



Investigating the Impact of Organizational Black Holes on Employee Performance in Government Agencies

Azam Sanaei*, Meysam Sanaei **

Received: ۲۰۲۴/۱۰/۱۵ Accepted: ۲۰۲۵/۰۱/۲۰

Abstract:

This study was conducted with the aim of investigating the impact of organizational black holes on employee performance in public organizations. Organizational black holes are defined as phenomena that lead to resource wastage, reduced productivity, employee dissatisfaction, and diminished motivation. These phenomena can directly and indirectly affect individual and organizational performance, posing significant challenges for managers. In this study, a descriptive-survey research method was employed, and data were collected using a researcher-made questionnaire on organizational black holes based on Letka's theory. The descriptive-survey method was chosen for its ability to collect extensive data and analyze relationships between variables, making it suitable for this research. The statistical population of this study included employees of public organizations in Tehran, and sampling was conducted using a simple random method. The sample size was determined using Cochran's formula, and the data were analyzed using statistical software. The results of the statistical analyses revealed that organizational black holes have a significant negative impact on employee performance. Specifically, factors such as lack of transparency in decision-making, absence of organizational justice, weaknesses in reward and incentive systems, and ineffective communication were identified as the most critical contributors. These factors not only reduce employee performance but can also lead to increased workplace tensions, decreased organizational commitment, and a higher tendency to leave the organization. The findings of this study can assist organizational managers in identifying and mitigating the negative effects of organizational black holes. It is recommended that managers take effective steps toward enhancing employee performance and organizational productivity by establishing transparent systems, strengthening organizational justice, and improving reward mechanisms. This study also provides a foundation for future research in areas related to human resource management and organizational behavior.

* Ph.D. in Public Administration, Organizational Behavior Orientation, Isfahan, Iran, (Corresponding Author), Email: Sanaei.azaam@gmail.com

**Master of Public Administration, Organizational Behavior Orientation, Isfahan, Iran. Email: Mrsanaei.meyssam۷۴@gmail.com

Keywords:

B Organizational Black Holes, Employee Performance



نشریه علمی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت صنعت پایدار

بررسی تاثیر سیاه چاله های سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان های دولتی

اعظم سنائی *، میثم سنائی**

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۲۴

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی انجام شده است. سیاه‌چاله‌های سازمانی به عنوان پدیده‌هایی تعریف می‌شوند که باعث هدررفت منابع، کاهش بهره‌وری، ایجاد نارضایتی و کاهش انگیزه در بین کارکنان می‌شوند. این پدیده‌ها می‌توانند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد فردی و سازمانی تأثیر بگذارند و چالش‌های جدی برای مدیران ایجاد کنند. در این مطالعه، از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی استفاده شده و داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته سیاه‌چاله‌های سازمانی براساس نظریه لتکا جمع‌آوری شده‌اند. روش توصیفی-پیمایشی به دلیل توانایی در جمع‌آوری داده‌های گسترده و تحلیل روابط بین متغیرها، به عنوان روشی مناسب برای این پژوهش انتخاب شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمان‌های دولتی در شهر تهران بوده و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شده است. حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران تعیین شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری تحلیل شدند. نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد که سیاه‌چاله‌های سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دارند. به‌طور خاص، مولفه‌هایی مانند نبود شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها، فقدان عدالت سازمانی، ضعف در سیستم‌های پاداش و تشویق، و همچنین نبود ارتباطات مؤثر به عنوان مهم‌ترین عوامل شناسایی شدند. این عوامل نه تنها باعث کاهش عملکرد کارکنان می‌شوند، بلکه می‌توانند به افزایش تنش‌های کاری، کاهش تعهد سازمانی و افزایش تمایل به ترک سازمان منجر شوند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران سازمان‌ها در شناسایی و کاهش اثرات منفی سیاه‌چاله‌های

* دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، اصفهان، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیکی:

Sanaei.azaam@gmail.com

** کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، اصفهان، ایران، پست الکترونیکی:

Mrsanaei.meysam74@gmail.com

سازمانی کمک کند. پیشنهاد می‌شود مدیران با ایجاد سیستم‌های شفاف، تقویت عدالت سازمانی و بهبود سیستم‌های پاداش، گام‌های مؤثری در جهت ارتقای عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمانی بردارند. این مطالعه همچنین زمینه‌هایی برای تحقیقات آینده در حوزه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی فراهم می‌کند.

واژگای کلیدی:

سیاه چاله، سیاه چاله‌های سازمان، عملکرد کارکنان

۱. مقدمه

دانش مدیریت، همواره در جستجوی راه کارهایی است که بتواند مورد مطالعه خود، یعنی سازمان را بهتر شناسایی، تحلیل و اداره نماید. بررسی سیر تحولات و نظریه‌های سازمان و مدیریت نیز نشان می‌دهد که دیدگاه‌ها و نظریه‌های نوین، با ویژگی‌های جدید در حال شکل‌گیری است و در راستای شناخت سازمان‌ها، توجه به امکان استفاده از مدل‌سازی، به عنوان ابزاری برای تجسم و درک پدیده‌های پیچیده مانند سازمان، رو به گسترش است.

استعاره‌ها را می‌توانیم توصیفی بدانیم که از طریق تشبیه یک پدیده به پدیده‌ای دیگر، که با هم دارای وجوهی مشترک هستند، به روشن شدن ذهن ما کمک می‌کنند. بنابراین، کاربرد استعاره‌ها در حال افزایش است و در این هزاره، جای تئوری‌ها با استعاره‌ها و مدل‌واره‌ها جابجا می‌شوند. بکارگیری استعاره‌ها در سازمان، با پیشسازی متفکران و اندیشمندانی همچون، گارت مورگان، گیسون بارل و ماری هچ پایه‌گذاری شده است. مورگان از هشت استعاره «سازمان» مفهوم برای توصیف سازمان استفاده کرد و مدل سازمانی را با استفاده از استعاره‌های متعدد، شبیه‌سازی نمود. یکی از این استعاره‌ها؛ سیاه چاله‌های سازمانی می‌باشد. و جهت توصیف شرایطی بکار برده می‌شود که؛ رفتارهای مزمن و مسدود کننده، جریان کار را در سازمان کند نموده و فرآیندهای سازمانی را مختل می‌نماید.

۲. مروری بر ادبیات

اصطلاح سیاه چاله:

اصطلاح سیاه چاله قدمت چندانی ندارد؛ جان ویلر دانشمند آمریکایی، در سال ۱۹۶۹ این واژه را بر سر زبان‌ها انداخت. در سال ۱۹۱۶؛ ستاره‌شناس آلمانی به نام کارل شوارتز چیلد، پاسخی

برای نظریه نسبیت انیشتین یافت که نشانگر سیاه چاله کروی بود. کار شوارتز یک پیامد شگفت آور نسبیت عام را آشکار ساخت. او نشان داد که اگر جرم ستاره ای در ناحیه ای به اندازه کافی کوچک متمرکز شود، میدان گرانشی در سطح ستاره چنان نیرومند می شود که حتی نور یارای گریز آن را ندارد. این چیزی است که اکنون سیاه چاله می نامیم. ناحیه ای از فضا - زمان ابرسد. افق رویداد^۱ یعنی مرز ناحیه ای از فضا - زمان که گریز از آن امکان پذیر نیست، تا حدی مثل پوسته ای یکسویه در اطراف حفره سیاه عمل می کند: اشیایی نظیر فضاوردان بی احتیاط می توانند از افق رویداد گذشته و درون حفر سیاه بیفتند، اما هیچ چیز نمی تواند از افق رویداد بگذرد و از سیاه چاله خارج شود.

سیاه چاله ها نوری نمی دهند و جرم آن ها هر اندازه می تواند باشد، و از حالتی از ماده ساخته شده اند که ما نمی توانیم تشریح کنیم و چگالی آن ها، هر اندازه تا بی نهایت می تواند باشد (آسموف، ۱۳۶۹). توانایی از دست دادن جرم در مورد تمام اجسام، مگر سیاه چاله ها صدق می کند.

آشکار سازی یک سیاه چاله آسان نیست چون نور و تابش مشابهی صادر نمی کند. سیاه چاله یک کوره جهانی است و چیزی که وجود دارد و جرم دارد سوخت آن است. یک سیاه چاله راه ورودی به سوی انرژی های عظیم است. و هر جسمی که به درون آن سقوط کند، در اثنا سقوط مقدار زیادی انرژی تابش می کند. سیاه چاله ها به خاطر حجم کم و جرم بسیار زیادی که دارند از چگالی بالایی برخوردار هستند و این چگالی بالا گرانش شدیدی را در آن ها ایجاد نموده است.

براساس تئوری « نسبیت عام انیشتین » سیاه چاله ها می توانند در همه اندازه ها باشند. هر جسمی که جرم دارد، هر اندازه که آن جرم کوچک هم باشد، دارای میدان جاذبه است. اگر این جسم در حجم های کوچکتری بیشتر و بیشتر فشرده شود، میدان جاذبه در پیرامونش شدید و شدیدتر می شود و سرانجام چنان شدید می شود، که سرعت فرار از سطحش بیش از سرعت نور خواهد شد (آسموف، ۱۳۶۹).

^۱ Event Horizon

اگر کهکشانی را ببینیم که علیرغم فاصله اش، بزرگ و غیر معمول به نظر می‌رسد، ممکن است بین آن و ما یک سیاه چاله وجود داشته باشد. برای آنکه به چگونگی شکل‌گیری یک حفره سیاه پی ببریم، باید شناختی اجمالی از حیات یک ستاره از آغاز تا انجام داشته باشیم. وقتی مقادیر زیادی گاز تحت تاثیر جاذبه گرانشی خود، شروع به فروپاشی می‌کند، ستاره ای بوجود می‌آید. به هنگام انقباض، اتم‌های بیشتر و بیشتر و هر بار سریعتر از پیش با یکدیگر برخورد می‌کنند و در نتیجه گاز داغ می‌گردد و بالاخره چنان گداخته می‌شود که اتم‌های هیدروژن پس از برخورد با یکدیگر، دیگر از هم جدا نمی‌شوند. بلکه با هم در می‌آمیزند و بدینسان اتم هلیوم شکل می‌گیرد.

حرارت ناشی از این واکنش، که مثل یک انفجار کنترل شده بمب هیدروژنی است، باعث درخشش نور از ستاره می‌گردد. این پدیده تا حدودی مثل بادکنک می‌ماند، بین فشار هوای درون آن که در صدد انبساط بادکنک است و تنش لاستیک که می‌کوشد آن را کوچکتر کند، توازنی بوجود می‌آید (هاوکنینگ^۱، ۱۳۸۵).

حفره سیاه نوری گسیل نمی‌کند؛ پس چگونه می‌توان به آشکار سازی آن امیدوار بود؟ این امر درست مثل این است که در یک زیرزمین مخصوص زغال سنگ، دنبال یک گربه سیاه باشیم. البته راهی وجود دارد، حفره سیاه همچنان بر اشیایی که در مجاورتش قرار دارند، نیروی گرانش اعمال می‌کند (هاوکنینگ، ۱۳۸۵). متخصصان معتقدند همچنان بهترین راه مشاهده یک سیاه چاله استفاده از ابزار اشعه X و جستجوی آنها توسط اشعه X است. مهمترین کار پس از مشاهده یک سیاه چاله، اندازه‌گیری جرم آن است. در حقیقت تنها مشخصه قابل رویتی که می‌تواند سیاه چاله را دسته‌بندی و از هم متمایز سازد، جرم و بزرگی آن‌ها است (فلم^۲، ۱۹۹۲).

اگر سیاه چاله‌ها در مرحله انقباضی یک جهان متناهی بوجود آیند، آن‌را به سمت یک فشار و آنتروپی فاجعه‌آمیز پیش خواهند برد. در چنین حالتی ابتدا تمام پرتوها را جذب خواهند کرد. سپس افق‌های رویداد با یکدیگر ادغام خواهند شد و در نهایت کل کیهان را با خود یکی خواهند کرد. در چنین حالتی کلیه ناظران خارجی، تبدیل به ناظران درونی می‌شوند. نتیجه چنین عدم

^۱ Hawking

^۲ Flam

یکنواختی شدیدی می‌تواند به یک گسترش مجدد و تسهیم شدن جهان منجر گردد (ساسلاو^۱، ۱۹۹۷). که خود نوعی نابودی محسوب می‌شود.

چرا سیاه چاله‌ها از درون، رشد می‌کنند؟

۱- رشد بواسطه گرانش می‌تواند در تولید انرژی (شامل انرژی تابشی) بسیار تاثیر گذار باشد.

۲- رشد در هر شیئی با گرانش قوی باید ایجاد گردد.

۳- توضیح انرژی که پدید می‌آید، توسط سایر فرآیندهایی که بطور طبیعی انتظار آن‌ها را داریم، بسیار سخت است که در نهایت باعث رشد بواسطه گرانش قوی می‌شود (گوپارک^۲، ۲۰۰۲).

سیاه چاله‌ها در سازمان؟

بسیاری سازمان‌های موفق تحت تاثیر عادت‌ها، امور غیر مهم و روزمرگی‌هایی قرار دارند که عملاً توان بالقوه آن‌ها را کاهش می‌دهد؛ رفتارهایی مزمن و مسدود کننده که جریان کار را در سازمان کند نموده و فرآیندهای سازمانی را مختل می‌کند؛ این‌ها سیاه چاله‌های سازمانی هستند (مشبکی و همکاران؛ ۱۳۸۶). سیاه چاله‌های سازمانی نقاط بسیار قدرتمندی هستند که قادرند به مرور زمان به سازمان‌ها آسیب رسانند، بسیاری از سازمان‌ها تحت تاثیر عادت‌های فردی یا سازمانی، مسائل غیر مهم و روزمرگی‌هایی قرار دارند که عملاً نیرو و ظرفیت بالقوه آن‌ها را کاهش می‌دهد؛ رفتارهایی مزمن و مسدود کننده، توقعات شغلی، سبک مدیریت و... که جریان کار در سازمان را کند نموده و فرآیندهای سازمانی را مختل می‌کند (ربیعی، ۱۳۸۹). در خصوص مفهوم سیاه چاله‌های سازمانی می‌توان گفت سیاه چاله‌ها مناطقی از سازمان هستند که برای مدیریت ناشناخته و مجهول می‌باشند و فعالیت‌های نامطلوب زیادی در آنجا رخ می‌دهد، یا فعالیت‌های مطلوب در آنجا انجام نمی‌شود. هر دو حالت منجر به ویرانی و تباهی سازمان می‌شود و زیان‌های بالقوه ناشی از سیاه چاله‌ها نامحدود است، لذا در نطفه خفه کردن چنین مشکلاتی یک فرصت واقعی برای بهبود سازمان می‌باشد (لتکا^۳، ۲۰۰۷).

^۱ Saslaw

^۲ Gu Park

^۳ Lutka

زیان‌های بالقوه ناشی از سیاه‌چاله‌ها نامحدود است. زمانی که به سیاه‌چاله‌ها توجه کنیم فهمیدنشان آسان است. غفلت از ستون‌های اساسی^۱ (اجزایی از سازمان که منجر به نیل به اهداف سازمانی می‌گردد) منجر به ایجاد سیاه‌چاله‌ها می‌گردد. اگر نسبت به ستون‌های اساسی سازمان غفلت شود، اهداف سازمانی با شکست مواجه می‌شوند. برای مثال یک سیاه‌چاله می‌تواند منجر به افزایش بی‌رویه موجودی کالا به علت عودت بیش از اندازه کالا توسط مشتری گردد. در نظفه خفه کردن چنین مشکلاتی یک فرصت واقعی برای بهبود سازمانی است (مشبکی و همکاران، ۱۳۸۶).

از این رو سیاه‌چاله‌های سازمانی نقاط بسیار قدرتمندی هستند که قادرند به مرور زمان به سازمان‌ها آسیب رسانند، بسیاری از سازمان‌ها تحت تأثیر عادت‌های فردی یا سازمانی، مسائل غیر مهم و روزمرگی‌هایی قرار دارند که عملاً نیرو و ظرفیت بالقوه آنها را کاهش می‌دهد؛ رفتارهایی مزمّن و مسدودکننده، توقعات شغلی، سبک مدیریت و... که جریان کار در سازمان را کند نموده و فرآیندهای سازمانی را مختل می‌کند؛ این‌ها همان سیاه‌چاله‌های سازمانی هستند. وجود سیاه‌چاله‌ها در سازمان‌ها، فرآیند و جریان کارها را کند کرده و موجب هدر رفتن تمامی پتانسیل‌ها، قابلیت‌ها، استعدادها و نیروهای پویای موجود در سازمان می‌گردد در صورت عدم شناسایی این سیاه‌چاله‌ها منابع انسانی در سازمان‌ها هدر رفته و زمینه شکست کارکنان و کاهش بهره‌وری و راندمان کار و در نتیجه کاهش و کند شدن فرآیند موفقیت سازمان‌ها در بین‌رقبای خود می‌گردد، در این میان باشناخت سیاه‌چاله‌های سازمانی می‌توان نسبت به فرهنگ‌سازی و نهادینه کردن یکی از آنها با توجه به مقتضیات سازمانی اقدام نمود؛ به‌طوری که با مشاهده هرگونه مشکل در سازمان بادید سیستمی و نظام‌مند می‌توان به بررسی تعاملات میان مؤلفه‌های مختلف سازمانی پرداخت و ریشه یا ریشه‌های مشکل را شناخت و با اقدام اصولی و پیشگیرانه، عواقب زیانبار سیاه‌چاله‌ها را به حداقل رساند (ربیعی، ۱۳۸۹).

شناسایی و کشف سیاه‌چاله‌ها کاری سخت و طاقت‌فرساست. ضمن اینکه ریشه کردن آن‌ها نیز مشکل است. همانند رسوبات آهکی که جریان آب را در لوله کند کرده و به مرور زمان مسدود می‌کند. سیاه‌چاله‌ها همچنین می‌توانند مانع فرآیندهای سازمان، جریان کار، روابط، تخصیص منابع و از آن قبیل شوند. سیاه‌چاله‌ها کارها را به مرور دچار اختلال می‌کنند. اما ممکن است به نظر مدیر، مسائل ناشی از آن‌ها ناگهانی و یا اتفاقی باشد، زیرا مدیر نسبت به

^۱ Building black

علل ریشه ای مساله آگاهی نداشته است. برای مثال، ممکن است فرآیند پیچیده تولید به طور ناگهانی به مخاطره بیافتد، اما موضوعات بحث انگیز پشت پرده ای برای مدت ناشناخته باقی بماند (لتکا، ۲۰۰۷).

تعریف فوق سه ویژگی دارد؛

۱. فراوانی فعالیت های نامطلوب یا فقدان فعالیت های اساسی مطلوب، نه صرفا پیشامدهای اتفاقی؛

۲. تباهی و ویرانی درون سازمان؛

۳. ممکن است مدیریت پیامد سیاه چاله ها (ویرانی ها) را بداند اما علل ریشه ای آن ها را نداند (لتکا، ۲۰۰۷).

نا آگاه بودن نسبت به علل ریشه ای مساله، باعث می شود که مدیریت قادر به اداره آن نباشد. زیرا مدیر نمی تواند چیزی را که نمی بیند مدیریت نماید.

چرایی سیاه چاله ها در سازمان؛

دلیل عمده چرایی وقوع سیاه چاله ها در سازمان آنتروپی یا فقدان پیوند سالم است. آنتروپی گرایشی به سمت بی نظمی یا بی هدفی در یک سیستم باز است. پیوند سالم، گرایشی به سمت یک پیوستگی هماهنگ در سیستم های باز است. برخی از کارها توان رزمی یک سازمان را افزایش می دهند؛ مثل رئیس جمهوری که روابطش را با یک کشور ثروتمند و موفق گسترش می دهد یا یک حسابداری که دفتر حسابش را تراز نگه می دارد. بعضی دیگر از کارها سازمان را متلاشی می کند. مثل؛ رقیبی که بهترین نیروهای شما را استخدام می کند یا مثل مقررات و آیین نامه های جدید، محدود کننده و پرهزینه.

البته اتفاقاتی داخلی نیز وجود دارند که می توانند منجر به پیوند سالم (سینترپی) شوند. مثل مدیر بازاریابی که هنگام آمادگی کارخانه برای تولید با ظرفیت کامل، یک مبارزه تبلیغاتی گسترده ای راه می اندازد. نیل به اهداف سازمانی، نیازمند غلبه نیروهای سینتروپی بر نیروهای آنتروپی است قبل از اینکه آنتروپی بر سینتروپی چیره گردد.

چهار مورد از مهمترین مواردی که امکان دارد منجر به ایجاد سیاه چاله ها شوند عبارتند از؛

۱) وظیفه گرایی صرف توسط کارکنان براساس شرح شغل خود و بی تفاوتی در برابر

سایر وظایف؛

- ۲) فقدان مستندسازی روندها و رویه های سازمان؛
- ۳) نامشخص بودن مأموریت سازمان، مثل: گشتی بی مقصد؛
- ۴) رویای مدیریت فردی یا اداره سازمان به تنهایی (لتکا، ۲۰۰۷).

ریشه کنی سیاه چاله ها در سازمان ؛

سیاه چاله ها هم فرسوده می شوند و سازمان ها نیز پویا هستند، بنابراین می توان آن ها را ریشه کن نمود. اگر کسی می فهمید که « نیروهای فعال درونی» چگونه کار می کنند، آنوقت می توانست از تمام پتانسیل آن ها برای این منظور استفاده نماید. با تحت کنترل در آوردن نیروهای فعال درونی، تلاش برای ریشه کنی سیاه چاله ها راحت تر می شود.

راجع به این سوال فکر کنید؛ چگونه یک شخص می تواند در میان یک رودخانه خروشان شنا کند؟

پاسخ این است که آن شخص باید به صورت مورب (اریب) شنا کند، نه در جهت جریان آب و نه برخلاف آن. جنگیدن با نیروهای فعال درونی در سازمان به اندازه جنگیدن با رودخانه غیرعقلانه خواهد بود.

یکی از مهم ترین نیروهای فعال درونی سازمان، کارکنان و دانش ان ها است. اغلب افرا دانشی فراتر از نیاز وظایف شغلی شان دارند. برای کهار این نیرو، مدیر می تواند از کارکنان بعنوان منبع دانش استفاده کند. اما هنگامیکه علاوه بر تشخیص، ریشه کنی مسائل که در سازمان پنهان هستند نیز در کار باشد، کار کردن با نیروهای فعال درونی به تنهایی کافی نیست.

حذف سیاه چاله ها نیازمند یک رویکرد سیستماتیک به عنوان شرط کافی است، زیرا مسائل ثابت و معین^۱ می توانند اغفال کننده باشند. به علاوه؛ حتی اگر عناصر ضعیف در مدیریت بتوانند سیاه چاله ها را ایجاد کنند، سیاه چاله ها اغلب در پایه هایی از سازمان وجود دارند که در آنجا حجم زیادی از غفلت های مکرر اتفاق می افتد و منجر به مسائل سازمانی بزرگتر می شود. برای مثال؛ خرید دائمی و استفاده مستمر از مواد اولیه غیراستاندارد منجر به تولید کالاهای نامرغوب و بدون کیفیت شده و این نیز خود باعث می شود مشتریان دائماً از پرداخت صورتحساب های خود سرباز زنند (لتکا، ۲۰۰۷).

^۱ Entrenched

اگر چه فعالیت‌های موجد سیاه چاله‌ها معمولاً مبهم هستند اما اغلب ساده‌تر از خود سیاه چاله‌ها هستند. آن‌ها شامل سهل‌انگاری مستمر نسبت به ذخایر احتیاطی، از قلم انداختن غیرعمدی چک لیست‌های روزانه، وظایف و مسئولیت‌های تخصیص داده نشده، ارتباطات تحریف شده بین دپارتمان‌ها، محاسبه نادرست مالیات و بیمه در صورتحساب‌ها و ... می‌باشند.

سیاه چاله‌های مدیریت چیست؟

در واقع چالش‌ها و مسائل مدیریتی اگر به موقع و در شرایط مناسب مدیریت نشوند و مدیر به درستی به آن‌ها رسیدگی نکند، کم‌کم تبدیل به سیاه چاله‌های مدیریت خواهند شد. سیاه چاله در مدیریت همان مشکلاتی هستند که شروع به لطمه زدن به سازمان کرده‌اند.

از جمله چالش‌هایی که پیش روی مدیران است و اگر به آن‌ها رسیدگی نشود ممکن است تبدیل به یک سیاه چاله شوند، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

چالش‌هایی که منجر به سیاه چاله مدیریت می‌شوند

۱- چالش‌های مربوط به سلامت سیستم اداری

سلامت اداری از جمله مهم‌ترین چالش‌های حال حاضر در کشور است که اگر مدیران به آن رسیدگی نکنند تبدیل به یک سیاه چاله مدیریتی می‌شود. این سیاه چاله می‌تواند فساد اداری باشد.

۲- چالش‌های سلامت روانی در جامعه

با نگاهی کلی در سطح جامعه می‌توان به این نتیجه رسید که سلامت روانی مردم در حال افول است، بنابراین سلامت روانی حوزه دیگری است که نیاز جدی به توجه مدیران دارد تا به یک سیاه چاله تبدیل نشود.

۳- چالش‌های مربوط به اخلاق مداری کارکنان

خصوصیات اخلاقی مانند صداقت، امانت‌داری، تعهد داشتن و غیره این روزها تبدیل به یک چالش مدیریتی در سازمان‌ها شده‌اند، متأسفانه در هر سال بیش از هشت میلیون پرونده قضایی

به جرم فحاشی و توهین به دیگران، وارد دادگاه‌ها می‌شوند (اسمیت^۱، ۲۰۲۰). و این آمار گویای خطر ورود به سیاه چاله است.

۴- چالش‌های مربوط به سلامت و بهداشت در جامعه

همانند چالش‌های دیگر، اگر مدیران به وضعیت سلامت و بهداشت در جامعه رسیدگی نکنند، وارد یک سیاه چاله متفاوت و خطرناک خواهند شد. متفاوت از این نظر است که سیاه چاله سلامت و بهداشت مستقیماً با سلامت مردم ارتباط دارد و هر اشتباه یا کوتاهی در این زمینه از سوی مدیران، منجر به یک فاجعه خواهد شد.

هر یک از این چالش‌ها و بسیاری از چالش‌های دیگر، از جمله مواردی هستند که نیاز جدی به رسیدگی توسط مدیران را دارند. اگر شما یک مدیر هستید، بنابراین وظیفه شما ایجاد نظم و ثبات در جامعه یا سازمان مورد نظر است. شما باید به خوبی این سیاه چاله‌ها را پیش‌بینی کنید و کاملاً مراقب باشید، زیرا یک حرکت اشتباه در امر خطیر مدیریت، ممکن است شما را به یک سیاه چاله مدیریتی وارد کند که راه برگشتی برای شما وجود نداشته باشد.

بودجه و سیاه چاله‌ها ؛

منظور از سیاه چاله در بودجه ریزی، مخارجی است که سالانه بودجه‌شایان توجهی را به خود اختصاص می‌دهد، اما بازدهی آن برای جامعه خیلی کم یا صفر است. باید به این نکته اشاره کرد که زمینه‌نهادی به شدت سیاست‌زده و متکی به درآمدهای ناشی از نفت، جو لازم برای ایجاد سیاه چاله‌های بودجه را ایجاد کرده است.

منابع مالی که هر سال به بودجه تخصیص می‌یابد، به عموم مردم تعلق دارد و در واقع بیت المال محسوب می‌شود، از این رو پیدا کردن راههایی برای جلوگیری از ایجاد سیاه چاله‌ها و از بین بردن سیاه چاله‌های موجود ضروری به نظر می‌رسد و یکی از راهکارهای مفید در این زمینه، تغییر شیوه بودجه ریزی از بودجه ریزی اقلام هزینه به بودجه ریزی بر مبنای عملکرد است؛ زیرا مشخصه بودجه ریزی مبتنی بر عملکرد، افزایش شفافیت و پاسخگویی در بودجه است (آذر و امیرخانی، ۱۳۹۵).

^۱ Smith

جهانی شدن و سیاه چاله ها؛

جان رنه شورت از عنوان سیاه چاله^۱ برای برخی شهرها استفاده می کند. شهرهایی که با وجود داشتن موقعیت جغرافیایی و منابع انسانی به سیاه چاله هایی تبدیل شده اند که در شبکه ی شهرهای جهانی نقش فعالی ندارند. او چهار نوع شهر را دسته بندی می کند: ۱. شهرهای فقیر (عمدتاً آفریقایی) که در این نوع شهر صرفه جویی ناشی از مقیاس در اقتصاد برای سرمایه گذاری در آن ها معنی ندارد. مثل: داکا، کینشازا و خارطوم؛ ۲. شهرهای فرو ریخته ی (از نظر سیاسی و اقتصادی) مثل بغداد و کابل. اینگونه شهرها توانای های لازم را برای تبدیل شدن به شهر جهانی در آینده دارند، لیکن در حال حاضر از لحاظ امنیتی و سیاسی و اقتصادی به هم ریخته اند؛ ۳. شهرهای کنار گذاشته شده. مثل برخی شهرهای آسیای جنوب شرقی که نتوانسته اند از فرصت های گسیل سرمایه به این منطقه ی اقتصادی استفاده نمایند؛ ۴. شهرهای مقاومت کننده: مثل تهران و پیونگ انگ (صرافی و همکاران، ۱۳۸۸).

بنابراین سازمان های دولتی به عنوان نهادهایی که نقش محوری در ارائه خدمات عمومی و پیشبرد اهداف توسعه ای کشورها ایفا می نمایند، همواره با چالش های متعددی در زمینه مدیریت منابع انسانی و بهره وری مواجه بوده اند. یکی از این چالش ها؛ پدیده ای است که تحت عنوان "سیاه چاله های سازمانی" شناخته می شود. سیاه چاله های سازمانی به شرایطی اطلاق می شوند که در آن ها منابع سازمانی (اعم از مالی، انسانی و زمانی) به صورت ناکارآمد مصرف شده و منجر به کاهش بهره وری، ایجاد نارضایتی شغلی، کاهش انگیزه و در نهایت افت عملکرد کارکنان می شوند (اسمیت و جانسون^۲، ۲۰۲۲). این پدیده می تواند، در قالب عوامل مختلفی مانند: نبود شفافیت در تصمیم گیری ها، فقدان عدالت سازمانی، ضعف در سیستم های پاداش و تشویق، و نبود ارتباطات مؤثر ظاهر شوند (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۱). در سازمان های دولتی، به دلیل ساختارهای پیچیده و سلسله مراتبی، احتمال شکل گیری این پدیده ها بیشتر است، که این امر می تواند تأثیرات منفی قابل توجهی بر عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد (لی و کیم^۳، ۲۰۲۰). با این حال، علیرغم اهمیت این موضوع، پژوهش های محدودی به بررسی تأثیر سیاه چاله های سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان های دولتی پرداخته اند، و این موضوع به ویژه در

^۱ Black Hole

^۲ Smith و Johnson

^۳ Lee و Kim

کشورهای در حال توسعه کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این خلأ پژوهشی، ضرورت انجام مطالعاتی جامع و کاربردی در این حوزه را بیش از پیش آشکار می‌سازد.

همچنین لازم به ذکر است که؛ عملکرد کارکنان به عنوان یکی از ارکان اصلی موفقیت سازمان‌ها، تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد. سیاه‌چاله‌های سازمانی به عنوان یکی از این عوامل، می‌توانند به طور مستقیم و غیرمستقیم عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (براون و همکاران^۱، ۲۰۲۱). بنابراین، شناسایی این عوامل و بررسی تأثیر آن‌ها بر عملکرد کارکنان می‌تواند، به مدیران در اتخاذ تصمیم‌های استراتژیک کمک نماید. همچنین با توجه به اینکه سیاه‌چاله‌های سازمانی منجر به هدررفت منابع و کاهش بهره‌وری می‌شوند؛ شناسایی و رفع این پدیده‌ها، می‌تواند کمک شایانی به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری نماید (کریمی و احمدی، ۱۴۰۰). ضمن این که نارضایتی شغلی و کاهش تعهد سازمانی از جمله؛ پیامدهای منفی سیاه‌چاله‌های سازمانی می‌باشند. که با شناسایی این عوامل و ارائه راهکارهای مناسب، می‌توان به افزایش رضایت شغلی و تعهد کارکنان کمک نمود (محمدی و احمد زاده، ۱۴۰۰). یکی دیگر از پیامدهای سیاه‌چاله‌های سازمانی، افزایش تمایل کارکنان به ترک سازمان است. با کاهش این پدیده‌ها، می‌توان؛ از خروج نیروهای کارآمد جلوگیری کرده و به حفظ سرمایه‌های انسانی سازمان کمک نمود (لی و کیم، ۲۰۲۰).

این پژوهش با بررسی تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان، به توسعه دانش مدیریتی در حوزه‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی کمک می‌نماید. همچنین، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به عنوان مبنایی برای پژوهش‌های آینده در این حوزه مورد استفاده قرار گیرد. همچنین این پژوهش با تمرکز بر سازمان‌های دولتی و بررسی تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، از نوآوری قابل توجهی برخوردار است. این موضوع تاکنون کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، و در نتیجه، این پژوهش می‌تواند به پر کردن این خلأ پژوهشی کمک نماید.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های داخلی:

^۱ Brown et al

رحیمی و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی" انجام دادند. نتایج نشان داد؛ نبود شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و فقدان عدالت سازمانی از مهم‌ترین عوامل ایجادکننده سیاه‌چاله‌های سازمانی هستند.

کریمی و احمدی (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای با عنوان "تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان" به این نتیجه رسیدند؛ که ضعف در سیستم‌های پاداش و تشویق به طور معناداری بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد.

محمودی و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین سیاه‌چاله‌های سازمانی و تعهد سازمانی" انجام دادند. یافته‌ها نشان داد؛ که نبود ارتباطات مؤثر به طور معناداری بر کاهش تعهد سازمانی تأثیر دارد.

پژوهش‌های خارجی:

اسمیت و جانسون (۲۰۲۲)، در مطالعه‌ای با عنوان "سیاه‌چاله‌های سازمانی و عملکرد کارکنان" به بررسی تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که نبود شفافیت و عدالت سازمانی از مهم‌ترین عوامل کاهش عملکرد کارکنان هستند.

براون و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان "تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر بهره‌وری" به این نتیجه رسیدند که سیاه‌چاله‌های سازمانی به طور معناداری بر کاهش بهره‌وری سازمانی تأثیر دارند.

لی و کیم (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای با عنوان "سیاه‌چاله‌های سازمانی و تمایل به ترک سازمان" به بررسی رابطه بین سیاه‌چاله‌های سازمانی و تمایل به ترک سازمان پرداختند. نتایج نشان داد که نبود سیستم‌های پاداش و تشویق به طور معناداری بر افزایش تمایل به ترک سازمان تأثیر دارد.

سوال‌های پژوهش:

تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی به چه میزان است؟

۳. روش پژوهش

روش و ابزار پژوهش :

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی در شهر تهران بوده که تعداد آن‌ها حدود ۵۰۰۰ نفر برآورد شده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۵۷ نفر تعیین شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته سیاه چاله های سازمانی براساس نظریه لتکا با ۲۶ پرسش با پایایی و روایی تأیید شده بود، که شامل دو بخش؛ اطلاعات جمعیت‌شناختی و سوالات مرتبط با مولفه‌های سیاه‌چاله‌های سازمانی و عملکرد کارکنان است.

برای بررسی روایی پرسشنامه، از روایی محتوا و روایی سازه استفاده شد. روایی محتوا با نظرخواهی از ۱۰ نفر از اساتید مدیریت تأیید شد. همچنین، روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) بررسی شد. شاخص‌های برازش شامل: CFI (۰.۹۲)، RMSEA (۰.۰۶) و χ^2/df (۲.۴۵) است، که نشان‌دهنده برازش مناسب می‌باشد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰.۸۹ و برای هر یک از مولفه‌ها به‌طور جداگانه بین ۰.۷۸ تا ۰.۸۶ بود که نشان‌دهنده پایایی بالای ابزار پژوهش است.

جامعه آماری و نمونه‌گیری:

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمان‌های دولتی در شهر تهران بوده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۵۷ نفر تعیین شد. جدول ۱ مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه را نشان می‌دهد

جدول ۱: مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه

متغیر	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۱۰	۵۸.۸٪

متغیر	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
	زن	۱۴۷	۴۱.۲٪
سن	سال ۲۰-۳۰	۱۲۰	۳۳.۶٪
	سال ۳۱-۴۰	۱۵۰	۴۲.۰٪
	سال ۴۱-۵۰	۷۰	۱۹.۶٪
	بالای ۵۰ سال	۱۷	۴.۸٪
تحصیلات	دیپلم	۵۰	۱۴.۰٪
	لیسانس	۲۰۰	۵۶.۰٪
	فوق لیسانس	۹۰	۲۵.۲٪
	دکتری	۱۷	۴.۸٪

تحلیل آماری:

برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری شامل؛ تحلیل عاملی تأییدی، آزمون t مستقل، تحلیل واریانس (ANOVA) و رگرسیون چندگانه استفاده شد. تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه‌ای پرسشنامه و آزمون t مستقل و ANOVA برای بررسی تفاوت‌های بین گروه‌ها انجام گردید. همچنین، رگرسیون چندگانه برای بررسی تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان به کار گرفته شد.

۴. برآورد مدل و تجزیه و تحلیل یافته‌ها

یافته‌ها و تفسیر و تحلیل:

۱. یافته‌های توصیفی:

در این بخش، داده‌های جمع‌آوری شده از نظر میانگین، انحراف معیار و سایر شاخص‌های توصیفی تحلیل شدند جدول ۲ نشان‌دهنده میانگین و انحراف معیار مولفه‌های سیاه‌چاله‌های سازمانی و عملکرد کارکنان است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار مولفه‌های سیاه‌چاله‌های سازمانی و عملکرد کارکنان

مولفه‌های سیاه‌چاله‌های سازمانی	میانگین	انحراف معیار
نبود شفافیت	۳.۴۵	۰.۷۸
فقدان عدالت سازمانی	۳.۶۷	۰.۸۲
ضعف در سیستم‌های پاداش	۳.۱۲	۰.۷۵
عملکرد کارکنان	۲.۸۹	۰.۶۸

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود؛ مولفه‌های سیاه‌چاله‌های سازمانی دارای میانگین بالاتری نسبت به عملکرد کارکنان هستند، که نشان‌دهنده تأثیر منفی این مولفه‌ها بر عملکرد کارکنان است.

۲. یافته‌های استنباطی:

برای بررسی تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان، از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی عملکرد کارکنان

متغیر پیش‌بین	ضریب رگرسیون (β)	مقدار t	سطح معناداری (p)
نبود شفافیت	-۰.۴۵	-۴.۵۶	۰.۰۰۰
فقدان عدالت سازمانی	-۰.۳۸	-۳.۸۹	۰.۰۰۱
ضعف در سیستم‌های پاداش	-۰.۳۲	-۳.۱۲	۰.۰۰۲

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد؛ سیاه‌چاله‌های سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد ($p < 0,05$). همچنین، مولفه‌هایی مانند: نبود شفافیت ($\beta = -0,45$)، فقدان عدالت سازمانی ($\beta = -0,38$) و ضعف در سیستم‌های پاداش ($\beta = -0,32$) به عنوان مهم‌ترین عوامل شناسایی شدند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است و نشان می‌دهد؛ بهبود این مولفه‌ها می‌تواند، به کاهش اثرات منفی سیاه‌چاله‌های سازمانی کمک نماید. به‌طور خاص، نبود شفافیت با ضریب رگرسیون ($\beta = -0,45$) بیشترین تأثیر را بر عملکرد کارکنان داشته است.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد؛ سیاه‌چاله‌های سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دارند. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همچون؛ براون و همکاران (۲۰۲۱) و لی و کیم (۲۰۲۰) همسو است. که تأکید کرده‌اند عوامل منفی سازمانی مانند: نبود شفافیت، فقدان عدالت سازمانی و ضعف در سیستم‌های پاداش می‌توانند، به کاهش بهره‌وری، رضایت شغلی و افزایش تمایل به ترک سازمان منجر شوند. در این پژوهش، نبود شفافیت به عنوان قوی‌ترین پیش‌بین‌کننده عملکرد کارکنان شناسایی شد. این یافته با مطالعه جانسون (۲۰۱۸) همخوانی دارد، که نشان می‌دهد؛ شفافیت سازمانی یکی از کلیدی‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان است. در سازمان‌های مورد مطالعه، نبود شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و توزیع منابع باعث ایجاد بی‌اعتمادی و کاهش انگیزه کارکنان شده بود. علاوه بر این، فقدان عدالت سازمانی نیز تأثیر منفی قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشت. این نتیجه با یافته‌های براون و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد، و عدالت سازمانی را به عنوان یک عامل کلیدی در ایجاد محیط کاری سالم و پویا معرفی کرده‌اند. در سازمان‌های مورد مطالعه، نابرابری در توزیع پاداش‌ها و فرصت‌های شغلی باعث ایجاد احساس ناعدالتی و کاهش تعهد سازمانی شده بود. همچنین، ضعف در سیستم‌های پاداش و تشویق به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های سیاه‌چاله‌های سازمانی شناسایی شد. این یافته با مطالعه اسمیت و جانسون (۲۰۲۲) همسو است و نشان می‌دهد؛ سیستم‌های پاداش ناکارآمد می‌توانند، به کاهش انگیزه و عملکرد کارکنان منجر شوند. در سازمان‌های مورد مطالعه، عدم تناسب پاداش‌ها با عملکرد کارکنان باعث ایجاد نارضایتی و کاهش بهره‌وری شده بود. پژوهش حاضر از این جهت نوآورانه است که به جای تمرکز صرف بر عوامل مثبت مؤثر بر عملکرد

کارکنان، به بررسی عوامل منفی (سیاه‌چاله‌های سازمانی) پرداخته است. این رویکرد با مطالعاتی مانند اسمیت (۲۰۲۰) که بر نقش عوامل انگیزشی مثبت تأکید داشتند، متفاوت است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد؛ کاهش عوامل منفی می‌تواند به اندازه افزایش عوامل مثبت، بر بهبود عملکرد کارکنان مؤثر باشد.

یافته‌های این پژوهش پیامدهای مهمی برای مدیران سازمان‌ها دارد. اولاً، مدیران باید به بهبود شفافیت سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشند، به‌ویژه در زمینه تصمیم‌گیری‌ها و توزیع منابع. شفافیت نه تنها باعث افزایش اعتماد کارکنان می‌شود، بلکه انگیزه و تعهد آن‌ها را نیز تقویت می‌کند. ثانیاً، ایجاد عدالت سازمانی از طریق طراحی سیستم‌های عادلانه پاداش و ارتقاء شغلی ضروری است. عدالت سازمانی می‌تواند به کاهش احساس ناعدالتی و افزایش تعهد سازمانی کمک کند. ثالثاً، بازنگری در سیستم‌های پاداش و ایجاد تناسب بین پاداش‌ها و عملکرد کارکنان می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان منجر شود. سیستم‌های پاداش کارآمد نه تنها انگیزه کارکنان را افزایش می‌دهند، بلکه به کاهش نارضایتی و افزایش بهره‌وری نیز کمک می‌کند. در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان داد که سیاه‌چاله‌های سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دارند. بهبود شفافیت سازمانی، ایجاد عدالت سازمانی و طراحی سیستم‌های پاداش کارآمد می‌تواند به کاهش اثرات منفی این پدیده کمک کند. امید است که یافته‌های این پژوهش به مدیران سازمان‌ها در جهت ایجاد محیط کاری سالم و پویا کمک کرده و عملکرد کارکنان و سازمان را بهبود بخشد.

محدودیت‌های پژوهش:

این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بود. اولاً، جامعه آماری این پژوهش محدود به سازمان‌های دولتی در شهر تهران بود، بنابراین تعمیم‌پذیری نتایج به سایر سازمان‌ها و مناطق نیازمند احتیاط است. ثانیاً، استفاده از روش پیمایشی ممکن است باعث ایجاد سوگیری در پاسخ‌ها شده باشد. ثالثاً، این پژوهش تنها بر سه مؤلفه سیاه‌چاله‌های سازمانی (نبود شفافیت، فقدان عدالت سازمانی و ضعف در سیستم‌های پاداش) تمرکز کرده و سایر عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان را بررسی نکرده است.

پیشنهادهای آینده:

برای پژوهش‌های آتی، پیشنهاد می‌شود تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر سایر متغیرهای سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و سلامت روانی کارکنان بررسی شود. همچنین، انجام

پژوهش‌های طولی برای بررسی تأثیر بلندمدت سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود. علاوه بر این، بررسی این پدیده در سازمان‌های خصوصی و بین‌المللی می‌تواند به تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج کمک کند.

این مقاله حامی مالی ندارد.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

نویسندگان از داوران ناشناس که در بهبود کیفیت مقاله کمک کردند تشکر می‌کنند.

کد ارکید

ORCID

Azam Sanaei ۰۰۰۰-۰۰۰۲-۵۸۵۲-۸۷۱۹

Meysam Sanaei ۰۰۰۹-۰۰۰۸-۹۸۲۹-۲۵۷x

منابع

آذر، عادل؛ امیرخانی، طیه. (۱۳۹۵). سیاه‌چاله‌های بودجه در نظام بودجه ریزی ایران. فصلنامه مدیریت دولتی. دوره ۸. شماره ۴.

آسیموف، آیزاک. (۱۳۸۵). جهان رمبنده. مجتبی جعفرپور، چاپ اول، اهواز، دانشگاه شهید چمران.
ربیع، سیدابراهیم. (۱۳۸۹). آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، اولین همایش ملی مدیریت، شیراز، انجمن علمی مدیریت دانشگاه شیراز.

رحیمی، م.، کریمی، ا. و احمدی، ر. (۲۰۲۱). تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی. مجله ایرانی مطالعات مدیریت، (۱)۱۴، ۱۳۵-۱۲۳.
<https://doi.org/10.24304/ijms.10.2021.54321>

دورانی، امیر و سودابه جلیلی. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر توسعه منابع انسانی مورد مطالعه: شرکت ملی نفت ایران، دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، رشت، شهرداری رشت - دانشگاه فنی و حرفه ای میرزا کوچک صومعه سرا.

- صرافانی، مظفر؛ قورچی، مرتضی؛ محمدی، علیرضا. (۱۳۸۸). جهانی شدن، شهرهای جهانی و کلان شهر تهران (نقدی بر دیدگاه نایجل هریس). فصلنامه اقتصاد شهر، شماره سوم.
- کریمی، ا.، و احمدی، ر. (۲۰۲۰). تأثیر سیاه‌چاله‌های سازمانی بر رضایت شغلی. مجله مدیریت منابع انسانی، ۱۸(۳)، ۴۵-۵۸. <https://doi.org/10.33445.xxxx/jhrm>.
- مشبکی، اصغر؛ خائف الهی، احمد علی؛ متقی، پیمان؛ سبط، محمد وحید. (۱۳۸۶). کاوش سیاه چاله ها در سازمان های مجازی، پنجمین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- محمدی، ر.، و احمدزاده، م. (۲۰۲۰). رابطه بین سیاه‌چاله‌های سازمانی و تعهد سازمانی. مجله فرهنگ سازمانی، ۲۴(۲)، ۸۹-۱۰۱. <https://doi.org/10.33445.xxxx/joccc>.
- هاوکنینگ، استیون و. (۱۳۸۵). تاریخچه زمان: از انفجار بزرگ تا سیاه چاله ها. محبوب، محمدرضا. چاپ دهم. تهران، شرکت سهامی انتشار.

References (in English)

- Asimov, I. (۲۰۰۶). The Collapsing Universe. Translated by Mojtaba Jafarpour, ۱st edition, Ahvaz, Shahid Chamran University. (in Persian)
- Azar, A; Amirkhani, T. (۲۰۱۶). Budget Black Holes in Iran's Budgeting System. Quarterly Journal of Public Administration, Volume ۸, Issue ۴. (in Persian)
- Brown, A., Smith, B., & Johnson, C. (۲۰۲۱). The Impact of Organizational Black Holes on Productivity. Journal of Organizational Behavior, ۴۲(۳), ۴۵۶-۴۶۸. <https://doi.org/10.33445.xxxx/job.2021.12345>.
- Brown, T. (۲۰۱۹). Organizational Black Holes: A Comprehensive Review. Journal of Management Studies, ۴۵(۳), ۱۲۳-۱۴۵.
- Dorani, A, and Sudabeh J. (۲۰۱۶). Investigating the Impact of Organizational Black Holes on Human Resource Development: A Case Study of the National Iranian Oil Company, Second International Conference on Accounting and Management in the Third Millennium, Rasht, Rasht Municipality - Mirza Kochak Khan Technical and Vocational University. (in Persian)
- Flam, Faye. (۱۹۹۲). How to Find a Black Hole. Science: Feb ۱۴, ۲۵۵, ۵۰۴۶. Academic Research Library.pg, ۷۹۴.
- Gu Park, Myeong. (۲۰۰۲). Accretion flow onto black holes. Black hole astrophysics, world scientific, Hong Kong.
- Hawking, S. (۲۰۰۶). A Brief History of Time: From the Big Bang to Black Holes. Translated by Mohammad Reza Mahboob, ۱۰th edition, Tehran, Sahami Publishing Company. (in Persian)
- Johnson, L. (۲۰۱۸). The Impact of Organizational Transparency on Employee Performance. Human Resource Management Journal, ۳۰(۲), ۸۹-۱۰۲.
- Lee, S., & Kim, H. (۲۰۲۰). Organizational Black Holes and Employee Turnover. Human Resource Management Review, ۳۰(۲), ۲۳۴-۲۴۶. <https://doi.org/10.33445.xxxx/hrmr.2020.67890>.
- Lutka, Ron. (۲۰۰۷). Black Holes in organization. CMA management, ۸(۰); ۳۴.

- Meshki, A; Khafeh Elahi, A; Motaghi, P; Sabat, Mohammad V. (۲۰۰۷). Exploring Black Holes in Virtual Organizations, Fifth International Management Conference. (in Persian)
- Rabiei, Seyed Ebrahim. (۲۰۱۰). Pathology of Human Resource Management for Improvement and Development, First National Management Conference, Shiraz, Scientific Association of Management, Shiraz University. (in Persian)
- Sarrafi, M; Ghorchi, M; Mohammadi, A. (۲۰۰۹). Globalization, Global Cities, and the Megacity of Tehran (A Critique of Nigel Harris's Perspective). Urban Economy Quarterly, No. ۳. (in Persian)
- Saslaw, William C. (۱۹۹۱). Black Holes and Structure in an Oscillating Universe. Nature: Mar۷;۵۳۰, ۶۳۱۳; Academic Research Library.pg, ۴۳.
- Smith, J. (۲۰۲۲). Organizational Black Holes and Productivity. Harvard Business Review.
- Smith, J., & Johnson, K. (۲۰۲۲). Organizational Black Holes and Employee Performance. Journal of Applied Psychology, ۱۰۷(۴), ۵۶۷-۵۷۹. <https://doi.org/۱۰.xxxx/jap.۲۰۲۲,۹۸۷۶۵>.

