

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از فن دلفی فازی

سید نجم‌الدین موسوی^۱، علی شریعت‌نژاد^{۲*}، محسن عارف‌نژاد^۳

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

دریافت: (۱۳۹۴/۵/۶) پذیرش: (۱۳۹۵/۶/۱۱)

Identify and Prioritize the Causes of Organizational Anomia Using Delphi Fuzzy Technique

Seyed Najmeddin Mousavi¹, Ali Shariatnezhad^{2*}, Mohsen Arefnezhad³

1. Assistant Professor of Business Management, University of Lorestan, Khorramabad, Iran

2. Ph.D Student of Public Management, University of Lorestan, Khorramabad, Iran

3. Assistant Professor of Business Management, University of Lorestan, Khorramabad, Iran

Received: (1/Sep/2015)

Accepted: (6/Jul/2015)

Abstract

In the present age, organizations have found prominent place in the cultural and social structure of communities. Many essential activities related to people's lives done to the organization, despite this, achieve to successful when accorded that an organization's members are committed to the discipline and norms according to the organization on a regular basis and be governed by norms. This study aims to identify and prioritize the factors causing organizational anomia in organizations was conducted. This research is combines methods and the type of research is the study of deductive and inductive. The study population consists 25 managers of Khorramabad organizations. In this study, using a combination of qualitative and quantitative methods, first with use of qualitative data obtained from exploratory studies included exploratory literature review and interviews exploring the causes of organizational anomia have been identified. Second By extracting their agents through research survey data are evaluated. The results are including two parts, first a series of organizational inertia causes are identified and second the importance and priority of these factors are determined. The results show that The inability of the organization to show their actual values, lack of shared norms at work, the negative attitude of employees towards their jobs, poorly performing staff socialization process, lack of meritocracy in the organization, discrimination in the organization, lack of management commitment to the values of the organization are the main causes of organizational anomie.

Keywords

Organization Anomia, Norms and discipline, Delphi fuzzy technique.

چکیده

در عصر کنونی سازمان‌ها جایگاه برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم در سازمان انجام می‌شود و با وجود این، دستیابی به موفقیت و پیشرفت همه‌جانبه و تأمین رفاه و آسایش زمانی حاصل می‌شود که افراد سازمان به ارزش‌ها و هنجاری‌های سازمانی متعهد باشند. با توجه به اینکه سازمان براساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کننده رفتار، در کنش متقابل میان کارکنان هستند پیروی از آنها موجب تعادل و نظم در سازمان می‌گردد. لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی انجام پذیرفته است. این تحقیق از نظر روش ترکیبی و از نظر نوع پژوهش این تحقیق قیاسی استقرایی است. جامعه آماری پژوهش مدیران میانی سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۵ نفر از آنان به عنوان اعضای نمونه انتخاب گردیده است. در تحقیق حاضر با استفاده از ترکیب روش کمی و کیفی، ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی به دست آمده از مطالعات اکتشافی شامل بررسی متون اکتشافی و انجام مصاحبه‌های اکتشافی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی مشخص شده است، سپس با استخراج عوامل آنها را از طریق تحقیق زمینه‌یابی مورد ارزیابی قرار داده شد. نتایج پژوهش مشتمل بر دو بخش است که در بخش اول مجموعه‌ای از عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی شناسایی و در بخش دوم میزان اهمیت و اولویت این عوامل مشخص می‌شود. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود، فقدان هنجارهای مشترک در کار، نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود، اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی‌سازی کارکنان، عدم شایسته‌سالاری در سازمان، وجود تبعیض در سازمان و عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان از عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی هستند. به علاوه اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی حاکی از آن است که از میان این عوامل عدم شایسته‌سالاری در سازمان، وجود تبعیض در سازمان، گزینش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان و ضعف تعهد سازمانی به ترتیب مهم‌ترین علل ایجاد آنومی در سازمان هستند.

واژه‌های کلیدی

آنومی سازمانی، هنجارها و قواعد سازمانی، نظم و بی‌نظمی، تکنیک دلفی فازی.

*Corresponding Author: Ali Shariatnezhad
Email: alishariat69@gmail.com

* نویسنده مسئول: علی شریعت‌نژاد

مقدمه

ناکارآمدی هنجارها و عرف، بی‌اعتمادی به نهادها و قوانین و ضوابط ساری و جاری در آن، بی‌اعتمادی در تعاملات با یکدیگر در برقراری کنش ارتباطی و تعاملی پویا و سازنده در می‌مانند و سازمان در معرض فروپاشی ساختارها و بی‌سازمانی نهادینه‌شده قرار می‌گیرد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۴).

در دو دهه اخیر سازمان‌ها به‌طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز، جهانی‌شدن و رهبری مبتنی بر تیم تبدیل گشته‌اند. در این‌گونه سازمان‌ها نیروی انسانی سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌شود و بدین لحاظ، سازمان‌ها در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های افراد، در جهت بهینه نمودن کارایی و بهره‌وری خود هستند (وزیری، ۱۳۸۷: ۲۰۲). در این میان، اثربخشی و کارایی منابع مالی و انسانی برای نیل به اثربخشی کلی در سازمان کافی نبوده و این مهم تا حد زیادی به میزان تبعیت از هنجارها، چارچوب‌ها و بسترهای سازمانی است که متشکل از ارزش‌ها و هنجارهای سازمان، استحکام تعهدات متقابل بین افراد، گروه‌ها و تا حد زیادی مشارکت سازمانی است بستگی دارد. این مسئله می‌تواند به حفاظت سازمان در بحران‌های مختلف کمک شایانی نموده و از توقف آن در مرحله واپس‌روی جلوگیری کند (حاتم و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۶۳). در واقع، باید گفت که هنجارها به خاطر استحکام شرایط وضع می‌گردند. از این‌رو، وجود هنجارها و رعایت آن در گروه و سازمان باعث هم‌نوایی، نظم، یکپارچگی، وحدت رویه و انسجام در سازمان می‌شود و برعکس رعایت نکردن آنها موجب از هم پاشیدگی و گسیختگی و هرج و مرج می‌گردد (اسکیبا، ۲۰۰۹: ۳۹۶، به نقل از مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴). با توجه به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر بر آن است تا عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی را در سازمان‌های دولتی مورد شناسایی و اولویت‌بندی قرار دهد.

مبانی نظری پژوهش**آنومی چیست؟**

آنومی^۶ در یونان باستان به معنای نبود قانون و بی‌اخلاقی به کار برده شده است. تعابیر مختلفی از این مفهوم با محوریت اغتشاش و بی‌نظمی صورت گرفته است که بالاخره نمی‌توان پی برد که بار مثبت دارد یا بار منفی؛ زیرا گرچه در بیشتر

سازمان پدیده‌ای اجتماعی است که جهت دستیابی به اهداف مشترک، به‌طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور مشخصی است (رابینز^۱، ۱۳۹۴: ۴۳). عبارت پدیده اجتماعی دلالت بر این نکته دارد که سازمان از افراد و گروه‌هایی که با هم در تعامل هستند، تشکیل شده است. چون سازمان پدیده‌ای اجتماعی است، پس الگوها و هنجارهایی که اعضای سازمان از آن تبعیت می‌کنند، باید موزون و هماهنگ باشند تا ابهام و سردرگمی حداقل شود و در نتیجه اطمینان حاصل شود که سازمان دچار بی‌نظمی و آشوب نمی‌گردد (اسماعیل‌پور و همکاران، ۱۳۸۴: ۳). در واقع، سازمان‌ها به‌عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری، آشفتگی، بی‌نظمی و آشوب شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی^۲ گفته می‌شود (تیشاریدو^۳، ۲۰۰۹). در شرایط آنومیک^۴، به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعارض میان آنها و حتی پدید آمدن عرصه‌هایی فاقد هنجارهای روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و سازمانی پدید می‌آید که طی آن الگوها به‌خوبی راهنمای رفتارهای کارکنان نیستند. به عبارت دیگر، در این شرایط اختلال، تعارض، ناپایداری هنجارها و در برخی زمینه‌ها، بی‌هنجاری به وضوح قابل مشاهده است (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۴۹) به عبارت دیگر، می‌توان گفت که چون سازمان براساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کننده رفتار، در کنش متقابل میان کارکنان هستند، پیروی از آنها موجب تعادل و نظم در سازمان می‌شود (جانسون و دوبرلی^۵، ۲۰۱۰: ۵۶۶، به نقل از مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴).

اگر هنجارها و الگوهای سازمانی رعایت نشود، سازمان به حالت آنومیک گرفتار می‌شود که در ادبیات سازمان و مدیریت اصطلاحاً به آن آنومی سازمانی می‌گویند. از این‌رو، با توجه مطالب بیان‌شده، سؤالی که پژوهش حاضر در پی پاسخ به آن می‌باشد این است که در سازمان‌های دولتی چه عواملی باعث ایجاد پدیده آنومی سازمانی می‌شوند؟

آنچه ضرورت بررسی مسئله آنومی سازمانی را دو چندان می‌سازد، رخداد شرایطی در سازمان است که کارکنان به دلیل

1. Robbins
2. Organizational anomia
3. Tsahuridu
4. Anomic
5. Johnson and Duberley

6. Skiba
7. Anomia

بی‌هنجاری به وضوح قابل مشاهده است (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۴۹).

مک ایور^۵ اصطلاح «آنومی» را به این شکل تعریف کرده است: «آنومی عبارت است از حالت ذهنی کسی که به اخلاقیات حاکم و خاستگاه آن پشت پا زده، دیگر اعتقادی به جمع و جامعه خود ندارد و خود را مجبور به تبعیت و پیروی از آنها نمی‌بیند. انسان آنومیک^۶ نیز از نظر ذهنی عقیم می‌شود و تنها به تمایلات خود می‌پردازد و مسئولیت هیچ کس و هیچ چیز را نمی‌پذیرد» (شیخاوندی، ۱۳۷۶: ۱۲).

نظریه آنومی و مدیریت سازمان‌ها

آنومی در حوزه جامعه‌شناسی متولد شده و آن را معادل بی‌هنجاری، تعارض و ابهام هنجاری می‌دانند. در سال‌های اخیر این پدیده به حوزه سازمان و مدیریت راه یافته و مفهوم «آنومی سازمانی^۷» را به وجود آورده است (هادسون^۸، ۱۹۹۹: ۲۹۷، به نقل از حاتم و همکاران، ۱۳۹۱). سازمان‌ها یا محیط‌های کاری به عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری‌هایی شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می‌شود (تیشاریدو^۹، ۲۰۰۹: ۱۲۳). در حقیقت سازمانی که به آنومی دچار می‌شود، حداقل هنجارهای کاری مشترک را از دست می‌دهد. به زعم دورکیم، تغییرات بنیادی با شکستن چارچوب هنجاری موجود، بسترساز آنومی است و سازمان فاقد ظرفیت تغییر در مواجهه با تغییرات، دچار آنومی می‌شود (مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴: ۸). بنابر نظر آپورت، سازمانی که قادر به نشان دادن ارزش‌های واقعی خود نباشد، دچار آنومی سازمانی شده است. به عبارت دیگر، این سازمان‌ها فاقد حیات و پیوستگی اجتماعی و روحیه هدایت‌گری هستند (گل‌پرور و علی‌نادی، ۱۳۸۹: ۱۴۷). آلن و لافولته^{۱۰} (۱۹۷۷) اصطلاحی درخور توجه در پیوند آنومی و مدیریت سازمان‌ها ذکر می‌کنند. آلن و لافولته اصطلاح بیگانگی از سازمان را برای آنومی سازمانی مطرح می‌کنند و معتقدند که سطوح بیگانگی از سازمان با سطوح قدرت ادراک شده در سازمان دارای ارتباط است. علاوه بر آنچه گفته شد، هادسون (۱۹۹۹) معتقد است که سازمان‌های آنومیک، سازمان‌هایی

متون منفی به کار می‌رود ولی جاهایی نشان‌دهنده یک جریان ساختارشکنانه است. مثل اینکه سنتی را می‌شکند، بندی را پاره می‌کند و یا قیدی را آزاد می‌کند که در نهایت برداشتی مثبت است (مظفر و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۷).

در آثار دورکیم^۱ آنومی به چند معنا به کار رفته است، اما دقیق‌ترین راه شناخت این مفهوم از طریق مترادف‌هایی است که خود دورکیم برای این واژه به کار برده است. از مترادف‌هایی که دورکیم برای آنومی استفاده کرده است می‌توان به بی‌هنجاری، بی‌سازمانی، آناشسی و شر، اغتشاش، آشفتگی و بی‌نظمی اشاره کرد (کوثری، ۱۳۸۱: ۳۶). در حقیقت، از نظر دورکیم علت اصلی وقوع آنومی در سازمان‌ها سرعت شتابان صنعتی شدن است (کوزر و روزنبرگ^۲، ۱۳۸۷: ۳۲).

در حالی که دورکیم آنومی را محصول بروز تغییرات سریع در جامعه می‌بیند، مرتون^۳ به بررسی این مسئله در حالتی به نسبت باثبات در جامعه می‌پردازد و به جای تأکید بر تغییرات به مسئله اهداف و وسایل دستیابی به اهداف می‌پردازد. مرتون بر این باور است که انحراف و کژ رفتاری برای این پیش می‌آید که جامعه دستیابی به برخی اهداف را تشویق می‌کند، ولی وسایل ضروری برای رسیدن به این هدف‌ها را در اختیار همه اعضای جامعه قرار نمی‌دهد. در نتیجه برخی افراد یا باید هدف‌های خاصی را برگزینند و یا برای رسیدن به اهدافی که فرهنگ جامعه‌شان تجویز کرده، باید وسایل نامشروعی را به کار گیرند (ستوده، ۱۳۸۶: ۴۶). در تعریفی دیگر آنومی به صورت حالتی ذهنی تعریف شده است که به بی‌هنجاری اشاره دارد و حالاتی مانند احساس بریدگی از اجتماع، ناامیدی، جدایی، بیگانگی از نهادها و سازمان‌ها و احساس بی‌قدرتی را دربرمی‌گیرد. در این حالت فرد احساس می‌کند که از دیگران فاصله داشته و به دیگران تعلق ندارد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۵). در شرایط آنومیک^۴، به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعارض میان آنها و حتی پدید آمدن عرصه‌هایی فاقد هنجارهای روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و سازمانی پدید می‌آید و الگوها به خوبی راهنمای رفتارهای کارکنان نیستند. به عبارت دیگر، در این شرایط، اختلال، تعارض، ناپایداری هنجارها و در برخی زمینه‌ها،

5. Mac Ivour
6. Anomic Human
7. Hoddson
8. Hodson
9. Tsahuridu
10. Allen and Laffolte

1. Durkheim
2. Koroz and Rosenberg
3. Merton
4. Anomic

سازمان فاقد نشانه‌های حیات بوده، ضعف همبستگی در کلیت اجتماعی‌اش مشاهده می‌شود و به آسانی دستخوش بی‌اخلاقی می‌شود (دلارا و رودریگوئز، ۲۰۰۷: ۸۴۹). با توجه به مطالب بیان شده، مجموعه‌ای از تعاریف صورت گرفته از پدیده انومی سازمانی در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول ۱. تعاریف انومی سازمانی

منبع	تعریف
(جانسون و دوپرلی، ۲۰۱۰، به نقل از مظلومی، ۱۳۹۴)	انومی سازمانی دربرگیرنده فرآیندهایی است که از طریق آن، هنجارهای اخلاقی در سازمان مختل شوند یا هنجارهای فرهنگی خاصی که خودمحوری را مجال می‌دهند، شیوع یابند.
(مانسفیلد، ۲۰۰۴)	انومی سازمانی مبین بی‌نظمی و آشفتگی معنوی و اخلاقی ایجادشده در سازمان است که طی آن، سازمان‌ها دچار محدودیت‌های هنجاری در سطح فردی و سازمانی می‌شوند.
(بجارسون ^۵ ، ۲۰۰۹)	انومی سازمانی مبین حالتی است که قواعد رفتاری و هنجارها در سازمان شکسته شده یا در طول دوره‌ای از تغییرات سریع، سازمان کارآمدی خود را از دست می‌دهد.
(هادسون، ۱۹۹۹، به نقل از حاتم و همکاران، ۱۳۹۱)	سازمان‌های انومیک سازمان‌هایی هستند که در دستیابی به مجموعه ای حداقلی از هنجارهای کاری مشترک شکست می‌خورند.
(تیشاریدو ^۶ ، ۲۰۰۹)	سازمان‌ها به عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری‌هایی شوند که از لحاظ نظری به این پدیده انومی سازمانی گفته می‌شود.
(مارتین و همکاران ^۷ ، ۲۰۰۹)	انومی وضعیت بی‌هنجاری در سطح جمعی، برای مثال در یک جامعه یا سازمان است.
(مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴)	انومی سازمانی به وضعیت آشفته‌ای در سازمان گفته می‌شود که هنجارهای سازمانی از بین رفته، یا در تضاد قرار گرفته باشند.

انومی و بی‌هنجاری سازمانی

بی‌هنجاری سازمانی حالتی است که رجحان‌ها و ارزش‌های مورد تأکید کارکنان در سازمان‌ها در تضاد و

هستند که از فقدان هنجارهای مشترک در کار و در سازمان رنج می‌برند. هادسون از انومی در دو سطح فردی و سازمانی نام می‌برد و این دو نوع انومی را از نظر مرزبندی جدا از هم می‌داند، در حالی که معتقد است که انومی فردی زمینه‌ساز انومی سازمانی است (حاتم و همکاران، ۱۳۹۱).

انومی سازمانی

ظهور تئوری انومی، رنسانسی در گفتمان مدرن مدیریت و سازمان در پی داشته است؛ چرا که سازمان براساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کننده رفتار، در کنش متقابل میان کارکنان هستند که پیروی از آنها موجب تعادل و نظم در سازمان می‌گردد (جانسون و دوپرلی، ۲۰۱۰: ۵۶۷). به نقل از سفیدچیان و همکاران، (۱۳۹۴). چنانچه هنجارها قدرت تنظیم‌کنندگی خود را بر رفتار کارکنان از دست بدهد و افراد نسبت به هنجارهای موجود بی‌تفاوت شوند، سازمان دچار وضعیتی انومیک می‌شود (رفیع‌پور، ۱۳۷۸: ۴۱). در حقیقت انومی سازمانی مبین حالتی است که قواعد رفتاری و هنجارها در سازمان شکسته شده یا در طول دوره‌ای از تغییرات سریع، سازمان کارآمدی خود را از دست می‌دهد (بجارسون^۱، ۲۰۰۹: ۳۳۶). در حقیقت، اگر تغییرات بنیادی در سازمان رخ دهد و سازمان در فرآیند گذار قرار گیرد، ممکن است به وضعیت انومیک دچار شود. آنچه سازمان را از وضعیت انومیک در امان نگه می‌دارد، پیاده‌سازی اقدامات مدیریت تغییر و ایجاد ظرفیت تغییر است. ایجاد ظرفیت تغییر به سازمان امکان می‌دهد با مدیریت آگاهانه فرایند گذار و تغییر، از بی‌هنجاری، ضعف هنجاری و ابهام هنجاری جلوگیری کند (مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴: ۶). در تعریفی دیگر انومی سازمانی پدیده‌ای منشعب از فقدان التزام به قوانین، هنجارها و قواعد سازمانی است که طی آن افراد احساس می‌کنند هیچ‌گونه ملاکی در تصمیمات خود ندارند. در نتیجه، حالتی از گسستگی و بی‌سازمانی در نظام سازمان و مدیریت آشکار می‌شود (تورگلر^۲، ۲۰۰۷، به نقل از مظفر و همکاران، ۱۳۸۹). در مجموعه‌ای از تعاریف ارائه شده از انومی سازمانی، این مفهوم اساساً از دریچه سازمان‌های فاقد ارزش یا فاقد یک چارچوب هنجاری مشخص مورد توجه قرار گرفته است (دلارا و رودریگوئز^۳، ۲۰۰۷: ۸۴۸) بر این اساس وقتی یک سازمان ارزش‌هایش را به‌طور شفاف بیان نمی‌کند، انومیک می‌شود. در این حالت سازمان انومیک بدین شکل تعریف می‌شود که

4. Mansfield
5. Bjarnason
6. Tsahuridu
7. Martin et al.

1. Bjarnason
2. Torgler
3. De Lara & Rodriguez

که مورد مطالعه از آنومی سازمانی رنج می‌برد. یافته‌های این پژوهش نشان داد ظرفیت تغییر در تمامی مؤلفه‌ها در حداقل است. بنابراین، فرضیهٔ ارتباط منفی میان «ظرفیت تغییر» و آنومی سازمانی تأیید شد. به علاوه در مورد مطالعه نظریهٔ دورکیم اثبات شد که اعمال تغییرات بنیادی، منجر به نقض اعتبار هنجارهای کاری قبلی و فقدان ظرفیت تغییر، باعث شد که سازمان، فرایندگذار برای رسیدن به نظام هنجاری نو و متناسب با اقتضائات را بر بخش‌های مختلف حاکم سازد.

در تحقیق دیگری حاتم و همکاران (۱۳۹۱) رابطه بین سرمایهٔ اجتماعی و احساس آنومی در زنان شاغل در بیمارستان را مورد تحلیل قرار دادند. نتایج این تحقیق مبین آن است که از بین ابعاد سرمایه اجتماعی، بُعد درون‌گروهی بیشترین و سرمایهٔ اجتماعی برون‌گروهی کمترین ارتباط را با آنومی سازمانی دارند. طبق نتایج این مطالعه، با افزایش سرمایهٔ اجتماعی، احساس آنومی در کارکنان کاهش می‌یابد. بنابراین، ایجاد و ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان ضروری به نظر می‌رسد. به این منظور، تصمیم‌گیرندگان سازمان باید در طول زمان، زمینهٔ اعتماد افراد به یکدیگر و تشکیل گروه‌هایی غیررسمی در محیط کار را فراهم کنند تا افراد کارها را با همکاری بیشتر و با موفقیت به انجام برسانند و میزان سرمایه اجتماعی افزایش یابد.

در پژوهشی دیگر که توسط ابوترابی و همکاران (۱۳۹۴) انجام گرفته است، اثرات احساس آنومی بر امکان کنش ارتباطی مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که تمامی ابعاد آنومی در تعیین کنش ارتباطی سهم بسزایی دارند. اما در پژوهش‌های خارجی طیف گسترده‌تری از تحقیقات در ارتباط با مفهوم آنومی سازمانی به چشم می‌خورد.

در پژوهشی که توسط جانسون و همکاران^۲ (۲۰۱۱) انجام شد، فرهنگ استراتژیک و ابعاد محیطی به مثابه شاخص‌های آنومی در شرکت‌های تجاری و خصوصی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان‌دهنده آن است که در شرکت‌های تولیدی در امریکا، اثرگذاری تهاجم استراتژیک، رقیب محوری، شدت رقابت و تلاطم تکنولوژیک برای ایجاد آنومی مورد تأیید است.

در پژوهش دیگری که توسط تیشاریدو (۲۰۰۹) انجام شد، عوامل مؤثر بر آنومی سازمانی بررسی شد. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که محیط کار آنومی را افزایش می‌دهد.

تقابل با ارزش‌ها و رجحان‌های سازمان قرار می‌گیرد و به این ترتیب، زمینه برای رفتارهای نامطلوب فراهم می‌شود. بی‌هنجاری سازمانی پدیده‌ای است که زمینهٔ تقویت بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری ادراک شده در سازمان را فراهم می‌آورد (دلارا و همکاران^۱، ۲۰۰۹: ۳۸۴). به نقل از گل‌پرور و همکاران، (۱۳۸۹). زمانی که در حوزه‌ای کلان مانند وضعیت سازمان در نزد کارکنان احساس بی‌هنجاری و بی‌نظمی اتفاق می‌افتد، پیش از هر گونه اتفاق دیگری، ابتدا شکلی از سرایت اثر بی‌هنجاری سازمانی در ادراکات گروهی و تیمی اتفاق می‌افتد. به لحاظ نظری وقوع گسست و تعارض بین هنجارهای گروهی غیررسمی با هنجارهای سازمانی رسمی، از طریق ساز و کارهای فشار روانی اجتماعی در محیط‌های کار به خوبی قابل تبیین است. به بیانی ساده‌تر، وقتی بین هنجارهای گروه کاری و هنجارهای سازمانی تضاد و تعارض پیش می‌آید، افراد باید موقعیت خود را به سرعت مشخص کنند. یعنی یا باید پیروی از هنجارهای رسمی سازمان را بپذیرند یا با هنجارهای غیررسمی گروه خود که در تعارض با هنجارهای رسمی سازمان قرار دارد، امور را به پیش ببرند. در چنین موقعیت‌هایی این احتمال زیاد است که افراد پیروی از هنجارهای غیررسمی گروه خود را بپذیرند و فعالیت‌های خود را بر مبنای آن تنظیم کنند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۲). پیروی از ناهنجاری‌های سازمان موجب به وجود آمدن رفتارهای کاری نابهنجار می‌شود. رفتار کاری نابهنجار نوعی رفتار داوطلبانه است که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند. چنین اقداماتی باعث کاهش بهره‌وری سازمان و افراد می‌شود (هادی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۶).

پیشینه پژوهش

درخصوص مفهوم آنومی سازمانی پژوهش‌های متعدد و متنوعی صورت گرفته است. در این قسمت پیشینه تجربی پژوهش به دو قسمت پژوهش‌های داخلی و خارجی تقسیم می‌شود. در تحقیقات داخلی در زمان انجام پژوهش تحقیقات کمی در خصوص آنومی سازمانی یافت شد.

در پژوهشی که توسط مظلومی و سفیدچیان (۱۳۹۴) با موضوع «بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل‌گیری آنومی سازمانی با رویکرد کیفی» انجام شد، نتایج مبین آن است

2. Jhonson & et. al.

1. De Lara & et al.

هدف پژوهش و نه تنها به صورت تصادفی است. یکی از رویکردهای متداول در نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌گیری گلوله برفی است. این نوع نمونه‌گیری یک روش غیر احتمالی است که حالت انتخاب تصادفی نیز دارد. این روش زمانی مناسب است که اعضای یک گروه یا جامعه به راحتی قابل مشخص شدن نباشند. در این روش پژوهشگر ابتدا افرادی را شناسایی می‌کند و پس از دریافت اطلاعات از آنها می‌خواهد که فرد یا افراد دیگری را به وی معرفی کنند. این روش همچنین برای شناسایی افراد متخصص در یک زمینه خاص نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۱؛ به نقل از هالوی، ۲۰۱۰). از این‌رو، با توجه به روش نمونه‌گیری گلوله برفی که یکی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند است، حجم نمونه ۲۵ نفر از مدیران عالی و میانی سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد است.

هرچند که پایایی مفهومی برای بررسی و ارزیابی تحقیق کمی است، اما این مفهوم در هر نوع تحقیقی می‌تواند کاربرد داشته باشد. اگر پایایی را به عنوان ایده بررسی کنیم و به عنوان روش استنباط اطلاعات در نظر بگیریم، در این صورت، مفهوم مذکور برای بررسی کیفیت در هر مطالعه کیفی بسیار مهم خواهد بود. بنابراین، زمانی که پایایی مفهومی برای ارزیابی کیفیت در مطالعات کمی با اهداف تبیین به کار می‌رود در آن صورت، مفهوم کیفیت در مطالعات کیفی، هدفش ایجاد فهم است. گوتز، معتقد است قابلیت اعتماد شاخصی مهم در روش‌های تحقیق کیفی به شمار می‌رود (عباس‌زاده، ۱۳۹۱؛ به نقل از بری مان، ۲۰۰۱). در پژوهش کیفی برای رسیدن به پایایی کاربرد چهار راهکار زیر ضروری است:

۱. استفاده از فرایندهای ساخت‌یافته از مصاحبه‌ها.
۲. سازمان‌دهی فرایندهای ساخت‌یافته برای ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌ها.
۳. وجود حداقل دو نفر برای انجام مصاحبه به صورت جداگانه، اما موازی با یکدیگر و مقایسه یافته‌های دو و یا چند محقق.
۴. استفاده از کمیته راهنما برای ارزیابی و اجرای برنامه مصاحبه.

بنابراین، اگر اعضای کمیته با همدیگر در مورد پدیدهایی اجماع داشته باشند، در این صورت، ارزیابی جمعی‌شان، صورت عینی و علمی به خود خواهد گرفت (رائو و پری، ۲۰۰۳). در

محیط کار واقعی ممکن است اثراتی بر آنومی داشته باشد، همان‌طور که در تحقیقات پیشین ثابت شد. اما آن دسته از شرکت‌کنندگان در این تحقیق که شاغل نبودند، بنا به ذهنیتی که داشتند مانند افراد شاغل، محیط کار را آنومی‌زا شناختند.

در پژوهشی دیگر با عنوان «درآمدی بر آنومی سازمانی» که توسط گودکین و آلکورن (۲۰۰۹) انجام پذیرفت، نتایج تحقیق در قالب یک مدل برای تغییر سازمانی و گریز از آنومی در سازمان طراحی شده است. نتایج این تحقیق مدل سه‌جانبه تعاملی برای غلبه بر اینرسی سازمانی برای رسیدن به موقع و مؤثر تغییر سازمانی ارائه می‌دهد. در این مدل سازمان تجربه و افکار رویکرد سیستماتیک به تغییر سازمانی را فراهم می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه در این تحقیق ترکیبی از مصاحبه و پرسشنامه برای شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، این تحقیق قیاسی - استقرایی است. در تحقیق حاضر، به‌طور توأمان از دو رویکرد تحقیق کیفی و کمی با توجه به نوع داده‌ها و شرایط استفاده شده است. ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی به دست آمده از مطالعات اکتشافی شامل بررسی متون اکتشافی و انجام مصاحبه‌های اکتشافی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی مشخص می‌شود، سپس با استخراج عوامل آنها از طریق تحقیق زمینه‌یابی مورد ارزیابی قرار داده می‌شوند. پس از آن با استخراج نتایج پیمایش به صورت کمی به سؤالات تحقیق پاسخ داده می‌شود. در جریان تحقیق حاضر ابتدا با استفاده از روش تحقیق پیمایشی نظر خبرگان درباره عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی شناسایی می‌شوند و بعد از مصاحبه با خبرگان و شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی از پرسشنامه و روش دلفی فازی عوامل اولویت‌بندی می‌شوند. با توجه به مطالب فوق این پژوهش از حیث هدف، تحقیقی اکتشافی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق مدیران عالی و میانی سازمان‌های دولتی در شهر خرم‌آباد می‌باشند که با توجه به هدف تحقیق، نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت هدفمند است. نمونه‌گیری هدفمند که به آن نمونه‌گیری غیر احتمالی، هدف‌دار یا کیفی نیز می‌گویند که به معنای انتخاب هدف‌دار واحدهای پژوهش برای کسب دانش یا اطلاعات است. این نوع از نمونه‌گیری شامل انتخاب واحدها یا مورد‌های مورد پژوهش براساس

ساختاریافته و منظم در هنگام مصاحبه پاسخ دادند (مصاحبه منظم). از این‌رو، باید گفت که محقق با استفاده از مصاحبه و کدگذاری زنده تمامی عوامل را شناسایی کرده است. درخصوص نحوه کدگذاری و استفاده از کدگذاری زنده باید گفت این روش بارزترین و پرتکرارترین عبارات، اشارات و کلمات را با استفاده از محاسبه درصد فراوانی آنها در قالب کد تعریف کرده و در نهایت عوامل شناسایی شده را در اختیار محقق قرار می‌دهد (سالدنا، ۱۳۹۵). با استفاده از مصاحبه صورت گرفته از خبرگان مجموعه عوامل شناسایی شده آنومی سازمانی به شرح جدول زیر است:

جدول ۳. عوامل شناسایی شده آنومی سازمانی

عوامل	کد	عوامل	کد
عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	C9	عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود	C1
رضایت شغلی پایین	C10	فقدان هنجارهای مشترک در کار	C2
عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان	C11	نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود	C3
گزينش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان	C12	عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان	C4
عدم جذابیت شغل	C13	ضعف تعهد سازمانی	C5
عدم وجود نظارت	C14	اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی سازی کارکنان	C6
بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان	C15	عدم شایسته‌سالاری در سازمان	C7
		وجود تبعیض در سازمان	C8

بعد از مصاحبه با اعضای نمونه و شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی، عوامل در قالب پرسشنامه با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آنها با عوامل طراحی می‌شود. خبرگان از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد میزان موافقت خود را ابراز

این تحقیق با توجه به انجام مصاحبه با خبرگان، استفاده از مصاحبه ساختاریافته و استفاده از نظر خبرگان در اجرای مصاحبه و همچنین با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی کمتر از ۰/۱ است، لذا تحقیق حاضر از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد.

با توجه به اینکه در این تحقیق اعضای شرکت‌کننده در مطالعه، افراد متخصص و آشنا با موضوع تحقیق بودند، پس اعتبار محتوی تحقیق تضمین می‌شود.

یافته‌ها

در جدول شماره ۲ ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه ارائه شده است. در این تحقیق جهت شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه استفاده شد. در توضیح مراحل روش دلفی فازی باید گفت که بعد از شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی، مؤلفه‌های شناسایی شده در قالب پرسشنامه با طیف ۵ تایی در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت و بعد از جمع‌آوری پرسشنامه از طریق رویکرد دلفی فازی تحلیل شدند. پخش پرسشنامه تا زمانی ادامه می‌یابد که اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده که از فرمول مینکوسکی به دست می‌آید در دو مرحله پیاپی کمتر از ۰/۱ باشد.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	سازمان	فراوانی
مرد	۱۸	کارشناسی	۵	دانشگاه	۱۲
				لرستان	
زن	۷	کارشناسی ارشد	۲۰	صنایع و معادن	۵
				اتاق	۵
				بازرگانی و اداره	۸
				بازرگانی	

در این مقاله، محقق قبل از مصاحبه با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای اطلاعاتی در مورد موضوع به دست آورد. در زمان مصاحبه محقق اطلاعاتی در مورد موضوع تحقیق در اختیار اعضای نمونه قرار داد و مصاحبه‌شوندگان به سوالات

استفاده می‌شود.

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i=1, 2, 3, \dots, n$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) =$$

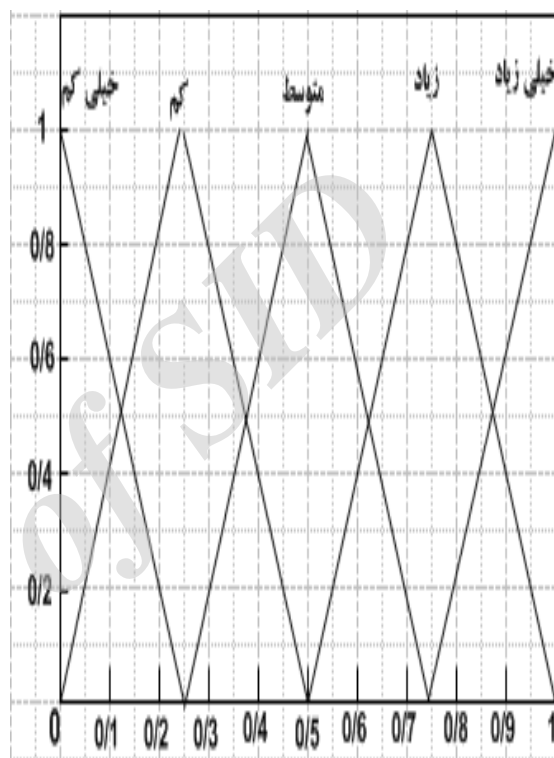
$$\left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

در این رابطه A_i بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} بیانگر میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد پاسخ‌های داده شده به هر مؤلفه مورد شمارش و تحلیل قرار گرفت که در نظرسنجی مرحله اول نتایج شمارش پاسخ‌های داده شده به شرح جدول ۵ است. پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده شده به هر عامل و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلثی برای عوامل از فرمول مینکوسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه محاسبه می‌شود. نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی زدایی مؤلفه‌ها به شرح جدول ۶ است.

جدول ۴. جدول اعداد فازی مثلثی مأخذ: آذر و فرجی، ۱۳۸۱

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۱، ۰/۷۵، ۰)	۰/۷۵
زیاد	(۱، ۰/۷۵، ۰/۵)	۰/۵۶۲۵
متوسط	(۰/۲۵، ۰/۷۵، ۰/۲۵)	۰/۳۱۲۵
کم	(۰، ۰/۲۵، ۰/۵)	۰/۰۶۲۵
خیلی کم	(۰، ۰، ۰/۲۵)	۰/۰۶۲۵

می‌کنند. از آنجایی که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آنها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است. بنابراین، با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال‌ها پاسخ می‌دهند. این متغیرها با توجه به شکل و جدول زیر به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.



شکل ۱. تعریف متغیرهای زبانی
مأخذ: آذر و فرجی، ۱۳۸۱

در جدول شماره ۴ نیز نحوه تبدیل متغیرهای کلامی به عدد فازی مثلثی و عدد فازی قطعی شده نشان داده شده است. اعداد فازی قطعی شده در جدول فوق با استفاده از رابطه مینکوسکی^۱ به شکل زیر محاسبه شده‌اند.

$$x = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

در این نظرسنجی مرحله اول مؤلفه‌های شناسایی شده در مرحله مصاحبه در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های قید شده در پرسشنامه برای به دست آوردن میانگین فازی مؤلفه‌ها مورد تحلیل قرار گرفت. برای محاسبه میانگین فازی از روابط زیر

1. Minkowski

جدول ۵. نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله نخست نظرسنجی

متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود	۱۶	۳	۳	۳	۰
فقدان هنجارهای مشترک در کار	۱۹	۴	۲	۰	۰
نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود	۲۲	۲	۱	۰	۰
عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان	۲۰	۲	۳	۰	۰
ضعف تعهد سازمانی	۲۲	۳	۰	۰	۰
اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی سازی کارکنان	۱۷	۳	۲	۰	۱
عدم شایسته‌سالاری در سازمان	۲۴	۰	۱	۰	۰
وجود تبعیض در سازمان	۲۳	۲	۰	۰	۰
عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	۱۵	۲	۳	۲	۳
رضایت شغلی پایین	۱۹	۴	۲	۰	۰
عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان	۲۰	۵	۰	۰	۰
گزینش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان	۲۳	۰	۲	۰	۰
عدم جذابیت شغل	۱۹	۳	۱	۲	۰
عدم وجود نظارت	۱۶	۳	۲	۳	۱
بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان	۱۸	۳	۰	۳	۱

جدول ۶. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول

متغیرها	میانگین فازی مثلی (m, α, β)	فازی زادبی	متغیرها	میانگین فازی مثلی (m, α, β)	فازی زادبی
عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود	(۰/۵۷, ۰/۸۲, ۰/۹۱)	۰/۵۹۲۵	عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	(۰/۵۲, ۰/۷۴, ۰/۸۴)	۰/۵۴۵
فقدان هنجارهای مشترک در کار	(۰/۹۸, ۰/۶۷, ۰/۹۲)	۰/۶۸۵	رضایت شغلی پایین	(۰/۶۷, ۰/۹۲, ۰/۹۸)	۰/۶۸۵
نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود	(۰/۷۱, ۰/۹۱, ۰/۹۹)	۰/۷۱۷۵	عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان	(۰/۷, ۰/۹۵, ۱)	۰/۷۱۲۵
عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان	(۰/۶۷, ۰/۹۲, ۰/۹۷)	۰/۶۸۲۵	گزینش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان	(۰/۷۱, ۰/۹۶, ۰/۹۸)	۰/۷۱۵
ضعف تعهد سازمانی	(۰/۷۲, ۰/۹۷, ۱)	۰/۷۲۷۵	عدم جذابیت شغل	(۰/۶۴, ۰/۹۸, ۰/۹۵)	۰/۶۵۵
اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی سازی کارکنان	(۰/۵۹, ۰/۸۱, ۰/۸۷)	۰/۶۰۵	عدم وجود نظارت	(۰/۵۶, ۰/۸, ۰/۸۹)	۰/۵۸۲۵
عدم شایسته‌سالاری در سازمان	(۰/۷۳, ۰/۹۸, ۰/۹۹)	۰/۷۳۲۵	بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان	(۰/۶, ۰/۸۴, ۰/۹۱)	۰/۶۱۷۵
وجود تبعیض در سازمان	(۰/۷۳, ۰/۹۸, ۱)	۰/۷۳۵			

در نظرسنجی مرحله دوم نتایج شمارش پاسخ‌های داده شده به مؤلفه‌های شناسایی شده به شرح جدول ۷ است. پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده شده به هر

پس از انجام مرحله اول نظرسنجی لازم است مرحله دوم نیز انجام شود تا نتایج هر دو مرحله با هم مقایسه و نتیجه مشخص شود.

پس از اینکه هردو مرحله نظرسنجی انجام شد، لازم است که اختلاف میان میانگین فازی‌زدایی شده عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. بررسی اختلاف میانگین فازی‌زدایی شده عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در مرحله اول و دوم به شرح جدول ۹ است.

مؤلفه در مرحله دوم و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلی برای مؤلفه‌ها از فرمول مینکووسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه محاسبه می‌شود. نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی‌زدایی مؤلفه‌ها در مرحله دوم به شرح جدول ۸ است.

جدول ۷. نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله دوم نظرسنجی

متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود	۱۹	۴	۲	۰	۰
فقدان هنجارهای مشترک در کار	۲۰	۴	۱	۰	۰
نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود	۲۲	۲	۱	۰	۰
عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان	۲۱	۳	۱	۰	۰
ضعف تعهد سازمانی	۲۳	۲	۰	۰	۰
اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی سازی کارکنان	۱۹	۴	۱	۰	۰
عدم شایسته‌سالاری در سازمان	۲۵	۰	۰	۰	۰
وجود تبعیض در سازمان	۲۴	۱	۰	۰	۰
عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	۱۸	۴	۱	۲	۰
رضایت شغلی پایین	۲۱	۴	۰	۰	۰
عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان	۲۲	۳	۰	۰	۰
گزینش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان	۲۳	۲	۰	۰	۰
عدم جذابیت شغل	۱۹	۳	۳	۰	۰
عدم وجود نظارت	۱۸	۳	۴	۰	۰
بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان	۱۸	۳	۳	۱	۰

جدول ۸. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

متغیرها	میانگین فازی مثلی (m, α , β)	میانگین فازی زدایی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلی (m, α , β)	میانگین فازی زدایی شده
عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود	(۰/۶۷, ۰/۹۲, ۰/۹۸)	۰/۶۸۵	عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	(۰/۶۳, ۰/۸۸, ۰/۹۵)	۰/۶۴۷۵
فقدان هنجارهای مشترک در کار	(۰/۶۹, ۰/۹۴, ۰/۹۹)	۰/۷۰۲۵	رضایت شغلی پایین	(۰/۷۱, ۰/۹۶, ۱)	۰/۷۲
نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود	(۰/۷۱, ۰/۹۶, ۰/۹۹)	۰/۷۱۷۵	عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان	(۰/۷۲, ۰/۹۷, ۱)	۰/۷۲۷۵
عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان	(۰/۷, ۰/۹۵, ۰/۹۹)	۰/۷۱	گزینش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان	(۰/۷۳, ۰/۹۸, ۱)	۰/۷۳۵
ضعف تعهد سازمانی	(۰/۷۳, ۰/۹۸, ۱)	۰/۷۳۵	عدم جذابیت شغل	(۰/۶۶, ۰/۹۱, ۰/۹۷)	۰/۶۷۵
اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی سازی کارکنان	(۰/۶۶, ۰/۹۰, ۰/۹۵)	۰/۶۷۲۵	عدم وجود نظارت	(۰/۶۴, ۰/۸۹, ۰/۹۶)	۰/۶۵۷۵
عدم شایسته‌سالاری در سازمان	(۰/۷۵, ۱, ۱)	۰/۷۵	بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان	(۰/۶۳, ۰/۸۸, ۰/۹۵)	۰/۶۴۷۵
وجود تبعیض در سازمان	(۰/۷۴, ۰/۹۹, ۱)	۰/۷۴۲۵			

جدول ۹. اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم نظرسنجی

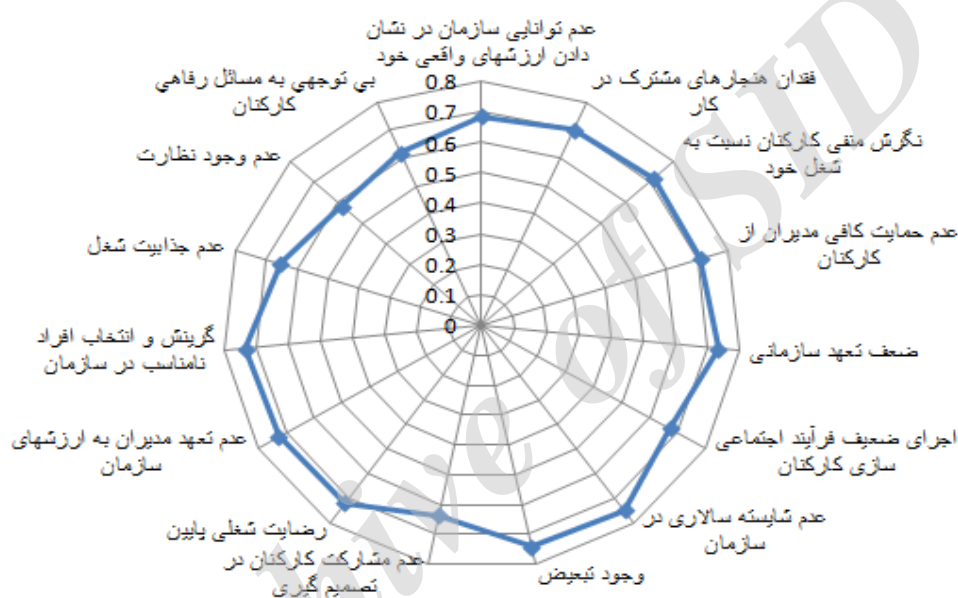
متغیرها	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم	متغیرها	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم
عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود	۰/۵۹۲۵	۰/۶۸۵	۰/۰۹۲۵	عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	۰/۵۴۵	۰/۶۳۷۵	۰/۰۹۲۵
فقدان هنجارهای مشترک در کار	۰/۶۸۵	۰/۷۰۲۵	۰/۰۱۷۵	رضایت شغلی پایین	۰/۶۸۵	۰/۷۲	۰/۰۳۵
نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود	۰/۷۱۷۵	۰/۷۱۷۵	۰	عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان	۰/۷۱۲۵	۰/۷۲۷۵	۰/۰۱۵
عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان	۰/۶۸۲۵	۰/۷۱	۰/۰۲۷۵	گزینش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان	۰/۷۱۵	۰/۷۳۵	۰/۰۲
ضعف تعهد سازمانی	۰/۷۲۷۵	۰/۷۳۵	۰/۰۰۷۵	عدم جذابیت شغل	۰/۶۵۵	۰/۶۷۵	۰/۰۲
اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی سازی کارکنان	۰/۶۰۵	۰/۶۷۲۵	۰/۰۶۷۵	عدم وجود نظارت	۰/۵۸۲۵	۰/۶۵۷۵	۰/۰۷۵
عدم شایسته‌سالاری در سازمان	۰/۷۳۲۵	۰/۷۵	۰/۰۱۷۵	بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان	۰/۶۱۷۵	۰/۶۴۷۵	۰/۰۳
وجود تبعیض در سازمان	۰/۷۳۵	۰/۷۴۲۵	۰/۰۰۷۵				

جدول ۱۰. اولویت‌بندی عوامل به وجود آورنده آئومی سازمانی براساس میانگین دلفی فازی

اولویت‌ها	مؤلفه	اولویت‌ها	مؤلفه
اولویت اول	عدم شایسته‌سالاری در سازمان	اولویت هشتم	فقدان هنجارهای مشترک در کار
اولویت دوم	وجود تبعیض در سازمان	اولویت نهم	عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود
اولویت سوم	گزینش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان و ضعف تعهد سازمانی	اولویت دهم	عدم جذابیت شغل
اولویت چهارم	عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان	اولویت یازدهم	اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی سازی کارکنان
اولویت پنجم	رضایت شغلی پایین	اولویت دوازدهم	عدم وجود نظارت
اولویت ششم	نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود	اولویت سیزدهم	بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان
اولویت هفتم	عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان	اولویت سیزدهم	عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری

شناسایی شده در پژوهش نگاه تقریباً یکسانی داشته‌اند. با توجه به مطالب عنوان شده، اولویت تمامی عوامل در قالب نمودار شماره (۱) نشان داده شده است. برای اولویت‌بندی مؤلفه‌ها از میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم (مرحله نهایی) استفاده شد. هر مؤلفه‌ای که میانگین فازی زدایی شده آن بیشتر باشد، در اولویت اول قرار می‌گیرد. پس از تعیین اولویت‌های عوامل ایجادکننده انومی سازمانی در قالب جدول، این اولویت‌بندی به شکل نمودار عنکبوتی در نمودار شماره (۱) ارائه می‌شود.

با توجه به دیدگاه‌های ارائه‌شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله کمتر از (۰/۱) باشد، در این صورت فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود (چنگ و یین، ۲۰۰۲). با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ می‌باشد، خبرگان در مورد عوامل ایجادکننده انومی سازمانی به اجماع رسیدند و نظرسنجی در این مرحله متوقف می‌شود. این بدان معنی است که خبرگان به عوامل ایجادکننده انومی سازمانی



نمودار ۱. اولویت عوامل به وجود آورنده انومی سازمانی

در جریان تحقیق حاضر ابتدا با استفاده از روش تحقیق پیمایشی نظر خبرگان درباره عوامل ایجادکننده انومی سازمانی شناسایی گردید و بعد از مصاحبه با خبرگان و شناسایی عوامل ایجادکننده انومی سازمانی از پرسشنامه و روش دلفی فازی عوامل اولویت‌بندی شد. با توجه به آنچه گفته شد عوامل شناسایی شده به وجود آورنده انومی در سازمان عبارت‌اند از: عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود، فقدان هنجارهای مشترک در کار، نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود، عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان، ضعف تعهد سازمانی، اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی‌سازی کارکنان، عدم شایسته‌سالاری در سازمان، وجود تبعیض در سازمان، عدم مشارکت کارکنان

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر با توجه به اینکه تحقیق حاضر به صورت ترکیبی از مصاحبه و پرسشنامه برای شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده انومی سازمانی انجام شده است، در دو قسمت ارائه می‌شود. قسمت اول مطالعه اکتشافی و شناسایی عوامل ایجادکننده انومی سازمانی و قسمت دوم تعیین میزان اهمیت و اولویت‌بندی این عوامل. از این‌رو، ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی به دست آمده از مطالعات اکتشافی شامل بررسی متون اکتشافی و انجام مصاحبه‌های اکتشافی عوامل ایجادکننده انومی سازمانی مشخص گردید و سپس با استخراج عوامل آنها را از طریق تحقیق زمینه‌یابی مورد ارزیابی قرار داده شد. پس از آن با استخراج نتایج پیمایش به صورت کمی به سؤالات تحقیق پاسخ داده شد.

تصویری بزرگ و بلندمدت از سازمان‌های دولتی، فقط تصویری مقطعی از آن نشان داده است. درک نادرست مؤلفه‌های پرسشنامه و عدم تمایل به تکمیل پرسشنامه توسط سازمان‌ها از محدودیت‌های دیگر این پژوهش است. همچنین اغلب پاسخ دهندگان تنها از سازمان خود مطلع‌اند. بنابراین، باید در تعمیم این نتایج با دقت عمل کرد. محدودیت دیگر این تحقیق تنوع و ناهمگونی مأموریت‌ها و فعالیت‌های هر سازمان با سازمان‌های دیگر بود که خود موجب شد تا امکان یافتن شاخص‌های مشترک دیگر، به‌سادگی فراهم نشود. به‌علاوه محدودیت دیگری که پژوهش حاضر با آن روبه‌رو بود عدم اشراف کامل اطلاعاتی نمونه درخصوص مفهوم آنومی سازمانی بود که این محدودیت تا حدودی با توضیحات محققان برای نمونه برطرف شد.

پیشنهادها

- با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود که فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی و اجتماعی‌سازی مورد توجه ویژه‌ای قرار گیرد. با توجه به اینکه جامعه‌پذیری سازمانی و اجتماعی‌سازی از مهم‌ترین عوامل آنومی سازمانی است، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها کارکنان جدید خود را با هنجارها، ارزش‌ها و رفتارهای درون‌سازمانی تطبیق دهند و دانش و اطلاعات و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش سازمانی را به آنها آموزش دهند.

- با توجه به یافته‌های پژوهش، تحقیق حاضر به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌کند که هنجارهای مشترک در کار را برای کارکنان خود تعریف کنند. سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به همراه ارائه بروشورها، کاتالوگ‌ها و تبلیغات مناسب، هنجارهای سازمانی را به کارکنان خود القا کنند.

- پژوهش حاضر به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌کند که برای احتراز از آنومی و بی‌نظمی در سازمان، مسئله تبعیض در سازمان را مورد توجه قرار دهند. تبعیض در سازمان سبب می‌شود توانایی‌ها و توانمندی‌های کارکنان به صورت نرفت-آمیزی در قضاوت‌ها و نگرش‌ها نادیده انگاشته شده و بی‌نظمی و آنومی در سازمان تسری یابد. از این‌رو، سازمان‌ها باید برای احتراز از ناهنجاری، بی‌نظمی و آنومی به مسئله تبعیض در سازمان توجه ویژه‌ای داشته باشند.

- با توجه به اینکه در پژوهش حاضر بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان و عدم حمایت مدیران از کارکنان به عنوان دو عامل مهم در بروز ناهنجاری و آنومی سازمانی

در تصمیم‌گیری، رضایت شغلی پایین، عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان، بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان، عدم جذابیت شغل، عدم وجود نظارت، گزینش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان. پس از بررسی نظرات اعضای نمونه و اکتشاف عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی با استفاده از تکنیک دلفی فازی به تعیین میزان اهمیت و اولویت‌بندی این عوامل پرداخته شد. نتایج این قسمت پژوهش حاکی از آن است که از میان کلیه عوامل عدم شایسته‌سالاری در سازمان مهم‌ترین عامل ایجاد آنومی سازمانی است. پس از آن، وجود تبعیض در سازمان رتبه دوم را به خود اختصاص داده است. ضعف تعهد سازمانی و گزینش و انتخاب افراد نامناسب در سازمان در رتبه سوم و چهارم عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی قرار دارند. رتبه پنجم به عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان و رتبه ششم به رضایت شغلی پایین کارکنان منحصر می‌شود. پس از این عوامل به ترتیب نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود، فقدان هنجارهای مشترک در کار، عدم حمایت کافی مدیران از کارکنان، اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی‌سازی کارکنان، عدم جذابیت شغل، عدم نظارت، بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان و عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری عوامل ایجادکننده آنومی در سازمان هستند. از طرف دیگر، درخصوص جنبه نوآوری تحقیق باید به این نکته اشاره کرد که در ادبیات مدیریت، مفهوم آنومی سازمانی مفهومی نوظهور است، به‌ویژه آنکه با توجه به مرور ادبیات پژوهش، تحقیقی که عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی را در داخل کشور انجام داده باشد یافت نشد. از طرف دیگر و به‌منظور مقایسه نتایج و یافته‌های تحقیق با تحقیقات صورت گرفته و ابراز وجوه تشابه آنها باید خاطر نشان کرد که دلار و رودیگوئز (۲۰۰۷) براساس نظریه آلپورت، بیان می‌کنند که سازمانی که نتواند ارزش‌های اساسی خود را نشان دهد دچار آنومی سازمانی شده است، حال آنکه نتایج پژوهش حاضر نیز مؤید این نکته است. به علاوه وجه تشابه دیگری که پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های صورت گرفته دارد، در پژوهش اسکینا و همکاران (۲۰۰۹) قابل ملاحظه است. اسکینا و همکاران در پژوهشی با عنوان به‌کارگیری نظریه آنومی مرتن در اختلالات کار راه شغلی، عوامل به وجود آورنده آنومی سازمانی را در قالب ۱۵ گویه عنوان کردند که همچون پژوهش حاضر رضایت شغلی یکی از این عوامل است.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در یک مقطع از زمان انجام شده است، بنابراین پژوهش حاضر به‌جای در نظر گرفتن

نسبی برای انجام وظایف، حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار و بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار را به کار گیرند.

- با توجه به اینکه رضایت شغلی پایین و عدم جذابیت شغلی باعث ایجاد انومی سازمانی می‌شوند به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در راستای افزایش رضایت و جذابیت شغلی راهکارهای مانند رسیدگی به مسائل و مشکلات معیشتی کارکنان به منظور از بین بردن زمینه‌های نارضایتی آنان، اعمال تشویقات مناسب در مورد کارکنان با انگیزه به منظور تأثیرگذاری بر دیگر افراد، شناسایی دقیق انگیزه‌های شغلی کارکنان و تقویت آنها در درون سازمان، برقراری ارتباطات معقول و منطقی بین مسئولان و کارکنان زیرمجموعه و تقویت روحیه کارکنان با برطرف کردن مشکلات شخصی یا سازمانی آنان را به کار گیرند.

در نهایت، به پژوهشگران در راستای پیشنهاد برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود مؤلفه‌های اثرگذار بر انومی سازمانی در محیط‌های صنعتی و رقابتی را شناسایی کنند یا اینکه تأثیر انومی سازمان را بر متغیرهای با قرابت معنایی مناسب مفهوم انومی بسنجند. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به عدم وجود مدلی برای انومی سازمانی با استفاده از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری، مدلی بومی برای این پدیده ارائه نمایند.

شناسایی شده است، پیشنهاد می‌شود که مباحث تفریحی و رفاهی کارکنان در کنار حمایت از آنان مورد نقد بیشتر قرار گیرد.

- پژوهش حاضر به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌کند که ظرفیت تغییر را در سازمان خود به وجود آورند. وجود ظرفیت تغییر می‌تواند محملی برای حرکت از وضعی تقدیم به وضعیت جدید باشد و از سردرگمی، ناهنجاری و بی‌نظمی سازمانی جلوگیری کند.

- با توجه به اینکه یکی از عوامل ایجادکننده انومی در سازمان، عدم شایسته‌سالاری در سازمان می‌باشد، لذا به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که افراد را براساس شایستگی‌ها و توانایی‌های که دارند به کار بگیرند و کار راه (مسیر شغلی) مناسبی برای ارتقای کارکنان در نظر بگیرند. زیرا اگر در سازمان کار راه مناسب برای ارتقای کارکنان در نظر گرفته نشود، افراد برای پیشرفت شغلی به راه‌ها و ابزار غیرقانونی و غیراخلاقی دست می‌زنند و رابطه‌های شخصی و غیر سازنده جایگزین ضوابط صحیح و اصولی می‌شود.

- با توجه به اینکه یکی از عوامل ایجادکننده انومی سازمانی عدم تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد، لذا به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که در راستای افزایش تعهد سازمانی راهکارهایی مانند مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی، استقلال

منابع

- آذر، عادل؛ فرجی، حجت (۱۳۸۱). علم مدیریت فازی. مرکز مطالعات و بهره‌وری/ایران. تهران: انتشارات اجتماع.
- اسماعیل‌پور، رضا؛ خداداد حسینی، سیدحمید؛ الهی، شعبان (۱۳۸۴). «طراحی و تبیین طرح ساختاری متناسب با فناوری اطلاعات». پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره دهم، پیاپی، ۴۶، ۴۴-۱.
- حاتم، ناهید؛ کشتکاران، ویدا؛ نبیئی، پریسا (۱۳۹۱). «رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس انومی در زنان شاغل در بیمارستان». مجله پژوهشی حکیم، دوره پانزدهم، شماره سوم، ۲۷۱-۲۵۸.
- دورکیم، امیل (۱۳۷۶). درباره تقسیم‌کار اجتماعی. ترجمه باقر پرهام. تهران: نشر مرکز.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۹۴). تئوری و طراحی ساختار سازمان. ترجمه الوانی و دانایی‌فر. تهران: انتشارات صفار، چاپ سوم.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۸). انومی یا آشفتگی اجتماعی،
- پژوهشی در زمینه پتانسیل انومی در شهر تهران. تهران: انتشارات سروش.
- سالدانا، جانی (۱۳۹۵). کدگذاری برای پژوهشگران کیفی. ترجمه عبدالله گیویان. تهران: انتشارات علمی فرهنگی.
- ستوده، هدایت‌الله (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی انحرافات. تهران: انتشارات آوای نور، چاپ هجدهم.
- شیخاوندی، داور (۱۳۷۶). جامعه‌شناسی انحرافات و مسائل جامعه‌ی ایران. تهران: نشر قطره.
- طالبی، ابوتراب؛ امینی، سعیده؛ طلوع پارسا، فرید (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر احساس انومی بر امکان‌کنش ارتباطی». دوره ششم، شماره اول. ۷۰-۵۱.
- عباس‌زاده، محمد؛ علیزاده، محمدباقر؛ اسلامی، سیدرضا (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و انومی اجتماعی». مطالعات و تحقیقات اجتماعی، دوره سوم، ۱۶۰-۱۴۵.

- آذر، عادل؛ فرجی، حجت (۱۳۸۱). علم مدیریت فازی. مرکز مطالعات و بهره‌وری/ایران. تهران: انتشارات اجتماع.
- اسماعیل‌پور، رضا؛ خداداد حسینی، سیدحمید؛ الهی، شعبان (۱۳۸۴). «طراحی و تبیین طرح ساختاری متناسب با فناوری اطلاعات». پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره دهم، پیاپی، ۴۶، ۴۴-۱.
- حاتم، ناهید؛ کشتکاران، ویدا؛ نبیئی، پریسا (۱۳۹۱). «رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس انومی در زنان شاغل در بیمارستان». مجله پژوهشی حکیم، دوره پانزدهم، شماره سوم، ۲۷۱-۲۵۸.
- دورکیم، امیل (۱۳۷۶). درباره تقسیم‌کار اجتماعی. ترجمه باقر پرهام. تهران: نشر مرکز.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۹۴). تئوری و طراحی ساختار سازمان. ترجمه الوانی و دانایی‌فر. تهران: انتشارات صفار، چاپ سوم.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۸). انومی یا آشفتگی اجتماعی،

کیفی». فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره دوم، ۱-۲۶.

مظفر، حسین؛ ذکریایی منیژه؛ ثابتی، مریم (۱۳۸۸). «آنومی فرهنگی و اعتیاد به مواد مخدر». پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره چهارم، ۳۳-۴۹.

وزیری، زهرا (۱۳۸۷). «آماده‌سازی منابع انسانی». نشریه هماهنگ‌سازی آموزشی، سال دوم، شماره ششم، ۲۰۴-۲۰۲.

هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ رضاییان، علی؛ طبرسا، غلامعلی (۱۳۹۳). «ارائه مدل مدیریت رفتارهای کاری ناپهنجار براساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده». مدیریت سازمان‌های دولتی، سال دوم، شماره هفتم، ۸۸-۶۵.

عباس‌زاده، محمد (۱۳۹۱). «تأملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی، جامعه‌شناسی کاربردی». سال بیست و سوم، شماره اول، ۱۹-۴.

کوثری، مسعود (۱۳۸۱). «آنومی سیاسی در اندیشه دورکیم». مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره نوزدهم، شماره اول، ۳۲-۵۴.

کوزر، جانسون؛ روزنبرگ، هری (۱۳۸۷). نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناسی. ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: انتشارات نی.

گل‌پرور، محسن؛ نادى، محمدعلی (۱۳۸۹). «بی‌هنجاری سازمانی در ارتباط با نگرش‌های اعضای هیئت‌علمی». مجله علوم اجتماعی. دوره هفتم، شماره اول، ۱۴۱-۱۵۹.

مظلومی، نادر؛ سفیدچیان، سلمان (۱۳۹۴). «بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل‌گیری آنومی سازمانی با رویکرد

- Allen, B. H.; Lafolte, W. R. (1977). "perceived organizational structure and alienation among management trainees". *Academy of management journal*, 20 (2), 341-334.
- Bjarnason, Thoroddur (2009). "Anomie among European adolescents: conceptual and empirical clarification of a multi level sociological concept". *sociological forum*, 24 (1), 321-339.
- Bryman, Alan (2001). *Social Research Method*. Oxford University Press.
- Cheng, Ching- Hsue & Lon, Yin (2002). "Evaluating the best mail battel tank using fuzzy decicion theory with linguistic criteria evaluation". *European Journal of operational research*, 42, 147.
- de Lara, P. Z.; Tacoronte, D. V. & Ting Ding, J. M. (2009). "Procedural justice and workplace deviance: The mediating role of perceived normative conflict in work groups". *Decisions Organization*, 1381-393.
- Godkin, L.; Alcorn, S. (2009). "Overcoming Organizational Inertia". *Journal of Applied Business and Economics*, 13 (2), 246.
- Hodson, R. (1999). "Organizational Anomie and Worker Consent". *Work and occupations*, 6 (3), 292-323.
- Holloway I.; Wheeler, S. (2010). *Qualitative research in nursing and healthcare*. 3rd ed. Chi Chester, West Sussex, U.K. Ames, Iowa: Wiley-Blackwell.
- Johnson, P. and Duberley, J. (2010). "Anomie and culture management: reappraising Durkheim". *Organization Journal*, 18 (4), 63- 584.
- Manrique de Lara, P. Z. and Rodriguez, T. F. (2007). "Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel". *Personnel Review*, 36 (6), 843-866.
- Mansfield, P. M. (2004). "Anomie and disaster in corporate culture: the impact of mergers and acquisitions on the ethical climate of market Organizations". *Marketing Management Journal*, 14 (2), 88- 97.
- Martin, K. D.; Johnson, J. L. and Cullen, J. B. (2009). "Organizational Change, Normative Control Deinstitutionalization, and Corruption". *Business Ethics Quarterly*. 19 (1), 105-130.
- Rao, Sally & Perry, Chad (2003). "Convergent Interviewing To Build A Theory In Under-Researched Areas:

- Principles And An Example Investigation of Internet Usage In Inter-Firm Relationships". *Qualitative Marke Research: An International Journal*. 6(4), 236-247.
- Skiba, M.; Smith, D. R. & Marshall, K. P. (2009). "Applying Merton's theory of anomia to career disruptions". *Management Research News*, 32 (4), 392-404.
- Torgler, B. (2007). *Trust in International Organization, Australia, university of Technology*.
- Tsahuridu, E. E. (2009). *An exploration of factors affecting anomia at work*. 6th Critical Management Studies Conference, University of Warwick: UK.

Archive of SID