



ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی

(مورد مطالعه: بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی)

سیدمحمد رضا پرهیزکار ازبری^۱

سراج‌الدین محبی^۲

ماشالله ولیخانی دهاقانی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰

چکیده

پژوهش برای مقابله با تروریسم سازمانی بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی انجام و از نظر هدف توسعه‌ای و کاربردی، از نظر داده‌ها آمیخته اکتشافی و از نظر ماهیت در بخش کیفی، داده بنیاد و در بخش کمی شناختی فازی است. جامعه آماری مدیران و مسئولین ارشد بنیاد مستضعفان و اساتید و خبرگان دانشگاهی در حوزه منابع انسانی و روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی بود. با انجام ۲۰ مصاحبه، اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده است. پس از طی روش کدگذاری و ترسیم شبکه مفاهیم و تدوین الگوی تحقیق و تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل تروریسم سازمانی هر یک از آن‌ها مورد اعتبارسنجی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده در بخش کیفی از روش شبکه مضامین استفاده شد. در بخش کمی از مزمون آماری تحلیل عاملی تأییدی برای تدوین الگوی نهایی، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و اولویت‌بندی استفاده شده است. نتیجه پژوهش بیانگر آن بود که گروه نمونه در بخش کیفی و کمی، عواملی چون ماهیت منعطف، نیازسنجی همه‌جانبه، انعطاف در روش، نیروی انسانی کارآمد، توجه به هزینه‌های بازگشت و محیط مناسب یادگیری را از جمله عوامل مؤثر در تدوین تروریسم سازمانی در بنیاد مستضعفان می‌دانند.

کلمات کلیدی

سازمان، تروریسم سازمانی، بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران. parhizkar@esteghlalhotel.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول) mohebi.abcd@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. valikhani@iau.ac.ir

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

مقدمه

آسیب شناسی مسائل و موضوعات مبتلا به سازمان یک ضرورت است. این ضرورت را کارشناسان و متخصصان سازمانی درک و در قالب چارچوبی با نام سندرم یا اختلال سازمانی تدوین کرده اند. سندروم آمیزه ای از علائم و نشانه ها است که در کل اختلالی خاص را پدید می آورند. سندروم های سازمانی به عنوان الگوهایی از رفتارها، اعتقادات و عواملی که در محیط سازمانی مشترک بین افراد وجود دارند، توصیف می شوند (طیعی، ۲۰۲۲). این الگوها در سازمان ها معمولاً به عنوان سبب تکرار رفتارهای خاص و به عنوان تأثیرگذار بر عملکرد، فرهنگ و ارتباطات داخلی شناخته می شوند. سندروم های سازمانی می توانند ترکیبی از فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سیستم های تحکیم عملکرد، سیاست ها و فرایندهای موجود در سازمان باشند (کرنشاوو، ۱۹۸۷).

در عصر حاضر هیچ واژه ای مانند تروریسم تا این حد، شوم، نفرت انگیز و هراس افکن نبوده است که با شنیدن آن، فهرست بلند بالایی از انواع خشونت، سوء قصد، قتل و بمب گذاری به ذهن انسان خطور می کند (گردون، ۲۰۰۵). ترور در لغت به معنای ترس و وحشت زیاد است و تروریسم به معنای ترساندن است. نخستین بار در سال ۱۷۹۶ میلادی در متمم فرهنگ لغات فرانسه، ترور را به معنای قتل سیاسی با سلاح و تروریست را به معنای طرفدار خشونت و عامل ایجاد رعب و وحشت دانسته اند (لستر و همکاران، ۲۰۰۶). تروریسم یکی از واژه هایی است که امروزه در ادبیات سیاسی جهان کاربرد بسیار گسترده ای یافته است و به حوزه های دیگر نیز راه یافته است. اصطلاح تروریسم سازمانی را این گونه تعریف می کنند، رفتار یک فرد یا باندی از افراد خاص که چون برای دستیابی به هدف های شخصی یا گروهی خود قادر به استفاده از روش های صحیح نیستند و نمی توانند منافع خود را به شیوه ای صحیح، مقبول و مطابق با میزان های اخلاقی به دست آورند، می کوشند با اعمال قدرت و بر اساس ترس، حذف روانی- اجتماعی افراد دیگر، شایعه پراکنی و بدگویی به مقصود خود برسند (لی و همکاران، ۲۰۲۰). طی این فرایند آن ها سعی می کنند شخص یا اشخاص مورد تهاجم را در نظر رؤسا، مرئوسان و همکارانشان، نامطلوب، کم کار، مخالف اهداف سازمان و افرادی بی مصرف و بد، جلوه دهند. تروریست های سازمانی نیاز به اعمال قدرت دارند اما در عین حال عزت نفس و دانش فنی پایینی دارند. این افراد به اصول اخلاقی پایبند نیستند و کم کار و تن پرور هستند (سانتی و همکاران، ۲۰۲۰).

در اکثر سازمان های سلسله مراتبی افراد در سطوح سازمانی مختلف ممکن است به خاطر حفظ موقعیت خویش و هم چنین آماده سازی زمینه ی لازم برای ارتقای شغلی خود افراد هم ردیف خود را نزد

مدیر سازمان بد جلوه دهند که به این عمل ترور شخصیت می‌گویند. گروهی دیگر از نویسندگان اصطلاح تروریسم سازمانی را به رهبران نالایق سازمان نسبت می‌دهند و خودکامگی آن‌ها را ابزاری جهت اعمال فشار و ایجاد هراس در میان کارکنان می‌دانند. ازجمله اصطلاحاتی که در مباحث مربوط به رفتار سازمانی برای آن تعاریف مختلفی آورده شده است قدرت، زور و اقتدار است. وبر، قدرت را به‌عنوان، احتمال قرار گرفتن یک فرد در روابط اجتماعی و در موقعیتی که اراده خود را علیرغم مقاومت و مخالفت دیگران، بر آنان تحمیل نماید، تعریف می‌کند. قدرت را می‌توان از منابع مشروع و غیر مشروع کسب کرد و شخصی که دارای قدرت از نوع اجبار و زور است، این توانایی را دارد که بر فرد یا افراد دیگر تنبیه و نتایج بیزارکننده‌ای را اعمال کند یا دست‌کم تهدیداتی را علیه آن‌ها مطرح سازد. این شکل از اعمال قدرت در نظر بیشتر کارکنان یک سازمان نامطلوب و ناپسند است. مدیران این‌چنینی اغلب می‌کوشند با توجه به صلاحیت‌ها و توانایی‌های بالای فرد موردنظر، مسئولیت‌ها و وظایف کم‌اهمیت‌تر را به عهده او گذارند، از ارائه هر فرصتی که می‌تواند باعث افزایش کارایی و محبوبیت او در سازمان شود جلوگیری کنند و کارهای سخت و خسته‌کننده را به عهده او گذارند. این قبیل افراد در حضور او از کارکنان دیگر تعریف می‌کنند. ولی هیچ‌گاه به خدمات و خصوصیات قابل‌توجه شخص موردنظر اشاره‌ای نمی‌کنند (پتریژین و همکاران، ۲۰۲۳).

در این میان، از بین انواع سازمان‌های اجرایی در کشور، بنیاد مستضعفان دارای سیستم اجرایی و مسئولیت عملکردی نسبتاً منحصری به فردی است. ارزیابی اولیه تیم تحقیق نشان می‌دهد که با وجود برنامه‌ریزی جامع و وجود منابع انسانی کافی در این سازمان، اما عملکرد منابع انسانی در سازمان برجسته نیست و مدیریت منابع انسانی از کارآمد و حرفه‌ای بودن برخوردار نیست. در واقع باوجوداینکه هرساله کارکنان امتیاز تقریباً بالایی از ارزیابی‌ها کسب می‌نمایند و سطح هدف‌گذاری‌های تعریف‌شده برای آنان محقق می‌شود اما عملکرد کارکنان به‌تناسب شرح وظایف مصوب از مطلوبیت، کارایی و اثربخشی لازم برخوردار نیست. شواهدی مانند همکاری غیر هم‌افزا، ضعف در حل مسائل کاری، تأخیر در انجام پروژه‌ها، پایین بودن زمان کاری مفید، انگیزه و نگرش کاری روتین، ارزشمند نبودن شایستگی دانش و تجارب، ضعف در یادگیری توانمندسازی و مسائلی از این قبیل سبب شده است تا بهره‌وری منابع انسانی بنیاد مستضعفان از سطح مناسبی برخوردار نباشد و عملکرد بلندمدت این سازمان در آینده با چالش‌های جدی مواجه شود.

بسیاری از پژوهش‌ها مؤید این مطلب است که تأثیر منفی سندروم‌ها یا اختلالات سازمانی بر عواملی مانند ارتباطات، اثربخشی، کارایی و عملکرد کارکنان، درنهایت موجب افت بهره‌وری و یا حتی

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محیی

سقوط سازمان می‌شوند (درگی، ۱۳۹۹)؛ بنابراین امروزه ضرورت پرداختن به این موضوع بیش‌ازپیش احساس می‌شود. در این رساله تلاش خواهد شد تا بر اساس بررسی و تحلیل نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص سندروم‌های سازمانی در کلیه منابع در دسترس، ضمن تشریح مفاهیم سندروم تروریسم سازمانی، به بررسی علل و عوامل بروز این پدیده، آثار فردی و سازمانی ناشی از شیوع این سندروم در سازمان بنیاد مستضعفان و نیز راهکارهای برون‌رفت از این چالش مهم در عصر هزاره سوم پرداخته شود.

نظریه روانشناسی فرگشتی (تکاملی) و ظهور سندروم‌های سازمانی دارای یک رابطه پیچیده و تعاملی هستند. تئوری فرگشتی (تکاملی) بر این اصل استوار است که رفتار و روند تکاملی انسان‌ها در طول زمان، تحت تأثیر فرآیندهای تکاملی طبیعی قرار می‌گیرد. این فرآیندها شامل انتخاب طبیعی، تطبیق محیطی و انتقال ژنتیکی است. بر اساس این تئوری، رفتارها و خصوصیات که در گذشته از نظر تکاملی انسان‌ها رونق بخشیده‌اند، به‌صورت وراثتی منتقل می‌شوند. در برخی موارد، این وراثت‌های فرهنگی و رفتاری می‌توانند در شکل‌گیری سندروم‌های سازمانی نقش داشته باشند (رضایی، ۱۳۹۵).

از طرفی سندروم‌های سازمانی به وضعیت‌ها و الگوهایی اطلاق می‌شود که در سازمان‌ها به‌صورت مکرر و پایدار ظاهر می‌شوند. این سندروم‌ها ممکن است شامل رفتارها، الگوهای ارتباطی، ساختارهای سازمانی، چارچوب‌های مدیریتی و دیگر عواملی باشند که تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد سازمان دارند. ظهور سندروم‌های سازمانی به فرآیندهای پیچیده‌ای از تعاملات فردی، گروهی و سازمانی، فرهنگ سازمانی، رهبری و شرایط محیطی بستگی دارد (طیعی، ۲۰۲۲).

این دو نظریه با هم در رابطه با ظهور سندروم‌های سازمانی در ارتباط هستند. در اینجا، نظریه روانشناسی فرگشتی ممکن است در فهم عوامل تکاملی و وراثتی که می‌توانند به سندروم‌های سازمانی کمک کنند، مفید باشد. به‌عنوان مثال، الگوهای رفتاری و اجتماعی که از نظر تکاملی انسان‌ها مؤثر بوده و به ایجاد و حفظ سازمان‌ها کمک کرده‌اند، ممکن است در شکل‌گیری سندروم‌های سازمانی مشترک دیگر نیز نقش داشته باشند. به‌طور کلی، این دو نظریه به لحاظ مفهومی و تحلیلی قابل ارتباط هستند و همکاری و تلفیق آن‌ها می‌تواند به مطالعه و فهم بهتر سندروم‌های سازمانی کمک کند (لی و همکاران، ۲۰۲۰).

مطالعه سندروم‌های سازمانی به مبانی نظری متعددی متکی است که کمک می‌کند تا این سندروم‌ها را درک و تحلیل کرده و راهکارهای مؤثر برای مدیریت آن‌ها را شناسایی کرد. در ادامه به

برخی دیگر از مبانی نظری مرتبط با سندروم‌های سازمانی اشاره شده است (درگی، ۱۳۹۹):

الف) نظریه سازمان و مدیریت تقدیرگرایانه: این نظریه بر این اصل تکیه دارد که هیچ الگو یا رویه‌ی یکتا و استاندارد برای مدیریت سازمان وجود ندارد و عوامل محیطی، ویژگی‌های داخلی سازمان و سازمان‌ها به‌طور کلی تأثیرگذار بر نحوه عملکرد و عملکرد آن‌ها هستند. این نظریه بر اهمیت تطبیق ساختار و فرآیندهای سازمانی با محیط تأکید می‌کند و می‌تواند در تبیین و تحلیل سندروم‌های سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

ب) نظریه سیستم: این نظریه بر این اساس است که سازمان‌ها به‌عنوان سیستم‌های پیچیده و تعاملی در نظر گرفته می‌شوند و ارتباطات، ورودی-خروجی‌ها، بازخوردها و تعاملات درونی را مورد بررسی قرار می‌دهد. نظریه سیستم درک بهتری از رفتار و دینامیک سازمان‌ها می‌دهد و می‌تواند در تحلیل سندروم‌های سازمانی که بین اجزای سیستم بروز می‌کنند، مفید باشد.

ج) نظریه پویایی سازمانی: این نظریه بر این فرض استوار است که سازمان‌ها مانند سیستم‌های زنده‌ای عمل می‌کنند که تحت تأثیرات و تغییرات محیطی قرار دارند. این نظریه به مطالعه پویایی، تغییرات و تطبیق سازمان با محیط می‌پردازد و می‌تواند در تحلیل سندروم‌های سازمانی مرتبط با ناتوانی در تطبیق با تغییرات محیطی مفید باشد.

د) تئوری رفتار سازمانی: این تئوری بررسی رفتار و تعاملات فردی و گروهی در سازمان‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد. نکاتی مانند انگیزش، رهبری، یادگیری سازمانی و ساختار سازمانی در قالب این تئوری مطرح می‌شوند و می‌تواند در تحلیل سندروم‌های سازمانی مرتبط با مسائل ارتباطی، تعاملات نامطلوب یا کاهش عملکرد فردی و گروهی مورد استفاده قرار گیرد.

شکاف تحقیق

باید به این موضوع توجه داشت که امروز مسئله ترور سازمانی چه در سازمان‌های خصوصی و چه در سازمان‌های عمومی بسیار موضوع حائز اهمیتی است. ترور شخصیت در سازمان، رفتار یک فرد یا افراد خاصی است که چون برای دستیابی به هدف‌های شخصی یا گروهی خود قادر به استفاده از روش‌های صحیح نیستند و نمی‌توانند منافع خود را به شیوه‌ای صحیح، مقبول، پذیرفته‌شده و مطابق با موازین اخلاقی به دست آورند، می‌کوشند با اعمال قدرت و بر اساس ترس و حذف روانی فرد یا افراد دیگر، به مقصود خود برسند و طی این فرایند، آن شخص یا اشخاص خاص را در نظر رؤسا، رؤسان و همکارانش نامطلوب، کم‌کار، مخالف اهداف سازمان و درنهایت، مخالف شیوه‌های متداول و پذیرفته‌شده

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

در جامعه، معرفی کنند. باید به این نکته توجه داشت که سندروم تروریسم سازمانی می‌تواند تأثیرات منفی بر عملکرد و بهره‌وری سازمان داشته باشند. با مدیریت این سندروم، می‌توان تشدید عملکرد و بهبود کارایی سازمان را تسهیل کرد. سندروم تروریسم سازمانی می‌تواند باعث ایجاد فضای کار غیرسالم، استرس زیاد و افزایش نارضایتی کارکنان شود. با مدیریت این سندروم، محیط کاری سالم، متعادل و پویا ایجاد می‌شود که بر روابط بین فردی و رفاه کارکنان تأثیر مثبتی دارد. سندروم تروریسم سازمانی می‌تواند باعث کاهش رضایتمندی و ارتباط مثبت کارکنان با سازمان شوند. با مدیریت این سندروم، می‌توان رضایتمندی و تعهد کارکنان را ارتقا داد و از جذب و نگهداری نیروی کار با استعداد برخوردار شد. سندروم تروریسم سازمانی ممکن است باعث تضاد، رقابت نامناسب و عدم همکاری بین افراد در سازمان شود. با مدیریت این سندروم، می‌توان بر همبستگی و همکاری بین اعضای سازمان تأکید کرد و موجبات موفقیت و رشد سازمان را فراهم کرد. در نهایت توجه به این مسئله می‌تواند در حل مشکلات و مسائل سازمانی بسیار کمک کننده بوده و به بهبود سازمانی کمک نماید. در ادامه به تشریح مهم‌ترین پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده پرداخته شد.

طولی (۱۴۰۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه سندرم ایمپاستر و سندرم استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با توسعه منابع انسانی پرداخت. بررسی نتایج با استفاده از مون تحلیل رگرسیون نشان داد با توجه به میزان ضریب تعیین (۰.۳۱) واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین در حد متوسط می‌باشد و این متغیرها می‌توانند مقدار تقریباً مطلوبی از واریانس توسعه منابع انسانی در کارکنان را تبیین کنند و متغیرهای سندرم ایمپاستر و استکهلم سازمانی وارد معادله رگرسیونی توسعه منابع انسانی در کارکنان شدند. لذا هر چه میزان سندروم‌های ایمپاستر و استکهلم سازمانی در بین کارکنان بیشتر باشد میزان توسعه منابع انسانی در آن‌ها کاهش می‌یابد.

طیعی (۱۴۰۱) در پژوهش خود به شناسایی سندروم‌های سازمانی در هیات‌های ورزشی پرداخت. یافته‌های تحقیق نشان داد که مهم‌ترین سندروم‌های سازمانی در هیات‌های ورزشی شامل سندروم تصمیم‌گیری، تبعیض و سیاسی‌کاری، سندروم اینرسی، سندروم پاریس، سندروم خودشناسی، سندروم سکوت، سندروم تسلط ساختاری، سندروم تروریسم و سندروم تغییرات می‌باشد. شناسایی سندروم‌های سازمانی یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران ارشد هر سازمان برای رسیدن به وضعیت مطلوب و دفع آسیب‌های احتمالی از آن می‌باشد، چراکه همواره پیشگیری بهتر از درمان است.

یداللهی و یداللهی (۱۴۰۰) در پژوهش خود به بررسی آثار فردی و سازمانی سندروم‌های سازمانی پرداختند. با توجه به اهمیت و ضرورت مساله سندروم‌های سازمانی و آسیب‌های ناشی از آن، با تکیه بر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

قوانین و مقررات جاری و تقویت زیرسیستم‌های منابع انسانی و با در نظر گرفتن مهم‌ترین مؤلفه‌های هر سازمان مانند کارایی، اثربخشی منابع انسانی و بهره‌وری سازمان، پیشنهاد و راهکارهای مناسب ارائه شده است.

یحیی پور و الوند (۱۴۰۰) به بررسی و تشریح انواع سندروم‌های سازمانی و ارائه راهکارهای مناسب جهت برون‌رفت از آن پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ضمن نگاه به اهداف مطرح شده از انجام تحقیق حاضر، سازمان‌ها با این سندروم‌ها زندگی می‌کنند و به مثابه یک موجود زنده هستند. سندروم‌ها از جمله آسیب‌های مهم سازمانی هستند که در صورت نادیده گرفتن رشد می‌کنند و موجب بروز مشکلات جدی در سازمان خواهند شد که حتی اغلب کارکنان گاهی از وجود سندروم‌ها آگاهی ندارند و تأثیر رفتار آنان مانع پیشرفت و تعالی سازمان خواهد شد و روشن است که راه درمان سندروم و اختلالات عملکرد سازمانی جایی خارج از خود بدنه و اجزای سازمان نیست.

آرار و همکاران (۲۰۲۲) مقاله‌ای با عنوان پیشنهاد یک اصطلاح جدید برای ادبیات رفتار سازمانی: سندرم تاندون آشیل در مشاغل انجام دادند. علیرغم عوامل خارجی تهدیدکننده مانند ساختار نامشخص محیطی و مشکلات بازار، شرکت‌هایی که با مشکل حفظ مشتری فعلی و یافتن مشتریان بالقوه دست‌وپنجه نرم می‌کنند، ابتدا باید وجود "تاندون آشیل" را در خود دریابند. برای جلوگیری از این مشکل بالقوه، آن‌ها باید روی نیروی کار تمرکز کنند که می‌تواند یک نقطه ضعف بسیار مهم و همچنین یک دارایی مهم باشد. با توجه به مشکلات جدی ناشی از نیروی کار، این مطالعه اصطلاح جدیدی به نام «سندرم تاندون آشیل» را برای استفاده در ادبیات رفتار سازمانی پیشنهاد می‌کند. نظریه‌های مختلف از رشته‌های مختلف مانند پزشکی، روانشناسی، فیزیک، اقتصاد و جامعه‌شناسی از روند توسعه این اصطلاح حمایت می‌کنند. شباهت‌ها و تفاوت‌ها با سایر مفاهیم نزدیک نیز در سراسر مقاله ارائه شده است. هدف مطالعه حاضر الهام بخشیدن به مطالعات آینده با پر کردن شکاف مهم در ادبیات سازمان و مدیریت است.

حبیبی دوست و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود به رتبه‌بندی و مقایسه سندروم‌های سازمانی در مدارس ایران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که سندرم‌های سازمانی خودشیفتگی، عدم ارتباط، تبعیض و سیاست زدگی، تفکر گروهی، بیگانگی ساختاری، تنش و پریشانی، تسلط ساختاری، احتیاط، فشار، تروریسم، غفلت، بی‌حرکتی، انفجار، ناسازگاری، عدم تعهد، تکانه؛ و سکوت در مدارس ایران رتبه بالاتری دارند. سایر نتایج نشان داد که بین سندرم‌های سازمانی و معلمان مدارس ایران بر اساس نظر مدیران، معاونان و معلمان تفاوت معناداری وجود ندارد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و نقش منفی

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

سندرم‌ها در کاهش عملکرد مدارس، طراحی و اجرای برنامه‌هایی برای کاهش سندرم‌ها از طریق بهبود روابط و فعالیت‌های درون و برون‌سازمانی در مدارس ایران ضروری است.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای و کاربردی، از نظر داده‌ها آمیخته اکتشافی از نوع ابزارسازی و از نظر ماهیت در بخش کیفی، داده بنیاد و در بخش کمی شناختی فازی است. جامعه آماری مدیران و مسئولین ارشد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی و اساتید و خبرگان دانشگاهی در حوزه منابع انسانی می‌باشد و روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی بود. با انجام ۲۰ مصاحبه، تشخیص محقق این بوده است که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه‌های بیشتر نیست. پس از طی روش کدگذاری و ترسیم شبکه مفاهیم و تدوین الگوی تحقیق و تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل تروریسم سازمانی هر یک از آن‌ها مورد اعتبارسنجی قرار گرفت. در بخش کیفی از ابزار مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختاریافته استفاده شد. برای تعیین روایی و پایایی ابزار پژوهش در بخش کیفی از معیارهای چون شیوه بررسی به وسیله اعضای پژوهش، بررسی همکار، مشارکتی بودن پژوهش، استفاده از تکنیک سه سویه سازی، برای محاسبه پایایی بازآزمون استفاده شد و همچنین برای روایی و اعتبار ابزار در بخش کمی نیز از آلفای کرونباخ و روایی همگرا و واگرا استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده در بخش کیفی از روش شبکه مضامین^۱ استفاده شد. در بخش کمی نیز از آزمون آماری موسوم به تحلیل عاملی تأییدی برای تدوین الگوی نهایی، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن و اولویت‌بندی آن‌ها استفاده شده است. در ادامه نتایج به دست آمده از انجام پژوهش ارائه شده است.

نتایج

در رویکرد نظریه داده بنیاد، پژوهش‌گر به انتخاب و گردآوری کدها با توجه به پرسش‌های پژوهش مبادرت کرده و با دسته‌بندی و استخراج تم‌های موضوعی و مقوله‌بندی آن‌ها سعی در استخراج اطلاعات بر اساس دانش متداول دارد. از این رو با به کارگیری روش کیفی پیش‌گفته، به توصیف و اکتشاف مدل مورد نظر پژوهش پرداخته خواهد شد. در نهایت برای افزایش قابلیت تبیین مدل توسعه‌یافته، از ابزار ریاضی نقشه شناختی فازی باهدف ارزیابی و اعتبارسنجی آن بهره‌گیری خواهد شد. از آن‌جا که در این پژوهش، شناخت چگونگی برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی در بستری واقعی و عینی در نظر است، بنابراین می‌بایست از پارادایم تفسیرگرایی بهره برد. در طول مرحله کدگذاری باز، داده‌ها به دقت مورد بررسی قرار گرفتند، عبارات و مفاهیم مناسب و مقوله‌های مربوط مشخص شدند،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ابعاد و ویژگی‌ها تعیین شد و الگو مورد بررسی قرار گرفت. واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز و محوری، مفاهیم بودند. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، مفاهیم از طریق عنوان گذاری توسط محقق، به‌طور مستقیم از رونوشت مصاحبه شرکت‌کنندگان (کدهای زنده) و یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن‌ها ایجاد شدند. نسخه‌های پیاده شده مصاحبه‌ها برای یافتن گویه‌های اصلی به‌طور منظم مورد بررسی قرار گرفتند که در مجموع ۱۵۵ شاخص از مصاحبه‌ها به دست آمد. در ادامه سؤالاتی که به نظر می‌رسید با یکدیگر همخوانی داشته باشند یا اینکه دارای تأثیر قابل ملاحظه‌ای نباشند حذف شدند. نتایج به دست آمده در مرحله کدگذاری باز بیانگر آن بود که ۱۴۴ شاخص شناسایی شدند که در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

جدول ۲- ابعاد، مؤلفه‌ها و گویه‌های به دست آمده طی کدگذاری باز، محوری و انتخابی

شاخص‌های به دست آمده طی مرحله کدگذاری باز

ردیف	شاخص‌ها
۱	ایجاد ارتباط میان خرده سیستم‌های سازمانی
۲	ایجاد ارتباط میان خرده سیستم‌های سازمانی با کلان سیستم‌ها
۳	ایجاد ارتباط میان کلان سیستم نظام با دیگر نظامات ساختاری کشور
۴	ایجاد هماهنگی میان خرده سیستم‌های سازمانی
۵	ایجاد هماهنگی میان خرده سیستم‌ها با کلان سیستم
۶	ایجاد هماهنگی میان کلان با دیگر نظامات ساختاری
۷	ایجاد ارتباط میان نیازهای کارکنان و اهداف سازمان
۸	کاهش مقاومت خرده سیستم برای اصلاح و ارتباط با دیگر سیستم‌ها
۹	ایجاد تناسب میان بودجه‌های تنظیمی برای هریک از بخش‌ها
۱۰	رویکرد سیستمی
۱۱	رعایت اصول طراحی سیستم
۱۲	تعریف دستورالعمل‌های اجرایی کارآمد
۱۳	تعریف کارراه‌های اجرایی کارآمد متناسب با شرح وظایف
۱۴	تعریف معیارهای مناسب برای سنجش اثربخشی برنامه‌ها
۱۵	ایجاد و اتخاذ رویکرد فلسفی مشخص
۱۶	روشن نمودن رویکردهای سنجش و اندازه‌گیری توانمندی‌ها و انتظارات
۱۷	برقراری ارتباط منطقی میان اهداف و عملکرد
۱۸	توجه به سنجش اثربخشی

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار از بری و محبی

ردیف	شاخص‌ها
۱۹	توجه به بودجه‌ریزی عملیاتی متناسب با عملکرد
۲۰	طراحی سیستم‌های منعطف
۲۱	تدوین اهداف با در نظر گرفتن نیازهای ویژه هر کدام از کارکنان
۲۲	توجه به اصلاح ساختار سیستم
۲۳	کاهش تأثیر منفی رویکرد انعطاف‌ناپذیر نظام حاکم بر سازمان
۲۴	کاهش تأثیر قدرت کلان سیستم‌ها در جلوگیری از اصلاح ساختار
۲۵	جلب توجه مدیران بالادست به تدوین دستورالعمل‌ها متناسب با ساختارها
۲۶	تمرکز دایی در طراحی ساختار سازمانی
۲۷	تدوین معیار و شاخص مناسب برای سنجش اثربخشی
۲۸	از بین بردن اثرات قوانین غیر مؤثر
۲۹	تدوین قوانین مؤثر و حمایت‌کننده
۳۰	تدوین قوانین منعطف
۳۱	الگو برداری منعطف از ساختارهای دیگر کشورها
۳۲	تدوین سیستم‌های نظارتی کارآمد
۳۳	هدفمند نمودن فرایند برنامه‌ریزی و تدوین اهداف
۳۴	روشن نمودن اهداف نیازسنجی
۳۵	تدوین سیستم طبقه‌بندی اطلاعات مورد نیاز برای نیازسنجی
۳۶	تدوین ساختارمند اطلاعات
۳۷	توجه به تنوع نیاز افراد و کارکنان درون سیستم
۳۸	توجه به منابع سنجش نیاز
۳۹	توجه به نیازسنجی مبتنی بر نیازهای تمامی گروه‌های ذی‌نفع
۴۰	توجه به نیازهای واقعی گروه‌های ذی‌نفع
۴۱	انجام نیازسنجی با در نظر گرفتن ظرفیت‌های فرد و سازمان
۴۲	توجه به تکنولوژی‌های جدید.
۴۳	بهره‌گیری از نتایج به‌دست‌آمده در نیازسنجی‌های بعدی
۴۴	توجه به ذینفعان در فرایند نیازسنجی
۴۵	برآورد مناسب از نیازهای آینده کارکنان
۴۶	همسو نمودن تعریف‌های متفاوت از نیاز و نیازسنجی (فقدان یک تعریف مشترک)
۴۷	طراحی اهداف واقعی
۴۸	تعیین محتوای کارآمد، به روز و معتبر با در نظر گرفتن نتایج نیازسنجی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ردیف	شاخص‌ها
۴۹	تعیین نیازهای مرتبط
۵۰	پیش‌بینی سازوکارهای مناسب برای نیازسنجی
۵۱	انعطاف‌پذیری و تغییرپذیری در روش‌های سنجش نیاز
۵۲	تأمین بودجه مناسب برای انجام نیازسنجی
۵۳	ایجاد و استقرار یک سیستم پویا برای بازخوردگیری و بهره‌مندی از نتایج به‌دست‌آمده در نیازسنجی‌های دیگر
۵۴	نگاه همه‌جانبه و کامل
۵۵	ایجاد سیستم نظارتی مناسب برای ارزیابی
۵۶	نیازسنجی روشمند
۵۷	به‌روزرسانی نیازسنجی‌ها
۵۸	توجه به نیازسنجی مداوم و پیوسته
۵۹	بهره‌مندی از نیروی متخصص
۶۰	کاهش بی‌توجهی‌های ناشی از نگاه سیاسی
۶۱	توجه به نیازسنجی حین اجرای برنامه‌های تدوین‌شده
۶۲	ایجاد ضمانت اجرا برای نیازسنجی
۶۳	ضمانت بهره‌مندی از نتایج نیازسنجی
۶۴	تناسب میان نیروی انسانی جذب‌شده با فعالیت‌های هدف‌گذاری شده
۶۵	در نظر گرفتن فاصله میان نیاز واقعی و شرایط و امکانات
۶۶	اطمینان به نتایج نیازسنجی
۶۷	تمرکز بر تمامی زمان‌ها و مکان‌ها برای سنجش نیاز
۶۸	تأمین تجهیزات مناسب نرم‌افزاری و سخت‌افزاری
۶۹	توجه به نیروی انسانی موردنیاز برای اهداف طراحی‌شده
۷۰	توجه به توانمندی و نیاز نیروی انسانی
۷۱	انتقال نتایج نیازسنجی به مرحله تدوین برنامه و اجرا
۷۲	توجه به تنوع در روش‌های اجرا در سازمان
۷۳	توجه به تنوع در روش‌های ارزشیابی در سازمان
۷۴	توجه به تنوع در روش‌های طراحی در سازمان
۷۵	توجه به روش‌های تدوین استانداردهای شغلی
۷۶	توجه به تنوع در روش‌های سنجش اثربخشی سازمانی
۷۷	توجه به روش‌های مختلف برای سنجش و ارزشیابی نیازهای کارکنان
۷۸	توجه مدیران، برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران به بهره‌مندی از روش‌های متنوع ارزشیابی

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محیی

ردیف	شاخص‌ها
۷۹	توجه به تنوع در روش‌های سنجش و ارزشیابی
۸۰	توجه به ساختار اثربخش اجرایی
۸۱	توجه به رویکردهای آموزش اثربخش
۸۲	توجه به مؤلفه تغییر در روش‌های طراحی، اجرا و ارزشیابی اثربخش سازمانی
۸۳	عدم توجه به روش‌های اثربخش تدوین اهداف
۸۴	توجه به روش‌های اثربخش شناسایی و تعیین اهداف
۸۵	توجه به روش‌های اثربخش برآورد بودجه موردنیاز تدوین اهداف
۸۶	توجه به روش‌های ارزشیابی اثربخش
۸۷	توجه به مقوله انتقال آموزش در سازمان
۸۸	استقرار سازوکار تبلیغاتی متنوع و مناسب
۸۹	شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز کارکنان
۹۰	شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز مدیران
۹۱	عدم شناسایی صلاحیت‌های موردنیاز برنامه ریزان
۹۲	ارزیابی از صلاحیت‌های موردنیاز طراحان اهداف
۹۳	ارزیابی از صلاحیت‌های موردنیاز مجریان برنامه‌ها
۹۴	ارزیابی از صلاحیت‌های موردنیاز ارزیابان اهداف و برنامه‌ها
۹۵	بهره‌مندی از متخصصان برای طراحی اجرا و ارزیابی اهداف
۹۶	انتخاب افراد متخصص برای مدیریت
۹۷	جذب نیروی انسانی دارای صلاحیت
۹۸	تناسب میان تخصص افراد و فعالیت‌های تخصصی
۹۹	وجود برنامه و سازوکارهای لازم برای سنجش صلاحیت‌های طراحان، مجریان و ارزیابان
۱۰۰	برنامه برای ارزیابی و اثربخشی نیروی انسانی
۱۰۱	داشتن هدف و برنامه برای به‌روزرسانی و ارتقاء نیروی انسانی
۱۰۲	تدوین سازوکارهای انگیزاننده برای نیروی انسانی
۱۰۳	استقرار سازوکارهای معتبر برای جذب و نگهداشت نیروی انسانی
۱۰۴	از بین بردن فاصله میان طراحان، مجریان و ارزیابان
۱۰۵	از بین بردن فاصله میان بخش‌های طراحی، اجرا و ارزیابی
۱۰۶	از بین بردن فاصله میان قوانین حمایت‌کننده و سازمانی طرحی شده
۱۰۷	عدم اطلاع و شناخت برنامه ریزان و ارزیابان برنامه از واقعیت‌های اجرا و ارزیابی برنامه و بالعکس
۱۰۸/	شناخت نسبت به قوانین و نیازهای فردی و سازمانی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ردیف	شاخص‌ها
۱۰۹	ایجاد انگیزه در نیروهای سازمانی به‌ویژه در بخش اجرای برنامه‌های تدوین‌شده
۱۱۰	ادراک سودمند نیروی انسانی از حضور در فرایند اجرای برنامه
۱۱۱	از بین بردن احساس تقابل منافع در نیروی انسانی و سازمان
۱۱۲	ارائه محتوای آموزشی مفید، به روز و کارآمد به کارکنان
۱۱۳	تصمیمات مناسب مدیران در اجرای برنامه‌های تدوین‌شده
۱۱۴	اجرای قوانین مناسب به‌طور درست
۱۱۵	تدوین اهداف و برنامه‌ها با در نظر گرفتن آثار اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ناشی از آن
۱۱۶	توجه به نیازهای فردی، سازمانی، ملی و منطقه‌ای برای تدوین اهداف سازمانی
۱۱۷	توجه به اسناد و قوانین بالادستی
۱۱۸	ارزشمند و خوب بودن نتایج برای مردم و جامعه
۱۱۹	از بین بردن نگاه نمایشی و سیاسی به مبحث نیروی انسانی در سازمان
۱۲۰	توجه کافی و ویژه مدیران به مبحث نیروی انسانی در سازمان
۱۲۱	جلب‌توجه مدیران به سرمایه‌گذاری در آموزش نیروی انسانی در سازمان
۱۲۲	توجه مدیران به نیاز به اصلاح ساختار در آموزش نیروی انسانی در سازمان
۱۲۳	جلب اعتماد مدیران به برنامه‌های تدوین‌شده
۱۲۴	جلب‌توجه تصمیم‌گیرندگان به نتایج برنامه‌های تدوین‌شده
۱۲۵	جلب‌توجه مدیران به هزینه‌های ایجادشده تصمیمات و برنامه‌های ناکارآمد
۱۲۶	تدوین ساختار مناسب در ارائه نتایج به‌دست‌آمده به مدیران برای گرفتن دیگر تصمیمات
۱۲۷	از بین بردن مقاومت مدیران در مقابل تصمیمات
۱۲۸	جلب‌توجه مدیران به برنامه‌ریزی متناسب با هزینه‌های موردنیاز برنامه نیروی انسانی
۱۲۹	جلب‌توجه مدیران به ارزشمند بودن برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۳۰	ایجاد نگاه آموزشی به سیستم‌های سازمانی
۱۳۱	جلب‌توجه مدیران به رعایت ساختار طراحی، اجرا و ارزشیابی
۱۳۲	بهره‌گیری از تجهیزات و وسایل بروز آموزشی
۱۳۳	بهره‌گیری از وسایل کمک‌آموزشی
۱۳۴	معماری مناسب محیط
۱۳۵	طراحی مناسب فضا و ساختار
۱۳۶	ایجاد ارتباط بین آموزش‌ها و برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی با محیط واقعی
۱۳۷	جلب‌توجه مدیران به دادن آزادی عمل و مشارکت نیروی انسانی
۱۳۸	اصلاح شیوه‌های ارزشیابی سنتی

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

ردیف	شاخص‌ها
۱۳۹	استقرار دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای آموزش کارکنان
۱۴۰	ایجاد تناسب بین نسبت کارکنان با ارباب رجوع
۱۴۱	بهره‌مندی از محتوای آموزشی استاندارد و به روز
۱۴۲	بهره‌مندی از روش‌های آموزش ضمن خدمت مؤثر و کارآمد
۱۴۳	بهره‌مندی از روش‌های آموزش ضمن خدمت مبتنی بر مشارکت و حل مساله
۱۴۴	ایجاد ارتباط یکپارچه بین بخش‌های مختلف سازمانی و بین کارکنان و مدیران

در مرحله بعدی کدگذاری پژوهشگر شاخص‌های احصاء شده را در قالب مؤلفه‌ها و به شرح زیر مقوله‌بندی نموده است. نتایج مرحله کدگذاری محوری به شرح زیر می‌باشد:

روابط متوازن

جدول ۳: شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه روابط متوازن

ایجاد ارتباط میان خرده سیستم‌های سازمانی	روابط متوازن
ایجاد ارتباط میان خرده سیستم‌های سازمانی با کلان سیستم‌ها	
ایجاد ارتباط میان کلان سیستم نظام با دیگر نظامات ساختاری کشور	
ایجاد هماهنگی میان خرده سیستم‌های سازمانی	
ایجاد هماهنگی میان خرده سیستم‌ها با کلان سیستم	
ایجاد هماهنگی میان کلان با دیگر نظامات ساختاری	
ایجاد ارتباط میان نیازهای کارکنان و اهداف سازمان	
کاهش مقاومت خرده سیستم برای اصلاح و ارتباط با دیگر سیستم‌ها	
ایجاد تناسب میان بودجه‌های تنظیمی برای هریک از بخش‌ها	

ساختار رشد یافته

جدول ۴: شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه ساختار رشد یافته

رویکرد سیستمی	ساختار رشد یافته
رعایت اصول طراحی سیستم	
تعریف دستورالعمل‌های اجرایی کارآمد	
تعریف کارراهه‌های اجرایی کارآمد متناسب با شرح وظایف	
تعریف معیارهای مناسب برای سنجش اثربخشی برنامه‌ها	
ایجاد و اتخاذ رویکرد فلسفی مشخص	
روشن نمودن رویکردهای سنجش و اندازه‌گیری توانمندی‌ها و انتظارات	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

برقراری ارتباط منطقی میان اهداف و عملکرد	
توجه به سنجش اثربخشی	
توجه به بودجه‌ریزی عملیاتی متناسب با عملکرد	
طراحی سیستم‌های منعطف	

کاهش اثرات مخرب فراسیستم

جدول ۵: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه کاهش اثرات مخرب فراسیستم

تدوین اهداف با در نظر گرفتن نیازهای ویژه هرکدام از کارکنان	کاهش اثرات مخرب فراسیستم
توجه به اصلاح ساختار سیستم	
کاهش تأثیر منفی رویکرد انعطاف‌ناپذیر نظام حاکم بر سازمان	
کاهش تأثیر قدرت کلان سیستم‌ها در جلوگیری از اصلاح ساختار	
جلب‌توجه مدیران بالادست به تدوین دستورالعمل‌ها متناسب با ساختارها	
تمرکززدایی در طراحی ساختار سازمانی	

مبانی پایه‌ای مؤثر

جدول ۶: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه مبانی پایه‌ای مؤثر

تدوین معیار و شاخص مناسب برای سنجش اثربخشی	مبانی پایه‌ای مؤثر
از بین بردن اثرات قوانین غیر مؤثر	
تدوین قوانین مؤثر و حمایت‌کننده	
تدوین قوانین منعطف	
الگوبرداری منعطف از ساختارهای دیگر کشورها	
تدوین سیستم‌های نظارتی کارآمد	
هدفمند نمودن فرایند برنامه‌ریزی و تدوین اهداف	

تعیین منابع موردنیاز

جدول ۷: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه تعیین منابع موردنیاز

روشن نمودن اهداف نیازسنجی	تعیین منابع موردنیاز
تدوین سیستم طبقه‌بندی اطلاعات موردنیاز برای نیازسنجی	
تدوین ساختارمند اطلاعات	
توجه به تنوع نیاز افراد و کارکنان درون سیستم	
توجه به منابع سنجش نیاز	
توجه به نیازسنجی مبتنی بر نیازهای تمامی گروه‌های ذی‌نفع	

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

توجه به نیازهای واقعی گروه‌های ذی‌نفع	
انجام نیازسنجی با در نظر گرفتن ظرفیت‌های فرد و سازمان	
توجه به تکنولوژی‌های جدید.	
بهره‌گیری از نتایج به‌دست‌آمده در نیازسنجی‌های بعدی	
توجه به ذینفعان و کارکنان در فرایند نیازسنجی	

نیازسنجی مفهوم

جدول ۸: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه نیازسنجی مفهوم

برآورد مناسب از نیازهای آینده کارکنان	نیازسنجی مفهوم
همسو نمودن تعریف‌های متفاوت از نیاز و نیازسنجی (فقدان یک تعریف مشترک)	
طراحی اهداف واقعی	
تعیین محتوای کارآمد، به روز و معتبر با در نظر گرفتن نتایج نیازسنجی	
تعیین نیازهای مرتبط	

عمقی‌نگری و همه‌جانبه‌نگری

جدول ۹: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه عمقی‌نگری و همه‌جانبه‌نگری

پیش‌بینی سازوکارهای مناسب برای نیازسنجی	عمقی‌نگری و همه‌جانبه‌نگری
انعطاف‌پذیری و تغییرپذیری در روش‌های سنجش نیاز	
تأمین بودجه مناسب برای انجام نیازسنجی	
ایجاد و استقرار یک سیستم پویا برای بازخوردگیری و بهره‌مندی از نتایج به‌دست‌آمده در نیازسنجی‌های دیگر	
نگاه همه‌جانبه و کامل	
ایجاد سیستم نظارتی مناسب برای ارزیابی	
نیازسنجی روشمند	
به‌روزرسانی نیازسنجی‌ها	
توجه به نیازسنجی مداوم و پیوسته	
بهره‌مندی از نیروی متخصص	
کاهش بی‌توجهی‌های ناشی از نگاه سیاسی	
توجه به نیازسنجی حین اجرای برنامه‌های تدوین‌شده	

تعیین نتایج معتبر

جدول ۱۰: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه تعیین نتایج معتبر

ایجاد ضمانت اجرا برای نیازسنجی	تعیین نتایج معتبر
ضمانت بهره‌مندی از نتایج نیازسنجی	
تناسب میان نیروی انسانی جذب‌شده با فعالیت‌های هدف‌گذاری شده	
در نظر گرفتن فاصله میان نیاز واقعی و شرایط و امکانات	
اطمینان به نتایج نیازسنجی	

اجرای مؤثر

جدول ۱۱: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه اجرای مؤثر

تمرکز بر تمامی زمان‌ها و مکان‌ها برای سنجش نیاز	اجرای مؤثر
تأمین تجهیزات مناسب نرم‌افزاری و سخت‌افزاری	
توجه به نیروی انسانی موردنیاز برای اهداف طراحی‌شده	
توجه به توانمندی و نیاز نیروی انسانی	
انتقال نتایج نیازسنجی به مرحله تدوین برنامه و اجرا	

تنوع درروش

جدول ۱۲: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه تنوع درروش

توجه به تنوع در روش‌های اجرا در سازمان	تنوع درروش
توجه به تنوع در روش‌های ارزشیابی در سازمان	
توجه به تنوع در روش‌های طراحی در سازمان	
توجه به روش‌های تدوین استانداردهای شغلی	
توجه به تنوع در روش‌های سنجش اثربخشی سازمانی	
توجه به روش‌های مختلف برای سنجش و ارزشیابی نیازهای کارکنان	
توجه مدیران، برنامه ریزان و تصمیم گیران به بهره‌مندی از روش‌های متنوع ارزشیابی	
توجه به تنوع در روش‌های سنجش و ارزشیابی	

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

روش های اثربخش

جدول ۱۳: شاخص های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه روش های اثربخش

توجه به ساختار اثربخش اجرایی	روش های اثربخش
توجه به رویکردهای آموزش اثربخش	
توجه به مؤلفه تغییر در روش های طراحی، اجرا و ارزشیابی اثربخش سازمانی	
عدم توجه به روش های اثربخش تدوین اهداف	
توجه به روش های اثربخش شناسایی و تعیین اهداف	
توجه به روش های اثربخش برآورد بودجه مورد نیاز تدوین اهداف	
توجه به روش های ارزشیابی اثربخش	
توجه به مقوله انتقال آموزش در سازمان	
استقرار سازوکار آموزشی متنوع و مناسب	

ارزیابی صلاحیت های

جدول ۱۴: شاخص های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه ارزیابی صلاحیت های

شناسایی صلاحیت های مورد نیاز کارکنان	ارزیابی صلاحیت
شناسایی صلاحیت های مورد نیاز مدیران	
عدم شناسایی صلاحیت های مورد نیاز برنامه ریزان	
ارزیابی از صلاحیت های مورد نیاز طراحان اهداف	
ارزیابی از صلاحیت های مورد نیاز مجریان برنامه ها	
ارزیابی از صلاحیت های مورد نیاز ارزیابان اهداف و برنامه ها	
بهره مندی از متخصصان برای طراحی اجرا و ارزیابی اهداف	
انتخاب افراد متخصص برای مدیریت	
جذب نیروی انسانی دارای صلاحیت	
تناسب میان تخصص افراد و فعالیت های تخصصی	

هدفمند بودن

جدول ۱۵: شاخص های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه هدفمند بودن

وجود برنامه و سازوکارهای لازم برای سنجش صلاحیت های طراحان، مجریان و ارزیابان	هدفمند بودن
برنامه برای ارزیابی و اثربخشی نیروی انسانی	
داشتن هدف و برنامه برای به روزآوری و ارتقاء نیروی انسانی	
تدوین سازوکارهای انگیزاننده برای نیروی انسانی	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

استقرار سازوکارهای معتبر برای جذب و نگهداشت نیروی انسانی	
--	--

از بین بردن فاصله بخش‌های تدوین و اجرا

جدول ۱۶: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه از بین بردن فاصله بخش‌های تدوین و اجرا

از بین بردن فاصله میان طراحان، مجریان و ارزیابان	از بین بردن
از بین بردن فاصله میان بخش‌های طراحی، اجرا و ارزیابی	فاصله
از بین بردن فاصله میان قوانین حمایت‌کننده و سازمانی طرحی شده	بخش‌های
عدم اطلاع و شناخت برنامه ریزان و ارزیابان برنامه از واقعیت‌های اجرا و ارزیابی برنامه و بالعکس	مختلف تدوین
شناخت نسبت به قوانین و نیازهای فردی و سازمانی	و اجرا

ایجاد انگیزه مضاعف در نیروها

جدول ۱۷: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه ایجاد انگیزه مضاعف در نیروها

ایجاد انگیزه در نیروهای سازمانی به‌ویژه در بخش اجرای برنامه‌های تدوین‌شده	ایجاد انگیزه مضاعف در نیروها
ادراک سودمند نیروی انسانی از حضور در فرایند اجرای برنامه	
از بین بردن احساس تقابل منافع در نیروی انسانی و سازمان	
ارائه محتوای آموزشی مفید، به روز و کارآمد به کارکنان	

اتخاذ تصمیمات مدیریتی کارآمد

جدول ۱۸: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه اتخاذ تصمیمات مدیریتی کارآمد

تصمیمات مناسب مدیران در اجرای برنامه‌های تدوین‌شده	تصمیمات مدیریتی کارآمد
اجرای قوانین مناسب به‌طور درست	
تدوین اهداف و برنامه‌ها با در نظر گرفتن آثار اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ناشی از آن	
توجه به نیازهای فردی، سازمانی، ملی و منطقه‌ای برای تدوین اهداف سازمانی	
توجه به اسناد و قوانین بالادستی	

نگاه تخصصی مدیریت

جدول ۱۹: شاخص‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری مؤلفه نگاه تخصصی مدیریت

ارزشمند و خوب بودن نتایج برای مردم و جامعه	نگاه تخصصی مدیریت
از بین بردن نگاه نمایشی و سیاسی به مبحث نیروی انسانی در سازمان	
توجه کافی و ویژه مدیران به‌به مبحث نیروی انسانی در سازمان	
جلب‌توجه مدیران به سرمایه‌گذاری در آموزش نیروی انسانی در سازمان	
توجه مدیران به نیاز به اصلاح ساختار در آموزش نیروی انسانی در سازمان	

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

جلب اعتماد مدیران به برنامه‌های تدوین شده	
جلب توجه تصمیم گیرندگان به نتایج برنامه‌های تدوین شده	
جلب توجه مدیران به هزینه‌های ایجاد شده تصمیمات و برنامه‌های ناکارآمد	
تدوین ساختار مناسب در ارائه نتایج به دست آمده به مدیران برای گرفتن دیگر تصمیمات	
از بین بردن مقاومت مدیران در مقابل تصمیمات	
جلب توجه مدیران به برنامه‌ریزی متناسب با هزینه‌های مورد نیاز برنامه نیروی انسانی	
جلب توجه مدیران به ارزشمند بودن برنامه‌ریزی نیروی انسانی	
ارزشمند و خوب بودن نتایج برای مردم و جامعه	
از بین بردن نگاه نمایشی و سیاسی به مبحث نیروی انسانی در سازمان	

فراهم نمودن شرایط فیزیکی مناسب

جدول ۲۰: شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه فراهم نمودن شرایط فیزیکی مناسب

بهره‌گیری از تجهیزات و وسایل بروز آموزشی	فراهم نمودن شرایط فیزیکی مناسب
بهره‌گیری از وسایل کمک آموزشی	
معماری مناسب محیط	
طراحی مناسب فضا و ساختار	

ایجاد جو آموزشی مناسب

جدول ۲۱: شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه ایجاد جو آموزشی مناسب

ایجاد ارتباط بین آموزش‌ها و برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی با محیط واقعی	ایجاد جو آموزشی مناسب
جلب توجه مدیران به دادن آزادی عمل و مشارکت نیروی انسانی	
اصلاح شیوه‌های ارزشیابی سنتی	
استقرار دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای آموزش کارکنان	
ایجاد تناسب بین نسبت کارکنان با ارباب رجوع	
بهره‌مندی از محتوای آموزشی استاندارد و به روز	
بهره‌مندی از روش‌های آموزش ضمن خدمت مؤثر و کارآمد	
بهره‌مندی از روش‌های آموزش ضمن خدمت مبتنی بر مشارکت و حل مساله	
ایجاد ارتباط یکپارچه بین بخش‌های مختلف سازمانی و بین کارکنان و مدیران	

منبع: داده‌های حاصل از پژوهش حاضر

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل شبکه‌ی مضامین شناسایی شده در این پژوهش توضیح‌دهنده‌ی ساختار و منطق کلی نتیجه به‌دست‌آمده در این پژوهش است که بیانگر شش گزاره‌ی اصلی و فراگیر برای عوامل مؤثر در ایجاد تروریسم سازمانی در بنیاد مستضعفان بوده است. با نگاهی آسیب شناسانه به این ابعاد و به‌منظور تروریسم سازمانی، با رویکرد مهندسی معکوس می‌توان بر اساس ابعاد شناسایی شده، اقداماتی را برای تروریسم سازمانی در بنیاد مستضعفان به عمل آورد که در ادامه و در قالب بحث و نتیجه‌گیری این پژوهش به آن خواهیم پرداخت.

این مفهوم متناظر بر نگاه ناقص به رویکرد سیستمی است که یکی از مهم‌ترین دلایل آن کپی ناقص از ساختارهای سازمانی دیگر کشورهاست. وجود این رویکرد ناقص منجر به طراحی سیستم‌های نارس، انعطاف‌ناپذیر و ناکارآمد خواهد شد به‌طوری‌که نه می‌توان آن را از بین برد؛ زیرا اصول اولیه طراحی سیستم در آن رعایت شده؛ و نه می‌توان نتیجه ملموسی از آن انتظار داشت. مبانی پایه‌ای که برای ایجاد و کنترل این سیستم‌ها نیز در نظر گرفته می‌شوند (مانند قوانین و یا سیستم‌های نظارتی کارآمد) نیز عموماً بی‌تأثیرند زیرا یا قوانین مؤثر و حمایت‌کننده‌ای وجود ندارد و یا در صورت وجود قوانین، غیر مؤثرند. سیستم نظارتی نیز توان مقابله با انحراف ایجادشده را ندارند. نتیجه این دسته از سیستم‌ها وجود روابط نامتوازن میان خرده سیستم‌ها با خود و همچنین خرده سیستم‌ها با کلان سیستم‌ها و یا مقاومت خرده سیستم برای اصلاح و ارتباط با دیگر سیستم‌هاست. همچنان که بنابر مطالعه حکیم زاده و همکاران (۱۳۹۲) متأسفانه میان مراکز و نیازهای بخش سه‌گانه اقتصادی ارتباط کافی وجود ندارد. به‌عنوان مثال یک مرکز ساخته خواهد شد بدون در نظر گرفتن معیارهای توسعه و مؤلفه‌های اساسی منطقه مانند جمعیت فعال اقتصادی، نرخ ورود صنعت و خدمات به منطقه و معیارهایی برای سنجش اثربخشی برنامه‌ها. این گونه از سیستم‌ها به دلیل وجود ساختار غیرمنعطف و صلب متأسفانه با مقوله‌ای چون اصلاح ساختار نیز بیگانه‌اند. به عبارتی قدرت فراسیستم به‌اندازه‌ای است که هرگونه انعطاف را صلب و در برخی از مواقع نیز با تهدید مواجه خواهد کرد. حال آنکه در صورت حاکم شدن ساختاری منعطف بر سیستم‌ها می‌توان انتظار اصلاح و بازطراحی مجدد را داشت تا منجر به هزینه‌های طراحی اولیه گردد. در این مؤلفه رویکرد مدیران کلان نظام سازمانی بسیار حائز اهمیت است زیرا عدم توجه و اعتقاد مدیران بالادست به آموزش قطعاً منجر به نتیجه‌ای به‌مراتب بدتر از شرایط کنونی خواهد شد. لذا بهره‌مندی از یک ماهیت ساختاری رشد یافته و منعطف که توان

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

برقراری ارتباط بین زیر بخش‌های خود و دیگر بخش‌های اجتماعی را دارا باشد، به اصلاح و به‌روزرسانی خود پایبند باشد، مبانی پایه‌ای بی‌تأثیری مانند قوانین غیر مؤثر را رفع دهد.

اولین گام در طراحی هر برنامه، شناسایی نیازهاست. بدون انجام یک نیازسنجی درست، امکان تنظیم درست اهداف برنامه، تخصیص منابع لازم و ارائه دیدگاه‌ها و روش‌های مناسب برای رفع این نیازها وجود ندارد. با نیازسنجی مشخص می‌شود که مشکل در کجاست و کدام بخش از مشکل نیاز به کدام نوع مداخله دارد؛ اما رویکردی سطحی نگرانه به مقوله نیازسنجی که علی‌رغم اذعان تصمیم‌گیرندگان به اهمیت فوق‌العاده آن که بیشتر جنبه نمایشی دارد، آموزش‌ها را با فقدان یک سیستم پویا برای سنجش نیاز، برآورد مناسب، دادن بازخورد و طراحی یک برنامه سازمانی منسجم روبرو ساخته است. عمده نیازسنجی‌های صورت گرفته نیز عموماً غیرروشمند و یا نهایتاً برای همه حرفه‌های سازمانی اعم از صنعت، خدمات و کشاورزی با هر تنوعی از جامعه مخاطبین است و عموماً از یک روش ثابت نیازسنجی بهره‌مند شده است.

در بسیاری از موارد سردمداران نظام سازمانی پی به ناصواب بودن مسیر طی شده در خصوص برنامه سازمانی طراحی شده و تصمیمات بد مدیریتی خود که عمدتاً ناشی از توجه نمایشی و سیاسی به وجود مراکز سازمانی و اساساً برنامه‌های بنیاد مستضعفان در کشور است، خواهند برد و حتی در برخی مواقع اقدام به ارزشمند جلوه دادن نتایج اجرای برنامه سازمانی مبتنی بر نوع مدیریت خود می‌نمایند، اما عوامل بسیاری منجر خواهند شد تا تصمیم لازم برای بازگشت را نگیرند. این مساله در بنیاد مستضعفان به دلیل گران بودن آموزش‌ها بسیار مشاهده می‌شود. صرف نمودن هزینه‌های بسیار برای طراحی و ایجاد یک مرکز آموزش و پرورش اعم از سخت‌افزاری و نرم‌افزاری بدون توجه به اسناد و قوانین بالادستی؛ همچون سند برنامه توسعه‌ای کشور، منطقه، عدم توجه به نیازهای منطقه‌ای و کم‌توجهی مدیران به گزارشات پژوهشی مبنی بر عدم اثربخشی برنامه‌های و آثار اجتماعی، اقتصادی و سیاسی آن را می‌توان از این دست برشمرد. حال آنکه می‌توان با یک تصمیم مناسب جلوی هدر رفت سرمایه‌های بسیاری را گرفت. گرفتن این تصمیم می‌تواند منجر به سرمایه‌گذاری برای اصلاح و یا بازطراحی یک برنامه دیگر شود. لذا وجود نگاه تخصصی به مقوله برنامه سازمانی و بهره‌مندی از نیروی متخصص در اجرای قوانین مناسب به‌طور درست، می‌توان انتظار تروریسم سازمانی را داشت.

درنهایت باید عنوان نمود که مدل زیر به‌عنوان چکیده‌ای از مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان این پژوهش در خصوص برون‌رفت از تروریسم سازمانی، ارائه شده است که می‌تواند راهگشای مسئولان و برنامه ریزان حوزه سازمانی واقع شود.



شکل ۱- ابعاد و مؤلفه‌های الگوی تروریسم سازمانی در بنیاد مستضعفان

همه برنامه‌ریزی سازمانی را می‌توان در قالب سه بخش طراحی، اجرا و ارزشیابی خلاصه کرد. حال آنکه آیا صلاحیت‌های طراح، مجری و ارزیاب برنامه‌های سازمانی تعیین و سنجیده شده است، خود مساله ای است. قطعاً بهره‌مندی از افراد متخصص می‌تواند دهنده تروریسم سازمانی باشد. هرچند دیگر مؤلفه‌های طراحی، اجرا و ارزشیابی را نباید از نظر دور داشت. از جمله می‌توان به فاصله میان طراح، مجری و ارزیاب برنامه‌های سازمانی اشاره کرد که بسیار زیاد است. به‌طوری‌که طراح برنامه‌سازمانی از واقعیت‌های اجرا و ارزیابی اطلاعی ندارد و همین‌طور بالعکس. همچنان که نتیجه پژوهش‌های زیادی مؤید عدم اثربخشی آموزش‌های در کشور است، محمدعلی (۱۳۹۰)، حکیم زاده و همکاران (۱۳۹۲) و (صفائی موحد و طرخان، ۱۳۹۶) که به‌سادگی می‌توان آن را نتیجه یکی از حالات طراحی نامناسب، اجرای نامناسب و یا ارزیابی نامناسب برنامه‌سازمانی و یا فاصله میان این بخش‌ها دانست.

یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه برنامه‌سازمانی موفقیت‌آمیز، محیط یادگیری است. محیط یادگیری مثبت و اثربخش منجر به ایجاد یکپارچگی و پیشرفت تحصیلی بالا می‌شود. فقدان این محیط، رسیدن به این اهداف را سخت می‌کند. برخی پژوهشگران بر این باورند که محیط یادگیری غنی، آموزش و

ارائه مدل برون‌رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار ازبری و محبی

یادگیری را بهبود می‌بخشد، شرایط بهتری را برای یادگیری فراهم می‌آورد و تعامل یادگیرندگان، مربیان و محیط‌های یادگیری را تقویت می‌کند (کوهن^۲، ۲۰۰۷) محیط ممکن است فیزیکی باشد، مانند نور، هوا، تجهیزات و امکانات آموزشی و کمک‌آموزشی. یا اینکه محیط ممکن است ناشی از جوسازمانی تعریف شود. با این اوصاف یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در و یا افزایش تروریسم سازمانی محیط یادگیری است. درنهایت و با توجه ب نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌شود تا با تدوین چارچوب‌های عملی در خصوص توجه به کارکنان و نیازهای آنان و همچنین مقابله با عواملی که می‌توانند منجر به تروریسم سازمانی شوند، اقدام مؤثری در جهت جذب نیروی انسانی توانمند، باصلاحیت و مرتبط در همه سطوح مدیریتی، کارشناسی و سازمانی و همچنین ارتقاء نیروی انسانی فعلی به عمل آید. همچنین پیشنهاد می‌شود تا با تنوع‌بخشی و به‌روزرسانی روش‌های نیازسنجی و دخیل نمودن مؤلفه‌های چون ضریب نفوذ در منطقه، جمعیت فعال، سطح بیکاری منطقه‌ای، ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل منطقه‌ای، ظرفیت‌های تجهیزاتی (سخت و نرم) سازمانی و توجه به عامل تکنولوژی، اقدام به بازطراحی شیوه‌های آموزش نمایند. در ادامه پیشنهاد می‌شود تا با آموزش مدیران کشور در همه سطوح و در ابعاد مختلف روان‌شناختی، مدیریتی، اقتصاد آموزشی، نظام‌های سازمانی و... نسبت به ارائه تصمیمات به‌موقع برای اصلاح و بازنگری اقدامات خود اقدام نمایند تا هزینه‌های کمتری را بر سازمان و کارکنان آن تحمیل نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا با بهره‌مندی از روش‌های متنوع در بخش‌های مختلف برنامه‌سازمانی اعم از نیازسنجی و طراحی، اجرا و ارزشیابی را شامل می‌شود، اقدام مؤثری در ارتقاء کیفیت فردی و سازمانی ایجاد نماییم. درنهایت پیشنهاد می‌شود تا کارگروهی با عنوان رصد سازمانی طراحی که وظیفه اصلی آن به‌روزرسانی شیوه‌های نیازسنجی، اجرا و ارزشیابی و اساساً نظام آموزش و مطالعه کشورهای مطرح در این حوزه باشد.

منابع

- ۱) ۱ طویلی، ن. (۱۴۰۱)، رابطه سندرم ایمپاستر و سندرم استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با توسعه منابع انسانی، اولین کنفرانس ملی یافته‌های نوین در مدیریت، روان‌شناسی و حسابداری، تهران.
- ۲) ۱ طیبی، م. (۱۴۰۱)، شناسایی سندروم‌های سازمانی در هیات‌های ورزشی، نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۳۰۵-۳۲۱.
- ۳) ۱ یداللهی، م؛ یداللهی، م. (۱۴۰۰)، آثار فردی و سازمانی سندروم‌های سازمانی، فصلنامه تخصصی تحول اداری وابسته به سازمان اداری و استخدامی کشور، شماره ۱۰، دوره ۶۴.
- ۴) ۱ یحیی پور، م؛ الوند، م. (۱۴۰۰)، بررسی و تشریح انواع سندروم‌های سازمانی و ارائه راهکارهای مناسب جهت برون‌رفت از آن، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، ایران.
- 5) Habibidoost, M. Fadavi, M. Farhadi, H. (۱۴۰۰), Solutions to deal with organizational syndromes in Iranian schools from the point of view of education experts, Islamic Lifestyle Magazine, Volume ۶, Number ۳.
- 6) Sadeghian, R. Rashidpour, A. (۲۰۱۸), Factors affecting organizational excellence in the Foundation of the Underprivileged of the Islamic Revolution, Accounting and Auditing Research Quarterly, No. ۴۱, pp. ۸۹-۱۱۰.
- 7) Yadollahi, M. Yadollahi, M. (۱۴۰۰), Individual and organizational effects of organizational syndromes, specialized quarterly journal of administrative change related to the country's administrative and employment organization, number ۱۰, volume ۶۴.
- 8) Arar, T. Öneren, M. & Yurdakul, G. (2022). Proposing a New Term for Organizational Behavior Literature: Achilles's Tendon Syndrome in Businesses. Journal of Information and Organizational Sciences, 46(1), 79-101.
- 9) Caldwell, C. & Canuto-Carranco, M. (2010). "Organizational terrorism" and moral choices—Exercising voice when the leader is the problem. Journal of Business Ethics, 97, 159-171.
- 10) Crenshaw, M. (1987). Theories of terrorism: Instrumental and organizational approaches. The Journal of strategic studies, 10(4), 13-31.
- 11) Gordon, A. (2005). Terrorism as an Academic Subject after 9/11: Searching the Internet Reveals a Stockholm Syndrome Trend. Studies in Conflict & Terrorism, 28(1), 45-59.

ارائه مدل برون رفت از سندروم تروریسم سازمانی/پرهیزکار از ببری و محبی

- 12) HabibiDost, M. Fadavi, M. & Farhadi, H. (2021). Ranking and Comparison of Organizational Syndromes in Iranian Schools According to the Opinion of Principals, Deputies and Teachers. Curriculum Research, 2(1), 58-62.
- 13) Kruglanski, A. W. & Fishman, S. (2006). The psychology of terrorism: "Syndrome" versus "tool" perspectives. Terrorism and Political Violence, 18(2), 193-215.
- 14) Lester, J. S. Christos, M. F. Kordick, and S. B. Chan. "164: Terrorism: Would Emergency Physicians Be Able to Recognize Terrorism Syndromes." Annals of Emergency Medicine 48, no. 4 (2006): 51.
- 15) Petryszyn, K. R. Young, J. P. Neil, E. R. Benedict, J. E. & Eberman, L. E. (2023). Second Victim Syndrome and Organizational Support for Healthcare Providers: A Scoping Review. Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice, 21(3), 21.
- 16) Purwandari, R. Afandi, A. T. & Imani, D. A. R. (2022). The Relationship between Burnout Syndrome and Nurse Organizational Commitment at Hospital. NurseLine Journal, 7(2), 118-125.
- 17) Santi, M. W. Nandini, N. & Alfiansyah, G. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 8(2), 109-122.
- 18) Tayebi, M. (2022). Identification of organizational syndromes in sports boards. Sport Management Journal, 14(4), 321-305.
- 19) Walker, D. & Myrick, F. (2006). Grounded theory: An exploration of process and procedure. Qualitative health research, 16(4), 547-559.
- 20) 1 Arar, T. Öneren, M. & Yurdakul, G. (2022). Proposing a New Term for Organizational Behavior Literature: Achilles's Tendon Syndrome in Businesses. Journal of Information and Organizational Sciences, 46(1), 79-101.

یادداشت‌ها:

-
1. Thematic Network
 2. Kuhn

**Presentation of the model of the way out of the syndrome of
organizational terrorism
(case study: Foundation of the Weakened of the Islamic Revolution)**

SayyedMohammadreza Parhizkar azbari¹

Receipt: 06/08/2024

Acceptance: 10/09/2024

Serajedin Mohebbi²

MashaAllah Valikhani Dehaghani³

Abstract

The research was conducted to deal with the organizational terrorism of the Foundation of the Underprivileged of the Islamic Revolution, and in terms of its developmental and practical purpose, it is exploratory in terms of data, and in terms of its nature, it is foundational data in the qualitative part, and fuzzy in the quantitative part. The statistical population was the managers and senior officials of the Foundation of the Underprivileged and university professors and experts in the field of human resources and the purposeful and snowball sampling method. By conducting 20 interviews, the collected information has reached the saturation point. After coding and drawing the network of concepts and compiling the research model and determining the components and indicators of the organizational terrorism model, each of them was validated. Thematic network method was used for data analysis in the qualitative part. In the quantitative part of the statistical test, confirmatory factor analysis has been used to compile the final model, dimensions, components and indicators and prioritization. The result of the research indicated that the sample group, in the qualitative and quantitative part, considered factors such as flexible nature, comprehensive needs assessment, flexibility in the method, efficient human resources, attention to return costs and a suitable learning environment among the effective factors in developing organizational terrorism in They know the foundation of the oppressed.

Keywords

Organization, Organizational Terrorism, Foundation of the Underprivileged of the Islamic Revolution.

1-PhD Student, Department of Public Management, Kish Branch, Islamic Azad University, Kish, Iran. parhizkar@esteghlalhotel.com

2-Associate Professor, Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran. (Corresponding Author) mohebi.abcd@gmail.com

3-Assistant Professor, Department of Public Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. valikhani@iau.ac.ir