیشینه موجود بیانگر دیدگاه‌های مختلف در این خصوص بود؛ لکن باوجود انباشت مطالعات در این زمینه، نتایج ارائه شده رویکردی جامع‌نگر ندارد و خلأ پژوهشی در این زمینه احساس شد. در این راستا محققین تلاش نموده‌اند تا ضمن ارائه مفاهیم بهره‌وری سازمانی و تئوری نهادگرایی جدید و تبیین آنها، به طراحی الگوی پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر نهادگرایی جدید بپردازند. در این پژوهش با رویکرد فرا ترکیب، یک طبقه‌بندی از پیشایندهای درون‌سازمانی و نهادی مؤثر بر بهره‌وری سازمانی ارائه شد. به این صورت که با مرور ادبیات نظری چندین حوزه که مرتبط با حوزه بهره‌وری سازمانی بودند، داده‌های مورد نظر جمع‌آوری شدند. سپس با انجام کدگذاری، مقوله‌های فرعی و اصلی، پیشایندهای سازمانی و نهادی مؤثر بر بهره‌وری سازمانی، مبتنی بر نهادگرایی جدید، شناسایی شده و بر اساس ۲ مقوله اصلی و ۸ مقوله فرعی الگوی نهایی ترسیم گردید. نتایج حاصل از تحلیل‌ها نشان می‌دهد که پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر نهادگرایی جدید در قالب پیشایندها در دو دسته به شرح زیر می‌باشند: (۱) پیشایندهای درون‌سازمانی شامل: رهبری و مدیریت بهره‌وری، استراتژی و خط‌مشی سازمان در

قبال بهره‌وری، کارکنان (توانایی و تمایل)، منابع سازمانی و فرایندهای سازمانی) (۲). پیشایندهای نهادی شامل: الزامات قانونی/ اجباری، الزامات هنجاری و الزامات تقلیدی/ حرفه‌ای. شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمانی با رویکرد نهادگرایی به مدیران کمک می‌کند تا با تکیه بر مؤلفه‌های رهبری و مدیریت سازمان، گنجاندن بهره‌وری سازمانی در استراتژی‌ها و خطمشی‌های سازمانی، به‌کارگیری منابع انسانی و سازمانی و بهبود فرایندهای سازمانی، بهره‌وری سازمان را تقویت کنند. تمرکز بر این متغیرهای شناسایی شده می‌تواند عوامل ایجادکننده یا بسترساز بهره‌وری سازمانی را تحت کنترل مدیریت و سازمان متبوع مدیران قرار دهد.

استنتاج کاربردی دیگر از دسته‌بندی عوامل شناسایی شده این است که ماهیت پیشایندهای درون‌سازمانی و نهادی بهره‌وری سازمانی، صرفاً در یک مقوله کلان قابل خلاصه شدن نیست. این نتیجه، دشواری و پیچیدگی مدیریت نمودن بهره‌وری سازمانی را به‌خوبی آشکار می‌سازد. استنتاج بسیار مهم دیگری که می‌توان در خصوص پیشایندهای درون‌سازمانی و نهادی داشت، ماهیت دوگانه موجود در آنها است. به این صورت که مدیران بایستی ضمن آنکه عنان پیشایندهای درون‌سازمانی شامل: رهبری و مدیریت بهره‌وری، استراتژی و خطمشی سازمان در قبال بهره‌وری، کارکنان (توانایی و تمایل)، منابع سازمانی و فرایندهای سازمانی را به دست بگیرند، بایستی به الزامات قانونی اجباری از سوی نهادهای بالادستی در خصوص بهره‌وری توجه نموده، الزامات هنجاری و فرهنگی محیط سازمانی را مد نظر قرار دهند و براساس الزامات حرفه‌ای/ تقلیدی، همانند سازمانهای پیشرو و موفق عمل نمایند تا بهره‌وری سازمانی محقق گردد. چراکه براساس نظریه بوم‌شناسی جمعیت سازمان‌ها، عدم انطباق سازمان با الزامات محیطی باعث افول و زوال سازمان خواهد شد. علاوه بر این طبق نظریه نهادگرایی جدید پاول و دی‌ماجیو نیز فشارهای نهادی اجباری، نهادی هنجاری و نهادی تقلیدی نیز سازمانها را ملزم به سازگاری و انطباق با سازگاری با قوانین و مقررات، انتظارات فرهنگی جامعه و توجه به طرز عمل‌ها یا خروجی‌های سازمان‌های دیگر می‌نماید چراکه عدم توجه به این الزامات، انحراف محسوب شده و مشروعیت سازمان نزد نهادهای قانون‌گذار و جامعه از بین خواهد رفت و عدم توجه به الزامات تقلیدی و حرفه‌ای، مانع از شباهت سازمان به سازمان‌های حرفه‌ای خواهد شد که نشان‌دهنده سهل و ممتنع بودن مدیریت بهره‌وری سازمانی است.

یافته‌های این فراترکیب و اتفاق نظر صاحب‌نظران در پیشینه تحقیقات نشان داد که اگر به پیشایندهای سازمانی و نهادی مؤثر بر بهره‌وری سازمانی توجه شود و هم‌افزایی لازم بین عوامل معرفی‌شده ایجاد شود، زمینه‌ها و شرایط لازم برای بهبود بهره‌وری سازمانی فراهم می‌آید. تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش‌های انجام شده قبل آن است که هیچ‌یک از پژوهش‌های انجام شده، در خصوص پیشایندهای سازمانی و نهادی مؤثر بر بهره‌وری سازمانی چارچوب جامعی ارائه نکرده‌اند.

این پژوهش یکی از پژوهش‌هایی است که در آن پژوهش‌گران به صورت جامع نقش پیشایندهای سازمانی را در کنار پیشایندهای نهادی از طریق ترکیب مطالعات انجام شده بررسی نموده‌اند و بینشی جدید و ارزشمند در این زمینه ارائه داده‌اند که می‌تواند درکی عمیق‌تر از پیشینه موجود را ارائه نموده و نقطه شروع مهمی برای مطالعات علمی بیشتر در مورد نگاه نهادی به موضوع بهره‌وری سازمانی باشد. در ادامه پیشنهادهای عملی برای بکارگیری مدل پیشنهادی تحقیق در سازمان‌ها به شرح زیر ارائه می‌گردد:

براساس نتایج تحقیق، پیشایندهای نهادی شامل الزامات قانونی اجباری، الزامات هنجاری و فرهنگی و الزامات حرفه‌ای/ تقلیدی جزو عوامل اثرگذار بر بهره‌وری سازمانی است. ضمن آنکه این طبق نظریه نهادگرایی جدید نیز سازگاری و همسویی با عوامل یادشده منجر به افزایش مشروعیت سازمان و جلب منابع جدید برای سازمان نیز خواهد شد. بنابراین سازمان‌ها باید بیش‌ازپیش بر روی پیشایندهای نهادی بهره‌وری تأکید کنند تا بتوانند ضمن افزایش مشروعیت سازمان، افزایش بهره‌وری سازمان را نیز رقم بزنند.

براساس نتایج تحقیق، یکی از پیشایندهای درون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری سازمانی، رهبری و مدیریت سازمان است. بنابراین مدیران و رهبران سازمان‌ها باید با رویکردی درست و حساب‌شده در این زمینه گام بردارند و به‌عنوان الگوی عملی بهره‌وری سازمانی باشند؛ چراکه کارکنان، رهبران و مدیران را به‌عنوان نماینده سازمان می‌پندارند و تمامی رفتارهای رهبران و مدیران، حتی در رفتارهای فردی آنان تأثیر می‌گذارد و وقتی که کارکنان احساس کنند مدیران و رهبران به بهره‌وری سازمانی توجه ویژه دارند، در ضمیر ناخودآگاه خود، نوعی اعتماد به وی پیدا کرده و تلاش می‌کنند تا فراتر از بایدهای نوشته‌شده در مسیر تعالی بهره‌وری سازمان و تحقق اهداف آن گام بردارند.

دسته دوم از پیشایندهای درون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری سازمان، خطمشی و استراتژی‌های سازمان است. در این راستا پیشنهاد می‌شود موضوع بهره‌وری در استراتژی و خطمشی سازمان گنجانده شود و اولویت‌ها و اهداف همه قسمت‌ها در قبال بهره‌وری سازمان مشخص گردد و به‌طور مؤثر با کارکنان و ذینفعان سازمان در میان گذاشته شود و از طریق پروژه‌های بهبود در سازمان جاری شود و به‌طور مستمر و منظم، پایش و بازنگری شود تا موضوع بهره‌وری سازمانی به گفتمان رایج سازمان تبدیل شود.

براساس نتایج تحقیق، کارکنان جزو دسته سوم از پیشایندهای درون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری سازمان می‌باشند. در این راستا پیشنهاد می‌گردد مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان سازمان از طریق فرایندهای توسعه و توانمندسازی تقویت شود؛ چراکه افراد توانمند دارای خودانگاره مثبتی هستند و احساس ارزشمندی می‌کنند. همچنان که در سلسله مراتب نیازهای مازلو، احترام به خود و یا

عزت‌نفس در سطح سوم قرار گرفته است و مشتمل بر تمایل به شایستگی و پیشرفت و توانمندی، کفایت و اطمینان است و می‌توان انتظار بهره‌وری بالایی از آنها داشت.

منابع سازمانی جزو دسته چهارم از پیشایندهای درون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری سازمان است. در این راستا پیشنهاد می‌گردد از طرق مختلف همچون قرارداد با چندین تأمین‌کننده، تدوین سناریوهای مختلف و جلب حمایت و پشتیبانی ذینفعان و سیاست‌گذاران، پایداری منابع مورد نیاز سازمان را تضمین نمود.

فرایندهای سازمانی جزو پنجمین دسته از پیشایندهای درون‌سازمانی مؤثر بر بهره‌وری سازمان است. در این زمینه پیشنهاد می‌گردد ضمن حمایت از ایده‌ها و افکار نو و نوآوری سازمانی، به‌طور مستمر فرایندهای کلیدی سازمان، طراحی، مدیریت و اندازه‌گیری نمود و از طریق انجام پروژه‌های بهبود، نسبت به اصلاح فرایندهای سازمانی معیوب اقدام گردد.

رویکرد ارائه‌شده در این مقاله، مبتنی بر پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر تئوری نهادگرایی برای محققان علاقه‌مند به توسعه بهره‌وری سازمانی کشور قابل‌استفاده خواهد بود. در خاتمه باید اشاره کرد که هرچند پژوهش‌ها در باب پیشایندهای بهره‌وری سازمانی، کمک شایانی به مدیریت آن در سازمان‌ها خواهد کرد، اما نیاز به پژوهش‌هایی با تمرکز بر موانع بهبود بهره‌وری سازمانی در ایران احساس می‌شود که بخشی از آن می‌تواند مطالعه تجربه زیسته مدیران موفق در این زمینه از طریق انجام مطالعات پدیدارشناسی باشد.

تعارض منافع:

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

References

- Abtahi, S, (2014), Human Resources Management, Payame Noor University Press, Third Edition, Tehran, 1-254. [In Persian] .
- Abtahi, S., Kazemi, B. (2016), Productivity, Institute for Trade Studies and Research, Third Edition, Tehran, 1-228. [In Persian] .
- Abrishami, H; Ghanimi-Fard, H and Gheibi, A (2015), Evaluation of efficiency and productivity in Iran's oil refinery by data process analysis (DEA), Quarterly Energy Economics Review, 5 (2), 25-54. [In Persian] .
- Adler, G., Duval, M. R. A., Furceri, D., Çelik, S. K., Koloskova, K., & Poplawski-Ribeiro, M. (2017). Gone with the headwinds: Global productivity. International Monetary Fund, 1-42.
- Akbari, P., (2018), the role and importance of productivity, political-economic information, No. 279. [In Persian] .
- Akbari, H., Jebli, A. (2021). The Impact of Tacit Knowledge Management Sharing on Employee Organizational Productivity (Case Study of Sepah Bank). Educational Management Research, 12 (48), 259-274. [In Persian].
- Alavinamvar, M., talebi, B., Maleki, S. (2022). Analysis of factors affecting the productivity of educational organizations Grounded Theory method of the foundation with emphasis on the social system (Research in the field of sociology of organizations). Sociological studies, 15(54), 34 -51. doi: 10.30495/jss.2021.1939906.1377. [In Persian] .
- Alimohammadi, M., Behnamian, J. (2021). Strategies for Productivity Improvement in Government Organizations. Journal of Strategic Management Studies, 12(46), 115-138.[In Persian] .
- Amjadi, K., Rajaei, Y., Dalmanpour, M., Rahimzadeh, A. (2021). Comparative Study of Productivity of Islamic Takafel Insurance and Conventional Insurance Based on Fuzzy Hierarchical Analysis Method. The Journal of

- Productivity Management, 15 (4(59) winter), 261-279. doi: 10.30495/qjopm.2020.1884424.2700 .[In Persian] .
- Appiahene, P., Ussiph, N., & Missah, Y. M. (2018). Information technology impact on productivity: A systematic review and meta-analysis of the literature. *International Journal of Information Communication Technologies and Human Development (IJICTHD)*, 10(3), 39-61.
- Babaeefarsani, M., Sadeghi de cheshmeh, M., Ghaedamini Harouni, A. (2021). The effect of 5s system on organizational productivity through organizational culture (Case study: Shahrekord Telecommunication Office). *Journal of Human Capital Empowerment*, 4(1), 55-68.[In Persian].
- Bagherzadeh, Hedayat, (2017), Investigating the Elements of the Productivity Cycle and Its Role in Managing Productivity Improvement, Annual Conference on Management, Accounting and Economics of Iran, No. 1. [In Persian] .
- Basahal, A., Jelli, A. A., Alsabban, A. S., Basahel, S., & Bajaba, S.(2022). Factors Influencing Employee Productivity–A Saudi Manager’s Perspective. *International Journal of Business and Management*, 17(1), 39- 51.
- Barikani, H. (2018), The Effect of Gender Gap on Organizational Productivity, M.Sc. Thesis, University of Tehran, Faculty of Management.[In Persian] .
- Beikzad, J., Mostafaie, B., Nori, H. (2021). Presenting a model of the impact of spirituality in the workplace on organizational productivity with the mediating role of social capital and adherence to ethical behaviors in the University of Tabriz. *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 10(1), 79-98. doi:10.22034/jeds.2021.42781.1475. [In Persian].
- Butler, J., Czerwinski, M., Iqbal, S., Jaffe, S., Nowak, K., Peloquin, E., & Jenna L. Butler, M. Czerwinski, Shamsi T. Iqbal, Sonia Jaffe, K. Nowak, Emily Peloquin, Longqi Yang. (2021). Personal Productivity and Well-being-- Chapter 2 of the 2021 New Future of Work Report, 17-36.

- Central Bank of Iran, (2018), Productivity in the Iranian Economy, Department of Economic Accounts, Central Bank Publication. [In Persian].
- Chaturvedi, K. (2022). Impact of Cross-Cultural Diversity on Organizational Productivity. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 5(2), 70-73.
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 45.
- Choi, Y., & Woo, H. (2021). Understanding diverse types of performance information use: evidence from an institutional isomorphism perspective. *Public Management Review*, 24(12), 2033-2052.
- Corbiere, M., Zaniboni, S., Dewa, C. S., Villotti, P., Lecomte, T., Sultan-Taieb, H., ... & Fraccaroli, F. (2019). Work productivity of people with a psychiatric disability working in social firms. *Work*, 62(1), 151-160.
- Daberechukwu, N. F., & Kamarudin, M. F. (2021). A Systematic Review of the Relationship between Human Resource Management, Ethnic Diversity, Job Satisfaction, and Organizational Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 27(5).
- Dickson, C. N., Joli, G. B., & Joseph, D. (2021). Employee's Commitment and its Impact on Organizational Productivity in Plateau State Radio Television Corporation (PRTVC). *Fudma Journal of Politics and International affairs*, 3(8), 78-89.
- Dailah Sr, H. G., & Naeem, M. (2021). A Social Media Organizational Productivity Model: Insights from Public Health Professionals. *Journal of medical Internet research*, 23(5), e23792.
- Dong, J. Q., & Wu, W. (2015). Business value of social media technologies: Evidence from online user innovation communities. *The Journal of Strategic Information Systems*, 24(2), 113-127.

- Esmailpour, R., nikookar, H. (2017). Investigating the effect of the transcendental leadership on organizational productivity with the emphasis on spirituality in insurance organization in Gillan province. *The Journal of Productivity Management*, 11(1(40)), 159-184. [In Persian] .
- Hakak, M., Hoshang nazare pour, A., Mosavi, S., Godsi, M. (2015). Measuring and Explaining the Effects of Emotional Intelligence on Social-mental Factors of Human Resource Productivity with Emphasis on Mediator Role of Emotional Creativity. *The Journal of Productivity Management*, 9(2(33)), 93-118. [In Persian] .
- Hatch, Marie Joe. (1400). *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern*, translated by Hassan Danaeifard, Tehran, Afkar Publications, 15th edition. [In Persian] .
- Hosseini nassab, S., Ghaderi, W. (2011). A study of relationship between cultural intelligence and the Shahed schools Principals, productivity in West Azerbaijan province. *Journal of Instruction and Evaluation*, 4(13), 27-44. [In Persian] .
- Irannejadparizi, M., (2015), *Principles and Foundations of Management in the Contemporary World*, Samat Press, Tehran, Sixth Edition, 1-532. [In Persian].
- Jafari, M., Akhavan, P. (2004). Investigating the role of process orientation in organizational productivity with process improvement and process reengineering approaches. *International Journal of Industrial Engineering & Production Research*, 15 (5), 85-104. [In Persian] .
- Karimi Shahabi, A., Memarzadeh Tehran, G., Alvani, S., Modiri, M. (2017). Identifying Productivity Barriers for Public Organizations in Iran. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1395(special issue), 1-10. [In Persian] .

- kasbdoust, A., Daneshfard, K., Memarzadeh Tehran, G. (2022). Predictive Organizational Productivity: Pathology of Human Capital Management Policy Implementation Gap (Case Study: Ministry of Interior). *Public Administration Perspective*, 13 (1), 31-54. doi: 10.52547/jpap.2022.223132.1093. [In Persian].
- Khaki, G. (2019). *Productivity Management*, Islamic Azad University Publishing Center, Tehran, 10th edition, 1-228. [In Persian].
- Kim, Y. H., Choe, E. K., Lee, B., & Seo, J. (2019, May). Understanding personal productivity: How knowledge workers define, evaluate, and reflect on their productivity. In *Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-12).
- Majed V, Safari Asl S. (2019). Impact of Productivity and Institutional Quality on Environmental Quality (Evidences from Developing Economies). *Quarterly Journal Economic Research and Policies*. 27 (89):139-162. [In Persian].
- Mehrara, M and Mohseni, R. (2004). -. *Journal of Economic Research (Tahghighat- E- Eghtesadi)*, 39(3), 1 -18. [In Persian].
- Mayer, A. M., Dahlin, C., Seidenschmidt, L., Dillon, H., Brown, A., Crawford, T., & Coyne, P. (2022). Palliative Care: A Survey of Program Benchmarking for Productivity and Compensation. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 39(11), 1298-1305.
- Moshabbaki, Asghar; Khodami, Soheila and Taghavi Shavazi, Ellahe. (2010). New integrated institutional theory and its role in creating competitive advantage. *Journal of Executive Management*, 2(38), 149-174. [In Persian].
- Motavaseli, M., Farshadmomeni, F., Fathollahi, J. (2012). An Introduction to Institutional Explanation of Low Productivity in Iranian Economy. *The Journal of Economic Studies and Policies*, 22(93), 53-78. doi: 10.22096/esp.2013.26162. [In Persian].

- Nasir, H., Haas, C. T., Rankin, J. H., Fayek, A. R., Forgues, D., & Ruwanpura, J. (2012). Development and implementation of a benchmarking and metrics program for construction performance and productivity improvement. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 39(9), 957-967.
- National Productivity Organization of Iran (2021). [In Persian] .
- Newsham, G. R., Veitch, J. A., Zhang, M. Q., & Galasiu, A. D. (2019). Comparing better building design and operation to other corporate strategies for improving organizational productivity: a review and synthesis. *Intelligent Buildings International*, 14(3), 1-120.
- Nosrat Panaah, S., Bayat Pour, H. (2011). Bechmarking. *Logistics Thought*, 9(35), 1-1. [In Persian].
- Okoye, P. V., & Ezejiolor, R. A. (2013). The effect of human resources development on organizational productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250.
- Pashajbali, S., Heidari, L. (2020). Assessing the maturity of productivity management implementation in Iranian organizations, 2nd International Conference on Industrial Management and Engineering, Monaco-France. [In Persian] .
- Phipps, S. T., Prieto, L. C., & Ndinguri, E. N. (2013). Understanding the impact of employee involvement on organizational productivity: The moderating role of organizational commitment. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(2), 107.
- Rajan, R., & Dhir, S. (2021). Determinants of alliance productivity and performance: Evidence from the automobile industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2- 27.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Toward a metasynthesis of qualitative findings on motherhood in HIV-positive women. *Research in nursing & health*, 26(2), 153-170.

- Scott, Richard.W. (2020). Organizations: Rational, Natural and Open Systems, translated by Hassan Mirzaei Ahranjani, Tehran, Samat Publications, 1-648. [In Persian] .
- Seifollahi, N. (2021). The Effects of Knowledge Management Dimensions on Organizational Productivity: The Case of Tabriz Petrochemical Company. The Journal of Productivity Management, 15(2(57) summer), 139-156. doi: 10.30495/qjopm.2020.579815.2281. [In Persian] .
- Subramony, M., Guthrie, J. P., & Dooney, J. (2021). Investing in HR? Human resource function investments and labor productivity in US organizations. The International Journal of Human Resource Management, 32(2), 307-330.
- Tohidi, M., majidi, A., mirjafari, S. (2019). Investigating the Impact of Integration on the Productivity of Intelligence Agencies (With an Emphasis on the Excellence Model). Police Protectoral and Security Studies quarterly, 14(51), 117-150. [In Persian] .
- Torabi, F., & El-Den, J. (2017). The impact of knowledge management on organizational productivity: a case study on Koosar Bank of Iran. Procedia Computer Science, 124(8), 300-310.
- Turani, Haidar, Aghaei, Vahideh (2019). The Role of Strategic Planning Dimensions on Organizational Productivity. Journal of Managing Education in Organizations, 8 (1):61-87. [In Persian] .
- Uchechukwu, A. M., and Uche, U. A. D. (2015). The Analysis of Human Resources Development as a Critical Factor on Organizational Productivity. Organization, 5(9), 124-134.
- Yu, B. (2022). The Impact of the Internet on Industrial Green Productivity: Evidence from China. Technological Forecasting and Social Change, 177, 121527.
- Zhai, X. Q., Xue, R., He, B., Yang, D., Pei, X. Y., Li, X., & Shan, Y. (2022). Dynamic changes and convergence of China's regional green productivity:

- A dynamic spatial econometric analysis. *Advances in Climate Change Research*, 13(2), 266- 278.
- Zamiri, A., Heydari, A., Asgari, P., Makvandi, B. (2019). The Effectiveness of Organizational Intelligence Training on Organizational Productivity and Organizational Socialization. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 6(1), 47-60. doi: 10.22055/jiops.2019.31161.1146. [In Persian].
- Zhang, D., & Vigne, S. A. (2021). How does innovation efficiency contribute to green productivity? A financial constraint perspective. *Journal of Cleaner Production*, 280(1), 124000.

