



## Conceptualization and Design of Organizational Meteorite Model: Challenges and Solutions

**Ali Ghorbani**

\*Corresponding author: Assistant Professor, Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: Ghorbani02@pnu.ac.ir

**Mohammadamin Torabi**

Ph.D Candidate, Department of Business Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: matorabi@ut.ac.ir

### Abstract

Sudden damages that come from outside the organization will cause the organization to be distorted and ambiguous due to not having a role in their occurrence, this particular type of damage in the organization may not be properly understood due to research gaps and gaps, so The purpose of this study is to conceptualize and design an organizational meteorite model with an approach to its challenges and solutions. The research method of the present study in terms of purpose, basic and applied, in terms of nature, exploratory and in terms of implementation, has been done using Grounded Theory technique and content analysis. The instrument used was a semi-structured interview with experts in this field, the number of which was selected using purposive snowball sampling based on the principle of saturation, 12 people. The results showed that in the design section of the organizational meteorite model, 30 categories and 243 codes were extracted and in the design section of the organizational resilience model, 8 categories and 51 codes were extracted. The results showed that the conceptualization and metaphor of organizational meteorites allows managers to identify the causes, contexts, coping strategies and consequences of organizational meteorites in a timely manner and to take appropriate action to neutralize and deal with them. Also, the results of this research can be used by all organizations that are actively involved with their environment.

**Keywords:** Organizational Meteorite, Organizational Challenges, Organizational Strategy, Grounded Theory.

**Citation:** Ghorbani, A., Torabi, M. A. (2021). "Conceptualization and Design of Organizational Meteorite Model: Challenges and Solutions". *Public Organizations Management*, 9(4), 41-54. (in Persian)

(DOI): 10.30473/IPOM.2021.58723.4373

DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.11.9

Quarterly Journal of Public Organizations Management

Vol 9, No 4, (Series 36) Oct-Dec 2021, (147-164)

Received: (2021/Apr/21)

Accepted: (2021/Sep/30)

### copyrights

This is an Open-Access Article Distributed Under the Terms of the Creative Commons 4.0 International License.  
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



## مفهوم پردازی و طراحی مدل شهاب سنگ های سازمانی: چالش ها و راهکارها

علی قربانی

\*نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: Ghorbani02@pnu.ac.ir

محمد امین ترابی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

E-mail: matorabi@ut.ac.ir

### چکیده

همواره آسیب های ناگهانی که از محیط بیرون سازمان، وارد می شوند موجب خواهند شد تا سازمان به دلیل نقش نداشتن در وقوع آن ها دچار مسخ و ابهام شود، این نوع آسیب خاص در سازمان ممکن است به دلیل خلأ و شکاف پژوهشی، به درستی درک و تفهیم نشود. لذا، هدف این پژوهش مفهوم پردازی و طراحی مدل شهاب سنگ های سازمانی با رویکرد چالش ها و راهکارهای آن است. روش پژوهش پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی و کاربردی، از نظر ماهیت، اکتشافی و از نظر اجرا، با استفاده از تکنیک داده بنیاد و تحلیل مضمون انجام شده است. ابزار مورد استفاده نیز، مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان این حوزه بوده است که تعداد آن ها با استفاده از نمونه گیری گلوله برفی هدفمند براساس اصل اشباع، ۱۲ نفر انتخاب گردیدند. یافته ها حاکی از آن بود که در بخش طراحی مدل شهاب سنگ های سازمانی، ۳۰ مقوله و ۲۴۳ کد و در بخش طراحی مدل مقاوم سازی سازمان نیز، ۸ مقوله و ۵۱ کد استخراج شد. نتایج نشان داد که مفهوم پردازی و استعاره شهاب سنگ های سازمانی، این امکان را به مدیران می دهد تا با دانش افزایی ایجاد شده، دلایل، زمینه ها، استراتژی های مقابله و پیامدهای شهاب سنگ های سازمانی را به موقع تشخیص داده و در جهت خنثی سازی و مقابله با آن ها اقدام مناسب و صحیح انجام دهند. همچنین از نتایج این پژوهش می توانند کلیه سازمان هایی که به صورت پویا با محیط خود درگیر هستند استفاده کنند.

**واژه های کلیدی:** شهاب سنگ سازمانی، چالش های سازمانی، راهکاری سازمانی، داده بنیاد.

**استناد:** قربانی، علی و ترابی، محمد امین (۱۴۰۰). «مفهوم پردازی و طراحی مدل شهاب سنگ های سازمانی: چالش ها و راهکارها». مدیریت سازمان های دولتی، ۹(۴)، ۱۴۷-۱۶۴.

(DOI): 10.30473/IPOM.2021.58723.4373  
DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.11.9

فصلنامه علمی مدیریت سازمان های دولتی

دوره ۹، شماره ۴ (پیاپی ۳۶)، پاییز ۱۴۰۰، ۱۴۷-۱۶۴

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۲/۰۱)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰/۰۷/۰۸)

#### copyrights

This is an Open-Access Article Distributed Under the Terms of the Creative Commons 4.0 International License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



## مقدمه

شهاب‌سنگ یا سنگ آسمانی<sup>۱</sup> یک‌تکه جامد بازممانده از جرم‌هایی مانند یک دنباله‌دار، سیارک یا شهاب‌واره است که در اصل در فضای بیرونی ساخته شده و توانسته پس از گذر از جو و تاب آوردن بازخورد این گذر، بر روی سطح زمین یا یک سیاره دیگر فرود آید (ویز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). بیشتر شهاب‌سنگ‌ها، تکه‌های کنده شده از خرده سیاره‌های سرگردان در منظومه شمسی هستند (گاروی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). این سنگ‌ها وقتی از جسم مادر خود کنده می‌شوند ممکن است میلیون‌ها سال در فضا سرگردان باشند تا به‌طور تصادفی به کره زمین برسند (روبین و ما<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). بعضی از شهاب‌سنگ‌ها که در زمره خطرناک‌ترین آن‌ها هستند به دلیل گرانش زمین، به زمین برخورد می‌کنند و می‌توانند حفره‌ای در سطح زمین ایجاد کنند (مویلان<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). اثرات ناشی از آن‌ها می‌تواند منجر به ایجاد زمین‌لرزه (ژیکوف<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، سوختگی (کرستوری<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، انتشار گازهای سمی (سرکار<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، بیماری‌های سرطانی (سولیموف و کارپوف<sup>۹</sup>، ۲۰۲۱) و آلودگی دریا (ویدا<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱) شود.

آسیب‌شناسی یک سازمان، مفهومی است که مبتنی بر تئوری‌های رفتاری و ساختار سازمانی است (اعتباریان و کویانی، ۱۳۹۹). در این فرایند تلاش می‌شود تا با جمع‌آوری داده‌های معتبر، در خصوص افراد، سیستم و تزریق مجدد اطلاعات جمع‌آوری شده به آن، درک افراد از سیستم ارتقا یابد (دیهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۷). در حقیقت، هدف از آسیب‌شناسی یک سازمان، ایجاد یک درک مشترک برای مدیران در خصوص تصمیم‌گیری درست و کارآمد در جهت مقاوم‌سازی یا رویارویی با آسیب است (رحمانی و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، شناخت آسیب و صدمات سازمانی، موجب درک بهتر سازمان از محیط

درونی و بیرونی، کاهش خسارات، مقاوم‌سازی سازمان در مقابل سوانح و خاطرات، جلوگیری از فساد و بهبود اثربخشی و کارایی خواهد شد (منطقی، ۱۳۹۸). سازمان‌های امروزی با خطرات بالقوه بسیاری به دلیل گستردگی محیط بیرونی و کنش‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی روبه‌رو هستند (سعدآبادی و عظیمی، ۱۳۹۸). خطراتی که عموماً به دلیل زیستگاه سازمان و محیط بیرونی بوده و خود سازمان در ایجاد آن نقشی نداشته است و منجر به سردرگمی و شوک‌زدگی مدیران و کارکنان شده است (ترک<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

کوتتر<sup>۱۳</sup> معتقد است برای اینکه در جنگل تئوری‌های مدیریت گم نشویم به راهنما نیاز داریم. به نظر می‌رسد این راهنما چیزی جز استعاره مفاهیم سازمانی نیست (منتزر<sup>۱۴</sup>، ۲۰۲۰). تمثیل‌ها و استعاره‌ها برای درک سازمان و پدیده‌های درونی و بیرونی آن ایجاد شده‌اند، استعاره‌ها سبکی را پیشه و الگوی خود می‌سازند که نزدیک‌ترین حالت ممکن به شرایط و نوع سازمان باشد و با آن پدیده هورایی و سازگاری بالایی داشته باشد (وودساید<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۸). در حالی که برای شناخت آسیب‌های سازمانی و پدیده‌هایی که به سازمان صدمه وارد می‌کند، استعاره‌های زیادی شکل گرفته است، هنوز پدیده‌هایی متفاوت از نظریه‌ها و استعاره‌های موجود، وجود دارند که در قالب هیچ‌کدام از این استعاره‌ها قرار نمی‌گیرند. به‌طور مثال، نظریه محدودیت‌ها<sup>۱۶</sup>، که بیانگر این است که کلیه فرآیندهای درون سازمان آسیب‌پذیر هستند و حتی ضعیف‌ترین فرد یا واحد سازمانی نیز می‌تواند باعث آسیب‌رساندن به یک فرآیند یا سازمان گردد (ایکزیری<sup>۱۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

اگر ظهور پدیده‌های تخریبگر در سازمان‌ها را در نظر بگیریم، این پرسش مطرح می‌شود که تا چه حد نظریه‌های موجود قادر به تبیین آن‌ها هستند. براساس نظریه محدودیت‌ها، هر سازمان، حداقل دارای یک محدودیت است و در نظرنگرفتن آن‌ها در فرآیندها، موجب ایجاد ضربات اساسی به سازمان می‌شود (مابین و بالدرستون<sup>۱۸</sup>، ۲۰۲۰). در سازمان‌های صنعتی و تولید محور، محدودیت‌ها را با نام گلوگاه‌های تحقیق در عملیات نیز می‌شناسند (گاسپار<sup>۱۹</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). بیشتر

1. Meteorite
2. Weiss
3. Garvie
4. Rubin & Ma
5. Moilanen
6. Živkov
7. Kereszturi
8. Hall
9. Sarkar
10. Sulimov & Karpov
11. Vida

12. Turk
13. Contez
14. Mentzer
15. Woodside
16. Theory of constraints
17. Ikeziri
18. Mabin & Balderstone
19. Gaspar

ویژگی نابودی آنی، با شهاب‌سنگ‌های سازمانی، یکسان باشد، اما در اصل به دلیل مشهود بودن سازوکارهای از قبل تعریف شده آن و محدود بودن به سه عنصر سازمانی قابل‌پیش‌بینی است، در صورتی که شهاب‌سنگ‌های سازمانی، غیرقابل‌پیش‌بینی بوده و منحصر به عناصر خاصی نیستند. استعاره بعدی، سیاه‌چاله‌های سازمانی<sup>۷</sup> هستند که مشخصاً به معنای موقعیتی است که به دلیل برهم‌کنش‌های نیروهای منفی سازمانی به وجود می‌آیند و دارای گرانث شدید است که منجر به مرگ سازمان خواهد شد (رهنورد، ۱۳۹۹).

اصولاً خطراتی که موجب سیاه‌چاله‌های سازمانی می‌شود مبتنی بر باند قدرتی در سازمان است که براساس طمع‌ورزی، جاه‌طلبی، وجود افراد مزاحم و عبور از خط قرمزهای سازمانی ایجاد شده‌اند که در نهایت، افراد و واحدهای سازمانی را در میدان گرانثی خود قرار می‌دهند و افراد به خیال خود برای انتفاع از باند قدرت، خود را به آن‌ها نزدیک می‌کند و به‌ناچار مطیع آن‌ها می‌شود (دورون<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸). از آنجا که میحث سیاه‌چاله‌ها کاملاً براساس شرایط درونی سازمان شکل می‌گیرد نمی‌تواند مفهوم شهاب‌سنگ‌های سازمانی را توجیه کند و علاوه بر آن، باندهای قدرت و مکش در سازمان، مشخصاً در سازمان قابل‌رؤیت است که بازم شهاب‌سنگ‌های سازمانی از این قاعده پیروی نمی‌کند. استعاره زندان روح، ریشه در فرهنگ و کیفیت زندگی زندان گونه دارد (بینش، ۱۳۹۱). از نظر آسیب‌شناسی، کارکنان در سازمان، اسیر باورها، فرهنگ اشتباه و مفاهیم توهم‌آمیز خود می‌شوند (عسگرانی و همکاران، ۱۳۹۷). از آنجا که شهاب‌سنگ‌های سازمانی، ماهیتی واقع‌گرایانه دارند و از بیرون سازمان وارد می‌شوند، وجه اشتراکی با زندان روح که مبتنی بر محتوای درون سازمانی و ساختاری غیرواقعی دارد، ندارد. براساس استعاره ققنوس، سازمان، در هر حالتی به مرگ خود نزدیک می‌شود و بایستی آسیب‌های خود را درک کرده و برای آن برنامه‌ریزی نماید (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۳). مهم‌ترین شکافی که بین این استعاره و شهاب‌سنگ‌های سازمانی وجود دارد این است که در استعاره ققنوس، سازمان در هر حالتی، می‌میرد و باید برای بعد از مرگ برنامه‌ریزی کرد، این در حالی است که در شهاب‌سنگ‌های سازمانی، سازمان میرا نیست و بایستی برای نامیرا بودن آن در جهت حفاظت از شهاب‌سنگ‌های سازمانی، برنامه‌ریزی انجام داد. جدیدترین و آخرین استعاره‌ای که بیانگر آسیب‌شناسی در سازمان است، مدیریت کوانتومی است که به

محدودیت‌هایی که سازمان‌ها در این استعاره با آن مواجه‌اند، از خط‌مشی‌ها و سیاست‌های درون سازمان ریشه می‌گیرند (کوروویلا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷)، بنابراین، با در نظر گرفتن این واقعیت که این نظریه تنها ناظر بر شناسایی گلوگاه‌ها و مبدأ پیدایش آن نیز، از درون سازمان است، نمی‌تواند پدیده‌ای مانند شهاب‌سنگ‌های سازمانی را تبیین کند که به صورت غیرقابل‌کنترل و از خارج سازمان است. استعاره دیگر، نظریه آشوب<sup>۲</sup> است که بیان می‌کند که در هر بی‌نظمی، نظمی نهفته است (انعامی علمداری و همکاران، ۱۴۰۰)، به این معنا که نظم را نباید تنها در یک مقیاس جستجو کرد، پدیده‌ای که در مقیاس خرد و محلی، کاملاً تصادفی و پیش‌بینی‌ناپذیر به نظر می‌رسد، چه‌بسا در مقیاس بزرگ‌تر، کاملاً پایا و قابل‌پیش‌بینی باشد (پوراسدی، ۱۳۹۷). با تمرکز بر این تعریف، آسیب‌های نامنظمی که به سازمان وارد می‌شود در ابعاد کلی دارای نظم غایی است (رستگار و همکاران، ۱۳۹۷).

آشفتگی‌های سازمان مبتنی بر فعالیت‌های قبلی و تجربه محور است و فعالیت‌هایی را پیش‌بینی می‌کند که قابل‌درک در گذشته بوده‌اند و اتفاق افتاده‌اند (تهرانی و همکاران، ۱۳۹۰)، حال آن‌که شهاب‌سنگ‌های سازمانی مربوط به آینده هستند و ممکن است برای اولین بار اتفاق بیفتند؛ همچنین نقدی که به مدل‌سازی فعالیت‌های آشوبناک وارد است این بوده که فعالیت‌هایی در سازمان قابل مدل‌سازی و خلق تابع است که متغیرهای آن قابل‌درک و اندازه‌گیری باشد (دسوزا و کونیوشی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰)، حال آن‌که شهاب‌سنگ‌های سازمانی به دلیل ماهیت فرا ادراکی انسان، در چهارچوب فضای قابل‌درک سازمان نمی‌گنجند و ممکن است غیرقابل‌اندازه‌گیری باشند. استعاره بعدی، مثلث برمودا<sup>۴</sup> است که مترادف با رمز و راز، ناپدید شده بدون دلیل و امور خطرناک سازمان است که به صورت ناشناخته به وقوع می‌پیوندد (بر و بوسلمان<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). مثلث برمودا در سازمان، به ظهور محل‌هایی در سازمان اشاره دارد که برگرفته از سه ضلع، خط‌مشی، فرهنگ و سنت است که در صورت عدم انطباق هر برنامه یا فعالیتی با این سه ضلع، تمامی منابع مربوطه را در خود بلعیده و حیف‌ومیل می‌کند (کرانستون<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). البته این استعاره ممکن است در خصوص

1. Kuruvilla
2. Chaos Theory
3. de Souza & Kuniyoshi
4. Bermuda Triangle
5. Beer & Bosselmann
6. Cranston

7. Black Hole Theory  
8. Doron

با توجه به استعاره‌های یاد شده و تشریح خلاً و شکاف پژوهشی آن‌ها در جدول ۱، مشهود است که ویژگی‌های مطرح شده در خصوص استعاره‌های آسیب‌های سازمانی، نمی‌تواند تمام ویژگی‌های شهاب‌سنگ‌های سازمانی را تبیین کند، بنابراین، وجود استعاره شهاب‌سنگ‌های سازمانی لازم و ضروری است.

معنای درک رفتارهای غیرمنطقی و بی‌نظمی رفتارهای درون و بیرون سازمان است که می‌تواند زمینه‌ساز تصمیم‌گیری درست شود (قربانی و همکاران، ۱۳۹۸). وجه افتراق آسیب‌های کوانتومی با شهاب‌سنگ سازمانی را می‌توان در درک و فهم‌پذیری آسیب و اندازه‌گیری میزان و شدت آسیب‌ها دانست.

### جدول ۱. انواع استعاره‌ها در خصوص آسیب‌پذیری سازمان

استعاره	تعریف	خلأ و شکاف پژوهشی
محدودیت	یک زنجیر، قوی‌تر از ضعیف‌ترین حلقه آن نیست. طبق این دیدگاه، سازمان‌ها همواره، حداقل با یک محدودیت روبه‌رو هستند (ایکزبری و همکاران، ۲۰۱۹).	ثابت فرض کردن محدودیت‌ها (مایین و بالدستون، ۲۰۲۰). مناسب برای رویکرد کمی در سازمان (گاسپار و همکاران، ۲۰۱۹)، وابسته به خط‌مشی‌های درون سازمان (کورویلا، ۲۰۱۷).
آشوب	در پی هر بی‌نظمی در سازمان، نظمی نهفته است که در مقیاس بزرگ قابل پیش‌بینی است (انعامی علمداری و همکاران، ۱۴۰۰).	مبتنی بر روند قبلی سازمان و اتفاقات گذشته است (بایاگا <sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷)، یک درون‌یابی غیرخطی از روند طی شده است (کانات <sup>۲</sup> ، ۲۰۲۱). تنها برای آسیب‌هایی کاربرد دارد که قابل اندازه‌گیری و درک باشند (اولریش و نیلسن <sup>۳</sup> ، ۲۰۲۰). خطرات در سازمان به‌عنوان فرایندی نافرمان و قالب شکن بررسی می‌شود و کنترل بر مراقبت از آن وجود ندارد (رستگارو همکاران، ۱۳۹۷).
مثلث برمودا	مبتنی بر سه ضلع خط‌مشی، سنت و فرهنگ سازمان است که در صورت عدم انطباق با هر برنامه‌ای در این قالب، برنامه را نابود می‌سازد (بر و بوسلمان، ۲۰۲۱).	مشخص بودن حفره‌های مثلث برمودا، غیرقابل تفکیک کردن فرهنگ از سنت، در نظر گرفتن تمام خطرات سازمانی در انحصار خط‌مشی، سنت و فرهنگ (رهنورد، ۱۳۹۹).
سیاه‌چاله‌ها	نقاطی که گرانش شدیدی به سمت باند فساد و قدرت دارند (رهنورد، ۱۳۹۹) و به دلیل وجود افراد مزاحم، جاه‌طلب‌ها و طمع ورزان در سازمان شکل می‌گیرد (دورون، ۲۰۱۸).	تبخیر و محو شدن سیاه‌چاله‌های سازمانی به صورت ناگهانی (بلوم <sup>۴</sup> ، ۲۰۱۷)، جهان‌شمول نبودن در خصوص همه آسیب‌های درونی و بیرونی سازمان (کارتر <sup>۵</sup> ، ۲۰۲۱)، محدود کردن سیاه‌چاله‌ها به قدرت‌های مافیایی سازمان (کاتینو <sup>۶</sup> ، ۲۰۱۹)، همیشگی بودن آسیب سیاه‌چاله در سازمان (بله‌اج <sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۰).
زندان روح	ناشی از ضمیر ناخودآگاهی است که تفکرانی غیرعقلانی به‌عنوان دام‌های شناختی ایجاد می‌کند (عسگرانی و همکاران، ۱۳۹۷).	نادیده گرفتن عوامل ایدئولوژیکی کارکنان (صرافی‌زاده قزوینی و افتخاری، ۱۳۹۵)، درونی بودن آن، نادیده گرفتن عوامل روان‌شناختی کارکنان و محیط سازمان (هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۰).
ققنوس	سازمان پدیده‌ای است که برای نیل به اهداف معینی ایجاد می‌شود و پس از انجام وظایف خود، با مرگ برنامه‌ریزی شده به‌سوی نیستی می‌شتابد تا از بقایای آن سازمان یا سازمان‌هایی جوان‌تر ساخته و پرداخته شوند (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۳).	سازمان در هر حالتی می‌میرد و بایستی برای آن برنامه‌ریزی کرد. بیشتر برای پس از مرگ کاربرد دارد. لزوماً بقایای سازمان منجر به ایجاد سازمانی جدید نمی‌گردد. لزوماً پس از هر ویرانی، سازندگی و خلق نیست (اسوارتوت <sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۵).
مدیریت کوانتومی	به معنای مدیریت بر اساس نظم ناشناخته و درک وجود یا عدم وجود هر پدیده در سازمان است (قربانی و همکاران، ۱۳۹۸).	فرایندهای غیرقابل درک، انتزاعی بودن مفاهیم استعاره، پیچیدگی زیاد برای آسیب‌های سازمانی چندجانبه و آنی (بوجه <sup>۹</sup> ، ۲۰۱۲).

1. Bayaga
2. Kanat
3. Ulrich & Nielsen
4. Bloom
5. Carter
6. Catino
7. Belhaj
8. Swartout
9. Boje

دولتی در ایران وارد شده است که خود سازمان در به وجود آمدن، آن نقشی نداشته است (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۵). در پژوهش‌های اخیر نیز ثابت شده است که عوامل محیطی مانند ساختار و قوانین حکمرانی دولت (دقتی و یعقوبی، ۱۴۰۰)، نیروهای همگرا و واگرایی سازمان‌های همسایه (هدائی و همکاران، ۱۳۹۹)، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات (رضویان و همکاران، ۱۳۹۷) و شرایط و قدرت‌های سیاسی خارج از سازمان (درگاهی، ۱۳۹۱) می‌توانند موجب آسیب‌ها ناگهانی از بیرون سازمان خواهد شد. شهاب‌سنگ‌های سازمانی به دلیل ویژگی‌های مشترکی که شهاب‌سنگ‌های آسمانی (جدول ۲)، دارند، نزدیک‌ترین و شبیه‌ترین استعاره‌ای است که می‌تواند به یکدیگر داشته باشند.

بررسی‌های به‌عمل‌آمده دربارهٔ نظام اداری ایران بیان‌کننده این مسئله است که ظهور و گسترش تدریجی مشکلات در سازمان‌های دولتی سبب شده است که مدیران به تدریج به آن خو بگیرند و در نهایت توان رقابتی و بهره‌وری خود را از دست بدهند (روشندل و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین، مدیران بایستی پیوسته در راستای ایفای نقش خود در زمینه کنترل و نظارت سازمانی، به صورت مستمر آسیب‌های سازمانی را ارزیابی نمایند و برای جلوگیری و یا رویارویی با آن برنامه داشته باشند (سعدآبادی و عظیمی، ۱۳۹۸). کشف علل و آسیب‌های سازمانی باعث می‌شود مدیران و تصمیم‌گیران سازمانی، ریشه‌های اختلالات را شناسایی و در جهت مرتفع‌سازی آن‌ها اقدام کنند (ملاعباسی و همکاران، ۱۳۹۶). تحقیقات پیشین نشان داده است که آسیب‌های بسیاری به ساختار سازمان‌های

جدول ۲. استعاره‌سازی مفهوم شهاب‌سنگ سازمانی با مقایسه پدیده طبیعی آن

ویژگی‌ها	شهاب‌سنگ آسمانی	شهاب‌سنگ سازمانی
پیدایش	نامشخص، خارج از جو کره زمین (روبین و ما، ۲۰۲۱)	نامشخص، خارج از سازمان (ترول <sup>۱</sup> ، ۲۰۱۷)
اثر آبی ضربه	تورفتگی زمین، زمین‌لرزه (مویلان و همکاران، ۲۰۲۱)	شکاف سازمانی، به‌هم‌ریختگی روابط (اکادیا، ۲۰۲۰)
اثر کوتاه‌مدت ضربه	سوختگی، از بین رفتن تأسیسات (ژیکوف، ۲۰۲۱؛ کرسٹوری <sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ هال و همکاران، ۲۰۲۱)	تنش سازمانی، از بین رفتن منابع سازمان (ژانگ <sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰)
اثر بلندمدت ضربه	انتشار گازهای سمی، آلودگی پایدار (سرکار و همکاران، ۲۰۲۱؛ ویدا و همکاران، ۲۰۲۱)	بدبینی سازمانی، افول سازمان (پرترز <sup>۴</sup> ، ۲۰۲۱)
اثرات درمانی	حاوی فلزات کمیاب برای درمان بیماری (وربری - ویلمسن <sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)	افزایش یادگیری سازمانی (مارتینز-کوستا <sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۹)
اثرات تاریخی	شناسایی شرایط اولیه و فرایندهای تاریخی منظومه شمسی (ماتیس <sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۰)	جذب دانش، تجربه سازمانی (فیاض و همکاران، ۲۰۲۱)
اثرات تکنولوژیک	کاربرد در صنایع های تک <sup>۹</sup> (گومز-نوبلا <sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)	جهش فناورانه (لی و ژانگ <sup>۸</sup> ، ۲۰۲۱)

1. Terwel
2. Zhang
3. Kereszturi
4. Peretz
5. Martínez-Costa
6. Verbree-Willemsen
7. Matthes
8. Li & Zhang
9. High-tech
10. Gómez-Nubla

سال در رشته مدیریت دولتی به خصوص مفاهیم ساختار سازمانی و آسیب‌شناسی سازمانی و دارای ذهنیت و قدرت تجزیه و تحلیل مسائل نوآورانه بوده باشد. به دلیل اینکه پدیده شهاب‌سنگ سازمانی، مفهوم‌پردازی شده است، در ابتدای جلسه، توضیحاتی در خصوص کم‌وکیف این پدیده ارائه شد و پس از پایان مصاحبه، ایشان، فرد خبره دیگری که در این زمینه دارای سوابق مشابه بودند را معرفی می‌کردند و مصاحبه‌ها به همین صورت ادامه پیدا کرد تا داده‌های به دست آمده بعد از نفر ۱۲م، به حد اشباع رسیدند. سؤالاتی که در بخش مدل‌سازی شهاب‌سنگ‌های سازمانی مطرح شدند عبارت بودند از:

۱. چه دلایلی موجب ایجاد پدیده شهاب‌سنگ‌های سازمانی می‌گردد؟
۲. چه عوامل زمینه‌ای بر پدیده شهاب‌سنگ‌های سازمانی مؤثر است؟
۳. چه عوامل مداخله‌ای بر پدیده شهاب‌سنگ‌های سازمانی اثرگذار است؟
۴. چه استراتژی‌هایی از پدیده شهاب‌سنگ‌های سازمانی منتج می‌شود؟
۵. پیامدهای پدیده شهاب‌سنگ‌های سازمانی چه مواردی است؟
۶. پس از ارائه مدل داده‌بنیاد پدیده شهاب‌سنگ‌های سازمانی، با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون، راهکارهای مقاوم‌سازی این پدیده به صورت سؤال زیر مطرح شد:
۷. چه راه‌کارهایی برای مقاوم‌سازی سازمان در مقابل شهاب‌سنگ‌های سازمانی وجود دارد؟

### شیوه تجزیه و تحلیل و اعتبار‌سنجی داده‌ها

در گام نخست، براساس تکنیک داده‌بنیاد که بر خواسته از داده‌های کیفی است، فرآیندی طی می‌شود که از داده‌های خرد و ساخت مفهوم شروع شده و سپس با روش‌های نو مجدداً به هم پیوند می‌خورند؛ بنابراین، در این روش، می‌توان برای کشف نظریه از روی داده‌هایی که به صورت کد استخراج می‌شوند و در حوزه علوم انسانی هستند، دست به تحلیل زد. در این تکنیک، محورها و سؤال‌های مصاحبه به فراخور پاسخ‌های دریافت شده، مورد بازبینی اولیه قرار گرفتند و به تدریج اصلاح و تکامل پیدا می‌کنند، همچنین از روند کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای تخصیص به مقوله‌های هسته‌ای استفاده شده است (استراوس و کوربین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). به‌طور کلی، پژوهش بایستی قابل اعتماد باشد تا بتواند دقت در فرایند و تناسب در

براساس جدول ۲، ویژگی‌های استعاره‌سازی شهاب‌سنگ‌های آسمانی و شهاب‌سنگ‌های سازمانی در مقایسه با یکدیگر نشان داده شده است که بر این اساس ویژگی‌های یک شهاب‌سنگ عبارت‌اند از: علل شکل‌گیری، جنس شهاب‌سنگ، جهت برخورد، شدت برخورد، بزرگی برخورد و اندازه تخریب (فروس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). به همین سبب، ویژگی‌های شهاب‌سنگ‌های سازمانی نیز به قرار زیر خواهد بود: **علل شکل‌گیری**: عبارت‌اند از دلایل و اتفاقاتی که به صورت آسیب‌های ناگهانی ظاهر می‌شود و مبدأ آن خارج از سازمان است. **جنس شهاب‌سنگ**: به معنای جنس و نوع آسیب سازمانی است که ممکن است سیاسی، اقتصادی، رسانه‌ای، اجتماعی، فرهنگی، مدیریتی، بین‌المللی و غیره باشد. **جهت برخورد**: به جهت برخورد شهاب‌سنگ سازمانی از سمت بالا و پایین، افقی و مورب در سازمان، گفته می‌شود. **شدت برخورد**: به میزان سرعت شهاب‌سنگ از نظر آسیب به سازمان و میزان تخریب سازمان، گفته می‌شود. **بزرگی برخورد**: به میزان درگیری و صدمه بخش‌ها و واحدهای سازمانی از منظر تضييع منابع پس از دریافت شهاب‌سنگ سازمانی گفته می‌شود. **اندازه تخریب**: به میزان از دست رفتن یا آسیب دیدن منابع از نظر کمی در سطوح مختلف سازمان، تعریف می‌شود.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هستی‌شناسی، مبتنی بر پارادایم تفسیری، از لحاظ روش‌شناسی در دسته پژوهش‌های اکتشافی، برحسب داده‌ها، کیفی، مبتنی بر تکنیک داده‌بنیاد و تحلیل مضمون و از نظر هدف، بنیادی و کاربردی است. برای گردآوری داده‌ها از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای، اسنادی و مصاحبه نیمه ساختاریافته، استفاده شده است. جامعه آماری، کلیه خبرگان علم استعاره‌سازی مفاهیم نوین مدیریت می‌باشند که به‌عنوان استاد دانشگاه در این رشته سابقه تدریس چندساله داشته‌اند و یا پژوهشگرانی که در علم مدیریت دولتی، دارای پیشینه پژوهشی مطلوبی بوده‌اند. جهت انتخاب افراد برای نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری هدفمند با استفاده از تکنیک گلوله برفی از نوع نظری، استفاده شد به این نحو که اولین فرد خبره براساس بررسی‌های اولیه، بایستی دارای پیشینه پژوهشی در خصوص استعاره‌سازی مفاهیم علم مدیریت، سابقه تدریس حداقل ۱۵

برای محاسبه پایایی باز آزمون، از میان مصاحبه‌های انجام شده، چند مصاحبه نمونه انتخاب شده و کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی باهم مقایسه شده‌اند. روش باز آزمایی برای ارزیابی ثابت کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود، کدهایی که در دو فاصله زمانی مشابه بودند به‌عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان غیرتوافق مشخص شده‌اند. روش محاسبه پایایی به صورت زیر است: در این پژوهش چهار مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند و بافاصله زمانی بیست روز مجدداً کدگذاری شده‌اند و نتایج در جدول ۳ ارائه شده است. با توجه به اینکه میزان پایایی باز آزمون، ۹۲٪ است و این مقدار بیشتر از ۶۰٪ است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها، تأیید می‌شود.

محصول نهایی را نشان دهد، چهار معیار برای بررسی میزان اعتبارپذیری پژوهش کیفی مطرح می‌شود که عبارت‌اند از: ۱- قابل قبول بودن که بر معقول بودن و معنا داشتن یافته‌ها تأکید دارد، ۲- انتقال‌پذیری که برای کاربرپذیری یافته‌ها در محیط دیگر استفاده می‌شود، ۳- قابلیت اطمینان که امکان موشکافی و بازبینی سایر پژوهشگران را فراهم می‌کند، ۴- تأییدپذیری که رسیدگی و بازرسی را ابزاری برای اثبات کیفیت مدنظر قرار می‌دهد (شجری و همکاران، ۲۰۲۱). جهت تأیید اعتبارپذیری، تمامی این معیارها به تأیید خبرگان رسید. در پژوهش حاضر از پایایی باز آزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته است.

$$\%100 \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل داده‌ها}} = \text{پایایی درصد}$$

جدول ۳. محاسبه پایایی باز آزمون

مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی باز آزمون
۱	۶۷	۳۹	۱۱	۹۱٪
۲	۴۶	۲۴	۵	۹۶٪
۳	۵۹	۳۵	۷	۹۱٪
۴	۸۳	۵۴	۹	۸۹٪
کل	۲۵۵	۱۵۲	۳۲	۹۲٪

که شرایط علی دارای پنج مقوله (تکنولوژی، ساختار سیاسی، قدرت‌های سیاسی، وابستگی به محیط و تمایل به فساد) و ۶۵ کد، عوامل مداخله‌ای دارای شش مقوله (ارزش‌های تخریبی، کاتالیزگر اجتماعی، کاتالیزگر روانی، کاتالیزگر اقتصادی، ملاحظات امنیتی و تعاملات کارکنان) و ۲۶ کد، عوامل زمینه‌ای دارای نوع سازمان، فرهنگ، دوره ضربه، سیاست‌های دولت، بودجه‌ریزی و ۳۰ کد، استراتژی‌ها دارای هشت مقاله، (قوانین ناگهانی، بحران اقتصادی، پدیده‌های تخریبی، سکنه سازمانی، رقابت سازمانی، نارسایی زیرساخت، تهاجم و فساد سازمانی) و ۸۰ کد، پیامدها دارای شش مقوله (انحلال، مسخ سازمان، قوت گرفتن رقبای، اثرات اجتماعی، تضعیف سازمان، چالش سازمانی) و ۴۲ کد است.

### یافته‌های پژوهش

آمار جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان نشان‌دهنده این است که هر ۱۲ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری تخصصی مدیریت دولتی، ۲ نفر دارای مرتبه استادی، ۳ نفر، دانشیار و ۷ نفر دارای مرتبه علمی استادیاری بودند. همچنین هر ۱۲ نفر حداقل دارای یک مقاله در زمینه استعاره‌سازی مفاهیم مدیریت یا آسیب‌شناسی بوده‌اند.

در ادامه، پس از انجام دسته‌بندی مربوط به کدگذاری باز، کدگذاری بسته، کدگذاری محوری، مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده به صورت نظام‌مند به یکدیگر مرتبط و در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم شدند (کدگذاری انتخابی). نتایج این مرحله در جدول ۴ و شکل ۱ ارائه شده است. براساس یافته‌ها مشخص شد

جدول ۴. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

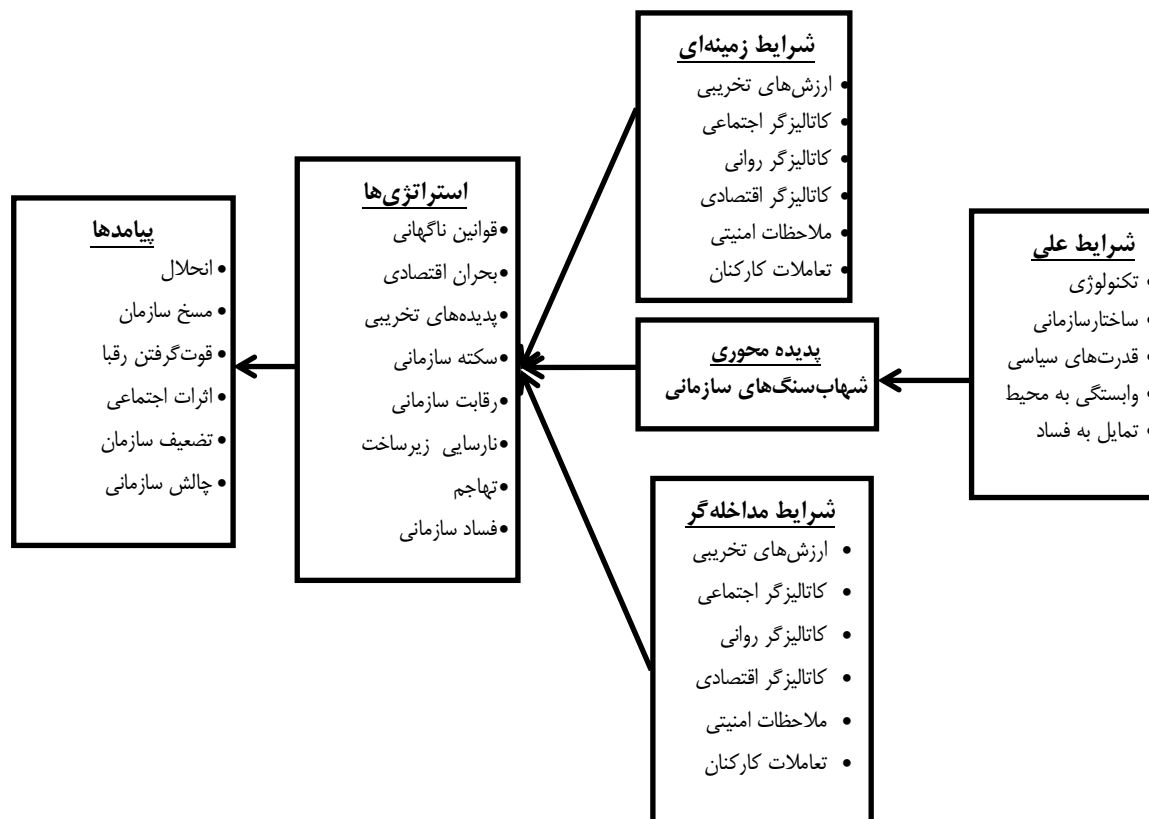
ابعاد	مقوله	مفاهیم
تکنولوژی	تکنولوژی	افزایش سرعت فناوری، ورود به بازارهای ناشناخته، اینرسی سازمانی، هجوم اطلاعات غیرقابل درک، به‌روزرسانی تکنولوژی، سستی بودن فرایندها، بروکراسی اداری، نهادینه شدن فرهنگ
		سرهم‌بندی
ساختار سازمانی	ساختار سازمانی	فشار از بیرون به سازمان، نارسایی‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی، سازمان‌های موازی، عدم ریسک‌سنجی، ساختار توپولوژی نامتقارن، بی‌هودگی تشکیل سازمان، سرطان سازمانی، حفره‌های سازمانی، تمرکز شدید یک‌جانبه، ترجیح پیچیدگی به سادگی
		قدرت‌های سیاسی
قدرت‌های سیاسی	قدرت‌های سیاسی	تنش‌های جهانی، فضای بیمارگونه ارتباطات، غرق شدن کارکنان در قدرت‌های سیاسی خارجی،



ابعاد	مقوله	مفاهیم
استراتژی‌ها	رقابت‌های ناسالم سازمان‌های رقیب، رفتارهای پشت پرده، درگیری و تنش سازمان‌های دیگر، توطئه برای سازمان، قدرت‌های سیاسی نامتقارن، تبدیل ارتباطات رسمی به غیررسمی در خارج از سازمان، فقدان نظام سالم اداری، فدرال طلبی، پدیده پولسار، تسلسل انتقام‌جویی، نمایش قدرت توخالی، تخریب سازمان، قدرت‌طلبی دیگران در سازمان	
	وابستگی به محیط	وابستگی شدید به منابع خارج از سازمان، تاب‌آوری پایین سازمان، سناریوهای وابسته به دیگر سازمان‌ها، تخریب شخصیت‌های مخالف بیرون سازمان، فرافکنی، تخریب، استفاده از افراد سو استفاده‌گر، حسادت رقیب، مدگرایی بدون در نظر گرفتن بلوغ سازمانی، فقدان تحلیل‌های محیطی، روابط عمومی ناکارآمد، محدودیت افق دید، دخالت بیگانگان در امور داخلی سازمان، افزایش فشار روانی جامعه
	تمایل به فساد	رشوه، رانت، انتخاب مدیر غیرمتخصص از خارج سازمان، جدایی طلبی مدیران، خیانت کارکنان، انگل سازمانی، افشای اسرار به رقیب، تاراج سازمانی توسط دیگران، پول‌شویی، سرقت منابع اطلاعاتی سازمان‌های رقیب، پارتی‌بازی، جذب نیروهای سفارشی، نارسایی حراست، اختفا و پنهان‌کاری
	قوانین ناگهانی	تحمیل قوانین بالادستی به سازمان، تغییر ناگهانی قوانین، قانون‌گذاری متعارض، تعارض در منافع قانونی، بی‌قانونی برای فرایندهای استراتژیک، خط‌مشی‌های متناقض، آئین‌نامه‌های بدون برنامه و یک‌شبه، آئین‌نامه کلی و غیرتخصصی
	بحران اقتصادی	رشد و افول ناگهانی اقتصاد، تورم اقتصادی، تکانه‌های اقتصادی، شوک اقتصادی، نوسانات نرخ ارز، ناامنی اقتصادی، تغییرات اساسی در نظام اقتصادی
	پدیده‌های تخریبی	ظهور پدیده تخریب‌گر، ترومای سازمانی، پارانویای سازمانی، جنگ، تخریب، تغییرات فصلی، درهم‌ریختگی مکانیسم عرضه و تقاضا، افشای تخلفات، تهمت زدن به سازمان، شوراندن سایرین علیه سازمان، تخریب جو سازمان از بیرون
	سکته سازمانی	تعطیلی‌های ناگهانی، بیماری‌های پاندمیک، پیری زودرس، شرایط اقلیمی، آلودگی هوا و تعطیلی سازمان، شوک سازمانی، بیماری پارکینسون
	رقابت سازمانی	زایش ناگهانی رقیب، درگیری بین رقیب، خشونت‌ها و دسیسه‌های رقیب، کنش و واکنش‌های سیاسی، شایعه‌سازی، پرونده‌سازی توسط رقیب، حاشیه‌سازی رقیب، جاه‌طلبی رقیب، بزرگ‌نمایی اشتباهات، تخریب شهرت و وجه سازمان توسط رقیب، جاه‌طلبی منفی دیگر سازمان‌ها
	نارسایی زیرساخت	قطعی اینترنت، قطعی برق و انرژی، خرابی ناگهانی زیرساخت‌ها، حمله سایبری، نوآوری‌های کوتومی
	شرایط زمینه‌ای	تهاجم
فساد سازمانی		اتصال به شبکه فساد، حذف و انتقام‌طلبی، اختلاس، تغذیه اطلاعاتی توسط اخبار اشتباه، کشاندن کارکنان به شبکه فساد
نوع سازمان		ساختار سازمانی مقاوم، عدم انطباق با مشاغل و قابلیت‌های موجود، افق سازمانی غیرقابل تغییر، عدم تفیض مناسب قدرت، جوسازمانی، سازمان‌های واسطه، سازمان‌های همکار، سازمان‌های انحصارگر، سازمان‌های رقابتی
فرهنگ		مقاومت کارکنان، برنامه برای مقابله با شهاب‌سنگ، فداکاری، بهانه‌جویی، نامشخص بودن روابط، خرده‌فرهنگ‌های درون و بیرون سازمان، مشارکت سازمانی
دوره ضربه		زمان‌بر بودن تطبیق‌پذیری، آموزش دوره‌های دریافت و واکنش مناسب به ضربه، رفتارهای متناقض تصمیم‌گیری پس از ضربه، مدت‌زمان دوره‌ترمیم، آمادگی روانی برای دریافت ضربه
مداخله‌گر	سیاست‌های دولت	سیاست‌های منسوخ شده دولتی، عدم کارآمدی قوانین منطبق بر نیازهای روز جامعه، اتخاذ سیاست‌های و آئین‌نامه‌های متناقض، ضعف حاکمیت قانون، تغییرات بی‌درپی مدیران
	بودجه‌ریزی	عدم تناسب هزینه‌های بازسازی سازمان و بودجه سازمان، نبود بودجه برای بازسازی
	ارزش‌های تخریبی	فساد طلبی، فساد خیزی، تمایل به تخریب، فرهنگ و نگرش تخریب‌گری
	کاتالیزگر اجتماعی	انتشار شایعات توسط رسانه‌های زرد، اطلاع‌رسانی‌های غیررسمی، انتشار اطلاعات نادرست از طریق شبکه‌های اجتماعی، جنگ نرم دشمن
کاتالیزگر روانی	جنگ قدرت‌های درونی و بیرونی سازمان، فشار روانی جامعه، تنش‌های احساسی بین کارکنان	

ابعاد	مقوله	مفاهیم
پیامدها	کاتالیزگر اقتصادی	سازمان با دیگر نیروهای خارجی سازمان
	ملاحظات امنیتی	کاهش ارزش پول ملی، قراردادهای اقتصادی بین دو کشور، تعهدات مالی معوقه
	تعاملات کارکنان	حفظ اسرار محرمانه سازمانی، سطح دسترسی کارکنان به اطلاعات، رفتار منافقانه کارکنان
	انحلال	تعاملات غیررسمی، فضای گفت‌وگوی نامشخص، عدم تعریف کانال ارتباطی، تملق و چاپلوسی، سخن‌چینی، خویشتن‌گرایی، عکس‌العمل احساسی
	مسخ سازمان	انحلال سازمان، شکست استراتژی‌ها، متلاشی شدن منابع، اتلاف منابع آنی، از دست رفتن عناصر کلیدی، ویرانگری ساختار سازمانی، تبخیر سازمانی
	قوت گرفتن رقبا	تاریکی سازمانی، مه آلودگی فرایندها، از دست رفتن عناصر کلیدی سازمان، افزایش ابهام قوت گرفتن سازمان‌های رقیب، ارتقای سازمان‌های مکمل، رشد لاشخورها، درگیری با سازمان‌های دیگر، فاسدشدن واحدهای پیرامون سازمان، سوءاستفاده کسب‌وکارهای منتفع از شهاب‌سنگ، افزایش رفتارهای سیاسیانه پارت‌نرها در تماس با شهاب‌سنگ
	اثرات اجتماعی	از دست رفتن مشاغل، افسردگی و ناکامی کارکنان، شایعه شکست سازمان، سستی در خانواده‌های کارکنان، افزایش اعتیاد کارکنان سازمان، جنگ اعصاب بین سازمان‌های دیگر
	تضعیف سازمان	کم شدن قدرت سازمان، ضایعات سازمانی، افول سازمانی، از دست سهام بازار، خدشه به برند سازمان، شکست استراتژی‌ها، عقب ماندن از اهداف، افزایش هزینه‌ها
	چالش سازمانی	امکان رشد، افزایش تجربه سازمانی، جذب دانش سازمانی، افزایش سرعت نوآوری، خلق موقعیت، شناخت رقبا و دشمنان، فعال شدن قوه خلاقیت، افزایش تاب‌آوری در صورت ادامه حیات، تنفس کارکنان، تعویق در اجرای کارها

(منبع: یافته‌های محقق)



شکل ۱. مدل پارادایم شهاب‌سنگ‌های سازمانی بر اساس تکنیک داده‌بنیاد (منبع: یافته‌های محقق)

سازمانی، عوامل زمینه‌ای و عوامل مداخله‌ای و پیامدهای آن، حاصل شد. مدیران در این حالت می‌توانند آسیب‌شناسی درستی

پس از ارائه مدل شهاب‌های سنگی، درک منطقی از نحوه پیدایش عوامل علی، استراتژی‌های اجرایی شهاب‌سنگ‌های

خبرگان به‌دقت، راهکارهای مقاوم‌سازی سازمان مقابل شهاب‌سنگ‌های سازمانی را ارائه کردند و کدهای استخراج شده به صورت شیوه‌استقرائی، ثبت گردید. مفاهیم و کدهای شناسایی شده در جدول ۵ و شکل ۲، نشان داده شده است.

از سازمان خود در خصوص آسیب شهاب‌سنگ‌های سازمانی پیدا کنند، اما به دلیل نبود راهکارهای مقاوم‌سازی، امکان جلوگیری از شهاب‌سنگ‌های سازمانی و یا مقابله با آن‌ها وجود ندارد. به همین منظور در ادامه، با استفاده از تحلیل محتوا، به صورت هم‌زمان با سؤالات مربوط به فاز قبلی پژوهش، مطرح شد و

**جدول ۵. مفاهیم و کدهای شناسایی شده مربوط به مقاوم‌سازی سازمان در مقابل شهاب‌سنگ**

مفاهیم	بعد
تمرکززدایی، جزیره‌سازی سازمان، سیال‌سازی سازمانی، کنترل هوشمند فرآیندهای پویا، استفاده از سطوح پشتیبان مدیریت در ساختار سازمانی، گسترش دامنه حوزه و قلمرو کنترل سازمان، افزایش هماهنگی بین واحدها، ایجاد چند برزندگی، چندوجهی بودن سازمان، کاهش بروکراسی	استحکام ساختاری
تشکیل و آماده‌باش کارگروه بحران، آموزش مدیریت بحران به مدیران و کارکنان، تخصیص واحد پشتیبان در همه سطوح سازمانی، استفاده از افراد آشنا با علم کنترل بحران، به‌کارگیری افراد خبره متخصص، اراده محکم و متعهد اعضا، تدوین دستورالعمل‌ها برای شرایط خاص	گروه ضربت
ابداع و نوآوری سازمانی به صورت دوره‌ای و لحظه‌ای، استفاده از تکنولوژی‌های جدید هوشمند، استفاده از ابزار نوین مدیریتی، تخصیص بهینه منابع، کاهش هزینه‌های سربار، به‌کارگیری ابزارآلات پیشرفته، افزایش سطح سواد اینترنتی کارکنان، افزایش چابکی سازمانی	چابک‌سازی
داشتن پلن دوم و سوم برای جایگزینی، سناریوسازی تمام آسیب‌های ممکن قابل‌شناسایی، افزایش تعهدات سازمانی، تخصیص واحد پشتیبان در همه سطوح سازمانی، برآورد و تخمین آسیب‌پذیری سازمان	پناهگاه سازمانی
طراحی سازوکار دریافت و صدور اطلاعات از یک نقطه، به‌کارگیری سوت‌زنی سازمانی، طراحی اتاق فکر برای پاسخ به جرایم، افزایش انتقادپذیری در سازمان، توسعه اطلاع‌رسانی و فناوری مانند اینترنت	استحکام رسانه
افزایش توانگری مالی، مدیریت کنترل هزینه‌ها، افزایش راه‌کارهای تأمین مالی، ایجاد صندوق حمایت از بحران، افزایش طولی و عرضی ظرفیت‌های مالی	استحکام مالی
افزایش تاب‌آوری روانی، مشاوره و روان‌درمانی کارکنان، وجود ابزارهای انگیزشی، افزایش وجدان کاری در کارکنان، تفیض اختیار به کارکنان در هنگام دریافت ضربه، ساده رد نشدن از مشکلات و تحلیل دائم محیط، نظارت مستمر بر روحیه کارکنان توسط مدیران	استحکام روانی
افزایش توانمندی حراست در سازمان، به‌روز نگاه‌داشتن سیستم‌های فناوری اطلاعات، پر کردن حفره‌ها و درزهای اطلاعاتی، رصد دائم شهاب‌سنگ‌ها، ارائه گزارش‌ها لحظه‌ای از محیط، حرکت مستمر برمدار جذب اطلاعات	استحکام امنیتی

(منبع: یافته‌های محقق)



**شکل ۲. مدل مقاوم‌سازی سازمان در مقابل شهاب‌سنگ‌های سازمانی (منبع: یافته‌های محقق)**

هجوم اطلاعات غیرقابل درک در سازمان، موجب ایجاد اغتشاشاتی در محیط سازمان می‌گردد که در نهایت به صورت آسیب‌های چندجانبه به سازمان نمود پیدا می‌کند. پژوهش (لورل و سندستروم<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷) نیز ثابت کرد که تنش‌های جهانی و درگیری‌های سیاسی به صورت غیرمستقیم آسیب اقتصادی و ساختاری به بدنه سازمان‌ها وارد می‌کند. (ایگورونا<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱) نیز اذعان داشت جنگ قدرت‌های سیاسی خارجی و نامتقارن، بر جو سازمان‌ها تأثیر منفی می‌گذارد. همچنین رفتارهای منفی سیاسی گونه مانند انتقام‌جویی، نمایش قدرت‌های بی‌پشتوانه، فدرال طلبی، هر کدام به صورت معنی‌داری، آسیب‌های مالی و غیرمالی به سازمان‌ها تحمیل می‌کنند. پژوهش‌هایی در خصوص وابستگی به محیط و آسیب‌پذیری نیز انجام شده است که نشان‌دهنده این است که تاب‌آوری سازمانی پایین و سناریوهای وابسته به سازمان می‌تواند در آینده، موجب شود تا کوچک‌ترین شهاب‌سنگ‌های ممکن نیز بر آن اثرات سوء بگذارد. همچنین پژوهش (گایدارسکی و مینچف<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱) نیز نشان داد که تمایلات کارکنان به فساد و رفتارهای غیراخلاقی خارج از سازمان، موجب ایجاد آسیب‌های امنیتی و درز اطلاعاتی خواهد شد.

در خصوص شرایط زمینه‌ای، نتایج پژوهش‌ها نیز نشان دادند که نوع سازمان از منظر رقابتی یا انحصارطلبی (پتیت و تیس<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱)، فرهنگ سازمانی و همچنین سیاست‌های دولتی و قانون‌گذار می‌تواند جریان آسیب‌های سازمانی را به صورت مستمر هدایت کند (کوولو<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). به همین صورت، مقوله‌های مداخله‌ای، مانند کاتالیزگر، سرعت واکنش و استراتژی‌های شهاب‌سنگ‌های سازمانی را افزایش می‌دهند. پژوهش (پویود و چاروتنسوکمونگکول<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲) مبین این امر بود که فضای مسموم خارج از سازمان و انتشار شایعات پیرامون سازمان، سرعت و قدرت آسیب‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد. همچنین، فضای اقتصادی ناکارآمد مانند تورم‌های بین بخشی، کاهش ارزش پول ملی و جنگ‌های اقتصادی می‌تواند شدت آسیب‌پذیری سازمان از محیط را افزایش دهد (نصرتولین<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). بدین ترتیب، مشکلات

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مفهوم‌پردازی و طراحی مدل شهاب‌سنگ‌های سازمانی با رویکرد چالش و راهکارها در سازمان‌های دولتی ایران انجام شد. از آنجایی که در پژوهش‌های مفهوم‌پردازی لازم است تا ابتدا، عمیقاً مفاهیم و استعاره‌های مربوط به پدیده مطروحه، تشریح شد، در بخش اول این پژوهش، مفاهیم شهاب‌سنگ آسمانی، استعاره‌سازی مفاهیم مدیریت و ویژگی‌های مشترک آن با شهاب‌سنگ‌های سازمانی ارائه گردید و سپس سعی شد وجه اشتراک و افتراق آن با سایر استعاره‌های مشابه در حوزه آسیب‌شناسی سازمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. سپس در ادامه پژوهش (بخش دوم)، براساس تکنیک داده‌بنیاد و مصاحبه با خبرگان، تعداد ۳۰ مقوله و ۲۴۳ کد استخراج شد و در قالب پنج مقوله علی، زمینه‌ای مداخله‌ای، استراتژی‌ها و پیامدها قرار گرفتند که بر این اساس، مدل پارادایم شهاب‌سنگ‌های سازمانی در شکل ۱، استخراج و ارائه شد. در بخش سوم نیز با توجه به اینکه شهاب‌سنگ‌های سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین استعاره‌ها در حوزه آسیب‌شناسی سازمان قلمداد می‌شوند لازم بوده است تا راهکاری در جهت خنثی‌سازی آن‌ها و یا مقابله با آن‌ها ایجاد شد که در این راستا نیز، مجدداً بر اساس مصاحبه با خبرگان تعداد هشت مقوله و ۵۱ کد استخراج گردید که در شکل ۲ به‌عنوان مدل مقاومت‌سازی شهاب‌سنگ‌های سازمانی نشان داده شده است.

براساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که تکنولوژی و عدم انطباق با آن، ساختار سازمانی، قدرت‌های سیاسی، وابستگی به محیط و تمایل به فساد منجر به ایجاد، تشکیل و اصابت شهاب‌سنگ‌های سازمانی خواهد، نتایج این یافته با پژوهش (کورپچوویت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸) که نشان داده افزایش سرعت نوآوری سازمان‌های رقیب و به‌روز نبودن اطلاعات محیطی، منجر به آسیب‌های جدی از حیث کمی و کیفی به سازمان می‌شود، دارای تطبیق است. همچنین پژوهش (فریره و آندراده<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱) نیز ادعا کرده است که ورود به بازارهای ناشناخته و عملکرد بدون برنامه فناوری، موجب دریافت هزینه‌های سربار آبی و آسیب‌های غیرقابل‌جبران می‌شود، در همین راستا قرار دارد. پژوهش (حداد و همکاران، ۲۰۱۸) و (ریالتی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸) نیز بیان داشته است که

4. Laurell & Sandström

5. Igorevna

6. Gaidarski & Minchev

7. Petit & Teece

8. Covello

9. Puyod & Charoensukmongkol

10. Nusratullin

1. Kurpjuweit

2. Freire & de Andrade

3. Rialti

(مورایس استورز و نگوین<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۷)، مه آلودگی فرآیندها (گلیزر<sup>۱۳</sup>، ۲۰۲۱) و افزایش ابهام سازمانی (اندروز و مصطفی<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۹) خواهد شد. با تضعیف سازمان، سازمان‌های مکمل و موازی، قدرت پیدا می‌کنند و کسب‌وکارهای رقیب از فرصت به وجود آمده سوءاستفاده می‌کنند (اولسن<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۹). با تعمیق آسیب و ضررهای اساسی به سازمان، استراتژی‌های سازمان برای نیل به اهداف سازمانی شکست می‌خورد (ناوامارات<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۸) و سازمان دچار اضمحلال منابع و عناصر کلیدی می‌گردد و گزینه‌ای جز انحلال در پیش نخواهد داشت (بیمایا و ویکراما<sup>۱۷</sup>، ۲۰۲۱) در این شرایط بسیاری از مشاغل سازمانی از دست خواهدرفت (ناتان و احمد<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱) و ناکامی کارکنان و افسردگی بیکاری، ضربات اساسی به ساختار خانوادگی و اجتماعی وارد خواهد کرد (بیجلسما<sup>۱۹</sup> و همکاران، ۲۰۱۷) اما شهاب‌سنگ‌های سازمانی، منجر به ایجاد پیامدهای مثبتی نیز می‌شود که اولین آن، جذب دانش و افزایش تجربه سازمانی حاصل از رفع آسیب در سازمان است (فورستن آستیکاین<sup>۲۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۷)، درواقع آسیب‌ها در سازمان به‌شرط حیات مجدد سازمان و بازسازی فضای تخریب شده، موقعیت جدید خلق می‌کند که امکان رشد (کورونیس و پونیس<sup>۲۱</sup>، ۲۰۱۸) و نوآوری سازمانی (شوایسفورت و راسچ<sup>۲۲</sup>، ۲۰۱۸) افزایش پیدا می‌کند.

### پیشنهادها

براساس یافته‌های حاصل از مدل مقاوم‌سازی سازمان در شهاب‌سنگ‌های سازمانی به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود: در جهت استحکام‌سازی ساختار سازمانی، به دلیل حجم تخریب‌های ممکن از شهاب‌سنگ‌ها، سازمان را به صورت سیال و قابل‌انعطاف به صورت جزیره‌ای باسیاست تمرکززدایی، هدایت کنند، بدین منظور لازم است تا در همه سطوح و ساختار سازمانی، از منابع پشتیبان و گروه‌های پشتیبان جهت حمایت در زمان‌های بحرانی استفاده کنند. همچنین،

ارتباطی بین سازمانی (هوانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱)، انتشار اطلاعات نادرست و رفتار دوگانه کارکنان (چانگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱) نیز می‌تواند زمینه‌ساز و سرعت بخش آسیب‌های وارده از خارج سازمان باشد.

استراتژی‌های شهاب‌سنگ سازمانی، دارای هشت مقوله بودند که در برخی پژوهش‌های پیشین، موردبحث قرار گرفته بودند و تعداد هم‌راستا با این مطالعه بودند. در پژوهش (آنگرینی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰)، در خصوص دریافت آسیب‌های سازمانی به شکل قوانین ناگهانی که حاصل از تغییر یا تحمیل بودند بحث شده است و در پژوهش (ملارد<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷) نیز قوانین بالادستی متعارض و یکباره نیز را عامل اساسی زلزله در سازمان و آسیب‌های بنیادی در حد تضعیف حداقلی یاد کرده است. پژوهش (بالی و راپلانورو<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱) نیز نشان داده است که اتفاقات تخریبگر آنی مانند جنگ و تحریم‌های اقتصادی، به دلیل ایجاد شوک و تنش در سازمان، سازمان را به صورت معنی‌داری، با ضرر و زیان مواجه می‌کند. شرایط سازمان تنش ساز مانند بیماری‌های پاندمیک (صمدی و همکاران، ۲۰۲۱)، تعطیلی‌های ناگهانی (چن<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، شوک سازمانی (وردزورس و نیلاکانت<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱)، اختلال زیرساخت‌ها مانند برق (الزومور<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)، اختلال یا قطعی اینترنت (گراندھی<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۰)، بر تضعیف و آسیب سازمانی، مؤثر واقع شده است و بنابراین این نتایج، کاملاً در راستای یافته‌های پژوهش قرار می‌گیرد. در خصوص رقابت سازمانی، زایش ناگهانی رقبا (جیمون و آیچه<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۱)، خشونت‌ها و دسیسه‌های رقبا (آتوستا و پونس<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۷)، در قالب تخریب وجهه سازمان به‌عنوان یک آسیب آنی و ضربه‌ای بر پیکره سازمان در نظر گرفته می‌شود که در حوزه آسیب‌شناسی قرار می‌گیرد.

متأثر از شهاب‌سنگ‌های سازمانی، پیامدهای مثبت و منفی برای سازمان حاصل خواهد شد. اولین پیامدهای یک آسیب ناگهانی با مبدأ خارج از سازمان، منجر به مسخ سازمانی

12. Morais Storz & Nguyen
13. Glazer
14. Andrews & Mostafa
15. Olsen
16. Navamarat
17. Bima & Wikrama
18. Nathan & Ahmed
19. Bijlsma
20. Forsten Astikainen
21. Koronis & Ponis
22. Schweisfurth & Raasch

1. Huang
2. Chang
3. Angraini
4. Mallard
5. Bali & Rapelanoro
6. Chen
7. Wordsworth & Nilakant
8. ElZomor
9. Grandhi
10. Gimmon & Aiche
11. Atuesta & Ponce

امنیتی سازمان است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود نوع ورود و خروج اطلاعات در سازمان به‌نوعی طراحی گردد که از یک نقطه واحد و مشخص با کنترل واحدهای مربوطه، صورت بپذیرد و همچنین جهت ارتقای توانگری مالی، راهکارهای تأمین مالی افزایش پیدا کند و صندوق حمایت از بحران تشکیل شود. از آنجا که مهم‌ترین عامل رفتاری در زمان برخورد شهاب‌سنگ‌ها، کنترل رفتاری کارکنان و حفظ روحیه آنان است پیشنهاد می‌شود مشاوره و روان‌درمانی تخصصی کارکنان و نظارت مستمر بر روحیه کارکنان در دستور کار مدیران قرار بگیرد. در جهت ایجاد لایه امنیتی قوی در سازمان جهت مقابله با شهاب‌سنگ‌های اطلاعاتی، پیشنهاد می‌شود با به‌روز نگه‌داشتن سیستم‌های فناوری اطلاعات و پرکردن حفره‌ها و درزهای اطلاعاتی، شهاب‌سنگ‌های محیط دائماً مورد رصد و تحلیل قرار بگیرند و حرکت مستمر برمدار جذب اطلاعات محیطی، ادامه پیدا کند.

### سپاسگزاری

با تشکر از دکتر علی‌اصغر پورعزت و دکتر محمدعلی سرلک که راهگشای نظریه‌پردازی در حوزه دانش مدیریت برای ما بودند و همچنین دانشجویان خلاق مرکز دکتری دانشگاه پیام نور که در توسعه ایده نقش فعالی داشتند.

لازم است تا هماهنگی‌های بین بخشی و چند برازندگی در بین واحدها و کارکنان در سازمان افزایش پیدا کند که این کار می‌تواند با گردش شغلی و ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش هوشمند شکل بگیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در جهت خنثی‌سازی و یا مقابله فوری با شهاب‌سنگ‌های سازمانی از گروه‌های ضربت با رویکرد مدیریت بحران کمک گرفته شود. این گروه‌ها شامل افراد متخصص و خبره در زمینه مدیریت بحران باشند و به صورت آماده‌باش، در جهت رفع آسیب‌ها اقدام نمایند. پیشنهاد دیگر، چابک‌سازی سازمان به کمک بهره‌گیری از توانمندا و ساختارهای تکنولوژیک هوشمند جدید است که با استفاده از این ابزارها مدیران می‌توانند درک قوی‌تر و جامع‌تری نسبت به محیط بیرون سازمان داشته باشند و با تخصیص بهینه منابع میزان آسیب‌پذیری حاصل از شهاب‌سنگ را به حداقل‌ترین حالت ممکن برسانند. در شرایط بمباران شهاب‌سنگ‌های سازمانی، پیشنهاد می‌شود مدیران با راه‌اندازی سازوکار پناهگاه سازمانی، تمام سناریوهای ممکن برای شناسایی و خنثی‌سازی شهاب‌سنگ‌ها را از قبل از وقوع، طراحی کرده و با برآورد و تخمین میزان آسیب، برنامه‌های دوم و سوم سازمان را در این شرایط اجرا کنند تا بدین‌صورت، از مسخ سازمانی و ابهام شدیدی که سازمان را فراخواهد گرفت، جلوگیری به عمل آید.

ازجمله مهم‌ترین سازوکار مقابله با شهاب‌سنگ‌های سازمانی، استحکام‌سازی بخش‌های رسانه‌ای، مالی، روانی و

### References

- Acadia, S. (2020). The Organizational Trap-Gap Framework: A conceptual view of library dysfunction. *IFLA journal*, 46(1), 72-87.
- Alian, M., & Rostami, H. (2018). Assessing the spatial vulnerability of infrastructure in Yazd province with a passive defense approach. *Land Management*, 10. (In Persian)
- Anami Alamdari, S., Shafi'i, N., & Mottaqi, A. (2020). Theoretical analysis of chaos management model in global geopolitics. *International Journal of Geopolitics*, 17 (62), 203-228. (In Persian)
- Andrews, R., & Mostafa, A. M. S. (2019). Organizational goal ambiguity and senior public managers' engagement: does organizational social capital make a difference? *International Review of Administrative Sciences*, 85(2), 377-395.
- Angraini, M. S., Yuliana, R., & Haryadi, B. (2020). The Effect of Internal Control Effectiveness, Compliance with Accounting Rules and Information Asymmetry on the Tendency of Accounting Fraud with Accountability as a Moderating Variable. *International Colloquium Forensics Accounting and Governance (ICFAG)*.
- Asgarani, M., Asgarani, M., & Valizadeh Behrooz, F. (2018). Organizational metaphors of managerial diseases. *Rasade Moalem*. (In Persian)
- Atuesta, L. H., & Ponce, A. F. (2017). Meet the Narco: increased competition among criminal organisations and the explosion of violence in Mexico. *Global Crime*, 18(4), 375-402.
- Bali, M., & Rapelanoro, N. (2021). How to simulate international economic sanctions: A multipurpose index modelling illustrated with EU sanctions against Russia. *International Economics*, 168, 25-39.

- Bayaga, A., Flowerday, S., & Cilliers, L. (2017). IT risk and chaos theory: Effect on the performance of South African SMEs. *WMSCI 2017-21st World Multi-Conference Syst. Cybern. Informatics, Proc*,
- Beer, M., & Bosselmann, P. (2021). Trapped in the Bermuda Triangle Among Project, Process, and Line Organizations: Accelerating Complex Tech Development Projects. *Organization and Leadership in Disruptive Times: Design and Implementation Using the 3-P-Model*, 283-300.
- Belhaj, A., El Moumni, H., & Masmarr, K. (2020). Gravity Effects on Charged Accelerating AdS Black Holes Using Holographic Tools. *Advances in High Energy Physics*, 2020.
- Bijlsma, M. J., Tarkiainen, L., Myrskylä, M., & Martikainen, P. (2017). Unemployment and subsequent depression: A mediation analysis using the parametric G-formula. *Social Science & Medicine*, 194, 142-150.
- Bima, A. A. N. A. W., & Wikrama, S. (2021). THE LONG ROAD TO DISSOLUTION OF SOCIAL ORGANIZATIONS IN INDONESIA. *Proceeding 14th ADRI 2017*, 435.
- Binesh, m. (2012). Managerial metaphors: The place of metaphor in language and organizational theories. Industrial Management Institute. (In Persian)
- Bloom, S. L. (2017). Some guidelines for surfing the edge of chaos, while riding dangerously close to the black hole of trauma. *Psychotherapy and Politics International*, 15(2), e1409.
- Boje, D. M. (2012). Reflections: What does quantum physics of storytelling mean for change management? *Journal of Change Management*, 12(3), 253-271.
- Carter, L. R. (2021). Climbing out of a software black hole. *Software: Practice and Experience*.
- Catino, M. (2019). *Mafia organizations*. Cambridge University Press.
- Chang, Y. -P., Hu, H. -H., & Lin, C. -M. (2021). Consistency or Hypocrisy? The Impact of Internal Corporate Social Responsibility on Employee Behavior: A Moderated Mediation Model. *Sustainability*, 13(17), 9494.
- Chen, S. X., Lam, B. C., Liu, J. H., Choi, H. S., Kashima, E., & Bernardo, A. B. (2021). Effects of containment and closure policies on controlling the COVID-19 pandemic in East Asia. *Asian Journal of Social Psychology*, 24(1), 42-47.
- Covello, V. T., McCallum, D. B., & Pavlova, M. T. (2012). *Effective risk communication: the role and responsibility of government and nongovernment organizations* (Vol. 4). Springer Science & Business Media.
- Cranston, J. A. (2015). Navigating the Bermuda triangle of teacher hiring practices in Canada. *The complexity of hiring, supporting, and retaining new teachers across Canada*, 128-149.
- Dargahi, H. (1391). Organizational behavior: ethical or unethical [Research]. *Medical Ethics and History of Medicine*, 5(7), 1-14.
- de Souza, C. L., & Kuniyoshi, M. S. (2020). Comparative study between chaos theory and the innovation process. *Pensamento & Realidade*, 35(3).
- Deghatti, A., Yaghoubi, N. (2021). Identifying the factors affecting the establishment and development of e-government in government organizations. *Governance and Development Quarterly*, 2(2), 1-25. (In Persian)
- Dihimpour, M., Miandari, K., Najjari, R., & Abedi Jafari, H. (2018). The effect of organizational transparency on the management of organizational trauma through social capital mediation. *Scientific Journal of "Social Capital Management"*, 5 (3), 337-363. (In Persian)
- Doron, Y. (2018). The black hole in the social unconscious: a collective defence against shared fears of annihilation. In *Group Analysis in the Land of Milk and Honey* (pp. 75-88). Routledge.
- ElZomor, M., Burke, R., Parrish, K., & Gibson Jr, G. E. (2018). Front-end planning for large and small infrastructure projects: Comparison of project definition rating index tools. *Journal of Management in Engineering*, 34(4), 04018022.
- Etebarian, A., & Kaviani, A. (2020). Comparison of organizational injuries in terms of high and low levels of the organization (Case study: Isfahan police command staff). *Isfahan Law Enforcement Quarterly*, 1399 (23), 55-75. (In Persian)
- Fayyaz, A., Chaudhry, B. N., & Fiaz, M. (2021). Upholding Knowledge Sharing for Organization Innovation Efficiency in Pakistan. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 4.

- Ferus, M., Kubelík, P., Petera, L., Lenža, L., Koukal, J., Křivková, A., Laitl, V., Knížek, A., Saeidfirozeh, H., & Pastorek, A. (2019). Main spectral features of meteors studied using a terawatt-class high-power laser. *Astronomy & Astrophysics*, 630, A127.
- Forsten-Astikainen, R., Hurmelinna-Laukkanen, P., Lämsä, T., Heilmann, P., & Hyrkäs, E. (2017). Dealing with organizational silos with communities of practice and human resource management. *Journal of Workplace Learning*.
- Freire, L. O., & de Andrade, D. A. (2021). Entering new markets: nuclear industry challenges. *Brazilian Journal of Radiation Sciences*, 9(2B).
- Gaidarski, I., & Minchev, Z. (2021). Insider Threats to IT Security of Critical Infrastructures. *Digital Transformation, Cyber Security and Resilience of Modern Societies*, 84, 381.
- Garvie, L. A., Ma, C., Ray, S., Domanik, K., Wittmann, A., & Wadhwa, M. (2021). Carletonmooreite, Ni<sub>3</sub>Si, a new silicide from the Norton County aubrite meteorite. *American Mineralogist: Journal of Earth and Planetary Materials*, 106(11), 1828-1834.
- Gaspar, M., Cristovão, L., & Tenera, A. (2019). Theory of Constraints Thinking Processes on Operational Lean Programs Management Improvement: An Energy Producer Company Case. Doctoral Conference on Computing, Electrical and Industrial Systems,
- Ghorbani, A., Moghadam, M., & Harandi, A. (2018). Investigating the effect of quantum management skills on employees' innovative performance with regard to the role of knowledge acquisition capacity and knowledge sharing (Case study: staff of Beheshti University of Medical Sciences). *Journal of Governmental Organizations Management*, 8 (No. 1 (29)), 155-168. (In Persian)
- Gimmon, E., & Aiche, A. (2021). The effect of number of competitors in SME markets. *Israel Affairs*, 1-11.
- Glazer, S. (2021). Organizational role ambiguity as a proxy for uncertainty avoidance. *International Journal of Intercultural Relations*, 85, 1-12.
- Gómez-Nubla, L., Aramendia, J., de Vallejuelo, S. F. -O., & Madariaga, J. M. (2018). Analytical methodology to elemental quantification of weathered terrestrial analogues to meteorites using a portable Laser-Induced Breakdown Spectroscopy (LIBS) instrument and Partial Least Squares (PLS) as multivariate calibration technique. *Microchemical Journal*, 137, 392-401.
- Grandhi, S. A., Plotnick, L., & Hiltz, S. R. (2020). An internet-less world? Expected impacts of a complete internet outage with implications for preparedness and design. *Proceedings of the ACM on human-computer interaction*, 4(GROUP), 1-24.
- Hadaei, M., Alwani, S. M., Yazdani, M., Yazdani, H. R., & Zarei Matin, H. (2020). Competitive Advantage (Cooperation and Competition) in Government Organizations: Human and Process Enhancement. *Public Management Perspectives*, 11 (2), 15-33. (In Persian)
- Haddad, A., Ameen, A. A., & Mukred, M. (2018). The impact of intention of use on the success of big data adoption via organization readiness factor. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(1), 43-51.
- Hall, C., Johnsen, M. G., & Carley, J. (2021). On the correction of temperatures derived from meteor wind radars due to geomagnetic activity. *Experimental Results*, 2.
- Hashemian, S.M.H., Pourezat, A. A. (2010). Introduction to Hermeneutics in the Realm of Organizational Cognition and Management. *Methodology of Humanities*, 53 (13), 85-114 (In Persian).
- Huang, D. (2021). The Problems of Verbal Communication in Different Organizational Models: abstract of master's thesis/Huang Dijng; Belarusian State University, Faculty of Philosophy and Social Sciences, Department of Social Communication; Scientific supervisor Michael. A. Guliuk.
- Igorevna, S. K. (2021). The impact of the trade war between the United States and the People's Republic of China on the economy of the Socialist Republic of Vietnam.
- Ikeziri, L. M., Souza, F. B. d., Gupta, M. C., & de Camargo Fiorini, P. (2019). Theory of constraints: review and bibliometric analysis. *International Journal of Production Research*, 57(15-16), 5068-5102.
- Kanat, S. (2021). International System, Transformation of Terrorism and Chaos Theory. In *Chaos, Complexity and Leadership 2020* (pp. 107-120). Springer.



- Kereszturi, Á., Barta, V., Bondár, I., Czanik, C., Igaz, A., Mónus, P., Rezes, D., Szabados, L., & Pál, B. (2021). Review of synergic meteor observations: linking the results from cameras, ionosondes, infrasound and seismic detectors. *Monthly Notices of the Royal Astronomical Society*, 506(3), 3629-3640.
- Kheirandish, M., Shakeri Navai, G., Ghanizadeh, A., & Baziar, A. (2017). Pathology of the effectiveness of the use of information technology and administrative services in the Civil Service Management Law. *Journal of Governmental Organizations Management*, 4 (No. 2 (14 consecutive)), 117-136. (In Persian)
- Koronis, E., & Ponis, S. (2018). Better than before: the resilient organization in crisis mode. *Journal of Business Strategy*.
- Kurpjuweit, S., Reinerth, D., & Wagner, S. M. (2018). Supplier Innovation Push: Timing Strategies and Best Practices A number of motivating and moderating factors influence suppliers' decisions to involve customers in the innovation process. *Research-Technology Management*, 61(2), 47-55.
- Kuruville, S. J. (2017). Theory of Constraints and the Thinking Process. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 11(1).
- Laurell, C., & Sandström, C. (2017). The sharing economy in social media: Analyzing tensions between market and non-market logics. *Technological Forecasting and Social Change*, 125, 58-65.
- Li, H., & Zhang, R. (2021). Multi-Angle Analysis of Technological Innovation. *Open Access Library Journal*, 8(7), 1-7.
- Logical, m. (1398). Deviation of managers and its role in the formation of social harms in organizations. *Islamic Studies of Social Injuries*, 2 (1), 11-34. (In Persian)
- Mabin, V. J., & Balderstone, S. J. (2020). *The world of the theory of constraints: a review of the international literature*. CRC Press.
- Mallard, G. (2017). Rules and Monitoring Systems—Complementary or Conflicting Logics?: A Response to Fleur Johns. *AJIL Unbound*, 111, 187-192.
- Martínez-Costa, M., Jiménez-Jiménez, D., & Dine Rabe, H. A. (2019). The effect of organisational learning on interorganisational collaborations in innovation: an empirical study in SMEs. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(2), 137-150.
- Matthes, M., van Orman, J. A., & Kleine, T. (2020). Closure temperature of the Pd-Ag system and the crystallization and cooling history of IIIAB iron meteorites. *Geochimica et Cosmochimica Acta*, 285, 193-206.
- Mentzer, M. S. (2020). Linguistics as Metaphor in Organizational Regularization and Decay. *American Journal of Management*, 20(5), 33-38.
- Moilanen, J., Gritsevich, M., & Lyytinen, E. (2021). Determination of strewn fields for meteorite falls. *Monthly Notices of the Royal Astronomical Society*, 503(3), 3337-3350.
- Morais-Storz, M., & Nguyen, N. (2017). The role of unlearning in metamorphosis and strategic resilience. *The Learning Organization*.
- Mullah Abbasi, H., Vahdati, H., Sepahvand, R., & Ismaili, M. (2017). Explain the causes of organizational paranoia based on data foundation theory. *Journal of Governmental Organizations Management*, 5 (No. 4 (20 consecutive)), 31-38. (In Persian)
- Nathan, D., & Ahmed, N. (2018). Technological change and employment: Creative destruction. *The Indian Journal of Labour Economics*, 61(2), 281-298.
- Navamarat, P. (2018). Strategies to Decrease Business Failure in Small and Medium-Sized Enterprises.
- Nusratullin, I., Yarullin, R., Ismagilova, T., Eremeeva, O., & Ermoshina, T. (2021). Economic and financial results of the USA and the European Union sanctions war against Russia: first results. *Cuestiones Políticas*, 39(68).
- Olsen, J. P. (2019). Political Science and Organization Theory Parallel Agendas but Mutual Disregard. In *Political choice* (pp. 87-119). Routledge.
- Peretz, H. V. (2021). A perspective on organizational decline in the public sector: A case study. *Public Money & Management*, 41(2), 161-171.

- Petit, N., & Teece, D. J. (2021). Innovating big tech firms and competition policy: favoring dynamic over static competition. *Industrial and Corporate Change*.
- Purezt, A. A., Roozbehani, Kh., Taheri Attar, Gh., & Saadabadi, A. A. (2014). Organization as a Phoenix: A Reflection on the Life and Death of Social Organizations (Case Study: Construction Jihad). *Public Administration*, 6 (3), 419-436. (In Persian)
- Puyod, J. V., & Charoensukmongkol, P. (2021). Effects of workplace rumors and organizational formalization during the COVID-19 pandemic: a case study of universities in the Philippines. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Rahmani, H., Rajabi Vasokolaee, G., Saeidpour, J., Rezaei, M., Niakan, S., & Khosravi, B. (2018). Pathology of Human Resources in Imam Khomeini Hospital Complex Based on Applying Three-Dimensional Model [Original Article]. *Hospital*, 16(4), 35-41.
- Rahnavard, F. (1399). Organizational Black Hole Theory [Research]. *Journal of Management and Development Process*, 33(1), 27-56.
- Rastegar, A., Daj Khosh, S., & Homayouni, Gh. (2018). Development of methodology and theoretical framework in philosophical critique of theories of organization and management (Case study: Critique of chaos theory). *Journal of Human Resources Studies*, 7 (3), 125-140.
- Razavian, M., Rialti, R., Marzi, G., Silic, M., & Ciappei, C. (2018). Ambidextrous organization and agility in big data era: the role of business process management systems. *Business Process Management Journal*.
- Roshandel, T., Razi, H., & Labbafi, S. (2014). Pathological study of the policy-making process in the Broadcasting Organization of the Islamic Republic of Iran. *Public Management*, 4 (10), 79-100. (In Persian)
- Rubin, A., & Ma, C. (2021). *Meteorite mineralogy* (Vol. 26). Cambridge University Press.
- Saadabadi, A. A., & Azimi, A. (2019). Organizational Vulnerability Assessment Model. *Journal of Governmental Organizations Management*, 7 (No. 4 (28)), 103-116. (In Persian)
- Samadi, A. H., Owjimehr, S., & Halafi, Z. N. (2021). The cross-impact between financial markets, Covid-19 pandemic, and economic sanctions: The case of Iran. *Journal of policy modeling*, 43(1), 34-55.
- Sarafizadeh Qazvini, A., & Eftekhari, M. (2016). An Introduction to Management Metaphors and Their Role in Organizing the First International Conference on New Business and Organizational Intelligence Management Paradigms. (In Persian)
- Sarkar, E., Kozlovsky, A., Ulich, T., Virtanen, I., Lester, M., & Kaifler, B. (2021). Improved method of estimating temperatures at meteor peak heights. *Atmospheric Measurement Techniques*, 14(6), 4157-4169.
- Schweisfurth, T. G., & Raasch, C. (2018). Absorptive capacity for need knowledge: Antecedents and effects for employee innovativeness. *Research Policy*, 47(4), 687-699.
- Shajari, M., Asghari Sarem, A., & Samadi, A. (2021). Conceptualization of organizational stroke (antecedents, instances and consequences). *Public Administration*, 13 (1), 77-102. (In Persian)
- Strauss, A., & Corbin, J. (2011). *Principles of Qualitative Research Method: Basic Theory. Procedures and Methods, Translation by Biok Mohammadi, Tehran, Human Sciences Research and Cultural Studies Institute*.
- Sulimov, A., & Karpov, A. (2021). Simulation of Spatial Correlation of Polarization Characteristics for Meteor Radio Reflections. 2021 Systems of Signals Generating and Processing in the Field of on Board Communications,
- Swartout, S., Boykin, S., Dixon, M., & Ivanov, S. (2015). Low morale in organizations: A symptom of deadly management diseases. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(1), 17-23.
- Tehrani, R., Rahbar, A., Saberi, J., & Ghorbanzadeh, S. (2011). Chaos theory and stock market behavior (case study of Tehran Stock Exchange). *Scientific Journal of "Organizational Culture Management"*, 8 (22), 21-50. (In Persian)
- Terwel, K. (2017). Contributing human and organizational factors for damage of Bos & Lommer plaza in Amsterdam. 39th IABSE Symposium-engineering the future. Vancouver: IABSE,

- Turk, J. V., Jin, Y., Stewart, S., Kim, J., & Hipple, J. (2012). Examining the interplay of an organization's prior reputation, CEO's visibility, and immediate response to a crisis. *Public Relations Review*, 38(4), 574-583.
- Ulrich, F., & Nielsen, P. A. (2020). Chaos and creativity in dynamic idea evaluation: Theorizing the organization of problem-based portfolios. *Creativity and Innovation Management*, 29(4), 566-580.
- Verbree-Willemsen, L., Zhang, Y. -N., Gijssberts, C. M., Schoneveld, A. H., Wang, J. -W., Lam, C. S., Vernooij, F., Bots, M. L., Peelen, L. M., & Grobbee, D. E. (2018). LDL extracellular vesicle coagulation protein levels change after initiation of statin therapy. Findings from the METEOR trial. *International journal of cardiology*, 271, 247-253.
- Vida, D., Šegon, D., Gural, P. S., Brown, P. G., McIntyre, M. J., Dijkema, T. J., Pavletić, L., Kukić, P., Mazur, M. J., & Eschman, P. (2021). The Global Meteor Network—Methodology and first results. *Monthly Notices of the Royal Astronomical Society*, 506(4), 5046-5074.
- Woodside, J. M. (2018). Organizational health management through metaphor: a mission-based approach. *Journal of health organization and management*.
- Wordsworth, R., & Nilakant, V. (2021). Unexpected change: Career transitions following a significant extra-organizational shock. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103555.
- Zhang, A., Cui, Y., Li, N., & Li, S. (2020). The Effects of Opportunity Alertness and Competitive Tension on Organizational Change Strategies. In *Sustainability in the Entrepreneurial Ecosystem: Operating Mechanisms and Enterprise Growth* (pp. 213-230). IGI Global.
- Živkov, D., Manić, S., & Pavkov, I. (2021). Nonlinear examination of the 'Heat Wave' and 'Meteor Shower' effects between spot and futures markets of the precious metals. *Empirical Economics*, 1-26.