

Research Paper

Designing a regional model for the conceptual pattern of the dark aspects of the phenomenon of organizational myth based on religious teachings in line with territorial planning

Ali sheyda¹, Saeid saeida ardekani^{*2}, Mehdi sabokro³

1. PhD Student, Faculty of Economics, Management & Accounting, Yazd University, Yazd, Iran
2. Professor, Faculty of Economics, Management and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran.
3. Associate Professor, Faculty of Economics, Management & Accounting, Yazd University, Yazd, Iran.

ARTICLE INFO

PP: 768-786

Use your device to scan and
read the article online



Keywords:

organizational myth, religious teachings, theme analysis, Shahid Sadougi University of Medical Sciences.

Abstract

The current research has been carried out with the aim of designing a concept model of the dark aspects of the phenomenon of organizational myth based on religious teachings. The current research is qualitative and based on data theorizing. The data was collected through an in-depth semi-structured interview among 10 experts in the field of dark aspects of the phenomenon of organizational myths based on religious teachings. The samples were selected and collected by sampling method. Data analysis was done according to (Corbin and Strauss, 2015) using MAXQDA 2020 software in three stages of open, central and selective coding. In order to identify the dimensions and components of the dark aspects of the phenomenon of organizational myth based on religious teachings, in-depth interviews were conducted with specialists and managers of Yazd University of Medical Sciences. The research model was extracted based on the identification of 1015 open codes, linking the codes to 215 concepts and 31 main categories (in 12 categories).

Citation: sheyda, A. , saeida ardekani, S. and sabokro, M. (2023). Designing a regional model for the conceptual pattern of the dark aspects of the phenomenon of organizational myth based on religious teachings in line with territorial planning. *Geography (Regional Planning)*, 13(51), 768-786

DOI: 10.22034/jgeoq.2025.371045.3950

***Corresponding Author:** Seyed Hasan Hataminasab, **Email:** dr.hataminasab@iau.ac.ir

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

Extended Abstract

Introduction

The study and investigation of the dark aspects of the phenomenon of organizational myth is a young field that has attracted the attention of many scientists and researchers in the last two decades, and many have defined or classified this category. This field has a wide range of behaviors that have crossed the norms and standards. Therefore, considering this theme, the dark aspects of the phenomenon of organizational myth can have a positive or negative aspect (Siq and Washit, 2021: 164). Employment is an inevitable necessity for the continuation of life and the survival of society. It is the undisputed right of every human being to freely choose a job. On the other hand, choosing a job is a multifaceted and complex process that includes all areas of an individual's life. Psychoanalytic theory makes an important contribution to theories of career development by adding unconscious dimensions to job choice (Normijati et al., 2021). Brill (1949) considers unconscious motivations to be the basis of all behavior, including career choice. In his opinion, career choice is an area of behavior in which society allows an individual to combine the principles of pleasure and reality.

Methodology

Considering the main purpose of this research, which is to design a conceptual model of the dark aspects of the phenomenon of organizational myth based on religious teachings, the researchers found that the appropriate research method to answer the main research question should be exploratory in order to be able to meet the research objectives. However, since the dimensions and components of the dark aspects of the phenomenon of organizational myth based on religious teachings were not clear, the researcher could not use the quantitative method, so the qualitative method was used. Considering that the researcher is trying to provide a model for the dark aspects of the phenomenon of organizational myth based on religious teachings at Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd. He has chosen a qualitative research method. Among qualitative methods, since the "grounded theory" or "grounded data" method is a method that, in addition to determining the general structure of the phenomenon under consideration, presents a

general theory about the subject by providing an analytical approach and establishing a relationship between the main structure and the process of action/interaction, such a qualitative method has been chosen to conduct the research. Therefore, to achieve a systematic pattern, the Strauss and Corbin method should be used. Based on this method, all data are presented in the form of a conceptual model that includes 6 sections: causal conditions, background conditions, intervening conditions, consequences, and strategies about the central phenomenon. The participants of this study were 10 experts and specialists in the field of the dark aspects of the phenomenon of organizational myth based on religious teachings. The research sampling is based on the theoretical sampling method. The sample size continued until saturation was reached.

Results and Conclusion

The results of the study showed that the dark aspects of organizational myth include the creation of negative thoughts, inappropriate competition, deviation from organizational values and principles, and reduced trust and solidarity among organizational members. These aspects can weaken organizational performance and performance, increase tensions and reduce employee satisfaction, and instability in organizational culture. As a conclusion, the dark aspects of the organizational myth phenomenon can have very negative and unpleasant effects on organizational culture, performance, and performance. These aspects include deviation from values and principles, ignoring suggested opinions, promoting a culture of violence and pressure, excessive control and power, lack of interaction and transparency, inflexibility and helplessness, isolation and dependence, and reduced performance and capabilities. The results of this study are consistent with the findings of Bavandpour and Zahedi (2017), who showed that individual factors (cognitive and personality characteristics of individuals), group (interactions of individuals), organizational (including structure, processes and tasks), and environmental (including cultural factors, resources, legal and power and politics) are effective in the emergence of the dark aspects of the organization. Asadi's (2017) findings showed that the influence of myth has existed everywhere in the life of traditional humans and this effect can also be found in the common man and thinker of the modern era.

Because today's man is the same technomancer rebel and the same Prometheus who rebels for greater knowledge and uses his emotions to crystallize greater awareness. And with the findings of Dashti et al. (1401) who showed that 118 concepts from the open codes of the interviews were categorized into 24 subcategories and 12 main categories, which were placed in the form of a paradigm model in the form of six main categories, which are: causal conditions (organizational causes and individual causes), contextual (intra-organizational environment and extra-organizational environment), intervening (employee characteristics and manager characteristics), central phenomenon (dark aspects of the organization), strategies (personal development strategies and organizational level strategies) and consequences (individual, organizational and social consequences). The obtained model describes the dark aspects of the organization in the higher education system based on the theory of social interactionism in a deep and rich way. It is consistent and aligned. Every human being's mind is made up of two parts: the conscious and the unconscious. Therefore, humans do many things voluntarily and many other things without wanting to. Every man and woman is connected to another element of the opposite sex in their being. These two images are related to the soul and the necessity of each person's existence. The more a person is influenced by the unconscious, the more these images are manifested in him. Asghari Sarem et al. (2016) who showed that human resource managers of organizations need to develop employees by increasing their storytelling skills in themselves and the organization. And with the findings of Ganzin et al. (2014) who showed (1) the narrative and rhetorical devices used in speech, (2) the role and characteristics of a myth or hero's journey in speech, and (3) the archetypes or "myths" of the myth that Jobs uses to narrate his journey on the Apple computer and in his broader life. This speech creates Jobs as a mythic hero and connects Jobs' achievements to broader social myths. This chapter contributes to

the study of process organizations by developing a process-oriented framework for understanding how myths are created and used to legitimize organizations. With the findings of Yazbanshenas and Aghaei (2019) who showed that human resource development is effective in the ability to confront the dark aspects of the organization. And with the findings of Escobar et al. (2019) who showed that it allows for the recognition of a set of values, beliefs, and ideologies that inscribe individuality in the organization, this study aims to provide a conceptual tool for organizational management by analyzing and interpreting myths in organizations. The said tool can be easily implemented, as demonstrated in its practical application to analyze innovation in the city of Medellín, Colombia. In the past, Medellín was associated with drug trafficking and destruction, and today it is known as the most innovative city in the world. With the findings of Sergão and Kratz (2022) who showed that in mastering the art of crisis, any organizational crisis becomes an existential crisis and the organizational myth is invoked to chart a course of action that ensures continued organizational cohesion around the values expressed in the myth. Since a new course of action is constrained by the logic of the myth, it does not disrupt the organization's distinctive character and historical heritage. Since the organizational myth, due to its symbolic nature, offers multiple frames of reference, it allows for the reprioritization and reinterpretation of its constituent values, thus providing a space for successful adaptation to new circumstances. Our findings contribute to the historical turn and the revival of old institutionalism in organizational studies. It is consistent and aligned. In justification of this, it can be stated that organizational leaders must be able to identify existing myths and use them as opportunities to enhance organizational culture and performance. They can prevent the negative effects of myths by improving communication, building motivation, and creating a culture based on organizational values and principles, and instead use them as a tool to advance organizational goals.

References

1. Asadi, Shaham. (2017). Recognizing Man and Myth in the Present Age. *Journal of Nations Research*, Year 2, Issue 23, pp. 141-156.
2. Asghari Sarem, Ali, Danaei Fard, Hassan, Fani, Ali Asghar, Gholipour, Arian. (2016). Analyzing the Role of Organizational Storytelling in Human Resources Development, A Survey of Research Literature. *Journal of Public Administration*, Year 8, Issue 1, pp. 181-218. Bavandpour, Maryam and Zahedi, Shams El-Sadat. (2017). Identifying Factors Affecting the Emergence of Dark Aspects of Organizations Using the

- Metasynthesis Method. Fourth National Conference on Management, Accounting and Economics, Tehran.
3. Jafarina, Saeed, Hassanpour, Akbar, Khairandish, Mehdi and Ebrahim Pour Ahandani, Atefeh. (2019). Model of strategies for managing deviant political behavior in the banking industry with a qualitative approach. *Journal of Change Management*, Year 12, Issue 1, pp. 99-118.
 4. Hassan, Mostafa, Seyed Javadin, Seyed Reza, Fayazi, Marjan and Seyed Naqvi, Mir Ali. (2010). Presenting a model for implementing the center of thought in the banking industry: a data-based approach. *Quarterly Journal of Human Resources Studies*, Year 10, Issue 4, pp. 3-21.
 5. Dashti, Roya, Asadi, Esmail, Zolfaghari Zafarani, Rashid. (2012). Presenting a model of the dark aspects of the organization based on the theory of social interactionism in the higher education system. *Quarterly Journal of Human Resources Studies*, Year 12, Issue 1, pp. 77-106.
 6. Raisi, Asiah, Nastizaei, Naser. (2019). Investigating the relationship between organizational cynicism and organizational anti-civic behavior with the mediating role of organizational jealousy. *Journal of Career and Organizational Counseling*, Year 11, Issue 38, pp. 117-136.
 7. Sa'i, Elham, Bashlideh, Kiyomart, Marashi, Seyed Ali, and Arshadi, Nasrin. (2010). Designing and testing a model of some antecedents and consequences of perceived work politics in employees of Abadan Oil Refining Company. *Journal of Organizational Culture Management*, Year 18, Issue 1, pp. 69-90.
 8. Fattahi, Farhad, Jahangirfard, Majid, and Mehdizadeh, Ali. (2010). The effect of managers' self-interested behaviors on the occurrence of employees' deviant behaviors. *Journal of Police Order and Security*, Year 13, Issue 49, pp. 188-212.
 9. Morshidi Tonekabani, Mohammad Hassan. (1400). Investigating the relationship between deviant behaviors of employees in organizational trauma at Ilam University of Medical Sciences. *Two Quarterly Journals of Educational Studies*, Year 17, Issue 1, pp. 44-50.
 10. Malekshahi, Fatemeh, Farhangi, Ali Akbar, Shafii, Meysam and Zarei Matin, Hassan. (1398). Developing the concept of organizational citizenship behavior with reference to its dark aspects, *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, Year 8, Issue 29, pp. 133-158.
 11. Vahabzadeh Moghadam, Fatemeh Sadat, Khaef Elahi, Ahmad Ali and Delhka, Jalil. (1400). Reducing employee procrastination with temperament typology. *Human Resources Studies Quarterly*, Year 11, Issue 1, pp. 127-150.
 12. Al-Madadha, A., Al-Adwan, A. S., & Zakzouk, F. A. (2021). Organisational Culture and Organisational Citizenship Behaviour: The Dark Side of Organisational Politics. *Organizacija*, 54(1).
 13. He, J., & Zheng, H. (2021). Prediction of crime rate in urban neighbour hoods based on machine learning. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 106, 104460.
 14. Neale, C. A. (2019). The relationship between OCB, CWB, job crafting, values, and personality: The dark side of job crafting. North Carolina State University.
 15. Noermijati, N., Firdaus, E., & Baltimurik, R. (2021). The effects of personality, deviant behavior, and employee engagement on frontline employees' organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(3), pp.1033-1044.
 16. O'Connor, P. J., Stone, S., Walker, B. R., & Jackson, C. J. (2017). Deviant behavior in unconstrained environments: Sensation-seeking predicts workplace deviance in shallow learners. *Personality and Individual Differences*, 108, pp. 20-25.
 17. Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: A longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), pp. 275-285.
 18. Singh, L. B., & Vashisht, A. (2021). From verbal abuse to intention to leave: role of engagement and emotional exhaustion. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(2-3), pp.161-185.

مقاله پژوهشی

طراحی مدلی منطقه ای برای الگوی مفهوم جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی

در راستای آمایش سرزمینی

علی شیدا - دانشجوی دکتری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

سعید سعیدا اردکانی* - استاد، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

مهدی سبک رو - دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>شماره صفحات: ۷۶۸-۷۸۶</p> <p>از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید</p> 	<p>تحقیق حاضر با هدف طراحی الگوی مفهوم جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی صورت گرفته است. پژوهش حاضر کیفی و از نوع نظریه پردازی داده بنیاد است. داده ها با مصاحبه عمیق نیمه ساختمند از میان ۱۰ نفر از خبرگان حوزه جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی انجام گرفت. نمونه ها با روش نمونه گیری انتخاب و گردآوری شدند. تجزیه و تحلیل داده ها به روش (کوربین و استراوس، ۲۰۱۵) با استفاده از نرم افزار MAXQDA 2020 در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی مصاحبه‌های عمیق با متخصصان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی یزد، انجام شده است. مدل پژوهش بر اساس شناسایی ۱۰۱۵ کد باز، ارتباط دهی کدها به ۲۱۵ مفهوم و ۳۱ مقوله اصلی (در ۱۲ طبقه) استخراج گردید.</p>
<p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>اسطوره سازمانی، آموزه های دینی، تحلیل مضمون، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی.</p>	

استناد: شیدا، علی ، سعیدا اردکانی، سعید و سبک رو، مهدی . (۱۴۰۲). طراحی مدلی منطقه ای برای الگوی مفهوم جنبه‌های تاریک پدیده

اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی در راستای آمایش سرزمینی. فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)، ۱۳(۵۱)، ۷۶۸-۷۸۶

DOI: 10.22034/jgeoq.2025.371045.3950

مقدمه

مطالعه و بررسی جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره‌سازمانی، حوزه جوانی است که توجه دانشمندان و پژوهشگران بسیاری را در دو دهه اخیر به خود جلب کرده است و بسیاری، این مقوله را تعریف یا طبقه بندی کرده اند. این حوزه دارای طیف وسیعی از رفتارهاست که از هنجارها و استانداردها عبور کرده اند. بنابراین، با در نظر گرفتن این مضمون، جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره‌سازمانی می‌توانند جنبه مثبت یا منفی داشته باشد (سیق و واشیت^۱، ۲۰۲۱: ۱۶۴). اشتغال برای ادامه زندگی و بقای جامعه، ضرورتی اجتناب ناپذیر است. حق مسلم هر انسانی است که شغلی را بطور آزادانه انتخاب نماید. از طرفی انتخاب شغل یک فرایند چندوجهی و پیچیده است که تمام حوزه‌های زندگی فرد را شامل می‌شود نظریه روان‌تحلیلگری، مشارکت مهمی را با نظریه‌های رشد شغلی به وسیله‌ی افزودن ابعاد ناهشیار به انتخاب شغل برقرار می‌کند (نورمیجاتی و همکاران^۲، ۲۰۲۱). بریل^۳ (۱۹۴۹) انگیزه‌های ناهشیار را پایه و اساس تمام رفتارها از جمله انتخاب شغل می‌داند. به عقیده‌ی وی انتخاب شغل حوزه‌ای از رفتار است که در آن جامعه به فرد اجازه می‌دهد تا اصول لذت و واقعیت را با هم ترکیب کند. آنارو^۴ (۱۹۵۶) نحوه ارضای نیازها در کودکی و سبک تربیتی والدین را در انتخاب شغل آینده‌ی افراد مؤثر می‌داند (کانر و همکاران^۵، ۲۰۱۷: ۲۲). بوردین، نچمن و سیگال^۶ (۱۹۶۹) ارضای سائق‌های غریزی را علت انتخاب شغل خاص می‌دانند (وهاب زاده مقدم و همکاران، ۱۴۰۰). عوامل ناهشیار علاوه بر تأثیری که بر انتخاب شغل می‌گذارند، در ادامه دادن شغل و رفتارهای سازمانی تأثیر می‌گذارند. سازمان‌ها متشکل از مجموعه‌ای از افراد هستند که طبق یک ساختار معین و با اهدافی خاص، گرد هم آمده‌اند و نقش‌هایی را ایفا می‌کنند (ملک شاهی و همکاران، ۱۳۹۸). فرانکلین^۷ (۲۰۰۳) گرچه هدف تشکیل کلیه سازمان‌ها رسیدن به بهره‌وری و بازده مطلوب و محقق کردن اهداف سازمانی است اما این مسئله را نباید از یاد برد که گاهی سازمان‌ها هم مانند افراد علائم نوروتیک را از خود نشان می‌دهند که می‌تواند منجر به ناکامی برای کارکنان و کاهش تولید و کارایی برای سازمان شود که این مهم نشأت گرفته از جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره‌سازمانی است (اولافسن و همکاران^۸، ۲۰۱۷). هربرت اسپنسر^۹ جامعه‌شناس تکاملی و طرفدار داروینیسیم اجتماعی، جامعه را یک اندام برتر می‌داند که از تکامل اندام‌های فردی ایجاد شده است. او می‌گوید: «تقویت آدم‌های بی‌ارزش به زیان آدم‌های ارزشمند، ستمکاری شدیدی است و این کار، یک نوع تدارک عمدی فلاکت برای نسل‌های آینده است (ال مددها و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱). کوشش کلی طبیعت، خلاص شدن از شر چنین آدم‌ها و پاک کردن جهان از لوٹ آنها و بارور کردن فضا برای آدم‌های شایسته است. اگر آنها به اندازه‌ی کافی برای زندگی کردن شایستگی نداشته باشند خواهند مرد و چه بهتر که بمیرند (جعفری نیا و همکاران، ۱۳۹۹). چنانچه این دیدگاه تکاملی و مبتنی بر تنازع بقا در روابط انسانی و سازمانی رسوخ کند سرمنشأ بسیاری از تعارضات فردی و سازمانی خواهد بود. نیچه قدرت را تعیین کننده پنهان رفتار انسان می‌داند و معتقد است هیچ دو انسانی با یکدیگر ارتباط برقرار نمی‌کنند مگر اینکه به صورت پنهان یا آشکار بخواهند قدرت خود را به دیگری تحمیل کنند (حسان و همکاران، ۱۳۹۹). جان جانسون^{۱۱} (۲۰۰۶) می‌گوید: تصور من از علم در طول سالها تغییر کرده است، بخشی از آن به دلیل مطالعه در رشته اساطیر است. او می‌گوید: من قبلاً فکر می‌کردم علم راهی برای اثبات حقایق مسلم و قطعی در جهان است. ولی هرچه بیشتر مطالعه کردم متوجه شدم که ما در علم، بیشتر سعی می‌کنیم به جای اثبات حقایق غیر قابل انکار، واقعیت را مدل سازی کنیم. ما همواره دنبال بهترین الگوهای واقعیت‌ها هستیم، نه برای بینش بهتر که برای

1 - Singh & Vashisht

2 - Noermijati & etal

3 - Braille

4 - Anaro

5 - O'Connor & etal

6 - Nachman & Segal

7 - Franklin

8 - Olafsen & etal

9 - Herbert Spencer

10 - Al-Madadha & etal

11 - John Johnson

ثابت کردن دیدگاه و بینش خودمان (رئسی و ناستی زایی، ۱۳۹۸). یک الگوی علمی خوب، الگویی نیست که تلاش کند تمام جزئیات یک واقعیت را داشته باشد؛ بلکه الگوی علمی خوب باید بتواند کلید متغیرهایی که پیشامدهای جهان را پیش بینی می کند، شناسایی کند. درست مثل یک اسطوره خوب که با ارائه بینش کافی درباره جهان، به ما در سفر زندگی کمک می کند می - دهند (توزان و همکاران^۱، ۲۰۱۷: ۳۹۳). کاسیرر اسطوره سازمانی را شکلی از تفسیر می داند که قائم به ذات است و با آنکه از عناصر ذهنی بهره می برد ولی خود را بیان می کند (مرشدی تنکابنی، ۱۴۰۰). کاسیرر اسطوره، هنر، زبان و علم را به گونه نماد می داند "نماد نه به معنای صورت محضی که به کمک اشارات و ترجمان تمثیلی بر واقعیت محقق دلالت می کند بلکه به مفهوم نیروهایی که هر یک از آنها جهانی از آن خویش را می سازند پس صورت های خاص نمادین نه تقلیدهای واقعیت بلکه اندام های واقعیت اند، زیرا تنها بواسطه آنهاست که هر چیز واقعی به یک موضوع دریافت عقلی تبدیل می گردد و بدین سان به فهم ما در می آید (ساعی و همکاران، ۱۳۹۹). در جامعه ایرانی که جامعه دینی محسوب میشود، متون اسلامی از عوامل تأثیرگذار بر ارزش های فردی اند که رفتارهای فردی را شکل می دهند و نگاهی اجمالی به جوامع غربی و پیشرفته از یک سو و سیر مطالعات در غرب روی اسطوره سازمانی و وضع قوانین در این جوامع از سوی دیگر، این مسئله را خاطر نشان می کند که آنها برای داشتن محیطی عاری از تنش، اضطراب و نگرانی و به طور کلی سالم و پرورشی، سعی در ارائه راهکارهایی برای پیشگیری و رفع آنها دارند؛ ولی به دلیل ریشه ای نبودن راه حل ها، در هر برهه از زمان شاهد بروز بحران های جدیدند که این امر ناشی از نابخردی سازمانی و عدم فهم اسطوره سازمانی است. از اینرو خداوند در قرآن می فرماید «صِنْفَانِ إِذَا صَلَّحَا صَلَّحَتِ الْأُمَّه وَ إِذَا فَسَدَتِ الْأُمَّه، قِيلَ مَنْ هُمْ يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ الْعُلَمَاءُ وَ الرَّؤَسَاءُ» (خصال، ج ۱، ص ۳۶).

در همین راستا پیامبر اسلام (ص) می فرمایند:

"مَنْ اسْتَعْمَلَ عَامِلًا مِنَ الْمُسْلِمِينَ وَ هُوَ يَعْلَمُ أَنْ فِيهِمْ أُولَىٰ بِذَلِكَ مِنْهُ وَ أَعْلَمُ بِكِتَابِ اللَّهِ وَ سَنَّهُ نَبِيِّهِ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَ رَسُولَهُ وَ جَمِيعَ الْمُسْلِمِينَ" (بیهقی، نظام الحکم و الادارهف - ج ۱۰)

(هرکس از بین مسلمانان، عامل کارگزاری را بر سر کار بیاورد و بداند که در بین مسلمانان، فردی وجود دارد که او برای این کار سزاوارتر و به کتاب خدا و سنت پیامبر آشکارتر است، آن کس به خدا و رسول خدا و جمیع امت اسلامی خیانت کرده است). همچنین امام رضا (ع) می فرمایند:

«انی لا اجد فرقه من الفرق و لا مله من الملل بقوا و عاشوا الا بقیم و رئیس لها لا بد لهم فيه من امر الدین و الدنیا» (بحار، ج ۲۳، ص ۳۲)؛

«در مطالعه احوال بشر، هیچ گروه و ملتی را نمی یابیم که در زندگی، موفق و پایدار باشند، مگر به وجود جنبه های موفقیت و اسطوره ای در زندگی کاری و شخصی که امر مادی و معنوی آنان را مدیریت نماید».

خداوند در قرآن و در تمامی برنامه های دینی می فرماید سازمان را باید محلی برای کارکردن و خدمت رساندن در نظر گرفت که جنبه تخریبی و منفی نداشته باشد و به کارکنان سازمان و ارباب رجوع از تمامی جنبه های کاری و سازمانی ضربه نزد به همین دلیل شناخت فهم جنبه های تاریک اسطوره های سازمانی از جمله سوال ها و ضروریاتی است که محقق به دنبال حل آن است

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعریف گونه های اسطوره های سازمانی

لوسادا (۲۰۱۱) اسطوره های سازمانی را اینگونه تعریف می کند: « اسطوره سازمانی روایتی تبیین کننده، نمادین و پویا از یک یا چند رویداد شخصی خارق العاده با مرجعی استعلایی در یک سازمان. اسطوره فارغ از شهادت تاریخی، مجموعه ای از اجزای تغییرناپذیر را در بر می گیرد که می توان آنها را به مضامین تقلیل داد و در معرض بحران قرار داد. شخصیتی متضاد، عاطفی، کارکردی و آیینی ارائه می دهد و همیشه به یک کیهان شناسی یا آخرت شناسی مطلق، خاص یا جهانی برمی گردد این مفهوم همزمان و گسترده از اسطوره به منتقد اجازه می دهد تا تحلیل و ترکیب بدیع روایات اسطوره ای و فرآیندهای متنوع آنها را آغاز کند (نل، ۲۰۱۹).

¹ - Tuzun & etal

² - Neale

اسطوره را گونه های متفاوتی است که هر کدام به صورتی خاص نمود می یابند و هنوز هم در بسیاری از جوامع کارکرد خود را دارند آن گونه ها عبارتند از : ۱- اسطوره آیینی ۲- اسطوره خاستگاهی ۳- اسطوره کیش ۴- اسطوره اعتبار و شخصیت ۵- اسطوره فرجام

۱- اسطوره آیینی^۱

این گونه از اسطوره ها که غالباً از کاخ ها و معابد شهرهای کهن گرفته شده، گویای راه و آیینی است که کاهنان معابد کارگزار آن بودند و کارهای آیینی که توسط این کاهنان انجام می گرفت با کلام و اوراد همراه بوده است.

۲- اسطوره های خاستگاهی^۲

اسطوره های خاستگاهی یا علت شناختی از شکل های دیگر اسطوره است و کارکرد آن، بیان خاستگاه یا علت هر چیزی است (ملک شاهی و همکاران، ۱۳۹۸).

۳- اسطوره کیش^۳

اسطوره کیش غالباً توصیف کننده شرایط و حالات ویژه ای است و کارکرد آن در جهت تداوم آن شرایط و حالات قرار می گیرد. مثلاً در دوره تک خدایی، سه جشنواره عید سبت، عید فصیح و عید فوریم که دو عید اول از آغاز امکان بحرانیان و عید سوم پس از اسارت در بابل رواج یافت. هر یک از این اعیاد نمودهایی از کارکرد اسطوره کیش هستند.

۴- اسطوره اعتبار شخصیت^۴

کارکرد اینگونه از اسطوره ها، ایجاد اعتبار و شخصیت برای قهرمانان و مکان هاست چون تولد رمولوس و رموس، رستم، گیل گمش، هراکلس.

۵- اسطوره فرجام^۵

این گونه از اسطوره، روایت های اوضاع و احوال جهان پس از مرگ و فرجام و رستاخیز جهان را بازگو می کنند (فتاحی و همکاران، ۱۳۹۹).

الیاده (۲۰۰۸)، گونه های اسطوره را در جوامع مختلف به ترتیب زیر بیان می کند

۱- اسطوره آفرینش کیهانی

۲- اسطوره های آفرینش و نقش آن در درمان بیماریها

۳- تجدید و دوباره زایی جهان

۴- بازگشت به اصل (هی و ژانگ^۱، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

- اصغری صارم و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی را تحت عنوان واکاوی نقش داستان سرایی سازمانی در توسعه منابع انسانی به آثار مثبت داستان و منفی داستان سرایی و اقسام آن در قالب سازمان از جمله حکایت اخلاقی، حماسه، اسطوره، افسانه، قصه و داستان خیالی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد مسئولان منابع انسانی سازمان ها لازم است تا با افزایش مهارت داستان سرایی در خود و سازمان به توسعه کارکنان مبادرت ورزند.

- اسدی (۱۳۹۶) تحقیقی را تحت عنوان بازشناسی انسان و اسطوره در عصر حاضر انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد که نفوذ اسطوره در جای جای زندگی انسان سنتی وجود داشته و این تاثیر را در انسان عامی و متفکر عصر نوین نیز می توان یافت؛

1 - Ritual Myth

2 - Original Myth

3 - Cult Myth

4 - Prestige Myth

5 - Eschatological Myth

6 - He & Zheng

چرا که انسان امروزی همان عصیانگر تکنومدار و همان پرومته ای است که برای شناخت بیشتر، عصیان می کند و احساسات خود را در جهت تبلور آگاهی بیشتر به کار می برد.

- باوندپور و زاهدی (۱۳۹۶) تحقیقی را تحت عنوان عوامل تأثیرگذاری بر ظهور جنبه های تاریک سازمان انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد عوامل فردی (ویژگی های شناختی و شخصیتی افراد) گروهی (تعاملات افراد) و سازمانی (شامل ساختار، فرایندها و وظایف) و محیطی (شامل عوامل فرهنگی، منابع، قانونی و قدرت و سیاست) بر ظهور جنبه های تاریک سازمان مؤثرند

- دشتی و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی را تحت عنوان ارائه مدل جنبه‌های تاریک سازمان مبتنی بر نظریه تعامل‌گرایی اجتماعی در نظام آموزش عالی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد تعداد ۱۱۸ مفهوم از کدهای باز مصاحبه‌ها در قالب ۲۴ مقوله فرعی و ۱۲ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند که به‌صورت مدل پارادیمی در قالب شش طبقه اصلی قرار گرفتند که عبارت‌اند از: شرایط علی (علل سازمانی و علل فردی)، زمینه‌ای (محیط درون‌سازمانی و محیط برون‌سازمانی)، مداخله‌گر (ویژگی‌های کارکنان و ویژگی‌های مدیران)، پدیده محوری (جنبه‌های تاریک سازمانی)، راهبردها (راهبردهای توسعه فردی و راهبردهای سطح سازمانی) و پیامدها (پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی). مدل به‌دست‌آمده، جنبه‌های تاریک سازمان در نظام آموزش عالی مبتنی بر نظریه تعامل‌گرایی اجتماعی را به‌صورت عمیق و غنی توصیف می‌کند.

- گانزین و همکاران^۱ (۲۰۱۴) تحقیقی را تحت عنوان چگونگی ایجاد و تداوم افسانه های سازمانی در محیط های سازمانی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد (۱) ابزارهای روایی و بلاغی مورد استفاده در گفتار، (۲) نقش و ویژگی‌های سفر یک اسطوره یا قهرمان در گفتار، و (۳) کهن الگوها یا «اسطوره‌های» اسطوره‌ای که جابز برای روایت سفر خود در رایانه اپل و در زندگی گسترده‌تر خود از آنها استفاده می‌کند. این سخنرانی جابز را به عنوان یک قهرمان اسطوره ای خلق می کند و دستاوردهای جابز را به اسطوره های اجتماعی گسترده تر مرتبط می کند. این فصل با توسعه یک چارچوب فرآیندمحور برای درک چگونگی ایجاد و استفاده از افسانه‌ها برای قانونی کردن سازمان‌ها، به مطالعات سازمان فرآیندی کمک می‌کند

- اسکوبار و همکاران^۲ (۲۰۱۹) تحقیقی را تحت عنوان اسطوره‌ها در سازمان‌ها داستان‌هایی را بیان می‌کنند انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که امکان شناخت مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و ایدئولوژی‌هایی را فراهم می‌کنند که فردیت را در سازمان حک می‌کنند، هدف این مطالعه ارائه ابزاری مفهومی برای مدیریت سازمانی با تحلیل و تفسیر اسطوره‌ها در سازمان‌ها است. ابزار گفته شده را می توان به راحتی پیاده سازی کرد، همانطور که در کاربرد عملی آن برای تجزیه و تحلیل نوآوری در شهر مدلین، کلمبیا نشان داده شده است. در گذشته، مدلین با قاچاق مواد مخدر و تخریب همراه بود و امروزه به عنوان نوآورترین شهر جهان شناخته می شود.

- سرگوا و کراتز^۳ (۲۰۲۲) تحقیقی را تحت عنوان نقش اسطوره سازمانی در تداوم سازمانی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد در تسلط بر هنر بحران، هر بحران سازمانی به یک بحران وجودی تبدیل می شود و اسطوره سازمانی برای ترسیم مسیر عملی که انسجام سازمانی مستمر حول ارزش های بیان شده در اسطوره را تضمین می کند، مورد استناد قرار می گیرد. از آنجایی که یک مسیر جدید عملی با منطق اسطوره محدود می شود، شخصیت متمایز و میراث تاریخی سازمان را مختل نمی کند. از آنجایی که اسطوره سازمانی، به دلیل ماهیت نمادین خود، چارچوب های مرجع متعددی را ارائه می دهد، امکان اولویت بندی مجدد و تفسیر مجدد ارزش های تشکیل دهنده آن را فراهم می کند و در نتیجه فضایی برای سازگاری موفقیت آمیز با شرایط جدید فراهم می کند. یافته های ما به چرخش تاریخی و احیای نهادگرایی قدیمی در مطالعات سازمانی کمک می کند.

روش‌شناسی پژوهش

باتوجه به هدف اصلی این پژوهش که همان طراحی الگوی مفهوم جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی است، پژوهشگران دریافتند که روش پژوهشی مناسب برای پاسخ به سؤال اصلی پژوهش، باید اکتشافی باشد تا قابلیت

¹ - Ganzin & etal

² - Escobar-Sierra & etal

³ - Sergeeva & Kraatz

تأمین هدف های پژوهش را داشته باشد اما از آنجا که ابعاد و مؤلفه های جنبه های تاریک پدیده اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی مشخص نبود پژوهشگر نمی توانست از روش کمی استفاده کند بنابراین از روش کیفی استفاده شد. باتوجه به اینکه پژوهشگر درصدد ارائه الگو برای جنبه های تاریک پدیده اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد است. روش پژوهش خود را از نوع کیفی انتخاب کرده است. در بین روش های کیفی از آنجا که روش «نظریه ای زمینه ای» یا «داده بنیاد» روشی است که علاوه بر تعیین ساختار کلی پدیده مورد نظر، با ارائه یک رویکرد تحلیلی و ایجاد رابطه بین ساختار اصلی و فرایند عمل / تعامل یک نظریه عمومی را درباره موضوع ارائه می کند که چنین روش کیفی برای انجام دادن پژوهش انتخاب شده است. بنابراین برای دستیابی به الگوی نظام یافته باید از روش استراوس و کوربین استفاده شود. بر اساس این روش تمامی داده ها در قالب الگوی مفهومی ارائه شده که شامل ۶ بخش است: شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، پیامدها و راهبردها درباره پدیده محوری است. مشارکت کنندگان این پژوهش ۱۰ نفر از خبرگان و متخصصان حوزه جنبه های تاریک پدیده اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی بودند. نمونه گیری پژوهش مبتنی بر روش نمونه گیری نظری است. حجم نمونه تا رسیدن به حالت اشباع ادامه یافت.

جدول ۱. مشخصات مشارکت کنندگان

سنوات کاری	مرتبه علمی / مقطع تحصیلی	سمت (پست سازمانی)	مشارکت کننده (خبره)
۲۸ سال	دانشیار	استاد دانشگاه (عضو هیئت علمی)	اول
۸ سال	استادیار	استاد دانشگاه (عضو هیئت علمی)	دوم
۲۲ سال	متخصص اعصاب و روان	استاد دانشگاه / مشاور دانشگاه علوم پزشکی	سوم
۱۰ سال	پزشک عمومی	معاون دانشجویی و فرهنگی دانشگاه	چهارم
۲۸ سال	دکتری بهداشت محیط	مدیر روابط عمومی	پنجم
۲۴ سال	دانشجوی دکتری بازاریابی	مدیر بخش رفاهی	ششم
۱۲ سال	دکترای مدیریت رفتار سازمانی	مدیر توسعه و پشتیبانی	هفتم
۱۸ سال	دکتری مدیریت منابع انسانی	مدیر استعداد درخشان دانشگاه	هشتم
۳۰ سال	دکتری روانشناسی بالینی	معاون پژوهشی دانشگاه	نهم
۲۸ سال	دکتر مدیریت مالی	معاون مالی و اداری	دهم

جدول (۲): ماتریس مشابهت

Document name	خبره ۱	خبره ۲	خبره ۳	خبره ۴	خبره ۵	خبره ۶	خبره ۷	خبره ۸	خبره ۹	خبره ۱۰
خبره ۱	۱.۰۰	۰.۶۸	۰.۵۳	۰.۵۵	۰.۶۱	۰.۵۷	۰.۶۸	۰.۹۹	۰.۷۲	۰.۵۹
خبره ۲	۰.۶۸	۱.۰۰	۰.۸۶	۰.۵۰	۰.۵۳	۰.۶۸	۰.۶۴	۰.۶۹	۰.۷۳	۰.۶۲
خبره ۳	۰.۵۳	۰.۷۳	۱.۰۰	۰.۶۵	۰.۴۸	۰.۶۵	۰.۵۵	۰.۵۶	۰.۶۷	۰.۴۸
خبره ۴	۰.۵۵	۰.۵۰	۰.۶۵	۱.۰۰	۰.۵۱	۰.۵۷	۰.۵۷	۰.۵۶	۰.۵۷	۰.۸۷
خبره ۵	۰.۶۱	۰.۵۷	۰.۵۴	۰.۶۱	۱.۰۰	۰.۴۹	۰.۹۴	۰.۶۲	۰.۸۱	۰.۶۱
خبره ۶	۰.۶۱	۰.۸۶	۰.۵۴	۰.۵۱	۰.۴۹	۱.۰۰	۰.۹۶	۰.۴۹	۰.۶۹	۰.۵۹
خبره ۷	۰.۶۸	۰.۶۴	۰.۵۵	۰.۵۱	۰.۹۴	۰.۵۶	۱.۰۰	۰.۴۸	۰.۵۵	۰.۷۹
خبره ۸	۰.۹۱	۰.۶۲	۰.۵۴	۰.۵۶	۰.۶۲	۰.۴۹	۰.۶۹	۱.۰۰	۰.۶۷	۰.۸۲
خبره ۹	۰.۸۴	۰.۶۳	۰.۶۶	۰.۶۶	۰.۶۷	۰.۷۱	۰.۷۱	۰.۶۸	۰.۸۳	۰.۷۹
خبره ۱۰	۰.۸۷	۰.۵۶	۰.۸۲	۰.۷۶	۰.۶۴	۰.۸۷	۰.۷۵	۰.۸۲	۰.۸۴	۰.۸۶

یافته ها

جدول (۳): کدگذاری محوری طراحی الگوی مفهوم جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی

Code System	Frequency
Code System	۲۰۶
تخریب فرهنگ انصاف و عدالت	۳
تعصب به ایده‌ها یا پروژه‌های خود	۴
نادیده گرفتن نظرات پیشنهاد و دور شدن از خلاقیت و نوآوری سازمانی	۱۰
ایجاد فرهنگ نگاه از بالا به پایین نگاه و حس برتری نسبت به دیگران	۵
ایجاد و تکرار رفتاری های نامناسب و غلط در سازمان	۸
فاصله گرفتن از سیاست‌ها و استراتژی‌ها و سوق به اهداف اسطوره	۶
ایجاد فضایی بی اعتمادی و بی‌ثباتی در سازمان	۸
نقص در انتقال دانش و تجربیات به دلیل حفظ قدرت	۳
عدم احترام به حقوق و نیازهای انسانی کارکنان	۵
ترویج فرهنگی از خشونت و فشار بر کارکنان	۴
فرورپاشی ارزش‌ها و اصول اخلاقی در سازمان	۵
کاهش مشارکت و همکاری و انسجام در تیم‌ها	۸
عدم ارتباط و عدم شفافیت در انتقال اطلاعات و دانش	۱۱
تشنج و تنش در فضای کاری به دلیل حس برتری	۵
نادیده گرفتن اهمیت توسعه فردی	۴
افزایش فرهنگ سرکوب، تهدید، یا تبعیض	۱۲
قدرت‌طلبی و کنترل‌طلبی اسطوره در سازمان	۱۰
تحریف حقایق، پنهان کردن اطلاعات و ایجاد فرهنگی از فریب و ریاکاری	۶
نادیده گرفتن و رد کردن نظرات و پیشنهادات سازنده	۲
تمرکز بر خودپرستی و اهمیت دادن به افراد اسطوره	۲
نقص در انعکاس واقعیت‌ها و ایجاد محیطی مبتنی بر وهم و ایدئولوژی	۳
افزایش تضادها و تعارض‌های داخلی	۲
ایجاد فرهنگ از ترس و وحشت در سازمان به دلیل عدم تطابق با اسطوره	۷
افزایش استرس و فشار روانی در بین کارکنان	۱۴

کاهش انگیزه و احساس عدم مفید بودن در اعضای سازمان	۳
ایجاد حس وابستگی زیاد به شخصیت‌های اسطوره در سازمان	۴
کاهش توانمندی‌های سازمان	۶
بروز تضاد در سازمان	۳
امکان نقض اصول و ارزش‌های اخلاقی و انسانی	۱۱
عدم انعطاف‌پذیری و ایجاد حس محافظه‌کاری در سازمان	۵
کاهش عملکرد و رقابت‌پذیری سازمان	۱۰
محدود شدن رشد و پیشرفت حرفه‌ای	۷
احساس ناامنی و نارضایتی در سازمان	۸
نابرابری و ناتوانی‌ها در مدیریت منابع و فرصت‌ها	۲

پس از بررسی، جرح و تعدیل و مشورت با خبرگان و اساتید دانشگاه، کدهای اولیه پژوهش حاضر در نرم افزار MAXQDA به کدهای نهایی تبدیل گردید. لازم به ذکر است که کدهای بدست آمده بر اساس دو عامل محوری اصلی زمینه ای و مداخله ای_دسته بندی شده و با محوریت این دو عامل کدها بدست آمده دسته بندی گردید. این دسته به با محوریت این دو عامل به شرح ذیل میباشد:



نمودار شماره (۱): عوامل زمینه‌ای



نمودار شماره (۲): عوامل داخله گر

جدول (۴): نحوه پراکندگی کدها در مصاحبه‌ها

Code System	1 خیره	2 خیره	3 خیره	4 خیره	5 خیره	6 خیره	7 خیره	8 خیره	SUM
تخریب فرهنگ انصاف و عدالت						■			1
تصعب به ایده‌ها یا پروژه‌های خود					■		■		2
نادیده گرفتن نظرات پیشنهاد و دور شدن از خلاقیت و نوآوری سازمانی			■	■	■		■		4
ایجاد فرهنگ نگاه از بالا به پایین نگاه و حس برتری نسبت به دیگران		■			■		■		3
ایجاد و تکرار رفتاری‌های نامناسب و غلط در سازمان	■			■	■		■	■	5
فاصله گرفتن از سیاست‌ها و استراتژی‌ها و سوق به اهداف اسطوره	■						■	■	4
ایجاد فضایی بی اعتمادی و بی‌ثباتی در سازمان	■	■	■		■		■	■	6
نقص در انتقال دانش و تجربیات به دلیل حفظ قدرت	■		■					■	3
عدم احترام به حقوق و نیازهای انسانی کارکنان	■	■						■	3
ترویج فرهنگی از خشونت و فشار بر کارکنان		■	■			■			3
فروپاشی ارزش‌ها و اصول اخلاقی در سازمان			■	■	■	■			4
کاهش مشارکت و همکاری و انسجام در تیم‌ها	■		■	■	■	■		■	6
عدم ارتباط و عدم شفافیت در انتقال اطلاعات و دانش	■	■	■			■	■	■	7
تشنج و تنش در فضای کاری به دلیل حس برتری					■	■			2
نادیده گرفتن اهمیت توسعه فردی				■	■	■			3
افزایش فرهنگ سرکوب، تهدید، یا تبعیض	■				■	■	■	■	5
قدرت‌طلبی و کنترل‌طلبی اسطوره در سازمان		■	■		■	■	■		5
تخریب حقایق، پنهان کردن اطلاعات و ایجاد فرهنگی از فریب و ریاکاری				■	■	■	■		4
نادیده گرفتن و رد کردن نظرات و پیشنهادات سازنده	■							■	2
تمرکز بر خودپرستی و اهمیت دادن به افراد اسطوره				■	■				2
نقص در انعکاس واقعیت‌ها و ایجاد محیطی مبتنی بر وهم و اینتولوژی		■	■	■					3
افزایش تضادها و تعارض‌های داخلی					■		■		2
ایجاد فرهنگ از ترس و وحشت در سازمان به دلیل عدم تطابق با اسطوره	■			■	■	■		■	5
افزایش استرس و فشار روانی در بین کارکنان	■	■			■	■	■		6
کاهش انگیزه و احساس عدم مفید بودن در اعضای سازمان				■	■	■			2
ایجاد حس وابستگی زیاد به شخصیت‌های اسطوره در سازمان					■	■			2
کاهش توانمندی‌های سازمان	■	■			■			■	4
بروز تضاد در سازمان					■		■		2
امکان نقض اصول و ارزش‌های اخلاقی و انسانی	■	■		■	■	■	■	■	7
عدم انعطاف‌پذیری و ایجاد حس محافظه‌کاری در سازمان			■				■	■	5
کاهش عملکرد و رقابت‌پذیری سازمان		■	■	■	■	■	■		5
محدود شدن رشد و پیشرفت حرفه‌ای	■				■		■		4
احساس ناامنی و نارضایتی در سازمان	■	■			■	■	■	■	6
نابرابری و ناتوانی‌ها در مدیریت منابع و فرصت‌ها				■					2
Σ SUM	15	12	11	15	27	13	19	17	129

کدگذاری انتخابی

در آخرین مرحله از کدگذاری، که به کدگذاری انتخابی معروف است، پژوهش‌گر با توجه به مراحل قبلی، به استحکام بیشتر مفاهیم و مولفه‌ها می‌پردازد. در این مرحله در یک دسته بندی کلی‌تر، داده‌های سازماندهی شده در قالب مولفه‌های گوناگون و در ابعاد محدودتری دسته بندی می‌شوند. فقط باید به خاطر داشت که نظریه یافته نمی‌شود، بلکه ساخته می‌شود. نظریه به هیچ وجه مثل پاسخ معادله‌های ریاضی نیست که کشف شود و همواره نیز یکسان باشد. نظریه جایی در انتظار کشف شدن نیست. بلکه هر نظریه براساس داده‌های گردآوری شده از بافت طبیعی پدیده مورد مطالعه و در فرایندی طولانی که شامل توصیف مقایسه، تحلیل و تفسیر است، به تدریج ساخته و پرداخته می‌شود.



نمودار (۳): مدل نهایی بخش کیفی

نتیجه گیری و پیشنهادها

اسطوره های سازمانی، داستان ها و الگوهایی هستند که در سازمان ها به وجود می آیند و تأثیرات عمیقی بر فرهنگ و رفتارهای اعضای آن دارند. این اسطوره ها می توانند توسط افراد، تاریخچه ها، رویدادها، رهبران، محصولات یا خدمات، و موارد دیگر شکل گرفته باشند. پدیده اسطوره سازمانی یکی از جنبه های مهم و پیچیده ای است که در محیط های سازمانی رخ می دهد و می تواند تأثیرات عمیقی بر فرهنگ و عملکرد سازمان داشته باشد. اسطوره ها همانطور که بالاتر بیان گردید به عنوان داستان ها، باورها و الگوهای اجتماعی، اغلب بدون اطلاع و آگاهی کامل اعضای سازمان، شکل می گیرند و می توانند رفتارها و تصمیم گیری ها را به شکلی تاریک و غیرموثر تحت تأثیر قرار دهند. اسطوره های سازمانی می توانند تأثیرات مثبت یا منفی داشته باشند. به عنوان مثال، اسطوره های مثبت می توانند اعضای سازمان را به هم متصل کنند و احساس هویت و تعلق به سازمان را تقویت کنند. اما اسطوره های منفی می توانند به تضادها، تنش ها و مشکلات فرهنگی منجر شوند. یکی از جنبه های تاریک این پدیده، ایجاد افکار منفی و احساسات ناامیدی در میان کارکنان است. این اسطوره ها ممکن است باعث شود که کارکنان از دستاوردها و توانایی های خود شک کنند و انگیزه و انرژی خود را از دست بدهند، که این موضوع به طور مستقیم به کاهش عملکرد و عملکرد سازمانی

منجر می‌شود. شناسایی و ارتقاء رهبری سازمانی نیز از اهمیت بسیاری برخوردار است. جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره سازمانی می‌تواند به ایجاد انحرافات در فرهنگ سازمانی منجر شود. این اسطوره‌ها ممکن است باعث شود که ارزش‌ها و اصول اصلی سازمانی کنار گذاشته شوند و به جای آن، الگوهای نامطلوب و مضر جایگزین شوند. این انحرافات می‌توانند منجر به از بین رفتن اعتماد و همبستگی در سازمان شده و اثرات آن را بر کیفیت کارکرد و نتایج نهایی سازمان به شدت تحت تأثیر قرار دهند. در نهایت، ارزیابی دوره‌ای و مداوم اثرات استفاده از اسطوره‌ها و پیگیری اقدامات اصلاحی مورد نیاز می‌تواند به مدیران کمک کند تا از اثربخشی اقدامات خود مطمئن شوند و بهبودهای لازم را در مدیریت جنبه‌های تاریک این پدیده اعمال کنند. این گام‌ها می‌تواند به تدریج به تقویت فرهنگ سازمانی و ارتقاء عملکرد سازمانی منجر شود. با توجه به آنچه که بیان گردید، فهم و مدیریت جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره سازمانی در این رساله را برای ما ضروری کرد. شناخت این اسطوره‌ها، توسعه آگاهی در میان اعضای سازمان، ارائه آموزش‌ها و برنامه‌های آموزشی مخصوص، ترویج فرهنگ کارکنانی مبتنی بر همکاری و اعتماد، و ایجاد فضاهای باز برای ارتباطات شفاف و سازنده می‌تواند از جمله راهکارهایی باشند که به مدیریت جنبه‌های تاریک این پدیده کمک می‌کنند و به سازمان کمک می‌کنند تا به عملکرد و عملکرد بهتری دست یابد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که جنبه‌های تاریک اسطوره سازمانی شامل ایجاد افکار منفی، رقابت نامناسب، انحراف از ارزش‌ها و اصول سازمانی، و کاهش اعتماد و همبستگی میان اعضای سازمان می‌باشد. این جنبه‌ها می‌توانند باعث تضعیف عملکرد و عملکرد سازمانی، افزایش تنش‌ها و کاهش رضایت کارکنان، و ناپایداری در فرهنگ سازمانی شوند. به عنوان نتیجه‌گیری، جنبه‌های تاریک پدیده اسطوره سازمانی می‌تواند تأثیرات بسیار منفی و ناخوشایندی بر فرهنگ، عملکرد و عملکرد سازمانی داشته باشد. این جنبه‌ها شامل انحراف از ارزش‌ها و اصول، نادیده گرفتن نظرات پیشنهادی، ترویج فرهنگی از خشونت و فشار، کنترل و قدرت بیش از حد، عدم تعامل و شفافیت، انعطاف‌ناپذیری و ناتوانی، انزوا و وابستگی، و کاهش عملکرد و توانمندی‌ها می‌باشند. نتایج این تحقیق با یافته‌های باوندپور و زاهدی (۱۳۹۶) که نشان دادند عوامل فردی (ویژگی‌های شناختی و شخصیتی افراد) گروهی (تعاملات افراد) و سازمانی (شامل ساختار، فرایندها و وظایف) و محیطی (شامل عوامل فرهنگی، منابع، قانونی و قدرت و سیاست) بر ظهور جنبه‌های تاریک سازمان مؤثرند با یافته‌های اسدی (۱۳۹۶) که نشان داد که نفوذ اسطوره در جای جای زندگی انسان سنتی وجود داشته و این تأثیر را در انسان عامی و متفکر عصر نوین نیز می‌توان یافت؛ چرا که انسان امروزی همان عصیانگر تکنومدار و همان پرومته‌ای است که برای شناخت بیشتر، عصیان می‌کند و احساسات خود را در جهت تبلور آگاهی بیشتر به کار می‌برد. با یافته‌های دشتی و همکاران (۱۴۰۱) که نشان دادند تعداد ۱۱۸ مفهوم از کدهای باز مصاحبه‌ها در قالب ۲۴ مقوله فرعی و ۱۲ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند که به صورت مدل پارادایمی در قالب شش طبقه اصلی قرار گرفتند که عبارت‌اند از: شرایط علی (علل سازمانی و علل فردی)، زمینه‌ای (محیط درون سازمانی و محیط برون سازمانی)، مداخله‌گر (ویژگی‌های کارکنان و ویژگی‌های مدیران)، پدیده محوری (جنبه‌های تاریک سازمانی)، راهبردها (راهبردهای توسعه فردی و راهبردهای سطح سازمانی) و پیامدها (پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی). مدل به دست آمده، جنبه‌های تاریک سازمان در نظام آموزش عالی مبتنی بر نظریه تعامل‌گرایی اجتماعی را به صورت عمیق و غنی توصیف می‌کند. همخوان و همسو می‌باشد. ضمیر هر انسانی از دو بخش خودآگاه و ناخودآگاه تشکیل شده است. بنابراین، انسان بسیاری از امور را ارادی و بسیاری دیگر از امور را بدون آن که خود بخواهد انجام می‌دهد. هر زن و مردی در وجود خویش با عنصری دیگر از جنس مخالف در ارتباط است. این دو تصویر مربوط به روح و لازمه وجود هر شخص است. هر چه فرد بیشتر تحت تأثیر ناخود آگاه قرار گیرد، این تصاویر در او نمودی بیشتر می‌یابند. اصغری صارم و همکاران (۱۳۹۵) که نشان دادند مسئولان منابع انسانی سازمان‌ها لازم است تا با افزایش مهارت داستان سرایی در خود و سازمان به توسعه کارکنان مبادرت ورزند. با یافته‌های گانزین و همکاران (۲۰۱۴) که نشان دادند (۱) ابزارهای روایی و بلاغی مورد استفاده در گفتار، (۲) نقش و ویژگی‌های سفر یک اسطوره یا قهرمان در گفتار، و (۳) کهن الگوها یا «اسطوره‌های» اسطوره‌ای که جابز برای روایت سفر خود در رایانه اپل و در زندگی گسترده‌تر خود از آنها استفاده می‌کند. این سخنرانی جابز را به عنوان یک قهرمان اسطوره‌ای خلق می‌کند و دستاوردهای جابز را به اسطوره‌های اجتماعی گسترده‌تر مرتبط می‌کند. این فصل با توسعه یک چارچوب فرآیندمحور برای درک چگونگی ایجاد و استفاده از افسانه‌ها برای قانونی کردن سازمان‌ها، به مطالعات سازمان فرآیندی کمک می‌کند. با یافته‌های یزدان‌شناس و آقای (۱۳۹۸) که

نشان دادند که توسعه منابع انسانی بر توانایی رویارویی با جنبه های تاریک سازمان مؤثر است. و با یافته های اسکوبار و همکاران (۲۰۱۹) که نشان دادند امکان شناخت مجموعه ای از ارزش ها، باورها و ایدئولوژی هایی را فراهم می کنند که فردیت را در سازمان حک می کنند، هدف این مطالعه ارائه ابزاری مفهومی برای مدیریت سازمانی با تحلیل و تفسیر اسطوره ها در سازمان ها است. ابزار گفته شده را می توان به راحتی پیاده سازی کرد، همانطور که در کاربرد عملی آن برای تجزیه و تحلیل نوآوری در شهر مدلین، کلمبیا نشان داده شده است. در گذشته، مدلین با قاچاق مواد مخدر و تخریب همراه بود و امروزه به عنوان نوآورترین شهر جهان شناخته می شود. با یافته های سرگوا و کراتز (۲۰۲۲) که نشان دادند در تسلط بر هنر بحران، هر بحران سازمانی به یک بحران وجودی تبدیل می شود و اسطوره سازمانی برای ترسیم مسیر عملی که انسجام سازمانی مستمر حول ارزش های بیان شده در اسطوره را تضمین می کند، مورد استناد قرار می گیرد. از آنجایی که یک مسیر جدید عملی با منطق اسطوره محدود می شود، شخصیت متمایز و میراث تاریخی سازمان را مختل نمی کند. از آنجایی که اسطوره سازمانی، به دلیل ماهیت نمادین خود، چارچوب های مرجع متعددی را ارائه می دهد، امکان اولویت بندی مجدد و تفسیر مجدد ارزش های تشکیل دهنده آن را فراهم می کند و در نتیجه فضایی برای سازگاری موفقیت آمیز با شرایط جدید فراهم می کند. یافته های ما به چرخش تاریخی و احیای نهادگرایی قدیمی در مطالعات سازمانی کمک می کند. همخوان و همسو می باشد. در توجیح این مسئله می توان بیان داشت رهبران سازمانی باید بتوانند اسطوره های موجود را شناسایی کرده و به عنوان فرصت هایی برای ارتقاء فرهنگ و عملکرد سازمانی استفاده کنند. آن ها می توانند با ارتقاء ارتباطات، ایجاد انگیزه و ایجاد فرهنگی مبتنی بر ارزش ها و اصول سازمانی، جلوی اثرات منفی اسطوره ها را بگیرند و به جای آن، آن ها را به عنوان ابزاری برای پیشبرد اهداف سازمانی مورد استفاده قرار دهند. علاوه بر این، جنبه های تاریک پدیده اسطوره سازمانی ممکن است منجر به ایجاد فشارها و تنش های ناشی از رقابت نامناسب بین اعضای سازمان شود. در صورتی که اسطوره ها موجب شوند که کارکنان به دنبال حفظ جایگاه و تأثیر خود باشند و به جای همکاری، رقابت را بر توجه خود متمرکز کنند، این مسئله می تواند باعث تضعیف تیم ورک و افزایش اختلافات داخلی در سازمان شود.

پیشنهادات کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر به منظور ارائه پیشنهادات کاربردی قصد داریم به بیان این پیشنهادات بر پایه نتایج بدست آمده از پژوهش بپردازیم. در این بخش پیشنهاداتی اجرایی مبتنی بر یافته های پژوهش برای هر یک از فرضیات پژوهش پیشنهاد می شود:

- برای افزایش اثربخشی سازمان و بهبود عملکرد آن، پیشنهاد می شود که سازمان ها با دقت اسطوره های خود را شناسایی کرده و ارزیابی کنند. سپس، با توجه به اثرات مثبت یا منفی آن ها، اقدامات مناسبی برای تقویت یا تصحیح این اسطوره ها را انجام دهند. به عنوان مثال، در صورتی که اسطوره ها مثبت هستند، آن ها را تقویت و در فرهنگ سازمانی ترویج کنند؛ و اگر اسطوره ها منفی هستند، برنامه هایی برای تغییر و بهبود آن ها اجرا کنند.
- برای افزایش اثر مدیریت اسطوره های سازمانی، پیشنهاد می شود که سازمان ها به طور دوره ای اقدامات مدیریتی و تصمیم گیری های خود را ارزیابی کنند و با استفاده از بازخورد و داده های به دست آمده از این ارزیابی ها، اصلاحات و بهبودهای لازم را در فرایند مدیریت اسطوره ها اعمال کنند.
- شناسایی اسطوره ها و بازبینی آن ها با توجه به هدف ها و مأموریت سازمان. این اقدام شامل تحلیل جامع اسطوره های موجود در سازمان، شناسایی اثرات مثبت و منفی آن ها بر عملکرد و فرهنگ سازمانی است.
- ارزیابی دوره ای و مداوم اثرات استفاده از اسطوره ها در پیشبرد برنامه های سازمانی. بر اساس نتایج این ارزیابی ها، اقدامات بهبودی برای بهره برداری بهتر از اسطوره ها و بهبود عملکرد سازمانی اتخاذ می شود.
- دوره های آموزشی و کارگاه های آموزشی با هدف افزایش آگاهی کارکنان در مورد جنبه های تاریک پدیده اسطوره. این دوره ها می توانند شامل مطالبی درباره اثرات منفی اسطوره های سازمانی بر عملکرد و فرهنگ سازمانی باشند و راهکارهایی برای شناسایی و کاهش آن ها ارائه دهند.

- ارتقاء فرهنگ همکاری و تیم‌ورک در سازمان به منظور کاهش رقابت زیاد و ایجاد محیطی که کارکنان احساس کنند می‌توانند به جایگاه‌شان در سازمان ارزش داشته باشند و بدون ترس از دست دادن قدرت و موقعیت خود، با همکاران خود همکاری کنند.

منابع

- [۱] اسدی، شهام. (۱۳۹۶). بازشناسی انسان و اسطوره در عصر حاضر. فصلنامه پژوهش ملل، سال دوم، شماره ۲۳، صص ۱۴۱-۱۵۶.
- [۲] اصغری صارم، علی، دانایی فرد، حسن، فانی، علی اصغر، قلی پور، آرین. (۱۳۹۵). واگوی نقش داستان سرایی سازمانی در توسعه منابع انسانی، کنکاشی در ادبیات پژوهشی. فصلنامه مدیریت دولتی، سال هشتم، شماره ۱، صص ۱۸۱-۲۱۸.
- [۳] باوندپور، مریم و زاهدی، شمس السادات. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر ظهور جنبه‌های تاریک سازمانها با استفاده از روش فراترکیب. چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران.
- [۴] جعفری نیا، سعید، حسنیور، اکبر، خیراندیش، مهدی و ابراهیم پور آهندانی، عاطفه. (۱۳۹۹). الگوی راهکارهای مدیریت رفتار سیاسی انحرافی در صنعت بانکداری با رویکرد کیفی. پژوهشنامه مدیریت تحول، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۹۹-۱۱۸.
- [۵] حسان، مصطفی، سیدجوآدین، سیدرضا، فیاضی، مرجان و سید نقوی، میرعلی. (۱۳۹۹). ارائه الگوی پیاده سازی کانون تفکر در صنعت بانکداری: رویکرد داده بنیاد. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال دهم، شماره ۴، صص ۳-۲۱.
- [۶] دشتی، رویا، اسدی، اسماعیل، ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۴۰۱). ارائه مدل جنبه‌های تاریک سازمان مبتنی بر نظریه تعامل‌گرایی اجتماعی در نظام آموزش عالی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۷۷-۱۰۶.
- [۷] رئیسی، آسیه، ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضدشهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، سال یازدهم، شماره ۳۸، صص ۱۱۷-۱۳۶.
- [۸] ساعی، الهام، بشلیده، کیومرث، مرعشی، سیدعلی و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۹). طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای سیاسی کاری ادراک شده در کارکنان شرکت پالایش نفت آبادان. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هجدهم، شماره ۱، صص ۶۹-۹۰.
- [۹] فتاحی، فرهاد، جهانگیرفرد، مجید و مهدیزاده، علی. (۱۳۹۹). تأثیر رفتارهای منفعت طلبانه مدیران بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، سال سیزدهم، شماره ۴۹، صص ۱۸۸-۲۱۲.
- [۱۰] مرشدی تنکابنی، محمدحسن. (۱۴۰۰). بررسی ارتباط رفتارهای انحرافی کارکنان در ترومای سازمانی دانشگاه علوم پزشکی ایلام. دو فصلنامه مطالعات آموزشی نما آجا، سال هفدهم، شماره ۱، صص ۴۴-۵۰.
- [۱۱] ملک شاهی، فاطمه، فرهنگی، علی اکبر، شفیعی، میثم و زارعی متین، حسن. (۱۳۹۸). توسعه مفهوم رفتار شهروندی سازمانی با استناد به جنبه های تاریک آن، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۳۳-۱۵۸.
- [۱۲] وهابزاده مقدم، فاطمه سادات، خائف الهی، احمد علی و دلخواه، جلیل. (۱۴۰۰). کاهش اهمالکاری کارکنان با گونه شناسی مزاج. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال یازدهم، شماره ۱، صص ۱۲۷-۱۵۰.
- [13] Al-Madadha, A., Al-Adwan, A. S., & Zakzouk, F. A. (2021). Organisational Culture and Organisational Citizenship Behaviour: The Dark Side of Organisational Politics. *Organizacija*, 54.(1).
- [14] He, J., & Zheng, H. (2021). Prediction of crime rate in urban neighbor hoods based on machine learning. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 106, 104460.
- [15] Neale, C. A. (2019). The relationship between OCB, CWB, job crafting, values, and personality: The dark side of job crafting. *North Carolina State*

University.

- [16] Noermijati, N., Firdaus, E., & Baltimurik, R. (2021). The effects of personality, deviant behavior, and employee engagement on frontline employees' organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(3), pp.1033-1044.
- [17] O'Connor, P. J., Stone, S., Walker, B. R., & Jackson, C. J. (2017). Deviant behavior unconstrained environments: Sensation-Seeking predicts workplace deviance in shallow learners. *Personality and Individual Differences*, 108, pp. 20-25.
- [18] Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2017). On the darkside of work: A longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), pp. 275-285.
- [19] Singh, L. B., & Vashisht, A. (2021). From verbal abuse to intention to leave: role of engagement and emotional exhaustion. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(2-3), pp.161-185.
- [20] Tuzun, I. K., Çetin, F., & Basım, H. N. (2017). Deviant employee behavior in the eyes of colleagues: the role of organizational support and self-efficacy. *Eurasian Business Review*, 7(3), pp.389-405.