

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت راهبردی و رویدادهای ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد

شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان با
استفاده از مدل سازی ساختاری تفسیری

نگارنده: فروغ عبدی

استاد راهنما:

دکتر سید رضا حسینی نیا

دی ماه ۱۳۹۷

پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد خانم فروغ عبدی

تحت عنوان: شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان با استفاده از مدل سازی ساختاری تفسیری

در تاریخ توسط کمیته تخصصی زیر جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد مورد ارزیابی و با درجه مورد پذیرش قرار گرفت.

امضاء	استاد مشاور	امضاء	اساتید راهنما
	نام و نام خانوادگی :		نام و نام خانوادگی: دکتر سید رضا حسینی نیا
			نام و نام خانوادگی:

امضاء	نماینده تحصیلات تکمیلی	امضاء	اساتید داور
	نام و نام خانوادگی: دکتر عادل دنیایی		نام و نام خانوادگی: دکتر حسن بحر العلوم
			نام و نام خانوادگی: دکتر هادی باقری
			نام و نام خانوادگی:
			نام و نام خانوادگی:

تقدیم:

ماحصل آموخته‌هایم را تقدیم می‌کنم به آنان که مهر آسمانی‌شان آرام بخش آلام زمینی‌ام است

به استوارترین تکیه‌گاهم، یگانه پدرم
به سبزترین نگاه زندگیم، فداکارترین مادرم
به همراه همیشگی‌ام، نازنین، همسرم
به پیشانیان آینده‌ام، دوست داشتنی برادرانم

که هرچه آموختم در مکتب عشق شما آموختم و هرچه بکوشم قطره‌ای از دریای بیکران

مهربانیتان را سپاس نتوانم بگویم.

امروز هستی‌ام به امید شماست و فردا کلید باغ بهشت‌م رضای شما

ره‌آوردی گران سنگ‌تر از این ارزان نداشتم تا به خاک پایتان نثار کنم، باشد که حاصل تلاش‌م

نسیم‌گونه غبار خستگی‌تان را بزداید

بوسه بر دستان پرمهرتان

و آنان که نفس خیرشان و دعای روح پرورشان بدرقه‌ی راهم بود...

تقدیر و تشکر:

اینک که به یاری پروردگار متعال این پژوهش به پایان رسیده است، بر خود لازم می‌دانم از اساتید و کلیه کسانی که چنین فرصت ارزشمندی را برای بنده فراهم نمودند و افق جدیدی از بیکران علم را در برابر دیدگانم گشودند، سپاسگزاری نمایم.

پیش از هر سخن در کمال فروتنی سپاس فراوان دارم از استاد گرانقدرم جناب آقای دکتر حسینی‌نیا، که همواره زیر سایه محبت‌های صبورانه و پرارزش ایشان، از علم و علشان آموختم و در انجام این پژوهش و در تمام دوره تحصیل، روح پویایی و عشق به اندیشیدن و تفکر و تلاش را آشنای وجودم ساختند.

و همچنین بر خود لازم می‌دانم از محبت‌های بی‌دریغ و راه‌گشای تمامی اساتید عزیزم تشکر و قدردانی نمایم، که زحمات زیادی را در طول تحصیل متقبل شدند.

تعهدنامه

اینجانب فروغ عبدی دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان با استفاده از مدل سازی ساختاری تفسیری تحت راهنمایی دکتر سیدرضا حسینی نیا متعهد می شوم.

- ◆ تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- ◆ در استفاده از نتایج پژوهش محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- ◆ مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- ◆ کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام «دانشگاه صنعتی شاهرود» و یا «Shahrood University of Technology» به چاپ خواهد رسید.
- ◆ حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- ◆ در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که از موجود زنده (یا بافت های آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- ◆ در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

امضای دانشجو

تاریخ

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه رایانه ای، نرم افزارها و تجهیزات ساخته شده) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد.
- ◆ این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
 - ◆ استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری» بود. روش انجام پژوهش آمیخته و از نوع آمیخته اکتشافی و به لحاظ هدف کاربردی است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو روش مصاحبه و پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران، معاونان و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های خراسان شمالی و رضوی (مجموعاً ۳۲۵ نفر) بود. نمونه آماری تحقیق در مرحله کیفی ۱۵ نفر از افراد جامعه آماری بودند که برای انجام مصاحبه و کسب اطلاعات لازم و عمیق‌تر در خصوص موضوع مورد نظر به صورت هدفمند و گلوله‌برفی انتخاب شدند. در مرحله کمی نیز پرسشنامه ساختاری تفسیری توسط ۱۵ نفر از افراد جامعه پژوهش تکمیل شد. در مرحله کیفی و پس از کدگذاری باز ۳۶ کد اولیه استخراج گردید که در نهایت به ۸ مقوله اصلی تقلیل یافت؛ این مقوله‌ها شامل سبک رهبری و مدیریت نامناسب، انتصابات ناشایست، منابع انسانی ناکارآمد، تبعیض در سازمان، وابستگی به دولت، سنت‌گرایی مدیران، ضعف در اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی نامناسب بودند. نتایج مدل‌سازی ساختاری تفسیری نشان داد که عوامل موثر بر آنومی سازمانی در دو سطح قرار می‌گیرند؛ در سطح اول منابع انسانی ناکارآمد، تبعیض در سازمان، سنت‌گرایی مدیران، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی نامناسب، انتصابات ناشایست و سبک رهبری و مدیریت نامناسب و در سطح دوم وابستگی به دولت قرار داشت. تفاوت بین سطح یک و دو در بعد اثرگذاری آن‌ها است به نحوی که عوامل سطح دو از تاثیرگذاری بالایی برخوردارند و بر کلیه ابعاد دیگر اثر می‌گذارند و عوامل سطح یک به شدت تحت تاثیر عوامل سطح دو قرار دارند و اثرگذاری کمی بر روی سایر عوامل دارند. با توجه به اینکه آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان موجب بی‌نظمی و بی‌هنجاری می‌گردد، به مدیران مربوطه پیشنهاد می‌گردد به منظور رفع این عوامل تدابیر ویژه‌ای بیندیشند و عوامل بسترساز بروز آنومی در سازمان و ادارات خود را تا حد ممکن کاهش دهند.

واژگان کلیدی: آنومی، ادارات ورزش و جوانان، بی‌نظمی سازمانی، مدل‌سازی ساختاری تفسیری

فهرست مطالب..... صفحه

فصل اول: کلیات تحقیق.....	۱
۱-۱. مقدمه	۲
۱-۲. بیان مساله	۴
۱-۳. ضرورت و اهمیت پژوهش	۷
۱-۴. اهداف پژوهش	۹
۱-۴-۱. هدف کلی :	۹
۱-۴-۲. اهداف اختصاصی :	۹
۱-۵. سوالهای پژوهش	۹
۱-۶. محدودیتهای پژوهش	۹
۱-۶-۱. محدودیتهایی که در اختیار پژوهشگر بوده است:	۹
۱-۶-۲. محدودیتهایی که در اختیار پژوهشگر نبوده است :	۹
۱-۷. پیش فرضهای پژوهش	۱۰
۱-۸. تعریف واژهها و اصطلاحات پژوهش	۱۰
فصل دوم:	۱۱
مبانی نظری و پیشینه پژوهش	۱۱
۲-۱. مقدمه	۱۲
۲-۲. آنومی	۱۲
۲-۲-۱. تعریف آنومی	۱۲
۲-۲-۱-۱. اهمیت آنومی	۱۴
۲-۲-۱-۲. سطوح بی‌هنجاری	۱۵
۲-۲-۱-۳. پیامدهای ناهنجاری	۱۵
۲-۲-۱-۴. بی‌سازمانی اجتماعی	۱۶
۲-۲-۲. ریشههای آنومی یا آشفتگی اجتماعی در مباحث نظری	۱۸
۲-۲-۲-۱. دور کیم و آنومی	۲۰

۲۱ رفتارهای اجتماعی پنج گانه در نظریات مرتون
۲۲ مقایسه دورکیم و مرتون
۲۳ آنومی در نظریه‌های سی من
۲۳ نظریه آنومی و مدیریت سازمانها
۲۴ آنومی سازمانی
۲۶ آنومی و بیهنجاری سازمانی
۲۶ مروری بر پیشینه پژوهش
۲۶ مروری بر پژوهشهای انجام شده در داخل کشور
۲۹ مروری بر پژوهشهای انجام شده در خارج از کشور
۳۱ جمع بندی فصل دوم
۳۴ مقدمه
۳۴ روش تحقیق
۳۵ جامعه آماری و نمونه تحقیق
۳۵ روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۳۶ روشهای تجزیه و تحلیل دادههای تحقیق
۳۷ مدلسازی ساختاری تفسیری (ISM)
۳۷ مراحل انجام روش ISM
۴۲ مقدمه
۴۲ جنسیت
۴۳ سن
۴۳ تحصیلات
۴۴ رشته تحصیلی
۴۵ سابقه کار
۴۶ طراحی مدل ساختاری تفسیری عوامل موثر بر آنومی سازمانی
۴۶ شناسایی متغیرهای مرتبط با مسئله
۴۸ تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

۴-۷-۳	تشکیل ماتریس دسترسی اولیه	۵۰
۴-۷-۴	تشکیل ماتریس دسترسی نهایی	۵۱
۴-۷-۵	بخش‌بندی سطح	۵۲
۴-۷-۶	رسم مدل اولیه و نهایی ساختاری تفسیری	۵۴
۴-۷-۷	تجزیه و تحلیل قدرت نفوذ و میزان وابستگی (نمودار MICMAC)	۵۵
۴ - ۸	جمع‌بندی	۵۶
۵-۱	مقدمه	۶۰
۵-۲	خلاصه تحقیق	۶۰
۵-۳	بحث و نتیجه‌گیری	۶۱
۵-۴	پیشنهادات کاربردی برخاسته از پژوهش	۷۴
۵-۵	پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی	۷۵

فهرست جداول.....صفحه

جدول ۱-۲. ماتریس رفتارهای نابهنجار.....	۲۱
جدول ۴- ۱: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس جنسیت.....	۴۲
جدول ۴- ۲: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس سن.....	۴۳
جدول ۴- ۳: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس تحصیلات.....	۴۴
جدول ۴- ۴: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس رشته تحصیلی.....	۴۴
جدول ۴- ۵: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس سابقه کار.....	۴۵
جدول ۴- ۶: کدگذاری باز، محوری و گزینشی عوامل موثر بر آنومی سازمانی.....	۴۷
جدول ۴- ۷: ماتریس خود تعاملی ساختاری اولیه.....	۴۹
جدول ۴- ۸: ماتریس خود تعاملی ساختاری نهایی.....	۵۰
جدول ۴- ۹: ماتریس دسترسی اولیه.....	۵۱
جدول ۴- ۱۰: ماتریس دسترسی نهایی.....	۵۲
جدول ۴- ۱۱: تعیین عوامل سطح اول در سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری.....	۵۳
جدول ۴- ۱۲: تعیین عوامل سطح دوم در سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری.....	۵۴
جدول ۴- ۱۳: قدرت نفوذ-وابستگی ابعاد ماتریس.....	۵۵
جدول ۴- ۱۴: نقاط مختصات مربوط به عوامل.....	۵۵

فهرست اشکال صفحه

شکل ۱-۲. نقشه ادبیات آنومی سازمانی ۳۱

شکل ۱-۴: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس جنسیت ۴۲

شکل ۲-۴: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس سن ۴۳

شکل ۳-۴: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس تحصیلات ۴۴

شکل ۴-۴: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس رشته تحصیلی ۴۵

شکل ۴-۵: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس سابقه کار ۴۶

شکل ۴-۶. مدل نهایی دو سطحی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ۵۴

شکل ۴-۷. نمودار قدرت نفوذ-وابستگی ۵۶

فصل اول:

کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه

سازمان پدیده‌ای اجتماعی است که جهت دستیابی به اهداف مشترک، به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور مشخصی است (رابینز^۱، ۱۹۸۳). عبارت پدیده اجتماعی دلالت بر این امر دارد که سازمان از افراد و گروه‌هایی تشکیل شده است که با یکدیگر در تعامل هستند (اسماعیل‌پور و همکاران، ۱۳۸۴). با توجه به نوآوری‌ها و دگرگونی‌های بسیاری که در جهان با آن مواجه هستیم، سازمان‌های موفق، تدابیر خاصی را برای استفاده از کلیه ظرفیت‌های فکری و عملی کارکنان خود اتخاذ می‌کنند (جلالی جواران و جلالی جواران، ۱۳۸۹). امروزه بسیاری از مدیران دریافته‌اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و نیل به اهداف سازمانی را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی موفق شود (ارتورک^۲، ۲۰۱۰). در فضای رقابتی، سازمان‌ها، دست‌اندرکاران و مدیران همواره در تلاش‌اند با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقاء عملکرد سازمانی به رونق نهاد خود بیفزایند. عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که به چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴). این سازمان‌ها، به ایجاد شرایطی که کارکنان با کار خود پیوند یابند، یعنی با کار عجین شده، برای آن انگیزه و اشتیاق شدید داشته باشند و در نهایت تحرک و خلاقیت بیابند، اقدام می‌نمایند (کندی^۳، ۲۰۱۰). بنابراین سازمان‌ها نقش مهمی در حیات انسان و دولت‌ها داشته و سلامت آن‌ها تاثیر زیادی بر موفقیت دولت-ها دارد. سازمان سالم قادر است مانند فردی سالم به حیات خود ادامه دهد، به مقاصد خود برسد، موانع موجود بر سر راه خود را بشناسد، برنامه‌ریزی کند و محیطی دلپذیر را برای کار و تلاش مهیا کند (ساعتچی، ۱۳۸۳).

اقدامات نوآورانه مدیریتی اخیر در استفاده از فرهنگ سازمانی به عنوان یک سیستم کنترلی، اهمیت هنجارها را در درک محیط کار بیشتر کرده است (هادسن^۴، ۱۹۹۹). با این وصف، اگر در جامعه، اعم از اجتماعات انسانی و سازمانی، هنجارهای سازمانی، غایت باشند، سردرگمی و پریشانی در رفتار اعضای آن کاملاً قابل پیش‌بینی است (دفلور^۵، ۱۹۲۳) و جامعه‌شناسان از آن با عنوان انحراف، یا آنومی^۶ یاد

1. Robbins

2. Ertürk

3. Kennedy

4. Hodson

5. De Fleur

6. Anomie

می‌کنند (کوئن^۱، ۱۹۷۹). آنومی در یونان باستان به معنای نبود قانون و بی‌اخلاقی به‌کار برده شده است. تعابیر مختلفی از این مفهوم با محوریت بی‌نظمی و اغتشاش انجام گرفته است (مظفر و همکاران، ۱۳۸۸). امیل دورکیم اولین بار در سال ۱۸۹۳ از مفهوم آنومی استفاده کرد. در نظر دورکیم، آنومی به وضعیتی در یک جامعه اطلاق می‌شود که در آن، هنجارهای اجتماعی نفوذ خود را بر فرد از دست بدهد. در چنین شرایطی افراد، دیگر برای اقتدار اخلاقی جامعه احترام قائل نیستند. بنابراین، افراد دچار احساس تشویش، سردرگمی و فقدان راهنمای اخلاقی می‌شوند. تقاضاها و خواهش‌های مادی آن‌ها بی‌حساب و کتاب افزایش می‌یابد و خودخواهی‌ها بر آن غلبه می‌کند. شرایط نابسامانی که مستعد بی‌نظمی و انحراف است، همه را تحت تاثیر قرار می‌دهد. به اعتقاد دورکیم، وقتی فقدان التزام اجتماعی به قوانین، هنجارها و قواعد آشکار گردد، افراد احساس می‌کنند هیچ‌گونه ملاکی در انتخاب‌های خود ندارند؛ در نتیجه، حالتی از گسستگی و بی‌سازمانی در نظام اجتماعی آشکار می‌شود (اسلامی بناب، ۱۳۸۸). به نظر دورکیم، پیامدهای آنومی به شکل نوعی نابسامانی فردی و در قالب تعارض شخصیت فردی و خودخواه انسان با شخصیت اجتماعی دیگرخواه او متجلی می‌گردد؛ نتیجه این تعارض این است که خواسته‌های وجدان جمعی، کارآیی خود را از دست می‌دهد. تضعیف فشارهای جمعی نیز موجب می‌شود که افراد به حال خود رها شوند (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). به زعم دورکیم، یکی از شرایط گسترش آنومی هنگامی است که فرآیندهایی که با آن، هنجارهای اخلاقی از طریق الگوهای ثابت تعامل اجتماعی همسو شده و محافظت می‌شوند، مختل شوند یا هنجارهای فرهنگی خاصی که خودمحوری را مجال می‌دهند، شیوع یابند. به نظر دورکیم با هر یک از حالات بالا، بی‌نظمی و آشفتگی معنوی و اخلاقی ایجاد شده و جامعه و سازمان برای استقرار محدودیت‌های هنجاری بر آرزوهای افراد و پی‌گیری موثر این هنجارها، شکست می‌خورند (جانسون و دوبرلی، ۲۰۱۱). در آثار دورکیم، 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. این مترادف‌ها شامل بی‌سازمانی، بی‌هنجاری، اغتشاش، آنارشی و شر، آشفتگی و بی‌نظمی می‌باشد (کوثری، ۱۳۸۱). در حقیقت از نظر دورکیم علت اصلی وقوع آنومی در سازمان‌ها سرعت شتابان صنعتی شدن است (کوزر و روزنبرگ^۲، ۱۹۸۹). در تعریفی دیگر آنومی به صورت حالتی ذهنی تعریف شده است که به بی‌هنجاری اشاره دارد و حالاتی مانند احساس بریدگی از اجتماع، جدایی، ناامیدی، احساس بی‌قدرتی و بیگانگی از نهادها و سازمان‌ها را در بر می‌گیرد. در این حالت فرد احساس می‌کند که از دیگران فاصله

^۱. Cohen

^۲. Coser & Rosenberg

داشته و به دیگران تعلق ندارد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۴). مک ایور^۱ 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 پیروی و تبعیت از آن‌ها نمی‌بیند. انسان آنومیک نیز از نظر ذهنی عقیم می‌شود و تنها به تمایلات خود می‌پردازد و مسئولیت هیچ کس و هیچ چیزی را نمی‌پذیرد» (شیخاوندی، ۱۳۷۶). با تبیین این تئوری‌ها در چنین شرایطی، رفتارهای کجروانه اجتناب‌ناپذیر خواهد بود.

ظهور تئوری آنومی، رنسانسی در گفتمان مدیریت مدرن در پی داشت (جانسون و دوبرلی،^۲ ۲۰۱۱). اگر تغییرات بنیادی در سازمان رخ دهد و سازمان در فرآیند گذار قرار گیرد، ممکن است به وضعیت آنومیک دچار شود.

۱-۲. بیان مساله

در زندگی اجتماعی بشر، از جمله مسائلی که در هر زمانی از تاریخ، انسان به نوعی با آن برخورد داشته، مسئله بی‌هنجاری بوده است. بی‌هنجاری می‌تواند بر حسب مواردی چون نوآوری، طغیان، اصلاح‌خواهی اجتماعی و یا رفتارهای ضداجتماعی، تنازع و عدم پذیرش هنجارها، حکومت ناگرایی و یا ناهمناوبی منبث از بی‌حالی و یا ناشی از خلق و ابداع، اشکال بسیار گوناگونی به خود بگیرد (بیرو،^۳ ۱۹۶۶). جامعه انسانی بر اساس نظم اجتماعی و بواسطه هنجارهای اجتماعی اداره می‌شود؛ هنجارهای اجتماعی الگوها و شیوه‌های تعیین‌کننده رفتار، در کنش متقابل میان انسان‌ها هستند که پیروی از آن‌ها موجب تعادل و نظم در جامعه می‌گردد. چنانچه هنجارها قدرت تنظیم‌کنندگی خود را بر رفتار افراد جامعه از دست داده و افراد نسبت به هنجارهای موجود بی‌تفاوت شوند، جامعه دچار وضعیتی آنومیک می‌شود (رفیع‌پور، ۱۳۷۸). در شرایط آنومیک، به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعارض میان آن‌ها و حتی پدید آمدن عرصه‌هایی فاقد هنجار روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و اجتماعی پدید می‌آید و الگوها به خوبی راهنمای رفتارهای اجتماعی نیستند؛ به عبارت دیگر، در این شرایط، اختلال، تعارض، ناپایداری هنجارها و در برخی زمینه‌ها، بی‌هنجاری به وضوح قابل مشاهده است (شیانی و محمدی، ۱۳۸۶).

با پذیرش این نکته که سازمان‌ها، جامعه‌ای کوچک شده هستند و بسیاری از قواعد، رفتارها و بیماری‌های اجتماع درباره سازمان نیز مصداق دارد و نیز توجه به این نکته که هنجار کلیدواژه مشترکی بین

1. Mac Ivour

2. Johnson & Duberley

3. Birou

آنومی و فرهنگ سازمانی است، می‌توان از آنومی سازمانی نیز به عنوان یکی از انواع دیگر آنومی نام برد. از آنجایی که سازمان پدیده‌ای اجتماعی است، الگوها و هنجارهایی که اعضای سازمان از آن پیروی می‌کنند باید موزون و هماهنگ باشد تا ابهام و سردرگمی حداقل شود و در نتیجه اطمینان حاصل شود که سازمان دچار بی‌نظمی و آشوب نمی‌گردد (اسماعیل‌پور و همکاران، ۱۳۸۴). در واقع سازمان‌ها به عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌نظمی، بی‌هنجاری، آشفتگی و آشوب شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می‌شود (تساهوریدو^۱، ۲۰۰۹). در مطالعات بسیار اندکی که درباره این مفهوم انجام شده است، هادسن^۲ (۱۹۹۲) از سازمان‌های آنومیک به عنوان سازمان‌هایی یاد می‌کند که در دستیابی به مجموعه‌ای حداقلی از هنجارهای کاری مشترک، شکست خورده‌اند (مانریکه دلارا و اسپینو رودریگوئز^۳، ۲۰۰۷). آنومی سازمانی اساساً از دریچه سازمان‌های فاقد ارزش یا فاقد یک چارچوب هنجاری استوار مورد مطالعه قرار گرفته است. آلپورت^۴ بیان می‌کند که وقتی یک سازمان ارزش‌هایش را به طور شفاف بیان نمی‌کند، آنومیک می‌شود. او سازمان آنومیک را سازمانی تعریف می‌کند که فاقد نشانه‌های حیاتی بوده، ضعف همبستگی در کلیت اجتماعی آن مشاهده می‌شود و به آسانی، دستخوش بی‌اخلاقی می‌شود (مانریکه دلارا و اسپینو رودریگوئز، ۲۰۰۷). با توجه به اینکه سازمان بر اساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کننده رفتار و کنش متقابل میان کارکنان هستند، پیروی از آن‌ها موجب تعادل و نظم در سازمان می‌گردد (جانسون و دوبرلی، ۲۰۱۱).

امروزه ورزش و سازمان‌های ورزشی به‌منظور حضور کارا و موثر در عرصه‌های مختلف ورزشی، اقتصادی، و اجتماعی-فرهنگی، چاره‌ای جز توجه بیشتر به حوزه‌های مختلف از جمله بحث آنومی سازمانی ندارند. تخصص‌گرایی در ورزش و نفوذ ورزش و سازمان‌های ورزشی در لایه‌های مختلف زندگی جوامع بشری، انطباق‌پذیری با شرایط مختلف و متغیر فعلی را امری اجتناب‌ناپذیر ساخته است. یکی از ابعاد آنومی که امروزه سازمان‌های ورزشی با آن مواجه هستند و باید برای آن چاره‌اندیشی نمایند آنومی و ابعاد آنومی در سازمان است. با توجه به مطالب بیان شده، یکی از سازمان‌های مهم در امر ورزش و امور جوانان، ادارات ورزش و جوانان هستند. ادارات ورزش و جوانان عهده‌دار امور مربوط به وزارت ورزش و جوانان در استان‌ها و شهرستان‌ها هستند و کلیه فعالیت‌های ورزشی یک استان را بر عهده دارند (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۳). عمده‌ترین وظایف ادارات مذکور توسعه و تعمیم ورزش در سطح استان، پرورش نیروی بدنی در افراد، تقویت روحیه سالم در افراد، تعلیم و تربیت مربی ورزش،

^۱. Tsahuridu

^۲. Hodson

^۳. Manrique de Lara & Espino Rodríguez

^۴. Allport

تاسیس، تجهیز و اداره ورزشگاه‌ها، تهیه و تنظیم برنامه‌های توسعه کمی و کیفی تربیت بدنی و ورزش است (همتی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). بر اساس شواهد، افزایش هزینه‌ها در ادارات ورزش و جوانان و به عبارتی اختصاص منابع بیشتر به این سازمان‌ها در قبال بازده و فرآورده‌های کمتر، ناشی از فقر کیفیت در نظام تربیت بدنی و فعالیت‌های آن است. در ایران، عملکرد ادارات ورزش و جوانان از نظر کمی و کیفی در سطح مطلوب و قابل قبولی نیست و بر سر راه آن‌ها مشکلات بسیاری وجود دارد که به پایین آمدن سطح کیفی فعالیت‌های آن‌ها منجر شده است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵). با توجه به اهمیت و جایگاه ورزش و مسائل اجتماعی در جامعه، وزارت و به طور خاص ادارات ورزش و جوانان به مثابه متولی امر ورزش نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در بعد ورزش همگانی و قهرمانی به عهده دارند و لازمه رسیدن به اهداف ذکر شده در سازمان‌های ورزشی کشور این است که به طور هماهنگ و منظم عمل کنند تا به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند (عیدی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲).

ادارات ورزش و جوانان به عنوان یک سازمان ورزشی، نقش مهمی در برنامه‌ریزی و توسعه ورزش بر عهده دارند و مفهوم آنومی سازمانی و رابطه آن با عملکرد سازمانی در بین کارکنان این ادارات از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. امروزه سازمان‌های ورزشی و ادارات ورزش و جوانان با مشکلات اخلاقی و ارزشی در سازمان خود دست و پنجه نرم می‌کنند. به اعتقاد کول و ون دیرندانک^۱ (۲۰۱۲)، در دهه اخیر مشکلات اخلاقی به بالاترین سطح در ورزش، سازمان‌های ورزشی و صنعت ورزش رسیده است (کول و ون دیرندانک، ۲۰۱۲). یکی از پیامدهای وجود آنومی در سازمان افت شاخص‌های اخلاقی در جو اخلاقی سازمان است. جو اخلاقی مسئله بسیار مهمی در سازمان است، زیرا تثبیت‌کننده رفتارهای صحیح و درست در سازمان‌های ورزشی است (ایسنبیس و همکاران^۲، ۲۰۱۵). جو اخلاقی نوعی از جو سازمانی بوده که ادراک کارکنان از سیاست‌ها، شیوه‌ها و رویه‌های اخلاقی سازمان را شکل می‌دهد (ماهونی و همکاران^۳، ۲۰۱۰). اوستروف و همکاران^۴ (۲۰۱۳) جو اخلاقی را به عنوان ادراک ثابت و معنادار اعضای سازمان در مورد رویه‌ها و سیاست‌های اخلاقی موجود در سازمان و زیرمجموعه‌های سازمان تعریف کرده و بر این باورند که ادراکات کارکنان از جو اخلاقی از عوامل اصلی برای ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان هستند (اوستروف و همکاران، ۲۰۱۳). عوامل دیگری از جمله وجود تبعیض، عدم شایسته سالاری، عدم التزام به هنجارهای ارزشی سازمان، عدم تعهد به ارزش‌های سازمان، داشتن نگرش منفی به شغل خود و عدم رضایت از شغل از جمله عواملی است که در سازمان‌های ورزشی قابل رویت بوده و می‌توانند به عنوان زمینه‌ساز بروز آنومی در سازمان‌های ورزشی

1. Kool & van Dierendonck

2. Eisenbeiss & et al

3. Mahony & et al

4. Ostroff & et al

مطرح شوند؛ از طرفی آنومی سازمانی مفهومی نو در عرصه مدیریت ورزشی است و پژوهش‌های زیادی در این حیطه انجام نشده است و گاهاً دیده می‌شود که اهمیت این موضوع در سازمان‌ها، مخصوصاً سازمان‌های ورزشی نادیده گرفته می‌شود. این موضوع می‌تواند هم‌چون سمی مهلک برای سازمان باشد که اگر به آن توجه نشود منجر به کاهش تعهد و کارایی کارکنان و رکود در شبکه‌های فیزیکی و اجتماعی سازمان می‌شود و مزیت رقابتی سازمان تحت تاثیر قرار می‌گیرد؛ بنابراین عزم جدی مدیران برای شناخت آنومی سازمانی می‌تواند منجر به یافتن راهکارهایی جهت پیشگیری و درمان آن شده و باعث عملکرد بهتر سازمان‌های ورزشی گردد. با توجه به موارد بیان شده، هدف اصلی این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان است.

۳-۱. ضرورت و اهمیت پژوهش

در ادبیات جامعه‌شناسی، آسیب بالقوه مترتب بر نظام هنجاری را "آنومی" نامیده‌اند. با وام گرفتن این مفهوم از جامعه‌شناسی، آسیبی با عنوان "آنومی سازمانی" در نظام هنجاری سازمان‌ها نیز قابل بحث است. در ادبیات سازمان و مدیریت، توجه چندانی به این آسیب نشده است (سفیدچیان و همکاران، ۱۳۹۶). تلاطم‌ها و عدم اطمینان محیطی، پویایی‌های محیطی، اقتصادی و نیروهای دانشی، اثربخشی نظام‌های کنترلی سنتی را به شدت تنزل داده و صاحب‌نظران با پررنگ کردن نقش ابعاد نرم سازمان به‌ویژه فرهنگ سازمانی، نظام کنترل هنجاری را به عنوان جایگزین مناسب مطرح کرده‌اند. نظام کنترل هنجاری بواسطه تغییر مرکز ثقل کنترل از بیرون به درون سازمان، انعطاف‌پذیری در نظام کنترلی را افزایش می‌دهد و این خصیصه با شرایط و اقتضات دهه‌های اخیر، سازگاری بیشتری دارد. در این صورت تبیین آسیب بالقوه‌ای که نظام هنجاری را تهدید می‌کند، یعنی آنومی سازمانی حیاتی است (سفیدچیان و همکاران، ۱۳۹۶). اقتضات حاکم بر سازمان‌های این عصر، نظام هنجاری سنتی و کنترل‌های اداری را از اعتبار می‌اندازد. در واقع هر تغییری که اعتبار و مشروعیت نظام هنجاری موجود را از بین ببرد، بستر ساز آنومی سازمانی می‌شود؛ حال اگر ظرفیت تغییر در سازمان ایجاد شده باشد می‌توان به سلامت از دوره انتقال عبور کرد (مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴).

کارایی و اثربخشی منابع انسانی و مالی برای نیل به اثربخشی کلی در سازمان کافی نیست و این مهم تا حد زیادی به میزان تبعیت از هنجارها، چارچوب‌ها و بسترهای سازمانی که متشکل از ارزش‌ها و هنجارهای سازمان، استحکام تعهدات متقابل بین افراد، گروه‌ها و تا حد زیادی مشارکت سازمانی است، بستگی دارد. این مساله می‌تواند به حفاظت سازمان در بحران‌های مختلف کمک نموده و از توقف آن در مرحله واپس‌روی جلوگیری نماید (حاتم و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع باید بیان کرد که هنجارها به

دلیل استحکام شرایط وضع می‌گردند؛ از این رو وجود هنجارها و رعایت آن در گروه و سازمان باعث نظم، وحدت رویه، انسجام، یکپارچگی و هم‌نوایی در سازمان می‌شود و بر عکس عدم رعایت آن‌ها موجب از هم پاشیدگی و گسیختگی و هرج و مرج می‌گردد (اسکیبا^۱، ۲۰۰۹). آنچه ضرورت بررسی مسئله آنومی سازمانی را چند برابر می‌سازد، رخداد شرایطی در سازمان است که کارکنان به دلیل ناکارآمدی هنجارها و عرف، بی‌اعتمادی به نهادها و قوانین و ضوابط جاری در آن، بی‌اعتمادی در تعاملات با یکدیگر در برقراری کنش ارتباطی و تعاملی پویا و سازنده در مانده شده و سازمان در معرض فروپاشی ساختارها و بی‌سازمانی نهادینه‌شده قرار می‌گیرد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین به نظر می‌رسد رعایت هنجارها در سازمان و جلوگیری از بروز آنومی منجر به سلامت و بهبود عملکرد سازمانی شود. سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملا دوستانه و حمایت‌گر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است؛ کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می‌دهند (هوی و میسکل^۲، ۲۰۰۷). تلاش برای تامین سلامت سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن نسبت به سایر فعالیت‌ها دارای اهمیت فراوانی است، اما متأسفانه اهمیت و نقش آن به منزله یک اصل تعیین‌کننده اثربخش برای دست‌اندرکاران مورد غفلت واقع شده است. با توجه به اینکه سازمان‌های ورزشی و به‌طور ویژه ادارات ورزش و جوانان در زمره سازمان‌ها قرار می‌گیرند، تمامی مطالب بیان شده در بخش فوق در خصوص آن‌ها نیز مصداق دارد. بی‌توجهی نسبت به مسائل اخلاقی، هنجاری و ارزشی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند سلامت این سازمان‌ها را در معرض خطر قرار داده و مشکلات عدیده‌ای را نصیب سازمان‌های ورزشی نماید. سازمانی که خود مسئول تامین سلامت جامعه است در صورت دچار شدن به بیماری قادر به انجام وظیفه خود در قبال جامعه نخواهد بود و از دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده خود نیز باز می‌ماند. شناسایی عوامل موثر بر بروز آنومی در سازمان، علی‌الخصوص سازمان‌های ورزشی، می‌تواند سازمان را از بروز ناهنجاری و بی‌هنجاری مصون نگاه داشته و تا حد زیادی سلامت آن را تامین نماید و این سلامت می‌تواند منجر به بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی گردد.

1. Skiba

2. Hoy & Miskel

۱-۴. اهداف پژوهش

۱-۴-۱. هدف کلی :

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان

۱-۴-۲. اهداف اختصاصی :

۱. شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان
۲. سطح‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان
۳. ارائه مدل ساختاری تفسیری آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان

۱-۵. سوال‌های پژوهش

۱. عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان چیست؟
۲. سطح‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان چگونه است؟
۳. مدل ساختاری تفسیری آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان چگونه است؟

۱-۶. محدودیت‌های پژوهش

۱-۶-۱. محدودیت‌هایی که در اختیار پژوهشگر بوده است:

- ✓ محدوده‌ی موضوعی: این پژوهش در محدوده‌ی آنومی سازمانی که مربوط به حوزه فرهنگ سازمانی و منابع انسانی است صورت گرفته است.
- ✓ محدوده زمانی: این پژوهش در پاییز سال ۱۳۹۷ صورت گرفته است.
- ✓ محدوده مکانی: این پژوهش در محدوده‌ی ادارات کل و ادارات شهرستان‌های خراسان شمالی و رضوی صورت پذیرفته است.

۱-۶-۲. محدودیت‌هایی که در اختیار پژوهشگر نبوده است :

- ✓ برخی از مدیران، معاونان و کارکنان در فرآیند مصاحبه و پرکردن پرسشنامه همکاری نکردند.
- ✓ اگر چه در تکمیل پرسشنامه از نام افراد ذکری به میان نیامده، لیکن ممکن است برخی ملاحظات در پاسخگویی موثر بوده که از کنترل محقق خارج بوده است.

۷-۱. پیش فرض‌های پژوهش

- ✓ نمونه‌های پژوهش با علم و آگاهی به همه‌ی سوالات مصاحبه و پرسشنامه پاسخ داده‌اند.
- ✓ نمونه‌های پژوهش برداشت یکنواختی از سوالات مصاحبه و پرسشنامه داشته‌اند.

۸-۱. تعریف واژه‌ها و اصطلاحات پژوهش

آنومی: آنومی، فقدان انسجام و انتظام در ساختار اجتماعی و ضعف عمومی در یکپارچگی میان افراد و گروه‌ها است. دور کیم آنومی را این‌گونه تعریف می‌کند: کمبودها و خطاهایی که جامعه به عنوان یک کل، از آن رنج می‌برد و این خطاها به فقدان هنجارهای اخلاقی و قانونی مربوط است. فقدان این هنجارها نیز پیامد تضعیف نهادهای واسطه‌ای مانند خانواده و دین است. چنین موقعیتی منجر به گسست شکاف در نظام ارزش‌های جامعه می‌شود (مانریکه دلارا و رودریگوئز، ۲۰۰۷).

آنومی سازمانی^۱: آنومی سازمانی در برگیرنده فرآیندهایی است که از طریق آن، هنجارهای اخلاقی در سازمان مختل شوند و یا هنجارهای فرهنگی خاصی که خود محوری را مجال می‌دهند، شیوع یابند (جانسون و دوبرلی، ۲۰۱۱).

^۱. Organizational Anomie

فصل دوم:

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲. مقدمه

در فصل قبل درباره طرح پژوهش، بیان مساله، ضرورت و اهمیت انجام پژوهش مطالبی بیان شد. به اهداف و سوال‌های پژوهش اشاره شد. در این فصل ابتدا مبانی نظری پژوهش مرور شده و سپس پیشینه‌ی پژوهش در دو بخش داخلی و خارجی بررسی شده است. از این رو، ابتدا به بررسی مبانی نظری و موضوعات مرتبط با آنومی پرداخته شد و سپس نتایج پژوهش‌های مرتبط با آنومی در داخل و خارج از کشور ارائه گردیده است.

۲-۲. آنومی

۱-۲-۲. تعریف آنومی

آنومی در متون فلسفه کلاسیک و متون مذهبی یونان، به عنوان "بی‌نظمی"^۱ و زیاده‌روی^۲ (به زعم افلاطون)^۳ و "معصیت"^۴ و شرارت^۵ (در عهد قدیم)^۶ مورد استفاده قرار گرفت. در سال ۱۸۸۵، فیلسوف فرانسوی ژان ماری گیویائو^۷، اصطلاح آنومی را دوباره به فلسفه معرفی کرد: فقدان قانون ثابت. البته نوشته‌های او با کار پیش گامانه دور کیم برای این مفهوم هویدا شد (تساهوریدو^۸، ۲۰۱۱). اندیشه‌های دور کیم با مکتب جامعه‌شناسی معروف به "کارکردگرایی"^۹ پیوند نزدیکی پیدا کرده است، به‌ویژه آن گونه که به دست تالکوت پارسونز و رابرت کی مرتون^{۱۰} توسعه یافته است (کیویستو^{۱۱}، ۲۰۰۹). پارادایم کارکردگرایی بیانگر دیدگاهی است که کاملاً در جامعه‌شناسی نظم ریشه دارد و از رویکردی عینی‌گرا به بحث در جامعه‌شناسی می‌پردازد (بوریل و مورگان^{۱۰}، ۱۹۸۵).

مرور عقاید بیشتر جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که مفهوم آنومی در سطح کلان مورد بحث بوده و به گونه‌ای که مرتن تاکید می‌کند «آنومی، صفت یک نظام اجتماعی است نه حالت ذهن افراد در درون نظام»؛ در تایید این نکته دفلم^{۱۱} نیز اشاره می‌کند که مفهوم آنومی بکار رفته در تحقیقات روانکاوی (سطح فردی) از مفهوم آن در جامعه‌شناسی بسیار دور شده است (کوثری، ۱۳۸۶؛ حیدری و همکاران، ۱۳۹۱).

1. Anarchy

2. Intemperance

3. Sin

4. Wickedness

5. Old Testament

6. Jean Marie Guyau

7. Tsahuridu

8. Merton

9. Kivisto

10. Burriel & Morgan

11. Deflem

(کتاب) خودکشی دورکیم مفهوم آنومی را به مثابه "بیماری ابدی جامعه صنعتی" مطرح کرد که برای افرادی که آن را تجربه می‌کنند، دردآور و آسیب‌زا است. آنومی برای دور کیم عبارت است از "موقعیتی که با اهداف نامعین و آرزوهای بی‌پایان در آمیخته است، سردرگمی و سرگیجه‌ای که برآمده از مواجهه با افق‌های بسیار فراخ در بستر پویایی و تحرک فزاینده‌ای رو به بالاست. این وضعیت، زیان ناشی از ابدیت و پایان ناپذیری خواسته‌ها است" (تساهوریدو، ۲۰۱۱). دور کیم اولین نظریه‌پرداز آنومی است اما بیشتر صاحب‌نظران معتقدند تفسیری منحرف از آنومی دور کیم که توسط مرتون ارائه شده بر ادبیات جامعه‌شناسی تسلط یافته است. در مسیر بسط نظریه آنومی دور کیم، صاحب‌نظران دیگری از جمله پارسونز، مسنر و روزنفیلد^۱ نظریه‌هایی ارائه کردند (کولن و همکاران^۲، ۲۰۰۰). و بر نیز از این مفهوم غافل نبوده است و معتقد است سازمان‌های عقلایی و بروکراتیک شدن جامعه، افراد را در قفسی آهنین قرار می‌دهند که انتخاب مبتنی بر ارزش‌ها و سنت را از آن‌ها سلب می‌کند (کالکین-فیشمن^۳، ۲۰۰۶).

تعریف‌های مختلفی از آنومی در ادبیات ارائه شده است که رویکردهای متفاوتی را بکار گرفته‌اند:

۱- آنومی به وضعیت آشفتگی در جامعه گفته می‌شود که هنجارها از بین رفته، یا در تضاد قرار گرفته باشند (ستوده، ۱۳۸۶).

۲- آنومی، فقدان انسجام و انتظام در ساختار اجتماعی و ضعف عمومی در یکپارچگی میان افراد و گروه‌ها است. دور کیم آنومی را این‌گونه تعریف می‌کند: کمبودها و خطاهایی که جامعه به عنوان یک کل، از آن رنج می‌برد و این خطاها به فقدان هنجارهای اخلاقی و قانونی مربوط است. فقدان این هنجارها نیز پیامد تضعیف نهادهای واسطه‌ای مانند خانواده و دین است. چنین موقعیتی منجر به گسست شکاف در نظام ارزش‌های جامعه می‌شود (مانریکه دلارا و رودریگوئز^۴، ۲۰۰۷).

۳- عدم تعادل اجتماعی که در آن قوانین هدایت‌کننده، قدرت‌شان را از دست می‌دهند (جانسون و همکاران^۵، ۲۰۱۱).

۴- لاکاپرا معتقد است آنومی یک حالت بی‌هنجاری و بی‌معنایی کامل تجربه ملازم با فروپاشی نهادی و اخلاقی است (کوثری، ۱۳۸۶).

۵- نیسبت (در نقد دیدگاهی که آنومی را معادل بی‌هنجاری قرار می‌دهد) معتقد است آنومی، تعارض هنجارهای به صورت اجتماعی پذیرفته شده است (کوثری، ۱۳۸۶).

^۱ . Pasrons & Messner and Rosenfield

^۲ . Cullen et al

^۳ . Kalekin-Fishman

^۴ . Manrique de Lara & Rodriguez

^۵ . Johnson et al

واژه آنومی ریشه یونانی-لاتین دارد و در آن A به معنای "بی" (یعنی حرف نفی کننده) و nomos به معنی قاعده، نظم، قانون یا هنجار می باشد (رفیع پور، ۱۳۷۸). بنابراین آنومی از نظر ریشه لغوی به معنای فقدان هنجارها (Normlessness) و قوانین است؛ و در فارسی معادل هایی چون نابهنجاری و نابسامانی یافته است (ساروخانی، ۱۳۸۰). در تعریف ساده بی هنجاری اصطلاحاً به وضعیتی گفته می شود که انجام امور فارغ از هرگونه هنجاری صورت پذیرد (شایان مهر، ۱۳۷۷). از نظر مرتون هم، آنومی تنها به معنای فقدان هنجارها نیست بلکه ابهام و تعارض هنجارها را نیز دربر می گیرد (چلبی، ۱۳۷۵). پیش فرض مرتون در طرح نظریه آنومی عبارت بود از اینکه فرهنگ آمریکایی تاکید بسیاری بر برتری و دستیابی به موقعیت های مادی دارد. مشکل از آنجا ناشی می شود که ابزار، امکانات و فرصت های لازم در به دست آوردن موفقیت مادی به طور کافی و مساوی در بین جمعیت توزیع نشده است. مردم در جامعه از منابع یکسان خانوادگی، دستیابی به فرصت های آموزش و ارتباطات برخوردار نیستند. بعضی از مردم به لحاظ پیشینه نژادی و قومی دست به انحرافات می زنند. از طرف دیگر همه مردم، فراتر از نژادها و طبقات خاص، هنجارهای جاری و مطرح در جامعه را درونی نکرده اند تا در راستای دستیابی به موقعیت های مادی عمل کنند (آزاد ارمکی، ۱۳۷۷). بنابراین مرتون بی هنجاری را برای نشان دادن اختلاف بین هدف مورد تایید جامعه و دسترسی به وسایل حصول به آن به کار می برد (ستوده، ۱۳۷۳).

بنابراین می توان گفت از دیدگاه متفکران مختلف آنومی دقیقاً به معنای بی هنجاری نیست، اما هنجار و بی هنجاری هسته های اصلی آن به شمار می روند (رفیع پور، ۱۳۷۸).

۱-۱-۲-۲. اهمیت آنومی

برای درک اهمیت مفهوم آنومی از ابتدا، پدران جامعه شناسی پدیده رشد شهری را در نظر گرفته اند. در قرن بیست و یکم، ما شاهد ظهور اشکال جدیدی از اجتماع هستیم که از طریق افزایش پیچیدگی و در بسیاری از بخش ها با بی ثباتی قابل توجهی، مشخص گردیده است. همراه با ساختارهای نظری جدید که ممکن است چارچوبی را برای درک و توضیح الگوهای در حال تغییر زندگی اجتماعی ارائه کند، اغلب تحت عنوان پست مدرنیسم، سرمایه آشفته و جهانی شدن مورد بحث قرار گرفته است. تئوری هرج و مرج (آشوب)، به فروپاشی دولت ها و رشد سریع شهری و افزایش افراد بی خانمانی و همچنین جهانی که گرفتار آشوب شده است اشاره دارد و همچنین بنیان گذار جامعه شناسی، امیل دورکیم به خودکشی و تقسیم کار به عنوان یکی از عواقب مهم ناشی از دو انقلاب بزرگ در زندگی مدرن، دموکراتیک و صنعتی که به بی هنجاری، فروپاشی ارزش ها و اختلال در نظم اخلاقی منجر شده است، اشاره می کند (الهیان کیکانلو، ۱۳۹۵).

۲-۲-۱-۲. سطوح بی‌هنجاری

به‌طور کلی بی‌هنجاری در دو سطح قابل تمیز است:

(۱) **بی‌هنجاری در سطح فردی**؛ نشانگر حالتی فکری است که در آن احساسات فرد نسبت به خود وی سنجیده می‌شود. چنین حالتی همراه با اختلافات و نابسامانی‌هایی در سطح فردی است و فرد نوعی احساس ناهنجاری، پوچی و بی‌قدرتی را تجربه می‌کند.

(۲) **بی‌هنجاری در سطح اجتماعی**؛ نشانگر نوعی اختلال و بی‌هنجاری جمعی است (ستوده، ۱۳۷۳). در چنین وضعیتی هنجارهای اجتماعی از بین رفته یا در تضاد و ستیز قرار می‌گیرند (شایان-مهر، ۱۳۷۷) و افراد به‌سختی می‌توانند بین آرزوهای خود و انتظارات متناقض جامعه، سازگاری پدید آورند و در نهایت ممکن است به رفتارهای نابهنجاری دست زده و خود را از عضویت در جامعه برکنار دارند (ستوده، ۱۳۷۳). در چنین شرایطی همبستگی و وابستگی فرد و جامعه از بین می‌رود و ارزش‌ها و هنجارهای سنتی قدرت و نفوذ خود را در جهت حمایت از افراد از دست می‌دهند (شایان‌مهر، ۱۳۷۷). جامعه‌هایی که در آن‌ها به‌طور گسترده بی‌هنجاری وجود داشته باشد، در خطر متلاشی شدن قرار می‌گیرند، زیرا اعضای آن جامعه برای نیل به مقاصد مشترک، خطوط راهنما در اختیار ندارند و اغلب مواقع احساس جدایی و بی‌جهتی می‌کنند (ستوده، ۱۳۷۳).

۲-۲-۱-۳. پیامدهای ناهنجاری

جامعه‌شناسان در تبیین پیامدهای ناهنجاری‌ها و کج‌روی‌های اجتماعی، معمولاً از برداشتی کارکردی استفاده می‌کنند. در بحث تبیین ناهنجاری‌ها، کنترل اجتماعی از دیگر نظریاتی است که از مطالعات فروید سرچشمه گرفته است. فروید معتقد بود که انسان‌ها و افراد طبیعتاً تمایل به کج‌روی دارند و در صورت عدم کنترل، نابهنجار خواهند شد. بر خلاف نظریات یادگیری اجتماعی و فشار اجتماعی که به علل نابهنجاری اشاره می‌کنند، نظریات کنترل اجتماعی بر هم‌نوایی مخاطب بر هنجارهای اجتماعی تاکید می‌کنند؛ این امر به این موضوع اشاره دارد که اگر مخاطبین از هنجارهای جامعه پیروی نمایند نابهنجار نخواهند شد که این پیروی کردن مستلزم نظارت و کنترل اجتماعی می‌باشد؛ بنابراین اگر نظارت ضعیف اعمال شود طبیعتاً افراد دچار نابهنجاری خواهند شد. دیدگاه کارکردی، بجای توجه به فرد، بیشتر در جستجوی خواستگاه کج‌روی و ناهنجاری‌ها در جامعه است و برای ماهیت زیست-شناختی آن اهمیت چندان زیادی قائل نیست.

• ایجاد سردرگمی در ارزش‌ها و هنجارها:

وقوع کجروی و ناهنجاری در سطحی وسیع، تشخیص این امر برای مردم را دشوار می‌کند که رفتار مورد انتظار جامعه کدام است و آنان را دچار سردرگمی می‌کند.

- از بین بردن تمایل به هم‌نوایی:
بد نام شدن هنجارشکن و اعمال مجازات برای او، انگیزه مهمی برای دیگران تا با هنجارها، همراهی و هم‌نوایی کنند.
- سلب اعتماد عمومی:
شکل‌گیری و پایداری روابط اجتماعی در بین افراد مبتنی بر این فرض است که به شرط عدم نقض پیمان، هر یک از آنها بر اساس هنجارهای مورد پذیرش رفتار خواهند کرد. وقوع کج-روی و فراوانی بروز آن، اعتماد را از هم‌نوایی سلب خواهد کرد.
- ایجاد تغییر در جهت منابع و امکانات:
کنترل کجروی‌ها و ناهنجاری‌ها، امکانات و نیازمندی‌های گسترده‌ای است که امکان به کار گرفتن آنها در موارد دیگر و بهتر وجود دارد.
- از هم گسیختن نظم اجتماعی:
شکسته شدن هنجارهای مهم جامعه در سطح گسترده، زندگی اجتماعی را پیش‌بینی‌ناپذیر و دشوار می‌کند و نوعی کشمکش و تضاد را بین دو گروه کج‌رو و هم‌نوا پدید می‌آورد. جامعه-شناسان معتقدند که ناهنجاری و کج‌روی از محیط اجتماعی ناشی می‌شود و تغییرات اجتماعی حساب شده می‌تواند جلوی گسترش و رشد آن را بگیرد (الهیان کیکانلو، ۱۳۹۵).

۴-۱-۲- بی‌سازمانی اجتماعی

اصطلاح بی‌سازمانی (Inorganization) فقدان سازمان را می‌رساند و با سازمان‌شکنی (Disorganization) که فرایند حاصل از ضعف، گسست یا اضمحلال سازمان‌های اجتماعی است، یکسان نیست؛ هرچند که واژه اخیر نیز در بسیاری از موارد به تساهل به بی‌سازمانی اطلاق می‌شود (ساروخانی، ۱۳۸۰).

چنانچه در جامعه‌ای میان جنبه‌های مختلف آن مانند نهادها، ارزش‌ها، هنجارها و گروه‌بندی‌ها ناهماهنگی به‌وجود آید این امر موجب ایجاد مشکلاتی می‌گردد که جامعه مزبور را از رسیدن به هدف‌های خاص فرهنگی اجتماعی خود باز می‌دارد چنین وضعیتی را بی‌سازمانی اجتماعی (Social Inorganization)، می‌گویند. این اصطلاح که نتیجه دگرگونی‌های سریع و ناهماهنگ است و غالباً به دگرگونی‌های بیشتری منجر می‌شود (ستوده، ۱۳۷۳)، به تزلزل در نظام هنجارها، قواعد، انتظامات موقعیتی و قوانینی دلالت دارد که می‌بایست ثبات را تامین کنند؛ ولی قادر به نظم و ثبات نمی‌باشند.

این دیدگاه بر چگونگی شکستن هنجارها، قواعد، نظم‌های مستقر و قوانینی تاکید می‌کند که احتمالاً اجازه می‌دهد تا مشکلات اجتماعی توسعه یابد (آزاد ارمکی، ۱۳۷۷). نزد مرتون و دیگر نظریه‌پردازان دیدگاه بی‌سازمانی اجتماعی، مشکلات براساس شرایط و فرصت‌های نابرابر شکل گرفته‌اند. تغییرات انجام شده در جامعه، متأثر از صنعتی‌شدن، شهری‌شدن و مهاجرت، موجب ناتوانی در درونی‌کردن هنجارها و سختی در یادگیری و به‌کارگیری آن‌هاست. فرد در این موقعیت دچار مشکل می‌شود، مشکل در سطح فردی مطالعه نمی‌شود بلکه به نظام اجتماعی - بی‌سازمانی اجتماعی - ربط داده می‌شود که به‌معنای این است که بخش‌های نظام اجتماعی نیاز به اصلاحات جزئی دارند (آزاد ارمکی، ۱۳۷۷). از نظر مرتون بی‌سازمانی اجتماعی یکی از انواع مشکلات اجتماعی است که به وجود نارسایی و شکست در یک نظام اجتماعی دارای پایگاه‌ها و نقش‌های مرتبط باهم مربوط می‌شود که اهداف فردی و جمعی اعضای آن کمتر از یک نظام کارآمد دیگر، امکان تحقق می‌یابد. وقتی می‌گوییم گروه یا سازمان یا اجتماع یا جامعه خاصی تا حدودی بی‌سازمان است منظور این است که ساخت پایگاه‌ها و نقش‌ها آن‌چنان که باید، سازمان‌یافته نیست (مرتون، ۱۹۷۱). در بی‌سازمانی اجتماعی نظام به حالتی در می‌آید که به‌واسطه نقص در رسیدن به نیازمندی‌های کارکردی خود، کمتر از آنچه که در واقع باید عمل کند کارایی دارد، حتی وقتی مردم با نقش‌هایشان در درون نظام هم‌نواپی دارند، بر اساس اهدافی متقاطع رفتار می‌کنند لذا نتایج و آثار حاصل از آن، اساساً با آنچه که آنان به‌طور فردی یا جمعی انتظار دارند متفاوت است (مرتون، ۱۹۷۱). در این صورت یا الگوهای اجتماعی رفتار از بین می‌روند احتمالاً در نتیجه اجتماعی‌شدن اعضای یک گروه (البته نه تنها به این دلیل) یا وقتی تنش‌های شخصی که بر اثر زندگی در درون نظام اجتماعی به‌وجود می‌آید به اندازه کافی توسط فرایندهای اجتماعی، کنترل، کانالیزه یا رفع نمی‌شود (مرتون، ۱۹۷۱). بنابراین بی‌سازمانی اجتماعی از نظر مرتون به‌وجود اشتباهات در نظم، ترتیب و کارکرد نقش‌ها و پایگاه‌های اجتماعی مربوط می‌شود (مرتون، ۱۹۷۱).

دیدگاه بی‌سازمانی اجتماعی بر شرایطی که موجب ازهم گسیختگی و شکسته شدن ارزش‌ها و نظام هنجاری جامعه می‌شود تاکید دارد و بیشتر متأثر از نظریه کارکردگرایی ساختی است. زیرا تالکوت پارسونز^۱ در این نظریه عامل اصلی پیوند خرده سیستم‌ها را فرهنگ و نظام ارزشی ناشی از آن می‌داند (آزاد ارمکی، ۱۳۷۷). مهم‌ترین ملاک تشخیص بی‌سازمانی اجتماعی، فقدان هماهنگی در جامعه است که باعث تعارض و ستیز بین برخی از جنبه‌های یک جامعه با جنبه‌های دیگر می‌گردد (ستوده، ۱۳۷۳).

^۱ . Talcott Parsons

بنابر آنچه بیان شد به‌طور خلاصه می‌توان گفت چون هدف هر نهاد برآوردن نیازهای اجتماعی است و رفع نیازها براساس یک سری هنجارها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری سازمان‌یافته است، اگر در این هنجارها تزلزل ایجاد شود نهادها قادر به دستیابی به اهداف خود نمی‌باشند و در نتیجه بی‌سازمانی اجتماعی به‌وجود می‌آید. پس بی‌سازمانی اجتماعی ناشی از تزلزل و شکستن نظام هنجاری و ارزشی است.

۲-۲-۲. ریشه‌های آنومی یا آشفتگی اجتماعی در مباحث نظری

بطور کلی در ادبیات جامعه‌شناسی دو مفهوم پردازی کلی از آنومی وجود دارد: یکی فقدان وفاق یا درجه توافق پایین در مورد هنجارهای مسلط جامعه، در این حالت ما در مورد جامعه یا فرهنگ بی-هنجار صحبت می‌کنیم و با سطح کلانی از تحلیل سر و کار داریم. رویکرد دیگر بر نگرش‌های فردی تاکید دارد، از این منظر اشخاصی که به لحاظ روان‌شناختی از نظم هنجاری بیگانه شده‌اند (یا آن را رد می‌کنند) به عنوان بی‌هنجار دیده می‌شوند: (موریسون و سولیسیتور^۱، ۱۹۹۵).

مطابق نظریه دور کیم، یک جامعه آنومیک، جامعه‌ای است که قواعد رفتار - هنجارها - شکسته شده یا در طول دوره‌ای از تغییرات سریع، کارآمدی خود را از دست می‌دهند. آنومی، کارکرد کنترل اجتماعی جامعه را ضعیف می‌کند (سیگل^۲، ۱۹۹۸). هر جامعه تلاش دارد تا اهداف و آرزوهای مردم خود را محدود کند. اگر جامعه‌ای آنومیک شود نمی‌تواند بر خواست‌ها و آرزوهای جامعه خود اعمال کنترل کند: در این جامعه مطالبات افراد پایان ندارند در این شرایط اطاعت از قوانین با دشواری صورت می‌گیرد و بروز رفتارهای جایگزین در بین افراد، مانند جرم و انحراف، اجتناب‌ناپذیر است (سیگل، ۱۹۹۸). دور کیم می‌نویسد: «این طبیعت بشری نیست که محدوده تغییرپذیر ضروری نیازهای ما را تعیین می‌کند، یعنی نیازها تا جایی که به فرد بستگی دارند نا محدود هستند. اگر نیروهای نظم‌دهنده بیرونی نباشند، توانایی احساس ما به خودی خود سیری‌ناپذیر و نا محدود است» (دور کیم، ۱۹۶۶). تئوری دور کیم در مورد خودکشی بر پیامدهای انسجام و تنظیم تاکید دارد. انسجام بالا پیوندهای اجتماعی قوی و ارزش‌های اجتماعی مشترک را می‌پروراند به میزانی که جامعه خواست‌های یک فرد را تنظیم می‌کند معنای زندگی او را نیز تعیین می‌کند (ثورلیندسون و بچارنسون^۳، ۱۹۹۸).

1. Morrison & Solicitor

2. Siegel

3. Thorlindsson & Bjarnuson

مطابق نظر دور کیم انسجام دو عنصر بنیادین دارد: حمایت اجتماعی و کنترل اجتماعی. حمایت اجتماعی پیوندی اجتماعی را فراهم می‌آورد که بواسطه آن افراد را به اهداف مشترک اجتماع پیوند می‌زند. روابط مربوط به حمایت اجتماعی، مبادله مداوم ایده‌ها و احساسات را بین افراد ممکن کرده و این مسئله به عنوان حمایت اخلاقی دو طرفه عمل می‌کنند (ثورلیندنسون و بچارنسون، ۱۹۹۸).

در حالی که دور کیم آنومی را محصول بروز تغییرات سریع در جامعه می‌بیند، مرتون به بررسی این مسئله در حالتی نسبتاً با ثبات در جامعه می‌پردازد و به جای تاکید بر تغییرات به مسئله‌ی اهداف و وسایل دستیابی به اهداف می‌پردازد. مرتون بر این باور است که انحراف (کژرفتاری) برای این پیش می‌آید که جامعه دستیابی به برخی اهداف را تشویق می‌کند ولی وسایل ضروری برای رسیدن به این هدف‌ها را در اختیار همه‌ی 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 بکار گیرند (ستوده، ۱۳۸۳). بدین ترتیب از نگاه مرتون آنومی حاصل شکافی است که بین اهداف فرهنگی و وسایل دستیابی به این اهداف پیش می‌آید. وسایل دستیابی به این اهداف فرهنگی توسط ساختار اجتماعی تعیین می‌شوند. در این حالت هنجارهای پذیرفته شده با واقعیت اجتماعی در ستیزاند و ممکن است فرد برای دستیابی به اهدافش دست به رفتارهای انحرافی بزند. مرتون چهار نوع رفتار انحرافی را که ممکن است در این فرآیند پدید آیند به این شرح برمی‌شمرد: بدعت^۱، کناره-گیری^۲، شعائرگرایی^۳ و سرکشی^۴ (مرتون، ۱۹۶۸).

نظرات آلبرت کوهن^۵ در مورد عوامل اجتماعی موثر و بروز رفتارهای انحرافی تقریباً همان عواملی هستند که در مقاله مرتون در سال ۱۹۳۸ بیان شده‌اند. کوهن معتقد است که پسران طبقه پایین اهداف طبقه متوسط را می‌پذیرند ولی امکانات رسیدن به این اهداف را از طریق وسایلی که از نظر جامعه مقبول اند ندارند و بنابر این بر مبنای ملاک سنجش طبقه متوسط قضاوت می‌شوند گویی که باید ارزش‌های طبقه متوسط را بدست آورد، اما پسران طبقه پایین جهت عملی نمودن اهداف طبقه متوسطی مهیا نیستند از این رو به طور مداوم از کسب منزلتی که هنجارهای طبقه متوسط مطلوب می‌داند احساس محرومیت می‌کند (نبوی، ۱۳۸۵).

رابرت اگنیو^۶ نظریه‌ای را ارائه داد که به تئوری عمومی فشار (GST^۱) معروف است. این تئوری در سطح خرد به بررسی اثرات فشار بر فرد می‌پردازد. در حالی که مرتون تلاش دارد تفاوت‌های طبقاتی

^۱ . Innovation
^۲ . Retreatism
^۳ . Ritualism
^۴ . Rebellion
^۵ . Albert cohen
^۶ . Robert agnew

را در میزان جرم تبیین نماید اگنیو تلاش دارد تا نشان دهد که چرا افرادی که احساس تنش و فشار می‌کنند به احتمال بیشتری رفتارهای مجرمانه دارند (سیگل، ۱۹۹۸). از نظر اگنیو رفتارهای مجرمانه نتیجه مستقیم حالات عاطفی منفی - خشم، ناکامی و هیجانات زیان‌آور^۲ هستند. این حالات عاطفی منفی از چهار منبع فشار ناشی می‌شوند که عبارت‌اند از: فشار ناشی از شکست در پیشبرد اهداف، فشار ناشی از شکاف بین انتظارات و آنچه که حاصل شده. فشار ناشی از، از دست رفتن محرک‌هایی که برای فرد جنبه مثبت دارند، فشار ناشی از محرک‌هایی که برای فرد جنبه منفی دارند (سیگل، ۱۹۹۸).

جدیدترین نسخه تئوری آنومی مربوط است به نظرات استیون مسنر^۳ و ریچارد روزنفلد^۴. تئوری آن‌ها یک رویکرد سطح کلان از تئوری آنومی است و نظریه آنومی نهادی (IAT^۵) نامیده می‌شود و رفتارهای ضد اجتماعی را تابعی از اثرات فرهنگی و نهادی در جامعه آمریکایی می‌بیند (سیگل، ۱۹۹۸). مطابق این نظریه جرم در جوامعی اتفاق می‌افتد که توازن نهادهای آن‌ها بر هم خورده و ارزش‌های اقتصادی به سایر نهادهای غیر اقتصادی وارد شده‌اند. از نظریه این دو آنومی به این خاطر گسترش یافته است که نهادهایی که می‌باید تاکید مفرد بر موفقیت مالی را کنترل کنند (خانواده و آموزش و پرورش) تضعیف شده و خود حامل ارزش‌های اقتصادی گشته‌اند (سیگل، ۱۹۹۸). در چنین جوامعی که اقتصاد نهاد مسلط است ارزش‌های فرهنگی موفق شده‌اند به هر وسیله ممکن آن را تشویق می‌کنند. چهار ارزش فرهنگی عمده که مورد تاکید عبارت‌اند از: پیشرفت، فردگرایی، جهان‌گرایی^۶ و بت‌وارگی پول^۷ (موفتیک^۸، ۲۰۰۶).

۱-۲-۲-۲. دور کیم و آنومی

دور کیم «آنومی» را در سطح کلان می‌بیند و بی‌هنجاری را چنین تعریف می‌کند: هر گاه شیرازه تنظیم‌های اجتماعی از هم گسیخته گردند، نفوذ نظارت کننده جامعه بر گرایش‌های فردی، دیگر کارایی‌اش را از دست خواهد داد و افراد جامعه به حال خودشان واگذار خواهند شد که چنین وضعیتی را بی‌هنجاری می‌خوانند. این اصطلاح به وضع بی‌ضابطگی نسبی در کل جامعه یا در برخی از گروه‌های ترکیب کننده آن راجع است. در ایم موقعیت، آرزوهای فردی دیگر با هنجارهای مشترک تنظیم

1 . General strain theory

2 . Adverse emotion

3 . Steven messner

4 . Richard rosenfeld

5 . Institutional anomie theory

6 . Unirversalism

7 . Money fetishism

8 . Muftic

نمی‌شوند و در نتیجه، افراد بدون راهنمای اخلاقی می‌مانند و هر کسی تنها هدف‌های شخصی‌اش را دنبال می‌کند (کوزر^۱، ۲۰۰۳).

۲-۲-۲-۲. رفتارهای اجتماعی پنج گانه در نظریات مرتون

مرتون رفتارهای اجتماعی پنج گانه در نظریات خود با توضیحات زیر (جدول شماره ۱) تعریف می‌کند:

همشکلی (Conformity): این رفتار اجتماعی وقتی بوجود می‌آید که بین اهداف (یعنی نیازهای تولید شده در فرهنگ و جامعه) و امکانات (یعنی ارضای آن نیازها) در هر قشری، هماهنگی وجود داشته باشد.

نوآوری (Innovation): وقتی فقط اهداف (نیازهای منبعث از جامعه) پذیرفته شوند، اما نه امکانات و طرق دستیابی به آن، که رتون آن را «نوآوری» می‌نامد.

مناسک‌گرا (Ritualism): در جایی که ابزار و امکانات پذیرفته می‌شوند، اما نه اهداف. مرتون آن رفتار را پیروی و رعایت عادات و رسوم می‌نامد.

عزلت‌گرایی (Retreation): وقتی هر دو (هم اهداف و هم امکانات دستیابی به آن) نفی شوند، مرتون آن رفتار را عزلت‌گزیدن یا بی‌تفاوتی (Apathy) (بی‌دردی-بی‌اعتنایی) می‌نامد.

شورش (Rebellian): یک نوع رفتار دیگر شبیه نوع قبل آن است که افراد هم اهداف موجود و هم امکانات موجود را نفی کنند، اما در مقابل اهداف و امکانات دیگری را قبول دارند. در آن صورت مرتون این طبقه را شورش می‌نامد.

جدول ۲-۱. ماتریس رفتارهای نابهنجار

انواع تطبیق رفتار Modes of Adeption		اهداف فرهنگی Culture Goals	ابزار و راه رسیدن به هدف Institution alizaed Means
همشکلی	conformity	+	+
نوآوری	Innovation	+	-
رعایت کردن	Ritualism	-	+
بی‌تفاوتی، عزلت	Retreation, Apathy	-	-
شورش	Rebellion	+	+

منبع: (رفیع‌پور، ۱۳۷۷)

^۱. Coser

مرتون بیشتر سعی می‌کند با ابعاد بخشیدن به آنومی آن را عینی‌تر بکند و به نوعی آن را دارای قابلیت تجربه‌پذیر بکند. مرتون با این پیش‌ذهنیت سراغ اهداف و راه‌های وسایل مشروع برای رسیدن به آن هدف پیش می‌رود که شاخصه جامعه پایدار را نوعی تعادل میان اهداف اجتماعی و فرهنگی می‌بیند و در واقع با نظریات مرتون، مسئله زمانی شروع می‌شود که این رابطه میان اهداف و وسایل به هم می‌خورد. در نهایت اینکه حسن کار مرتون این است که به نوعی در سنجش عملی «آنومی» گام اساسی بر می‌دارد و کمک شایانی به اندازه‌گیری آن می‌کند.

۳-۲-۲. مقایسه دورکیم و مرتون

بیان می‌شود که تئوری آنومی مرتون بسط سنت دورکیمی است. در حالی که دورکیم مفهوم آنومی را تنها در ارتباط با تقسیم کار و خودکشی استفاده کرد، مرتون این مفهوم را در خصوص انحرافات اجتماعی نیز به کار برد و بنیادی برای تئوری عمومی جرم فراهم نمود. بنا به باور دورکیم حالت آنومیک دارای ویژگی‌هایی از جمله: رقابت‌جویی، آرزوهای نامحدود، حرص و ولع، جستجوی جایگاه و تاکید بر مصرف و لذت است. بر خلاف دورکیم که آدمی را دارای آرزوهای بی‌حد و حصر تلقی می‌کند، مرتون به این مسئله توجه چندانی ندارد، به گونه‌ای که تمایلات بنیادین بشر نقش زیادی در تئوری او ندارند. دورکیم بیان می‌کند که آنومی در طول زمان به صورت دوره‌ای رخ می‌دهد و در سراسر جامعه حالتی یکسان دارد، در حالی که مرتون توزیع مکانی آنومی در جامعه ارگانیک را مطرح می‌کند، برای او آنومی می‌تواند ویژگی و مشخصه دائمی جامعه باشد و با توجه به محدودیت‌های موجود در ساختار فرصت‌ها، می‌تواند توزیع نابرابری در جامعه داشته باشد (حیدری، ۱۳۸۹).

برای دورکیم آنومی پدیده‌ای نابهنجار و حالتی نامطلوب از امور برداشت می‌شود که باید خود را از شر آن رها نمود، در حالی که مرتون حالتی نسبتاً بهنجار و قابل‌پذیرشی از امور را بررسی می‌کند که با ارزیابی‌های غیر اخلاقی تهدید شده است و قادر است صفت دائمی فرهنگ آمریکایی باشد. دورکیم به بررسی کشور فرانسه در قرن نوزدهم می‌پردازد که از نظر سلسله مراتب اجتماعی سخت و بسته تلقی می‌شود، در حالی که مرتون به بررسی جامعه‌ای سیال با ساختار طبقاتی باز می‌پردازد. نکته‌ی دیگری که نیاز است بدان توجه شود این است که دورکیم آنومی را در یک جامعه در حال تغییر رصد می‌نمود در حالی که مرتون آنومی را به عنوان یک ویژگی ساختاری در حالت باثبات جامعه مورد بررسی قرار می‌داد. گرچه پیشفرض‌های این دو اندیشمند در مورد علت‌های آنومی و همچنین ماهیت بشر مشابه نیست اما دارای نقاط اشتراکی نیز هستند. برای هر دوی آن‌ها آنومی حالتی اجتماعی از امور است که مشروعیت هنجارها و ارزش‌های رایج (که می‌توانند اخلاقی، اجتماعی و مذهبی باشند) یا اقتدار از بین

می‌روند. برای هر دوی آن‌ها در موقعیت آنومیک کنترل اجتماعی ضعیف‌تر است و رهنمودها و استانداردهای پذیرفته‌شده برای کنش‌ها و خواست‌ها وجود ندارند. هنگامی که چنین موقعیتی حادث شود نرخ بالاتر انحراف و خودکشی دور از انتظار نخواهد بود. برای دورکیم آشفتگی و عدم تنظیم به آرزومندی‌های افسار گسیخته می‌انجامد و برای مرتون، آرزومندی‌های بی حد و حصر به آشفتگی و عدم تنظیم می‌انجامد؛ اما پیامدها و نتایج برای هر دو یکی است: نرخ بالاتر انحراف. در موقعیتی که دورکیم از حرص و ولع سخن می‌گوید مرتون موفقیت را مطرح می‌نماید. نکته‌ی اصلی برای هر دوی آن‌ها این است که در برخی جوامع، بعضی از اهداف ماهیتاً پایان‌ناپذیر هستند و آن‌چنان شدید پیگیری می‌شوند که محدودیت‌های هنجاری به چالش کشیده می‌شود و پیامد آن این است که فشار به سوی آنومی و رفتار انحرافی بر فرد اعمال می‌گردد. به طور خلاصه می‌توان بیان نمود که منطق بنیادین مرتون در مورد آنومی مشابه با منطق دورکیم است (حیدری، ۱۳۸۹).

۲-۲-۲-۴. آنومی در نظریه‌های سی من

سی من از خود بیگانگی را در اشکال پنج‌گانه از زاویه منظرهای فرهنگی، اجتماعی و روانی بررسی می‌کند که یکی از معادل‌های آن آنومی است. لازم به ذکر است که اشکال پنج‌گانه وی به نوعی وسیله و شاخص سنجش احساس آنومی می‌باشد که از سوی خیلی از محققان مورد استفاده قرار می‌گیرد که در این قسمت از تحقیق از اشکال و معادل‌های مذکور پنج‌گانه بیشتر به مقوله آنومی پرداخته می‌شود. «امروزه معادل‌های گوناگون از خود بیگانگی بیشترین مباحث مربوط به مناسبات انسانی را در علوم اجتماعی دارد. تحقیق درباره افراد «مطرود»، «حاشیه‌نشی»، «وسواس»، «بی-هنجار» و «گوشه‌نشین» همه بر پایه فرضیه از خود بیگانگی در علوم اجتماعی معاصر انجام می‌شود» (کوزر و روزنبرگ، ۱۹۸۹).

۲-۲-۳. 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» را بوجود آورده است (هادسون، ۱۹۹۹). سازمان‌ها یا محیط‌های کاری به عنوان پدیده‌های اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری‌هایی شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می‌شود (تساوری‌دو^۱، ۲۰۰۹). در حقیقت سازمانی که به آنومی دچار می‌شود، حداقل هنجارهای کاری مشترک را از دست می‌دهد. به زعم دور کیم، تغییرات بنیادی، با شکستن چارچوب هنجاری موجود،

^۱. Tsahuridu

بستر ساز آنومی است و سازمان فاقد ظرفیت تغییر در مواجهه با تغییرات، دچار آنومی می‌شود (مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴). بنابر نظر آلپورت، 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 (گل پرور و نادى، ۱۳۸۹). آلن و لافولته^۱ (۱۹۹۷) اصطلاحی در خور 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 هستند که از فقدان هنجارهای مشترک در کار و در سازمان رنج می‌برند. هادسون از آنومی در دو سطح فردی و سازمانی نام می‌برد و این دو نوع آنومی را از نظر مرزبندی جدا از هم می‌داند، در حالی که معتقد است آنومی فردی زمینه‌ساز آنومی سازمانی است (حاتم و همکاران، ۱۳۹۱).

۱-۳-۲-۲. آنومی سازمانی

ظهور تئوری آنومی، رنسانسی در گفتمان مدرن مدیریت و سازمان در پی داشته است؛ چرا که سازمان بر اساس نظم و بواسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین کننده رفتار، در کنش متقابل میان کارکنان هستند که پیروی از آن‌ها موجب تعادل و نظم در سازمان می‌گردد (جانسون و دوبرلی^۲، ۲۰۱۰). تعاریف متفاوتی در خصوص آنومی سازمانی مطرح گردیده است که در این بخش به چند مورد از آن‌ها اشاره می‌گردد.

۱- آنومی سازمانی در برگیرنده فرآیندهایی است که از طریق آن، هنجارهای اخلاقی در سازمان مختل شوند و یا هنجارهای فرهنگی خاصی که خود محوری را مجال می‌دهند، شیوع یابند (جانسون و دوبرلی، ۲۰۱۰).

۲- آنومی سازمانی مبین بی‌نظمی و آشفتگی معنوی و اخلاقی ایجاد شده در سازمان است که طی آن، سازمان‌ها دچار محدودیت‌های هنجاری در سطح فردی و سازمانی می‌شوند (مانسفیلد^۳، ۲۰۰۴).

۳- آنومی 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^۴، ۲۰۰۹).

1. Allen and Laffolte
2. Johnson & Duberley
3. Mansfield
4. Bjarnason

۴- سازمان‌های آنومیک سازمان‌هایی هستند که در دستیابی به مجموعه‌ای حداقلی از هنجارهای کاری مشترک شکست می‌خورند (هادسون، ۱۹۹۹).

۵- سازمان‌ها به عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری‌هایی شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می‌شود (تساهوریدو، ۲۰۰۹).

۶- آنومی وضعیت بی‌هنجاری در سطح جمعی، برای مثال در یک جامعه یا سازمان است (مارتین و همکاران^۱، ۲۰۰۹).

۷- آنومی سازمانی به وضعیت آشفته‌ای در سازمان گفته می‌شود که هنجارهای سازمانی از بین رفته، یا در تضاد قرار گرفته باشند (مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴).

چنانچه هنجارها قدرت تنظیم‌کنندگی خود را بر رفتار کارکنان از دست بدهد و افراد نسبت به هنجارهای موجود بی‌تفاوت شوند سازمان دچار وضعیت آنومیک می‌شود (رفیع‌پور، ۱۳۷۸). در حقیقت آنومی 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 (بجارتاسون، ۲۰۰۹). در حقیقت اگر تغییرات بنیادی در سازمان رخ دهد و سازمان در فرآیند گذار قرار گیرد، ممکن است به وضعیت آنومیک دچار شود. آنچه سازمان را از وضعیت آنومیک در امان نگه می‌دارد، پیاده‌سازی اقدامات مدیریت تغییر و ایجاد ظرفیت تغییر است. ایجاد ظرفیت تغییر به سازمان امکان می‌دهد با مدیریت آگاهانه فرآیند گذار و تغییر، از بی‌هنجاری، ضعف هنجاری و ابهام هنجاری جلوگیری کند (مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴). در تعریفی دیگر آنومی 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 (توگلر^۲، ۲۰۰۷).

در مجموعه‌ای از تعاریف ارائه شده از آنومی سازمانی، این مفهوم اساساً از دریچه سازمان‌های فاقد ارزش یا فاقد یک چارچوب هنجاری مشخص مورد توجه قرار گرفته است (مانریکه دلارا و رودریگوئز، ۲۰۰۷). بر این اساس وقتی یک سازمان ارزش‌هایش را به طور شفاف بیان نمی‌کند، آنومیک می‌شود. در این حالت سازمان آنومیک بدین شکل تعریف می‌شود که سازمان فاقد نشانه‌های حیات بوده، ضعف همبستگی در کلیت اجتماعی‌اش مشاهده می‌شود و به آسانی دستخوش بی‌اخلاقی می‌شود (مانریکه دلارا و رودریگوئز، ۲۰۰۷).

^۱ . Martin et al

^۲ . Torgler

۲-۳-۲. آنومی و بی‌هنجاری سازمانی

بی‌هنجاری سازمانی حالتی است که رجحان‌ها و ارزش‌های مورد تاکید کارکنان در سازمان‌ها در تضاد و تقابل با ارزش‌ها و رجحان‌های سازمان قرار می‌گیرد و به این ترتیب، زمینه برای رفتارهای نامطلوب فراهم می‌شود. بی‌هنجاری سازمانی پدیده‌ای است که زمینه تقویت بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری ادراک شده در سازمان را فراهم می‌آورد (دلارا و همکاران، ۲۰۰۹). زمانی که در حوزه‌های 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 سازمانی رسمی، از طریق سازوکارهای 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 و یا با هنجارهای غیر رسمی 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 غیر رسمی گروه خود را بپذیرند و فعالیت‌های خود را بر مبنای آن تنظیم کنند (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۰). پیروی از ناهنجاری‌های سازمان موجب بوجود 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).

۲-۳. مروری بر پیشینه پژوهش

۱-۲-۳. مروری بر پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور

بررسی پیشینه معمولاً نقدی از دانش موجود درباره موضوع پژوهش است. بررسی پیشینه اگر به درستی صورت گیرد، به بیان مسئله کمک می‌کند و یافته‌های پژوهش را با پژوهش‌های قبلی متصل می‌سازد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۵). در خصوص 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 بخش پژوهش‌های داخلی تحقیقات کمی در خصوص آنومی سازمانی یافت شد.

پیرامون آنومی و آنومی سازمانی و مؤلفه‌های آن‌ها، تحقیقات مختلفی صورت گرفته است.

✓ سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان "الگوی آنومی سازمانی و عوامل ایجادکننده آن" پنج بعد شامل: عدم التزام به هنجارها، تعارض در هنجارها، ضعیف بودن هنجارها،

ابهام در هنجارها و فقدان هنجار را برای آنومی سازمانی شناسایی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که علاوه بر اهمیت متغیرهای نهادی در ایجاد فضای آنومیک، متغیرهای درون سازمانی متعددی نیز نقش دارند (۱۵ متغیر) که به حوزه‌های مختلفی به‌ویژه فرهنگ و راهبرد مربوط است.

✓ نتایج پژوهش موسوی و همکاران (۱۳۹۵) تحت عنوان "شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجاد کننده آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از فن دلفی فازی" نشان داد، عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود، فقدان هنجارهای مشترک در کار، نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود، اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی سازی کارکنان، عدم شایسته‌سالاری در سازمان و عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان از عوامل ایجاد کننده آنومی سازمانی هستند. به علاوه اولویت‌بندی عوامل ایجاد کننده 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.

✓ نتایج پژوهش سفیدچیان (۱۳۹۵) نشان داد مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق تقویت عناصر موثر در فرهنگ سازمان و ایجاد هماهنگی بین عناصر مختلف سازمان (فرهنگ - ساختار - محیط - استراتژی) عوامل بسترساز آنومی سازمانی را تضعیف کرده و از طریق کنترل و کاهش "عدم التزام به هنجارها"، "ضعف در هنجارها" و "تعارض در هنجارها"، آسیب‌هایی مانند "افت عملکرد"، "تضعیف برند"، "اغتشاش هویتی سازمان" و "بی‌اعتمادی در سازمان" را کاهش دهند.

✓ 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 که مورد مطالعه از آنومی سازمانی رنج می‌برد. یافته‌های این پژوهش نشان داد ظرفیت تغییر در تمامی مولفه‌ها در حداقل است. بنابراین فرضیه ارتباط منفی میان "ظرفیت تغییر" و آنومی سازمانی تایید شد. به علاوه در مورد مطالعه نظریه دور کیم اثبات شد که اعمال تغییرات بنیادی، منجر به نقض اعتبار هنجارهای کاری قبلی و فقدان ظرفیت تغییر، باعث شد که سازمان، فرآیند گذار برای رسیدن به نظام هنجاری نو و متناسب با اقتضائات را بر بخش‌های مختلف حاکم سازد.

✓ طالبی و همکاران (۱۳۹۴) اثرات احساس آنومی بر امکان کنش ارتباطی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که تمامی ابعاد آنومی در تعیین کنش ارتباطی سهم بسزایی دارند.

✓ در پژوهش حاتم و همکاران (۱۳۹۱) رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس آنومی در زنان شاغل در بیمارستان مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق مبین آن است که از بین ابعاد سرمایه

اجتماعی، بعد درون گروهی بیشتری و سرمایه اجتماعی برون گروهی کمترین ارتباط را با آنومی سازمانی دارند. طبق نتایج این مطالعه، با افزایش سرمایه اجتماعی، احساس آنومی در کارکنان کاهش می‌یابد؛ لذا ایجاد و ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان ضروری به نظر می‌رسد. به این منظور، تصمیم گیرندگان سازمان باید در طول زمان، زمینه اعتماد افراد به یکدیگر و تشکیل گروه‌هایی غیر رسمی 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.

نتایج پژوهش عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد میانگین آنومی اجتماعی در بین دانشجویان پاسخگو در حد متوسط به بالاست. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که توان متغیرهای مستقل در تبیین واریانس متغیر وابسته در حدود ۱۲ درصد بوده و در این میان، مولفه‌های سرمایه اجتماعی (اعتماد نهادی، مشارکت اجتماعی، و انسجام اجتماعی) بر آنومی اجتماعی تاثیرگذار بوده است.

✓ جواد و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی عوامل موثر اجتماعی در احساس آنومی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد تبریز" نشان دادند که فرضیه ارتباط همبستگی اجتماعی نظریه دورکیم، نظریه مسنر و کروهن، رابطه معکوس همبستگی اجتماعی و احساس آنومی، ارتباط احساس آنومی با نظارت اجتماعی با نظریات دیوید ریزمن و ایتکینسون و رابرتسون و رابطه معکوس نظارت اجتماعی و احساس آنومی، کاهش احساس آنومی با پذیرفتن ارزش‌های جامعه پارسونز تایید شدند.

✓ پنجه پور (۱۳۸۱) در تحقیقی تحت عنوان "عوامل اجتماعی موثر بر آنومی در بین دانش‌آموزان" متغیرهای پایگاه اقتصادی-اجتماعی، میزان تفاوت ارزشی با والدین، مشارکت و نظارت اجتماعی را بر آنومی بررسی کرد. داده‌ها از طریق پرسشنامه به روش پیمایشی از ۳۲۰ پرسشنامه که روی دانش‌آموزان دبیرستانی و پیش‌دانشگاهی اصفهان بود استخراج شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که پیوستگی با خانواده و تفاوت ارزشی بین والدین و فرزندان با آنومی رابطه مستقیم داشته و پایگاه اقتصادی-اجتماعی، مشارکت و نظارت اجتماعی با آنومی رابطه عکس دارند، همچنین افزایش سن پاسخگویان با آنومی رابطه مستقیم داشته و دختران نسبت به پسران میزان آنومی بیشتری از خود نشان دادند.

۲-۳-۲. مروری بر پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور

در خارج از کشور نیز تحقیقاتی در باب آنومی و آنومی سازمانی مؤلفه‌های این دو انجام شده است که بعضی از این تحقیقات نشان از ارتباط مستقیم و غیر مستقیم بین آن‌ها دارد.

✓ چوی^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود تحت عنوان "تاثیر ادراک کارکنان از فعالیت‌های (CSR) در انحراف کارکنان: با نقش میانجی آنومی" نشان دادند که اولاً ادراک کارکنان از فعالیت‌های (CSR) تاثیر منفی بر انحراف کارکنان داشت، دوماً ادراک کارکنان از فعالیت‌های (CSR) تاثیر منفی بر آنومی نیز داشت، سوماً آنومی تاثیر مثبتی بر انحراف کارکنان داشت و چهارم آنومی به طور کلی ارتباط بین ادراک کارکنان از فعالیت‌های (CSR) و انحراف کارکنان را بر عهده دارد.

✓ نتایج پژوهش ذوقبی مانریکه دلارا و گوئرا بائز^۲ (۲۰۱۶) نشان داد آنومی ارتباط موثر و نیرومندی با احساسات بی‌رحمی و انحرافات فردی دارد، اما قضاوت‌های منفی در مورد دیگران باعث میانه‌سازی تأثیرات آنومی بر روی انحرافات شخصی می‌گردد. نتایج پیشنهاد می‌کند که مدیران بهتر است با ترویج استانداردهای اخلاقی که باعث دورسازی قضاوت‌های منفی در مورد دیگران در محیط کار می‌گردد بتوانند مکانیزم‌های ناشی از آنومی را بر روی انحرافات شخصی خنثی نمایند.

✓ فورمیگا^۳ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود تحت عنوان "شواهد تجربی از ارزیابی آنومی در میان کارگران برزیلی" که بر روی ۲۹۰ نفر از کارگران شرکت‌های خصوصی و دولتی و در دامنه سنی بین ۱۸-۶۸ سال که غالباً جامعه زنان را شامل می‌شد نشان دادند که ارزیابی آنومی تاکید می‌کند که شناسایی عوامل موثری که بر تصمیمات و رفتارهای افراد در محل کار و همچنین توسعه راهبردی سازمانی تاثیر می‌گذارند با بهره‌وری در ارتباط است.

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

✓ در پژوهش دیگری که توسط تساهوریدو (۲۰۰۹) انجام شد، عوامل موثر بر آنومی سازمانی بررسی شد. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که محیط کار آنومی را افزایش می‌دهد. محیط کار واقعی ممکن است اثراتی بر آنومی داشته باشد، کما اینکه در تحقیقات پیشین ثابت شد، اما آن دسته

^۱. Choi

^۲. Zoghbi-Manrique-de-Lara & Guerra-Báez

^۳. Formiga

از شرکت کنندگان 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^۱ (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 سه جانبه تعاملی برای غلبه بر اینرسی سازمانی برای رسیدن به موقع و موثر تغییر سازمانی ارائه می‌دهد. در این مدل سازمان تجربه و افکار رویکرد سیستماتیک به تغییر سازمانی را فراهم می‌کند.

✓ پژوهش مارتین و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که تغییرات تحمیل شده به سازمان اگر منجر به باز طراحی فرآیندهای سازمانی شود، شرایط آنومیک را در سازمان ایجاد کرده و نظام کنترل هنجاری را از نهادینگی خارج خواهد کرد.

✓ اسکبیا و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود تحت عنوان "بکارگیری نظریه آنومیای مرتون در اختلالات کار راهه شغلی" نشان دادند واکنش‌های کارکنان اداری اخراجی در گونه‌شناسی چهارگانه مرتون قابل طبقه‌بندی است. بنابراین مدیران سازمان‌ها می‌توانند با تکیه بر نظریه مرتون از آنومیا، واکنش کارکنان دفتری در حال اخراج را پیش‌بینی کرده و بر این اساس از متخصصان برای کاهش آسیب‌ها کمک بگیرند.

✓ مانسفیلد (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت "ادغام‌ها و اکتساب‌ها" منجر به ایجاد یک دوره آنومی در سازمان می‌شود.

✓ کوهن (۱۹۹۳) در پژوهش خود نشان داد که وقتی مدیریت سازمان به صورت غیر منطقی، تاکید شدیدی بر دستیابی به هدف دارد، بدون اینکه متناظر با آن، بر رویه‌های مشروع دستیابی به هدف تاکید کند، آنومی ایجاد می‌شود.

¹. Godkin & Alcorn

۲-۴. جمع بندی فصل دوم

با مروری بر ادبیات پیشین در زمینه آنومی سازمانی و بررسی پژوهش‌های مرتبط، می‌توان دریافت که عوامل زیر در آنومی سازمانی موثرند: رهبری ستمگرانه، ساختار سازمانی، تحولات محیطی، هنجارهای سازمانی، بی‌ثباتی فردی، عدم یکپارچگی ساختار فرهنگی و اجتماعی، فشار روانی-اجتماعی، تغییرات سریع سازمانی و ضعف قوانین. در پایان این فصل نقشه ادبیات آنومی سازمانی با توجه به پیشینه در شکل ۱-۲ ترسیم شده است.



شکل ۱-۲. نقشه ادبیات آنومی سازمانی

فصل سوم:

روش شناسی پژوهش

۳-۱. مقدمه

این فصل به بررسی روش تحقیق، جامعه‌ی آماری، نمونه‌ی آماری، روش نمونه‌گیری، متغیرهای تحقیق، ابزار اندازه‌گیری، مقیاس‌های اندازه‌گیری، روش گردآوری داده‌ها و روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌پردازد.

۳-۲. روش تحقیق

روش انجام این تحقیق، آمیخته و از نوع آمیخته اکتشافی^۱ است. در یک دسته‌بندی کلی طرح‌های تحقیق آمیخته به سه دسته: ۱. طرح تحقیق آمیخته به هم‌تنیده^۲، ۲. طرح تحقیق آمیخته اکتشافی و ۳. طرح تحقیق آمیخته تشریحی^۳ تقسیم می‌شوند.

در مورد ضرورت استفاده از روش تحقیق آمیخته باید گفت پژوهشگر با استفاده از روش‌های تحقیق کمی می‌تواند جنبه‌های مشاهده‌پذیر یک پدیده را که قابل اندازه‌گیری است، بررسی کند. چنانچه بخواهد به جنبه‌های نهفته یک پدیده و درک آن در حوزه‌های علوم انسانی، اجتماعی و رفتاری بپردازد، استفاده از روش‌های کمی چندان او را به نتایج ملموسی رهنمون نمی‌کند، در این حالت روش‌های کیفی را باید به کار برد؛ اما بکار بردن هر یک از دو دسته روش تحقیق کمی یا کیفی به تنهایی پژوهشگر را آن‌طور که انتظار می‌رود در شناخت بهتر پدیده‌ها یاری نمی‌دهد و چنانچه بتواند با ترکیب کردن دو دسته تحقیق کمی و کیفی بررسی درباره پدیده مورد نظر را انجام دهد، به درک بهتری از پدیده دست خواهد یافت. بنابراین هدف طرح‌های تحقیق آمیخته آن است که شواهد بیشتری و بهتری برای درک بهتر پدیده‌ها به دست دهد (بازرگان، ۱۳۸۷).

همان‌طور که اشاره شد روش انجام این پژوهش، آمیخته اکتشافی است که در دو مرحله کیفی و کمی انجام شد. بدین صورت که در مرحله کیفی و توسط روش تحلیل محتوا، ابتدا با مرور ادبیات پژوهش، سوالات مصاحبه نیمه ساختار یافته در زمینه آنومی سازمانی تدوین و برای مصاحبه آماده شد. پس از تحلیل مصاحبه‌ها عوامل موثر بر آنومی سازمانی استخراج شد. لازم به ذکر است که برای بررسی محتوای مصاحبه‌های صورت گرفته، مفهوم‌سازی و استخراج مقوله‌ها از روش سیستماتیک استفاده شد. در مرحله کمی، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها به صورت میدانی

۱. Exploratory

۲. Triangulation

۳. Explanatory

است که به منظور استخراج داده‌های کمی از پرسشنامه‌ای متناسب با تکنیک ساختاری تفسیری استفاده شد.

۳-۳. جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران، معاونان و کارکنان ادارات کل و ادارات شهرستان استان-های خراسان شمالی و رضوی در سال ۱۳۹۷ (مجموعاً ۳۲۵ نفر) بود. مشارکت‌کنندگان تحقیق در مرحله کیفی ۱۵ نفر بودند که برای انجام مصاحبه و کسب اطلاعات لازم و عمیق در خصوص موضوع مورد نظر به صورت هدفمند (شامل معیارهای سابقه کاری، پست سازمانی، تجربه و میزان اطلاعات در خصوص موضوع پژوهش) و گلوله‌برفی (به نحوی که در هر مصاحبه از مشارکت‌کنندگان درخواست می‌شد بر اساس معیارهای مد نظر، افراد مناسب را برای مصاحبه بعدی معرفی نمایند) انتخاب شدند. شایان ذکر است که در روش مصاحبه نمی‌توان از قبل مشخص کرد چه تعداد افراد باید در مطالعه ما انتخاب شوند تا پدیده مورد علاقه در مطالعه کیفی به-طور کامل شناسایی شود. به‌طور ایده‌آل تا زمانی که جمع‌آوری اطلاعات ادامه می‌دهیم که به نقطه اشباع برسیم. در این مرحله پیشنهاد شده است حداقل از نظرات پنج خبره استفاده شود (سوتی و همکاران^۱، ۲۰۱۰). در مرحله کمی نیز پرسشنامه ساختاری تفسیری توسط ۱۵ نفر (تعداد افراد شرکت‌کننده در روش ساختاری تفسیری مطابق مقالات بررسی شده معمولاً بین ۱۴-۲۰ نفر انتخاب می‌شود (علی‌اکبری و اکبری، ۱۳۹۶)) از افراد جامعه پژوهش تکمیل شد؛ لازم به توضیح است افرادی که در مرحله مصاحبه شرکت داشتند اقدام به تکمیل پرسشنامه نیز نمودند.

۳-۴. روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش به منظور مرور ادبیات و پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای، جهت دستیابی به اطلاعات عمیق و کاربردی از روش مصاحبه و برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از جامعه آماری از روش‌های میدانی (پرسشنامه) استفاده شده است. ابتدا جهت استخراج عوامل موثر بر آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان با تعداد ۱۵ نفر از مدیران، معاونان و کارکنان این ادارات در سطح استان و شهرستان مصاحبه‌های عمیق انجام شد. در خصوص نحوه انجام مصاحبه‌ها لازم به ذکر است که مجموعاً تعداد ۱۵ مصاحبه انجام شد که میانگین زمان هر مصاحبه حدوداً ۲۰ الی ۲۵ دقیقه به طول انجامیده و به صورت حضوری و رودرو با مشارکت‌کنندگان انجام شد. نحوه ثبت و ضبط گفتگوی انجام

^۱. Soti & et al

شده، به صورت همزمان از دستگاه ضبط صوت و یادداشت‌برداری انجام شد. پس از بررسی کتابخانه‌ای پیشینه و ادبیات تحقیق و هم‌اندیشی با خبرگان و همچنین تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، مقوله‌هایی به عنوان عوامل موثر بر آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان بدست آمد. سپس در بخش کمی، پرسشنامه ۸ گویه‌ای مربوط، به روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری تهیه شد و از خبرگان خواسته شد تا در خصوص اثرگذاری عامل‌ها به طور زوجی اظهار نظر نمایند.

۵-۳. روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

پس از انجام مصاحبه‌های عمیق، جهت استخراج مقوله‌های پژوهش، طی دو مرحله کدگذاری صورت پذیرفت. این دو مرحله به شکل الف) کدگذاری باز^۱ و ب) کدگذاری محوری^۲ انجام پذیرفت. در این مراحل که به صورت پیوسته دنبال می‌شوند، مصاحبه‌های انجام شده در کم‌ترین زمان ممکن از زمان انجام مصاحبه به صورت خط به خط تحلیل و کدگذاری می‌شوند. کدگذاری باز: نخستین مرحله تحلیل، کدگذاری باز است. کدگذاری باز به مفهوم‌بندی و مقوله‌بندی تکه‌هایی از داده‌ها، زیر یک عنوان یا برجسب‌هایی که به طور همزمان هر قطعه از داده‌ها را خلاصه و تشریح می‌کند، اشاره دارد. کدها نشان می‌دهند که چطور داده‌ها جهت آغاز مرحله تحلیلی انتخاب شده، جدا شده و دسته‌بندی شده‌اند. به سخن دیگر، کدگذاری به فرآیند استخراج مفاهیم از داده‌های خام بر حسب محتوا و ابعاد گفته می‌شود. کدگذاری باز را کدگذاری بنیادی نیز می‌خوانند زیرا از خود کلمات افراد مصاحبه‌شده استفاده می‌گردد (خاکی، ۱۳۹۰). کدگذاری محوری: کندال^۳ (۱۹۹۹) بیان نمود، هدف این مرحله تعیین رابطه بین مقوله‌های ایجاد شده در مرحله کدگذاری باز است.

در پژوهش حاضر از آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. بدین صورت که پس از استخراج داده‌های پرسشنامه، ابتدا جهت بررسی متغیرهای جمعیت شناختی از روش‌های توصیفی و برای پاسخگویی به سوالات تحقیق از آمار استنباطی استفاده شده است.

آمار توصیفی مورد استفاده در این پژوهش فراوانی و درصد فراوانی، انواع جدول‌ها و نمودارهای آماری بود و در نهایت برای اولویت‌بندی و سطح‌بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شده است.

۱. Open Coding

۲. Axial Coding

۳. Kendall

۱-۵-۳. مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)

از آنجایی که در پژوهش حاضر جهت تعیین سطح عوامل موثر بر آنومی سازمانی از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده می‌گردد، لذا در ادامه به تشریح این روش پرداخته شده است. روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری اولین بار توسط وارفیلد در سال ۱۹۷۳ ارائه شد (وارفیلد^۱، ۲۰۰۵). مدل‌سازی ساختاری تفسیری تکنیکی مناسب جهت تحلیل تاثیر یک عنصر بر عناصر دیگر می‌باشد. این متدولوژی جهت و نوع روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم را بررسی می‌کند. به بیان دیگر، این تکنیک ابزاری است که توسط آن می‌توان بر پیچیدگی بین عناصر غلبه نموده و یک سیستم را به گونه‌ای شکل داد که به سادگی قابل فهم باشد. این رویکرد یک فرآیند یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از معیارهای مختلف در قالب یک مدل سیستماتیک جامعه سازماندهی و ساختاردهی می‌شوند. این مدل، ساختار یک موضوع یا مساله، یا یک سیستم پیچیده را با یک الگوی طراحی شده دقیق از کلمات و گرافیک به تصویر می‌کشد. از جمله ویژگی‌های این مدل، می‌توان به یکپارچگی آن در ترکیب نظرات خبرگان، قابل درک بودن آن برای طیف وسیعی از کاربران و قابلیت کاربرد آن در مطالعه سیستم‌های پیچیده و دارای اجزای متعدد اشاره نمود. مدل‌سازی ساختاری تفسیری همچنین می‌تواند به تعیین سطح عناصر یک سیستم اقدام می‌کند که کمک بسیار زیادی به مدیران جهت اجرای بهتر مدل طراحی شده می‌نماید (سینگ و کانت^۲، ۲۰۰۸).

مزایای روش مذکور شامل موارد زیر می‌باشد:

- دارای قابلیت کاربرد جهت مطالعه سیستم‌های در برگیرنده اجزای متعدد و پیچیده
- قابل درک برای طیف گسترده شرکت‌کنندگان و کاربران در گروه‌های چند رشته‌ای
- ابزاری جهت یکپارچه‌سازی ادراکات مختلف خبرگان (چاندرامولی و همکاران^۳، ۲۰۱۱).

۱-۵-۳-۱. مراحل انجام روش ISM

جهت اجرای تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری، به دست آوردن روابط درونی و سطوح عناصر در یک سیستم، فرآیند زیر باید طی شود.

- تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری (SSIM^۴)

^۱. Warfield

^۲. Singh & Kant

^۳. Chandramowli & et al

^۴. Structural Self Interaction Matrix

این ماتریس برای تجزیه و تحلیل ارتباط بین عناصر تشکیل شده و جهت نشان دادن ارتباطات بین آن‌ها از چهار علامت زیر استفاده می‌کند:

V: ارتباط یک طرفه از i به j

A: ارتباط یک طرفه از j به i

X: ارتباط دو طرفه از i به j و بالعکس

O: هیچ ارتباطی بین i و j وجود ندارد (راوی و شانکار^۱، ۲۰۰۵).

• تشکیل ماتریس دریافتی اولیه (RM^1)

در این مرحله با استفاده از قانون جای‌گذاری ۰ و ۱، ماتریس SSIM به ماتریس ۰ و ۱ تبدیل می‌شود که به این ماتریس، ماتریس دریافتی اولیه گفته می‌شود. قانون جای‌گذاری ۰ و ۱ به شرح زیر است:

- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی V باشد در ماتریس RM ارتباط بین i, j را با عدد ۱ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۰ جایگزین می‌نماییم.

- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی A باشد در ماتریس RM ارتباط بین i, j را با عدد ۰ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۱ جایگزین می‌نماییم.

- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی X باشد در ماتریس RM ارتباط بین i, j را با عدد ۱ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۰ جایگزین می‌نماییم.

- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی O باشد در ماتریس RM ارتباط بین i, j را با عدد ۰ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۰ جایگزین می‌نماییم.

• تشکیل ماتریس دریافتی نهایی

از آنجایی که طبق خاصیت تعدی اگر عنصر i منجر به عنصر j شود و عنصر j منجر به حصول عنصر k گردد، به همین ترتیب، عنصر i نیز باید منجر به عنصر k گردد و رابطه دو متغیر که بعد از به کارگیری این منطق با هم ارتباط پیدا می‌کنند به صورت (1^*) نشان داده می‌شود که به این مرحله ماتریس دریافتی می‌گویند. به این مرحله سازگار کردن ماتریس دریافتی اولیه نیز گفته می‌شود (چاندرامولی و همکاران، ۲۰۱۱).

¹ . Ravi & Shankar
² . Reachability Matrix

- تعیین سطح شاخص‌ها

در این مرحله ماتریس دریافتی نهایی به سطوح مختلف دسته‌بندی می‌شود. برای تعیین سطح متغیرها در مدل نهایی، به ازای هر کدام از آن‌ها سه مجموعه خروجی، ورودی و مشترک تشکیل می‌شود. مجموعه خروجی شامل خود متغیر و سایر متغیرهایی است که از آن متغیر تاثیر می‌پذیرند. به طور مشابه، مجموعه ورودی شامل خود متغیر و سایر متغیرهایی است که بر آن متغیر تاثیر می‌گذارند. مجموعه مشترک نیز اشتراک دو مجموعه فوق است. چنانچه مجموعه‌های خروجی و مشترک برای یک متغیر یکسان باشد آن متغیر در بالاترین سطح مدل قرار می‌گیرد. پس از تعیین سطح هر یک از متغیرها، متغیر مذکور کنار گذاشته شده و سطح‌بندی برای سایر متغیرها به همین ترتیب تا زمانی که تمامی متغیرها تعیین سطح شوند، تکرار می‌شود. پس از تعیین سطح نهایی، شکل نهایی متغیرها با استفاده از سطوح تعیین شده ترسیم خواهد شد (راوی و شانکار، ۲۰۰۵).

- تجزیه و تحلیل قدرت نفوذ-وابستگی (MICMAC)

جمع سطری مقادیر در ماتریس دریافتی نهایی برای هر عنصر بیانگر میزان قدرت نفوذ^۱ و جمع ستونی نشانگر میزان قدرت وابستگی^۲ خواهد بود. بر اساس این دو عامل، چهار گروه از عناصر قابل شناسایی خواهد بود (متغیرهای خود مختار^۳، وابسته^۴، پیوندی^۵ و مستقل^۶). گروه اول عوامل خودمختار، که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف دارند. این عوامل تا حدودی از سایر عوامل مجزا هستند. گروه دوم عوامل وابسته، که قدرت نفوذ ضعیف اما وابستگی بالایی دارند. گروه سوم شامل عوامل پیوندی، که قدرت نفوذ بالا و وابستگی بالایی دارند. در واقع هر گونه عملی روی این عوامل باعث تغییر بر روی سایر عوامل می‌شود، و گروه چهارم عوامل مستقل، که از قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی برخوردار هستند، اصطلاحاً عوامل کلیدی خوانده می‌شوند. واضح است که این عوامل در یکی از دو گروه مستقل یا پیوندی قرار می‌گیرند (چاندرامولی و همکاران، ۲۰۱۱).

^۱ . Driving Power

^۲ . Dependence Power

^۳ . Autonomous Variables

^۴ . Dependent Variables

^۵ . Connective Variables

^۶ . Connective Variables

فصل چهارم:

یافته‌ها و نتایج پژوهش

۴-۱. مقدمه

در این بخش، پژوهشگر برای پاسخ به سوال اصلی پژوهش، از روش‌های مختلف تجزیه و تحلیل استفاده کرده است. بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها، نتایج بدست آمده مورد تعبیر و تفسیر قرار گرفته است. اطلاعات مورد نیاز برای پژوهش از پرسشنامه‌ی مورد استفاده جمع آوری شد. این اطلاعات در محیط نرم افزاری با اعمال آزمون‌های آماری مناسب با توجه به اهداف اصلی پژوهش، تجزیه و تحلیل گردید و نتایج در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه گردید.

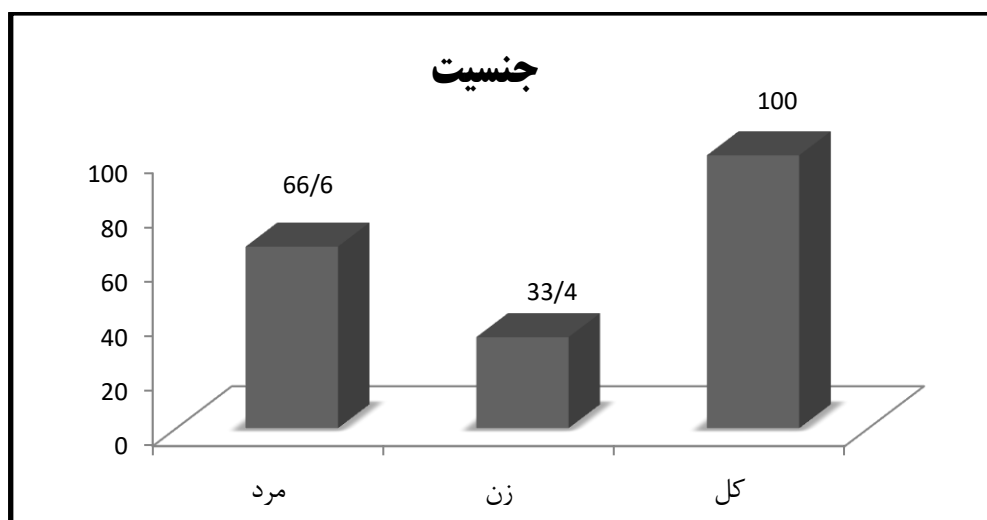
الف : توصیف یافته‌های تحقیق

در این بخش شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق با استفاده از جدول و نمودار بررسی شده است. با توجه به اینکه افراد مصاحبه‌شونده (بخش کیفی) و پاسخ‌دهنده به پرسشنامه ساختاری (بخش کمی) یکسان بودند در این بخش تنها به ارائه یک جدول در هر بخش بسنده شده است.

۴-۲. جنسیت

جدول ۴ - ۱: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۱۰	۶۶/۶
زن	۵	۳۳/۴
کل	۱۵	۱۰۰



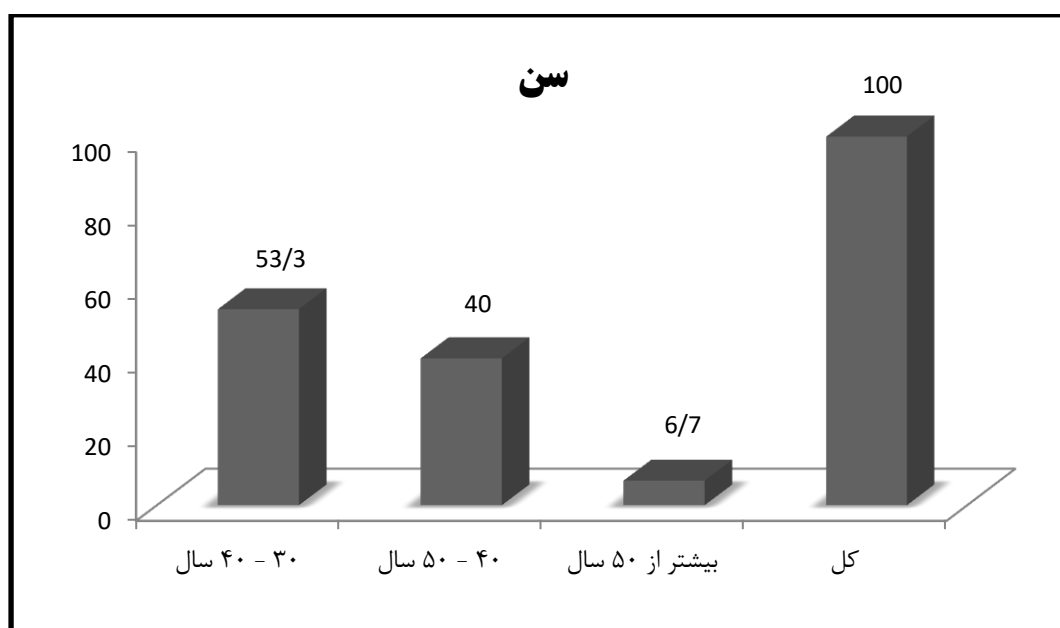
شکل ۴ - ۱: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس جنسیت

۳-۴. سن

بر اساس نتایج بدست آمده بیشتر مشارکت‌کنندگان در رده‌ی سنی ۳۰ الی ۴۰ سال قرار دارند و بعد از آن بیشترین فراوانی در گروه سنی ۴۰ الی ۵۰ سال توزیع شده است.

جدول ۴ - ۲: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس سن

سن	تعداد	درصد
۳۰-۴۰ سال	۸	۵۳/۳
۴۰-۵۰ سال	۶	۴۰
بیشتر از ۵۰ سال	۱	۶/۷
کل	۱۵	۱۰۰



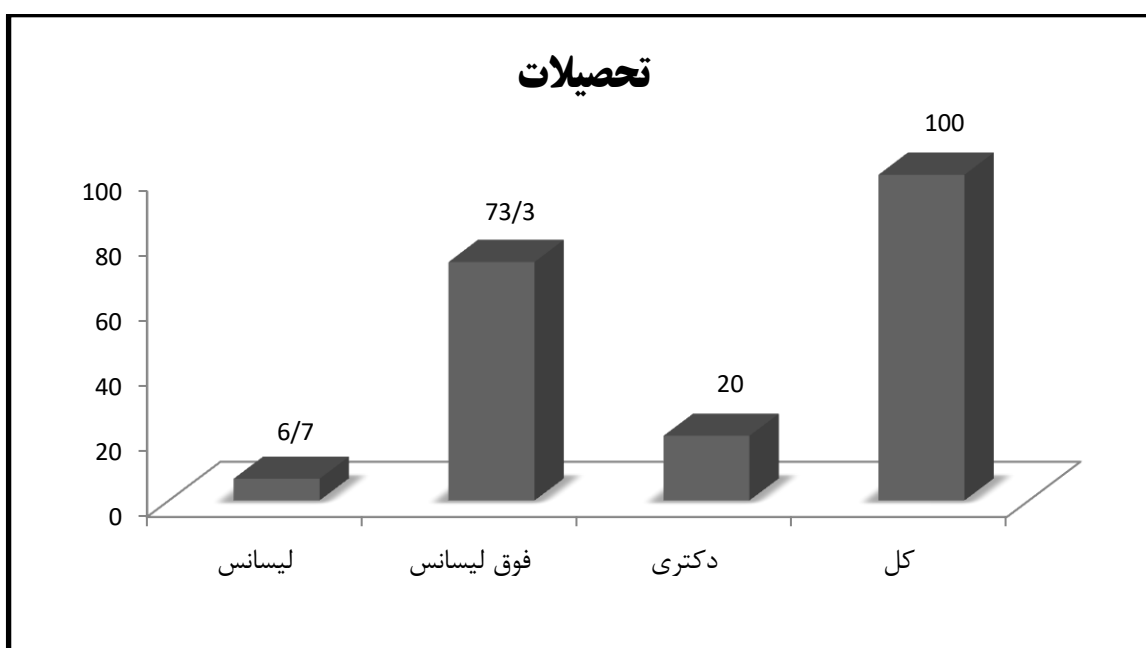
شکل ۴ - ۲: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس سن

۴-۴. تحصیلات

بر اساس نتایج بدست آمده بیشترین توزیع داده‌ها مربوط به مدرک فوق لیسانس (۷۳/۳٪) بود.

جدول ۴ - ۳: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس تحصیلات

تحصیلات	تعداد	درصد
لیسانس	۱	۶/۷
فوق لیسانس	۱۱	۷۳/۳
دکتری	۳	۲۰
کل	۱۵	۱۰۰



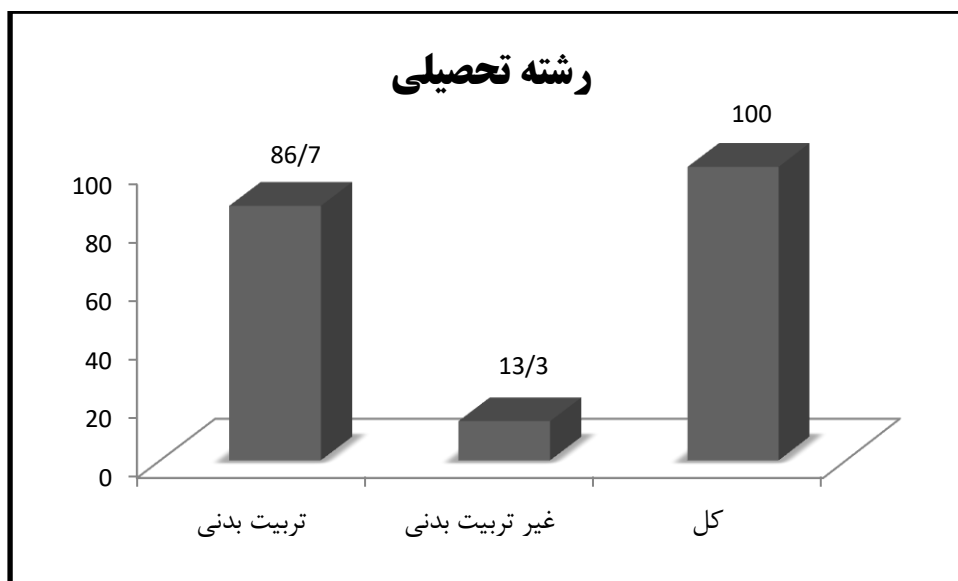
شکل ۴ - ۳: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس تحصیلات

۴-۵. رشته تحصیلی

بر اساس نتایج بدست آمده ۸۶/۷٪ مشارکت‌کنندگان دارای مدرک مرتبط با تربیت بدنی و علوم ورزشی بودند و ۱۳/۳٪ مشارکت‌کنندگان رشته‌ی تحصیلی غیرمرتبط با این رشته را داشتند.

جدول ۴ - ۴: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	تعداد	درصد
تربیت بدنی	۱۳	۸۶/۷
غیر تربیت بدنی	۲	۱۳/۳
کل	۱۵	۱۰۰



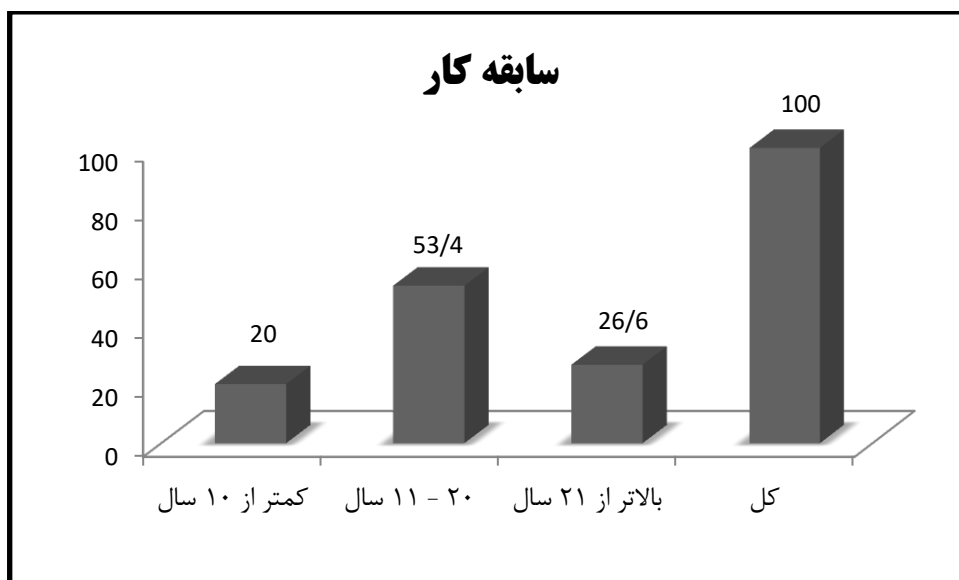
شکل ۴-۴: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس رشته تحصیلی

۴-۶. سابقه کار

بر اساس نتایج بدست آمده بیشترین توزیع داده‌ها مربوط به سابقه کار ۱۱ الی ۲۰ سال (۵۳/۴٪) بود.

جدول ۴-۵: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس سابقه کار

سابقه کار	تعداد	درصد
کمتر از ۱۰ سال	۳	۲۰
۱۱-۲۰ سال	۸	۵۳/۴
بالاتر از ۲۱ سال	۴	۲۶/۶
کل	۱۵	۱۰۰



شکل ۴ - ۵: درصد فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس سابقه کار

ب: استنباط یافته‌های تحقیق

در این بخش شاخص‌های استنباطی متغیرهای اصلی تحقیق با استفاده از جدول و نمودار بررسی شده است.

۴-۷. طراحی مدل ساختاری تفسیری عوامل موثر بر آنومی سازمانی

این مدل یک رویکرد فرآیند یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر متفاوت در قالب یک مدل سیستماتیک جامع ساختاردهی می‌شوند و در واقع با استفاده از آن تاثیر یک متغیر بر دیگر متغیرها بررسی می‌گردد. به عبارت دیگر، با استفاده از این رویکرد می‌توان روابط میان متغیرها را شناسایی نمود و مدل ساختاری تفسیری از این عامل‌ها ارائه داد و در نهایت متغیرها را بر اساس قدرت نفوذ و میزان وابستگی طبقه‌بندی نمود. در اینجا فرآیند مدل‌سازی ساختاری تفسیری تشریح می‌گردد.

۱-۷-۴. شناسایی متغیرهای مرتبط با مسئله

این مرحله با بررسی مطالعات گذشته و دریافت نظر کارشناسان و خبرگان صورت پذیرفت. پس از انجام مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با کارشناسان و خبرگان، مجموعه‌ی زیادی از مفاهیم در قالب کدگذاری باز بدست آمد که پس از تلخیص و ادغام آن‌ها، ۳۶ کد باز حاصل گردید. در گام بعدی و در سطحی بالاتر از انتزاع تعداد ۸ مقوله اصلی حاصل شد که این عوامل در قالب جدول شماره ۴-۶ قابل مشاهده است.

جدول ۴ - ۶: کدهای اولیه و مقوله‌بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی

کدهای محوری	کدهای باز	فروانی	ماخذ
سبک رهبری و مدیریت نامناسب	تعامل کم بین مدیر و کارکنان	۳	P ₁ , P ₅ , P ₉
	عدم ثبات در سمت شغلی	۵	P ₁ , P ₅ , P ₆ , P ₉ , P ₁₅
	عدم تفویض اختیار	۴	P ₅ , P ₁₀ , P ₁₂ , P ₁₄
	عدم اعتمادسازی	۱	P ₅
	انتقادناپذیری و عدم مشورت	۹	P ₂ , P ₄ , P ₅ , P ₆ , P ₉ , P ₁₁ , P ₁₂ , P ₁₄ , P ₁₅
انتصابات ناشایست	ضعف در فرآیند اجتماعی‌سازی	۳	سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶)؛ موسوی و همکاران (۱۳۹۵)؛ حیدری و همکاران (۱۳۹۱)
	عدم شایسته سالاری	۹	P ₁ , P ₂ , P ₄ , P ₅ , P ₇ , P ₉ , P ₁₂ , P ₁₃ , P ₁₄
	پارتی بازی و لابی‌گری	۷	P ₂ , P ₃ , P ₅ , P ₆ , P ₉ , P ₁₂ , P ₁₄
	بی‌توجهی به جانشین‌پروری	۳	P ₅ , P ₉ , P ₁₁
	عدم تخصص‌گرایی	۹	P ₂ , P ₃ , P ₄ , P ₅ , P ₇ , P ₁₁ , P ₁₂ , P ₁₃ , P ₁₄
	سابقه و تجربه کاری کم	۶	P ₄ , P ₅ , P ₇ , P ₁₁ , P ₁₂ , P ₁₃
	فقدان آگاهی و دانش	۴	P ₄ , P ₅ , P ₁₁ , P ₁₂
منابع انسانی ناکارآمد	عدم تناسب ارزشی فرد و سازمان	۳	سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶)؛ موسوی و همکاران (۱۳۹۵)؛ کوثری (۱۳۸۶)
	ضعف در جامعه‌پذیری	۳	سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶)؛ موسوی و همکاران (۱۳۹۵)؛ حیدری و همکاران (۱۳۹۱)
	قابلیت‌ها و مهارت‌های کاری پائین	۴	P ₃ , P ₅ , P ₁₂ , P ₁₄
	مشکلات مالی و دو شغله بودن	۵	P ₂ , P ₃ , P ₅ , P ₁₄ , P ₁₅
	توزیع نامتعادل مسئولیت‌ها	۷	P ₁ , P ₅ , P ₇ , P ₉ , P ₁₀ , P ₁₂ , P ₁₄
	سیستم پاداش‌دهی ناعادلانه	۷	P ₁ , P ₄ , P ₇ , P ₈ , P ₉ , P ₁₃ , P ₁₄
تبعیض در سازمان	تمایز در پرداخت‌ها	۹	P ₂ , P ₅ , P ₆ , P ₇ , P ₈ , P ₉ , P ₁₂ , P ₁₃ , P ₁₄
	نظارت و ارزیابی ناکارآمد	۶	P ₁ , P ₂ , P ₅ , P ₉ , P ₁₃ , P ₁₄
	موازی کاری سازمان‌ها	۴	P ₁ , P ₃ , P ₁₀ , P ₁₅
	عدم فعالیت بخش خصوصی	۳	P ₃ , P ₅ , P ₁₂
وابستگی به دولت	وابستگی مالی سازمان به دولت	۷	P ₁ , P ₃ , P ₅ , P ₈ , P ₉ , P ₁₀ , P ₁₂

P ₁ , P ₃ , P ₄ , P ₅ , P ₁₃	۵	دخالت سیاسی در ورزش	
جانسون و همکاران (۲۰۱۱)	۱	تلاطم تکنولوژیک	سنت‌گرایی مدیران
P ₂ , P ₅ , P ₇ , P ₉ , P ₁₂	۵	بی‌توجهی به علم و پژوهش	
P ₃ , P ₅ , P ₁₁ , P ₁₂	۴	فقدان آمایش سرزمین	
مظلومی و سفیدچیان (۱۳۹۴)، سفیدچیان (۱۳۹۵)، کوثری (۱۳۸۶)	۳	ضعف در هنجارهای کاری	ضعف در اخلاق حرفه‌ای
سفیدچیان (۱۳۹۵)، مظلومی و سفیدچیان (۱۳۹۴)، کوثری (۱۳۸۶)	۳	تعارض در هنجارهای موجود	
مظلومی و سفیدچیان (۱۳۹۴)، کوثری (۱۳۸۶)	۲	ابهام و کژفهمی در هنجارها	
سفیدچیان (۱۳۹۵)	۱	عدم التزام به هنجارهای سازمان	
موسوی و همکاران (۱۳۹۵)، کوثری (۱۳۸۶)	۲	فقدان هنجارهای مشترک در کار	فرهنگ سازمانی نامناسب
سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶)	۱	ناسازگاری هدف و وسیله	
P ₁ , P ₆ , P ₁₃ , P ₁₅	۴	رقابت‌های ناسالم	
P ₅ , P ₁₂	۲	قانون‌گریزی	
P ₁ , P ₂ , P ₄ , P ₅ , P ₇ , P ₈ , P ₉ , P ₁₀ , P ₁₂ , P ₁₃ , P ₁₄	۱۱	بی‌تعهدی به کار و مسئولیت‌گریزی	

۲-۷-۴. تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

در این مرحله متغیرهای مسئله به صورت دو به دو و زوجی باهم بررسی می‌شوند و پاسخ‌دهنده با استفاده از نمادهای زیر به تعیین روابط بین متغیرها می‌پردازد که جدول تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری به شرح جدول شماره ۴-۷ می‌باشد.

V: ارتباط یک طرفه از i به j

A: ارتباط یک طرفه از j به i

X: ارتباط دو طرفه از i به j و بالعکس

O: هیچ ارتباطی بین i و j وجود ندارد (راوی و شانکار^۱، ۲۰۰۵).

¹. Ravi & Shankar

جدول ۴ - ۷: ماتریس خود تعاملی ساختاری اولیه

متغیرها	نماد	فرهنگ سازمانی نامناسب	ضعف در اخلاق حرفه ای	سنت گرایی مدیران	وابستگی به دولت	تبعیض در سازمان	منابع انسانی ناکارآمد	انتصابات ناشایست	سبک رهبری نامناسب
فرهنگ سازمانی نامناسب	V	۱							
	A								
	X								
	O								
ضعف در اخلاق حرفه ای	V	۱	۴						
	A								
	X								
	O								
سنت گرایی مدیران	V	۱	۷	۷					
	A								
	X								
	O								
وابستگی به دولت	V	۱	۸	۸					
	A								
	X								
	O								
تبعیض در سازمان	V	۱	۴	۴	۴	۶			
	A								
	X								
	O								
منابع انسانی ناکارآمد	V	۱	۲	۱	۳	۵	۳		
	A								
	X								
	O								
انتصابات ناشایست	V	۱	۸	۳	۵	۱	۴	۵	
	A								
	X								
	O								
سبک رهبری و مدیریت نامناسب	V	۱	۴	۳	۴	۴	۳	۴	
	A								

متغیرها	نماد	فرهنگ سازمانی نامناسب	ضعف در اخلاق حرفه ای	سنت گرایی مدیران	وابستگی به دولت	تبعیض در سازمان	منابع انسانی ناکارآمد	انتصابات ناشایست	سبک رهبری نامناسب
	X	۸	۵	۵	۴	۶	۷	۸	
	O	۲	۲	۴	۴	۰	۰	۰	

بعد از محاسبه فراوانی در هر سلول اقدام به نگارش جدول نهایی در این بخش می‌نماییم. ماتریس خود تعاملی ساختاری نهایی مطابق جدول ۴-۸ می‌باشد.

جدول ۴ - ۸: ماتریس خود تعاملی ساختاری نهایی

متغیرها	فرهنگ سازمانی نامناسب	ضعف در اخلاق حرفه ای	سنت گرایی مدیران	وابستگی به دولت	تبعیض در سازمان	منابع انسانی ناکارآمد	انتصابات ناشایست	سبک رهبری نامناسب
فرهنگ سازمانی نامناسب	۱							
ضعف در اخلاق حرفه ای	X	۱						
سنت گرایی مدیران	V	V	۱					
وابستگی به دولت	V	V	V	۱				
تبعیض در سازمان	X	A	A	A	۱			
منابع انسانی ناکارآمد	X	X	A	A	X	۱		
انتصابات ناشایست	X	X	X	A	X	V	۱	
سبک رهبری و مدیریت نامناسب	X	X	X	A	V	X	X	۱

۳-۷-۴. تشکیل ماتریس دسترسی اولیه

در این مرحله با استفاده از قانون جای‌گذاری ۰ و ۱، ماتریس $SSIM^1$ به ماتریس ۰ و ۱ تبدیل می‌شود که به این ماتریس، ماتریس دریافتی اولیه گفته می‌شود. قانون جای‌گذاری ۰ و ۱ به شرح زیر است:

¹. Self Structural Interaction Matrix

- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی V باشد در ماتریس RM^1 ارتباط بین i, j را با عدد ۱ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۰ جایگزین می‌نماییم.
- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی A باشد در ماتریس RM ارتباط بین i, j را با عدد ۰ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۱ جایگزین می‌نماییم.
- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی X باشد در ماتریس RM ارتباط بین i, j را با عدد ۱ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۰ جایگزین می‌نماییم.
- اگر ارتباط بین دو عنصر (i, j) در ماتریس خود تعاملی O باشد در ماتریس RM ارتباط بین i, j را با عدد ۰ و بالعکس ارتباط بین i, j را با عدد ۰ جایگزین می‌نماییم.

جدول ۴ - ۹: ماتریس دسترسی اولیه

متغیرها	فرهنگ سازمانی نامناسب	ضعف در اخلاق حرفه‌ای	سنت‌گرایی مدیران	وابستگی به دولت	تبعیض در سازمان	منابع انسانی ناکارآمد	انتصابات ناشایست	سبک رهبری نامناسب
فرهنگ سازمانی نامناسب	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱
ضعف در اخلاق حرفه‌ای	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱
سنت‌گرایی مدیران	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱
وابستگی به دولت	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
تبعیض در سازمان	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰
منابع انسانی ناکارآمد	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱
انتصابات ناشایست	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱
سبک رهبری و مدیریت نامناسب	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱

۴-۷-۴. تشکیل ماتریس دسترسی نهایی

پس از آن که ماتریس دسترسی اولیه بدست آمد، با وارد نمودن انتقال‌پذیری در روابط متغیرها، ماتریس دسترسی نهایی بدست می‌آید. این یک ماتریس مربعی است که هر یک از درایه‌های I_{ij} آن هنگامی که عنصر I_i به عنصر I_j با هر طولی دسترسی داشته باشد و در غیر این صورت برابر با صفر است.

¹ . Reachability Matrix

روش بدست آوردن ماتریس دسترسی با استفاده از نظریه اولر^۱ است که در آن ماتریس مجاورت را به ماتریس واحد اضافه می‌کنیم و سپس این ماتریس را در صورت تغییر نکردن درایه‌های ماتریس به توان n می‌رسانیم.

فرمول زیر روش تعیین ماتریس دسترسی را با استفاده از ماتریس مجاورت نشان می‌دهد:

$$A+I \quad \text{مرحله اول:}$$

$$M=(A+I)^n \quad \text{مرحله دوم:}$$

ماتریس A ماتریس دسترسی اولیه، I ماتریس همانی و M ماتریس دسترسی نهایی است. عملیات به توان رساندن ماتریس باید طبق قاعده بولین^۲ باشد که بر این اساس داریم:

$$1 \times 1 = 1,$$

$$1 + 1 = 1$$

جدول ۴ - ۱۰: ماتریس دسترسی نهایی

متغیرها	فرهنگ سازمانی نامناسب	ضعف در اخلاق حرفه ای	سنت گرایی مدیران	وابستگی به دولت	تبعیض در سازمان	منابع انسانی ناکارآمد	انتصابات ناشایست	سبک رهبری نامناسب	قدرت نفوذ
فرهنگ سازمانی نامناسب	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۱	۱	۷
ضعف در اخلاق حرفه ای	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۱	۱	۷
سنت گرایی مدیران	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۷
وابستگی به دولت	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۸
تبعیض در سازمان	۱	۱*	۱*	۰	۱	۱	۱	۱*	۷
منابع انسانی ناکارآمد	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۱	۱	۷
انتصابات ناشایست	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۷
سبک رهبری و مدیریت نامناسب	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۷
قدرت و وابستگی	۸	۸	۸	۱	۸	۸	۸	۸	۸

۵-۷-۴. بخش بندی سطح

در این مرحله، با استفاده از ماتریس‌های دسترسی نهایی، مجموعه خروجی و ورودی برای هر متغیر بدست می‌آید. مجموعه خروجی و ورودی برای یک متغیر به صورت زیر تعریف می‌شود.

^۱ . Euler, L

^۲ . Bolin Rule

مجموعه خروجی یک متغیر: شامل اجزایی از سیستم است که از آن جزء نشأت می‌گیرد. برای تعیین مجموعه متأخر مربوط به هر جزء، سطر مربوط به آن را باید بررسی کرد. تعداد "۱" های این سطر نشان‌دهنده خطوط جهت‌داری است که از آن جزء خارج می‌شود.

مجموعه ورودی یک متغیر: شامل اجزایی از سیستم است که به آن جزء منتهی می‌شود. برای تعیین مجموعه متقدم هر جزء، ستون مربوط به آن بررسی می‌شود. تعداد "۱" های این ستون، نشان‌دهنده خطوط جهت‌داری است که به آن جزء وارد می‌شود.

پس از تعیین مجموعه‌های ورودی و خروجی، اشتراک این مجموعه‌ها برای هر یک از متغیرها تعیین می‌شود. از این طریق مجموعه مشترک برای هر متغیر بدست می‌آید.

متغیرهایی که مجموعه خروجی و مشترک آن‌ها کاملاً مشابه باشند، در بالاترین سطح از سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری قرار می‌گیرند. به منظور یافتن اجزای تشکیل‌دهنده سطح بعدی سیستم اجزای بالاترین سطح آن در محاسبات ریاضی جدول مربوط حذف می‌شود و عملیات مربوط به تعیین اجزای سطح بعدی مانند روش تعیین اجزای بالاترین سطح انجام می‌شود. این عملیات تا آن جا تکرار می‌شود که اجزای تشکیل‌دهنده کلیه سطوح سیستم مشخص شوند.

جدول ۴ - ۱۱: تعیین عوامل سطح اول در سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری

سطح	مجموعه مشترک	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	
۱	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	فرهنگ سازمانی نامناسب
۱	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	ضعف در اخلاق حرفه‌ای
۱	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	سنت‌گرایی مدیران
	(۴)	(۴)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	وابستگی به دولت
۱	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	تبعیض در سازمان
۱	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	منابع انسانی ناکارآمد
۱	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	انتصابات ناشایست
۱	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	(۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)	سبک رهبری و مدیریت نامناسب

با توجه به نتایج بدست آمده مشخص می‌شود که عوامل (فرهنگ سازمانی نامناسب، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، سنت‌گرایی مدیران، تبعیض در سازمان، منابع انسانی ناکارآمد، انتصابات ناشایست و سبک رهبری و مدیریت نامناسب) مربوط به سطح اول اثرگذاری می‌باشند. بدین ترتیب با حذف این عوامل، محاسبات مجدداً از سر گرفته می‌شود.

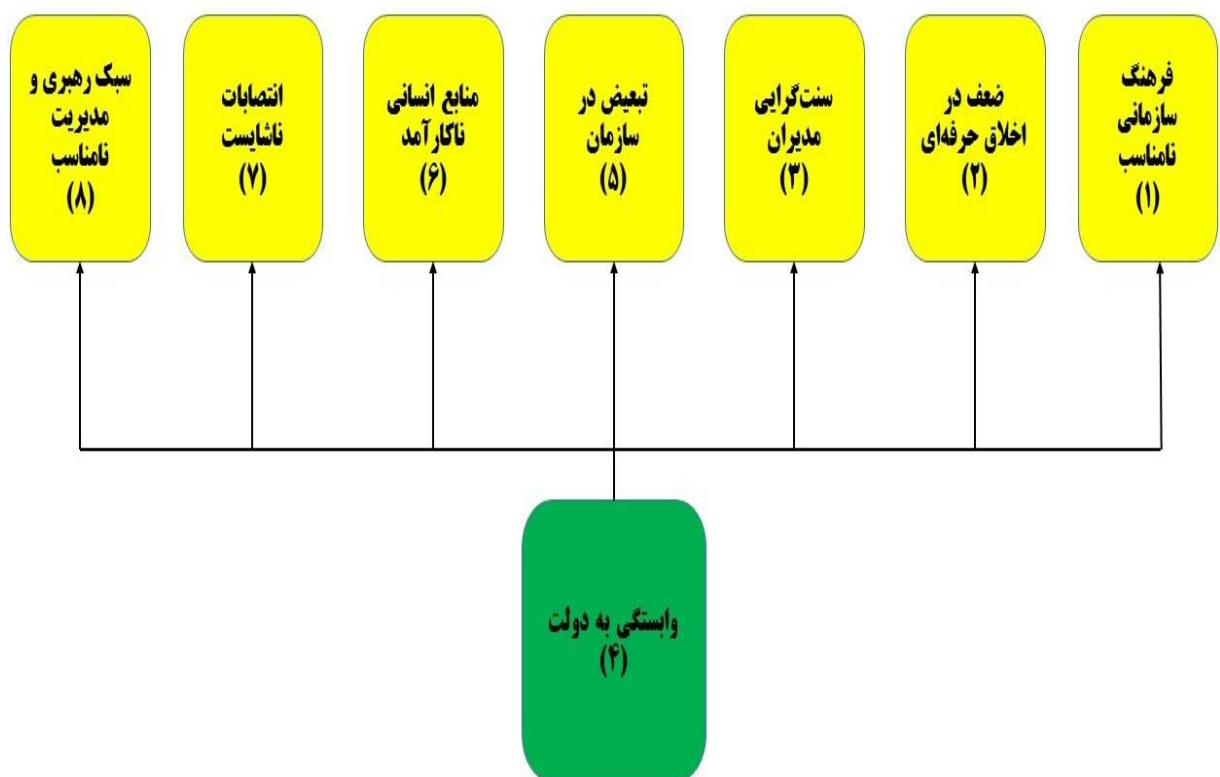
جدول ۴-۱۲: تعیین عوامل سطح دوم در سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری

سطح	مجموعه مشترک	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	
۲	(۴)	(۴)	(۴)	وابستگی به دولت

با توجه به نتایج بدست آمده مشخص می‌شود که عامل (وابستگی به دولت) مربوط به سطح دوم اثرگذاری است.

۶-۷-۴. رسم مدل اولیه و نهایی ساختاری تفسیری

در این مرحله با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس دسترسی نهایی یک مدل اولیه رسم و از طریق حذف انتقال‌پذیری‌ها در مدل اولیه مدل نهایی بدست می‌آید.



شکل ۴-۶. مدل نهایی دو سطحی عوامل موثر بر انومی سازمانی

۴-۷-۷. تجزیه و تحلیل قدرت نفوذ و میزان وابستگی (نمودار MICMAC)

در این مرحله متغیرها در چهار گروه طبقه‌بندی می‌شوند. اولین گروه شامل متغیرهای خودمختار (ناحیه ۱) می‌شود که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند. این متغیرها تا حدودی از سایر متغیرها مجزا هستند و ارتباط کمی با یکدیگر دارند. گروه دوم، متغیرهای وابسته (ناحیه ۲) را شامل می‌شود که از قدرت نفوذ ضعیف اما وابستگی بالایی برخوردارند. گروه سوم، متغیرهای پیوندی (ناحیه ۳) هستند. این متغیرها قدرت نفوذ و وابستگی بالایی دارند. در واقع هر گونه عملی بر روی این متغیرها منجر به تغییر در سایر متغیرها می‌شود. گروه چهارم، متغیرهای مستقل (ناحیه ۴) می‌باشند. این متغیرها از قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی برخوردارند. متغیرهایی که از قدرت نفوذ بالایی برخوردارند اصطلاحاً متغیرهای کلیدی خوانده می‌شوند. واضح است که این متغیرها در یکی از دو گروه متغیرهای مستقل یا پیوندی جای می‌گیرند. از طریق جمع کردن ورودی‌های "۱" در هر سطر و ستون قدرت نفوذ و میزان وابستگی متغیرها بدست می‌آید. بر همین اساس، نمودار قدرت نفوذ-وابستگی ترسیم می‌شود.

جدول ۴ - ۱۳: قدرت نفوذ-وابستگی ابعاد ماتریس

ابعاد	فرهنگ سازمانی نامناسب	ضعف در اخلاق حرفه‌ای	سنت‌گرایی مدیران	وابستگی به دولت	تبعیض در سازمان	منابع انسانی ناکارآمد	انتصابات ناشایست	سبک رهبری نامناسب
قدرت نفوذ	۷	۷	۷	۸	۷	۷	۷	۷
قدرت وابستگی	۸	۸	۸	۱	۸	۸	۸	۸

در جدول شماره ۴-۱۴، نقاط مختصات مربوط به عوامل موثر بر آنومی سازمانی ترسیم می‌گردد.

جدول ۴ - ۱۴: نقاط مختصات مربوط به عوامل

ردیف	متغیرها	نقاط مختصاتی	ناحیه در نمودار
۱	فرهنگ سازمانی نامناسب	۸، ۷	ناحیه پیوندی
۲	ضعف در اخلاق حرفه‌ای	۸، ۷	ناحیه پیوندی
۳	سنت‌گرایی مدیران	۸، ۷	ناحیه پیوندی

۴	وابستگی به دولت	۱، ۸	ناحیه مستقل
۵	تبعیض در سازمان	۸، ۷	ناحیه پیوندی
۶	منابع انسانی ناکارآمد	۸، ۷	ناحیه پیوندی
۷	انتصابات ناشایست	۸، ۷	ناحیه پیوندی
۸	سبک رهبری و مدیریت نامناسب	۸، ۷	ناحیه پیوندی

پس از مشخص شدن نقاط مختصات مربوط به عوامل در مرحله بعد نمودار قدرت نفوذ-وابستگی ترسیم می گردد.

قدرت نفوذ	۸	متغیر ۴							
	۷							متغیرهای ۱و۲و۳و۵و۶و۷و۸	
	۶								
	۵				مستقل		پیوندی		
	۴								
	۳				خودمختار		وابسته		
	۲								
	۱								
			۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
قدرت وابستگی									

شکل ۴-۷. نمودار قدرت نفوذ-وابستگی

۴-۸. جمع بندی

در این فصل مدل نهایی دو سطحی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان با استفاده از نظر خبرگان و صاحب نظران مرتبط ترسیم گردید. حل مدل به صورت گام به گام و بر اساس روش تشریح شده در فصل سوم صورت پذیرفت. همچنین نمودار قدرت نفوذ-وابستگی عوامل نیز ترسیم گردید. با توجه به نتایج حاصل در نمودار (۴-۷)، توزیع عوامل شناسایی شده موثر بر آنومی سازمانی در ماتریس قدرت نفوذ-وابستگی قابل رویت است. دسته اول شامل «متغیرهای خودمختار» است که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف می باشند. این عوامل تاحدودی از سایر عوامل مجزا هستند و ارتباطات کمی دارند. در پژوهش حاضر متغیری در این دسته قرار نگرفت. «متغیرهای وابسته» دومین

دسته هستند که دارای قدرت نفوذ کم، ولی وابستگی شدید می‌باشند. در پژوهش حاضر متغیری در این دسته قرار نگرفت. دسته سوم «متغیرهای پیوندی» هستند که دارای قدرت نفوذ و وابستگی زیادی هستند. در پژوهش حاضر متغیرهای فرهنگ سازمانی نامناسب، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، سنت‌گرایی مدیران، تبعیض در سازمان، منابع انسانی ناکارآمد، انتصابات ناشایست و سبک رهبری و مدیریت نامناسب در این دسته قرار گرفتند. در واقع هر گونه عاملی بر این متغیرها اعمال شود سبب تغییر سایر متغیرها می‌شود. چهارمین دسته شامل «متغیرهای مستقل» هستند که دارای قدرت نفوذ قوی، ولی وابستگی ضعیف می‌باشند. این دسته به عنوان زیربنای مدل عمل می‌کند و اصطلاحاً عوامل کلیدی نامیده می‌شوند و برای شروع کارکرد سیستم باید در وهله اول بر آنها تاکید کرد. وابستگی به دولت در این دسته قرار گرفت. در فصل بعدی بر اساس یافته‌های فصل حاضر نتیجه‌گیری شده و پیشنهادات کاربردی ارائه خواهد شد.

فصل پنجم:

بحث و نتیجه گیری

۱-۵. مقدمه

فصل حاضر به ارائه‌ی خلاصه‌ی پژوهش، تحلیل متنی یافته‌های پژوهش، بحث و نتیجه‌گیری و ارائه‌ی پیشنهادات پژوهشی اختصاص دارد. به همین منظور ابتدا خلاصه‌ای از پژوهش حاضر ارائه شده است. سپس به تجزیه و تحلیل داده‌ها و بحث و نتیجه‌گیری در مورد آن پرداخته شده است. در پایان نیز با استفاده از تحلیل کیفی یافته‌ها، بحث و بررسی انجام و پیشنهادهایی به سایر محققین ارائه شده است.

۲-۵. خلاصه تحقیق

ادارات ورزش و جوانان به عنوان یک سازمان ورزشی، نقش مهمی در برنامه‌ریزی و توسعه ورزش بر عهده دارند و با توجه به مفهوم آنومی سازمانی و اختلالی که ممکن است بر عملکرد سازمانی این ادارات ایجاد کند از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. شناخت آنومی در سازمان می‌تواند سازمان را از بروز ناهنجاری تا حد زیادی مصون داشته و به بالا رفتن میزان بهره‌وری در سازمان کمک شایانی نماید. با توجه به این مطالب، هدف اصلی این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان است.

پژوهش حاضر از نظر روش تحقیق آمیخته و از نوع آمیخته اکتشافی است. در مرحله کیفی پژوهش، اطلاعات مورد نیاز برای طراحی پرسشنامه از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و انجام ۱۵ مصاحبه نیمه ساختاریافته با افراد صاحب‌نظر شامل مدیران، معاونان و کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان شمالی و رضوی جمع‌آوری شد.

نمونه‌گیری در این مرحله، به دو روش هدفمند و گلوله برفی انجام شد. نتایج تحلیل کیفی، ۸ عامل موثر بر آنومی سازمانی را آشکار کرد که عبارت‌اند از: فرهنگ سازمانی نامناسب، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، سنت‌گرایی مدیران، تبعیض در سازمان، منابع انسانی ناکارآمد، انتصابات ناشایست و سبک رهبری و مدیریت نامناسب و وابستگی به دولت. در مرحله کمی پژوهش، پرسشنامه‌ای بر اساس تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری طراحی شد که در بین نمونه انتخاب شده در مرحله قبل توزیع شد. برای اولویت‌بندی و سطح‌بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شده است. نتایج نشان داد که مولفه‌های فرهنگ سازمانی نامناسب، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، سنت‌گرایی مدیران، تبعیض در سازمان، منابع انسانی ناکارآمد، انتصابات ناشایست و سبک رهبری و مدیریت نامناسب در سطح اول و وابستگی به دولت در سطح دوم سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری قرار گرفتند. بعلاوه از نظر قدرت نفوذ و وابستگی نیز مولفه‌های فرهنگ سازمانی

نامناسب، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، سنت‌گرایی مدیران، تبعیض در سازمان، منابع انسانی ناکارآمد، انتصابات ناشایست و سبک رهبری و مدیریت نامناسب در منطقه پیوندی و مولفه وابستگی به دولت در منطقه مستقل قرار گرفت.

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد، به لحاظ جنسیت ۶۶/۶٪ مشارکت‌کنندگان مرد و ۳۳/۴٪ مشارکت‌کنندگان را زن‌ها تشکیل می‌دادند. به لحاظ سن ۵۳/۳٪ مشارکت‌کنندگان در گروه سنی ۴۰-۳۰ سال، ۴۰٪ مشارکت‌کنندگان در گروه سنی ۵۰-۴۰ سال و ۶/۷٪ مشارکت‌کنندگان در گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال قرار دارند. به لحاظ تحصیلات ۶/۷٪ مشارکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۷۳/۳٪ مشارکت‌کنندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۲۰٪ مشارکت‌کنندگان دارای مدرک دکترا بودند. به لحاظ رشته‌ی تحصیلی ۸۶/۷٪ مشارکت‌کنندگان دارای مدرک مرتبط با تربیت بدنی و علوم ورزشی و ۱۳/۳٪ مشارکت‌کنندگان رشته‌ی تحصیلی غیرمرتبط با تربیت بدنی و علوم ورزشی داشتند و به لحاظ سابقه‌ی کار، ۲۰٪ مشارکت‌کنندگان سابقه‌ی کار کمتر از ۵ سال، ۵۳/۴٪ مشارکت‌کنندگان سابقه‌ی کار ۲۰-۱۱ سال و ۲۶/۶٪ مشارکت‌کنندگان سابقه‌ی کار بالاتر از ۲۱ سال داشتند.

۳-۵. بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان بود که در ادامه عوامل موثر شناسایی شده مورد بررسی قرار می‌گیرند:

یکی از عوامل موثر بر آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان مقوله سبک رهبری و مدیریت نامناسب می‌باشد. از آنجایی که از زیر مجموعه‌های این مقوله تعامل کم بین مدیر و کارکنان است می‌توان بیان نمود، مدیران به دلیل شیوه و سبک رهبری که اختیار می‌کنند و همچنین با توجه به مشغله کاری و جلسات متعدد و ملاقات‌هایی که در طول هفته با آن درگیر هستند، باعث می‌شود تا ارتباط مناسبی را با کارمندان سازمان خود نداشته باشند و این امر می‌تواند به صورت غیر مستقیم هم بر انگیزه کارمندان تاثیر سوء داشته باشد و هم میزان بازخورد داده شده به آن‌ها کاهش یافته و باعث افت عملکرد و کاهش بازدهی آن‌ها گردد. برای مثال مصاحبه شونده شماره ۹ بیان کرده است که: «ما روزهای کمی می‌تونیم از نزدیک با مدیرمون صحبت کنیم و برخورد رو در رو زیاد اتفاق نمیفته (P۹)» و همچنین مصاحبه شونده شماره ۱ بیان کرده است که: «به نظرم تو محیط اداری در کنار روابط اداری باید روابط انسانی هم بین کارمندان و مدیر و معاونان باشه و کارمندا باید حس کنن که جزو یه

خانواده‌ان و مشکل اون‌ها باعث نگرانی مدیر بالادستی می‌شه (P_۱)» که این مثال‌ها نشان‌دهنده اهمیت تعامل بین مدیر و کارمندان است.

از دیگر زیرمجموعه‌های سبک رهبری و مدیریت نامناسب عدم ثبات در سمت شغلی می‌باشد، به این صورت که جابجایی نیروها از پستی به پست دیگر بر اساس تجربه کاری و متخصص شدن در آن پست انجام نمی‌گیرد. این عامل علاوه بر آن که هزینه و زمان لازم برای تربیت آن نیرو را از بین می‌برد باعث کاهش انگیزه و ثبات در سمت شغلی در کارمندان اداره گشته و به دلیل مقایسه‌هایی که صورت می‌پذیرد امکان بروز آنومی سازمانی در اداره قوت می‌گیرد. برای مثال مصاحبه شونده شماره ۵ اشاره کرده است که: «یعنی تا میای برای سمت فعلی برنامه‌ریزی کنی تو رو عوض کردن (P_۵)»، و همچنین مصاحبه شونده شماره ۶ بیان کرده است که: «نداشتن ثبات کاری همه انگیزه‌های آدم رو از بین می‌بره و باعث میشه کاری رو خوب یاد نگیری (P_۶)».

از دیگر زیرمجموعه‌های این مقوله عدم تفویض اختیار از سوی مدیران است. زمانی که مدیر به زیرمجموعه‌های خود تفویض اختیار نکند و آن‌ها را در رسیدن به اهداف سازمان همسو ننماید، به احتمال زیاد سازمان موفق نخواهد داشت و اثربخشی سازمان تضعیف می‌گردد. مدیرانی که به‌تنهایی می‌خواهند همه امور را به دوش کشند و قصد تفویض اختیار را نیز ندارند، کار سختی را برای انجام صحیح امور پیش رو دارند زیرا خود را از نعمت استفاده از نیروهای ماهر و شایسته محروم نموده و از سوی دیگر کارمندانی که مسئولیتی را جهت انجام از سوی مدیر خود دریافت نمی‌کنند، خود را در رسیدن به اهداف شریک نمی‌دانند و پیشرفت و عدم پیشرفت مجموعه برای آن‌ها مهم نمی‌باشد و این امر هم باعث کاهش کارایی و هم انگیزه‌های فردی و سازمانی خواهد شد. در این رابطه مصاحبه شونده شماره ۱۲ بیان کرده است که: «یک مدیر نمیتونه با یک دست چند تا هندونه رو بلند کنه (P_{۱۲})» و همچنین مصاحبه شونده شماره ۵ بیان کرده است: «تفویض اختیار از مدیر به زیر مجموعه خیلی ضعیفه (P_۵)».

عدم اعتمادسازی نیز از دیگر مفاهیم سبک رهبری و مدیریت نامناسب مدیران ادارات ورزش و جوانان است. زمانی که یک مدیر به زیر مجموعه خود اعتماد لازم را نداشته باشد و این ذهنیت در او شکل گرفته باشد که روزی پست ایشان توسط سایر افراد مجموعه اشغال می‌شود، این عدم اعتماد مدیر باعث می‌گردد که بی‌اعتمادی نسبت به کارمندان قوت گرفته و به آن‌ها نیز تزریق گردد و این اتفاق سبب آشفتگی ذهنی و روانی افراد سازمان می‌گردد. در این رابطه مصاحبه شونده شماره ۵ بیان کرده است که: «هر مدیری می‌گه اجازه ندم که کسی از سیستم سردربیاره و و یه وقتی جای منو بگیره و این یه چیز بد تو سیستم اداری ماست و اعتمادسازی تو سیستم اداری ما ضعیفه، واقعا باید

اعتمادسازی بشه (P_۵)». در این رابطه رفیع پور (۱۳۷۸) نیز کاهش اعتماد اجتماعی را از عوامل بروز آنومی برشمرد که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است.

زیرمجموعه آخر در این بخش، انتقادناپذیری و عدم مشورت مدیریت با کارکنان می‌باشد. زمانی که مدیران یک اداره پذیرای انتقادات و پیشنهادات کارمندان و افراد زیر مجموعه خود نباشند و برای امور مهم، شورای مشورتی تشکیل ندهند و از اتاق فکر به عنوان یک سمبل و نماد استفاده نمایند، با توجه به اینکه مدیر حالت دیکتاتوری و خودکامگی را پیشه سبک رهبری و مدیریت خود نموده است به احتمال قوی در رسیدن به اهداف خود موفق نبوده و زمینه افول خود و سازمان خود را فراهم می‌کنند. برای مثال مصاحبه شونده شماره ۹ اشاره کرده است که: «اصلاً مدیراً انتقادپذیر و اهل مشورت نیستن (P_۹)» و همچنین مصاحبه شونده شماره ۵ بیان کرده است که: «یکی دیگه از مشکلات اداری اینه که مدیر فکر میکنه همه باید باهاش همفکر باشن و هیچ کسی ازش انتقاد نکنه، اینا باعث می‌شه که مدیر راکد باشه (P_۵)». این مفهوم یکی از مفاهیم پر تکرار در مصاحبه‌ها بوده که نشان از اهمیت آن در این بخش دارد.

مقوله دیگری که از عوامل موثر بر آنومی سازمانی است انتصابات ناشایست است. از مفاهیم موجود در این بخش می‌توان به ضعف در فرآیند اجتماعی‌سازی اشاره نمود. با توجه به این که افراد سازمان در یک نهاد اجتماعی مشغول به فعالیت هستند نیاز است که فرآیند اجتماعی شدن را در ابتدای ورود به کار به خوبی طی کنند و اگر این فرآیند به خوبی انجام نشود می‌تواند باعث بروز بی‌هنجاری و به تبع آن بروز آنومی سازمانی گردد. با توجه به اینکه فرآیند اجتماعی شدن، فرد تازه وارد در سازمان را تا حدودی زیادی با فرهنگ سازمانی، هنجارها، روال انجام امور و قواعد و چارچوب‌های سازمانی آشنا می‌سازد، این فرآیند می‌تواند تا حدود زیادی فرد را از کج‌روی و انحراف از مسیر سازمانی کمک نموده و سازمان را از بروز آنومی تا حد زیادی حفظ نماید. موسوی و همکاران (۱۳۹۵) اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی سازی کارکنان را از عوامل بروز آنومی در سازمان بیان کردند که با پژوهش حاضر همسو می‌باشد و همچنین حیدری و همکاران (۱۳۹۱) انسجام و پیوندهای اجتماعی ضعیف در جامعه را عنوان کردند که با یافته‌های این بخش همسو می‌باشد.

عدم شایسته سالاری مفهوم دیگر این بخش از پژوهش است. زمانی که افراد در سازمان به صورت ناشایست در پست‌های سازمانی به کار گماشته می‌شوند و شایستگی لازم را برای تصدی مسئولیت ندارند و به طور کلی افراد شایسته به کار گرفته نمی‌شوند، نوعی اغتشاش و بی‌نظمی در کارها بوجود می‌آید و کارها به صورت صحیح انجام نمی‌شود. در این رابطه مصاحبه شونده شماره ۲ بیان کرده است که: «به نظرم بحث اصلی بهره‌وری، شایسته سالاری است، یعنی اگه شایسته سالاری لحاظ بشه

و کسایی که کار می‌کنند دیده بشن، مطمئناً انگیزشون برای ادامه راه بیشتر می‌شه؛ من حس می‌کنم در اداره شاید بعضی وقت‌ها شایسته سالاری نباشه و بیشتر مسائل رفاقتی حاکم باشه (P۲)». همچنین مصاحبه‌شونده شماره ۵ اشاره کرده است که: «متأسفانه تو سیستم اداری ما شایسته سالاری، یعنی نه اداره ما همه دستگاه‌ها شایسته سالاری نیست، همش ارتباطیه (P۵)». موسوی و همکاران (۱۳۹۵) عدم شایسته سالاری در سازمان را از عوامل بروز آنومی برشمردند که با پژوهش حاضر همسو است. این مفهوم نیز یکی از مفاهیم پر تکرار بوده که توسط مصاحبه‌شوندگان بیان شده است.

پارتی بازی و لابی‌گری یک دیگر از مفاهیم این بخش است. در این رابطه می‌توان بیان کرد که افرادی که بر اساس چارچوب و ضوابط و طی مراحل قانونی وارد سیستم اداری نشده‌اند و صرفاً با پیغام و سفارش و لابی‌گری به کار گمارده شده‌اند، بواسطه عدم تجربه و تحصیلات مرتبط، نه تنها کارها و امور محوله را به نحو مطلوب انجام نمی‌دهند بلکه بر انگیزه‌های دیگر کارکنان نیز تأثیرات نامطلوبی را بجا می‌گذارند و زمینه‌ساز آنومی فردی و سازمانی در ادارات ورزش و جوانان می‌گردند. در این رابطه مصاحبه‌شونده شماره ۱۲ بیان کرده است که: «کارمندایی که متأسفانه به صورت پیغام و لابی و این برنامه‌ها اومدن اینا معمولاً کسایی هستن که علاوه بر این که نحوه‌ی کار کردنشون با دسته‌ی اولی که گفتیم فرق دارن، کار کردن با اینام سخت‌تره، اینا که با لابی اومدن معمولاً کسایی‌ان که قدر اون کارو نمیدونن (P۱۲)».

عامل بی‌توجهی به جانشین‌پروری نیز یکی دیگر از مفاهیم مهم این بخش محسوب می‌شود. زمانی که مدیران به این عامل در سازمان خود بی‌توجه باشند و به دلیل ترس از دست دادن موقعیت شغلی و قدرت سازمانی خود نیروهای زبده و توانا تربیت نکنند تا در آینده‌ای نه چندان دور پست‌های سازمانی را به آن‌ها واگذار نموده این امر می‌تواند سازمان را رو به افول و ناتوانی به پیش ببرد. در این زمینه مصاحبه‌شونده شماره ۵ بیان کرده است که: «من همینجوری باید زیر مجموعمو تقویت کنم، نیرو پروری ضعیفه، برای نیرو پروری نیروی کارآمد تو سیستم باید یه کارایی کنیم فقط خودمونو نبینیم این سیستم اداری ما جوریه که نمی‌خوایم کسی سردر بیاره از سیستم ما (P۵)».

یکی دیگر از مفاهیم این بخش عدم تخصص‌گرایی است، به این صورت که در اداره یا هر ارگان اداری زمانی که واگذاری پست‌های سازمانی بر اساس تخصص افراد در آن شغل صورت نپذیرد، سازماندهی افراد به نحو شایسته انجام نشده است. غیرمتبسط بودن رشته تحصیلی از دیگر عواملی است که در بحث عدم تخصص‌گرایی مطرح می‌شود، زیرا تخصص‌ها و آموزش‌های تئوری و عملی رشته مربوطه را طی نموده است و به احتمال زیاد آن فرد با رشته غیرمرتبط در آن سمت شغلی موفق نخواهد بود و میزان هزینه‌کرد سازمان جهت آموزش آن فرد با یک فرد دارای تحصیلات مرتبط یکسان نخواهد بود.

در این باره مصاحبه شونده شماره ۱۱ بیان کرده است که: «مدیری رو که میخوان منصوب کنن اول باید از جنس اون تشکیلات باشه و تخصص و اطلاعات مرتبط با اون شغل رو داشته باشه (P_{۱۱})». عدم تخصص‌گرایی یکی از مفاهیم پر تکرار در مرحله کدگذاری باز بوده است که نشان‌دهنده اهمیت نسبی این مفهوم در بین مفاهیم این بخش است.

از دیگر مقوله‌های شناسایی شده به عنوان عوامل موثر بر آنومی سازمانی منابع انسانی ناکارآمد است. یکی از منابع اصلی و حیاتی سازمان‌ها که در رسیدن سازمان به اهداف خود نقش مهمی را ایفا می‌کند، منابع انسانی، علی‌الخصوص منابع انسانی، باتجربه، آگاه و حرفه‌ای است. از مفاهیم شناسایی شده در این بخش می‌توان به سابقه و تجربه کاری کم و همچنین کمبود آگاهی و دانش منابع انسانی در ادارات ورزش و جوانان اشاره کرد. هر اندازه که افراد در سازمان از تجربه کاری و دانش کمتری برخوردار باشند، طبیعتاً سازمان را از رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده دچار مشکل می‌کنند. برگزاری دوره‌های آموزشی و ارائه بازخوردهای مناسب در مراحل مختلف کاری می‌تواند تا حدودی باعث توانمند شدن افراد در سازمان شود. برای مثال مصاحبه شونده شماره ۴ بیان کرده است که: «کم تجربگی و تازه کار بودن هم می‌تونه یکی دیگه از مشکلات اداره باشه. تجربه تو پیشرفت کارها خیلی مهمه، تجربه حتی از سواد هم مهم‌تره و متأسفانه مدیرایی که ورزشی نیستن و سوابق ورزشی ندارن و یا در صورت ورزشی بودن تجربه کاری ندارن باعث میشه کارها رو به درستی انجام ندن. صرف مدرک تربیت بدنی و نداشتن تجربه اداری نمی‌تونه کار را به خوبی انجام بده، و شاید در مقطعی بیشترین آسیب را اداره از همین موضوع دید (P_۴)» و همچنین مصاحبه شونده شماره ۱۲ بیان کرده است که: «مدیرایی هم که از بیرون دارن میان چون آگاهی و شناخت نسبت به نیروهای انسانی و کارمندا و توانایی‌هاشون ندارن، و آگاهی و شناخت یکی از عوامل موثر موفقیت یک مدیره، این عدم شناخت آسیب‌میزنه به سازمان و باعث بی‌نظمی میشه (P_{۱۲})».

عدم تناسب ارزشی فرد و سازمان و همچنین ضعف در جامعه‌پذیری مفاهیم دیگر این بخش هستند. هنگامی که ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی تناسب کافی را نداشته باشند و عدم تناسب بین ارزش‌ها بوجود بیاید این ناهماهنگی سبب اتلاف انرژی زیاد در سازمان و افزایش هزینه‌های سازمان می‌گردد. مدیریت سازمان باید تلاش نماید تا ارزش‌های فردی و سازمانی را در یک جهت همسو نموده و بتواند از این هم‌نوایی نهایت استفاده را در جهت تحقق اهداف سازمانی نماید و به هر میزان ظرفیت افراد و منابع انسانی در جامعه‌پذیری افزایش یابد می‌توان اهداف و ارزش‌های فردی را سریع‌تر و بهتر با اهداف سازمانی هماهنگ نمود. سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶) عدم تناسب ارزشی فرد و سازمان را از عوامل بروز آنومی عنوان کردند و همچنین موسوی و همکاران (۱۳۹۵) عدم توانایی

سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود را از عوامل آنومی برشمردند که با یافته‌های این بخش از پژوهش همسو است.

یکی دیگر از مفاهیم مهم قابلیت‌ها و مهارت‌های کاری پایین افراد و منابع انسانی سازمان است، تلاش تمامی سازمان‌ها استخدام افرادی است که بتوانند امور و وظایف محوله را به بهترین شکل ممکن انجام دهند. برخی اوقات ضعف در طراحی شاخص‌های مناسب جهت استخدام افراد برای پست سازمانی، باعث جذب افراد نامناسب و غیر کارا برای سازمان می‌شود که این امر در سازمان‌های دولتی بیشتر قابل رویت است، و این امر سبب عدم پیشرفت مطلوب امور در سازمان می‌گردد. مدیریت ابتدا باید تلاش نماید تا افراد لایق و شایسته جذب سازمان گردند و اگر در سازمان افرادی نیز با این خصوصیات حضور دارند مدیریت باید تلاش نموده تا با توانمندسازی بتواند کارایی آن‌ها را افزایش دهد. برای مثال مصاحبه شونده شماره ۱۲ بیان کرده است که: «تو اداره ما نیرویی که مهارت و توانایی خوبی تو انجام کارها داشته باشه خیلی کمه، مثلاً کسی که کار آماری بلد باشه نداریم و از جایی دیگه میارن (P۱۲)».

وجود مشکلات مالی در بین کارکنان باعث می‌شود تا آن‌ها جهت جبران و افزایش درآمد خود روی به انجام شغل‌های دوم بیاورند. این امر نه تنها تمرکز فرد در محیط کاری اصلی خود را تحت تاثیر قرار داده بلکه باعث می‌شود تا فرد انرژی و انگیزه لازم جهت انجام کار درست در سازمان را نیز نداشته باشد. توصیه می‌گردد تا حد ممکن مدیریت در جهت ارضای خواست‌های مالی کارکنان تلاش نموده تا آن‌ها را از روی آوردن به شغل‌های دیگر دور نمایند تا بتوانند با فراغ بال و آرامش بیشتری در جهت تحقق اهداف سازمانی کوشش نمایند. در این رابطه هم مصاحبه شونده شماره ۲ عنوان کرده است که: «همه این عوامل دست به دست هم می‌ده که فرد حواسش سرکار نباشه و مثلاً تو دامداری باشه، تو پرورش اسب یا مربیگری باشه و یا دنبال بیزینس خودش باشه و از اون طریق بتونه درآمدشو بالا بیره. و نکته‌ای که وجود داره اینکه این کار دوم افراد روی همکاری اون هم تاثیر منفی می‌ذاره (P۲)»، همچنین مصاحبه شونده شماره ۱۲ بیان کرده است که: «این عوامل باعث میشه چون از لحاظ بعد مالی ساپورت نمیشن و حداکثر اضافه کاری که به یک کارمند درحوزه‌ی کاری ما بدن حداکثر ۲۰۰ هزار تومن، و این پول تاکسیشم نمیشه برای رفت و آمدشون به اداره و برن خارج از شهر، و برای مسابقه‌ای یا همایشی وقت بذارن، و این میشه که کارم زمانی که با دلسوزی کامل انجام نشه باعث میشه یا شما به هدف نرسی یا به صورت ناقص برسی و اون چیزی که می‌خواهی نباشی (P۱۲)». آدانانز (۲۰۰۷) درآمد پایین و طبقه اقتصادی-اجتماعی پایین را از جمله عوامل موثر بر بروز آنومی در بین جوانان بلغارستان برشمرد که با نتایج پژوهش حاضر همسو است.

از دیگر مقوله‌های پژوهش تبعیض در سازمان است که مفهوم توزیع نامتعادل در مسئولیت‌ها را شامل می‌شود. زمانی که در سازمان فشار کاری روی عده‌ای از کارمندان زیاد باشد و گروه دیگر از کارمندان زمان‌های بیکاری زیادی داشته باشند، سبب خستگی شغلی گروه اول می‌گردد و در مقام مقایسه باعث می‌شود گروه اول دچار فرسودگی و دلزدگی شده و کارها را به نحو مطلوب انجام ندهند. گروه دوم این روند را در سازمان دنبال کرده تا مبادا کارهای بیشتری به آن‌ها محول شده و انتظارات شغلی از آن‌ها بالا رود، بدین سبب توانایی‌های خود را ابراز نمی‌کنند. مصاحبه شونده شماره ۱ در این رابطه اشاره کرده است که: «نکته دیگه اینکه در اداره فشار کاری روی یه عده زیاده که این افراد دقیق و مسئولیت‌پذیرن و به نوعی کاری‌ان و این خصوصیت اون‌ها باعث میشه بقیه هم کاراشونو به اون‌ها بدن، ولی یه عده فشار کاری روشن نیست و خیلی وقت آزاد دارن که این آدم‌ها دو دسته‌ان؛ یا اینکه خودشون ترجیح میدن وقتشون آزاد باشه و گروهی یاد گرفتن از زیر کار در برن و جالب اینه که حمایت می‌شن و یه عده‌ای اونقدر خوب و توانمندن که میترسن بهشون زمینه بدن به پست و مقامی برسن برای همین در انزوا نگهشون میدارن (P₁)»، و همچنین مصاحبه شونده شماره ۱۰ بیان کرده است که: «اینقدر که مسئولیت‌های من زیاده و کارهای حوزه‌های بالادستی رو هم انجام میدم باعث می‌شه که حسابی خسته بشم و به نوعی فرسوده بشم تو سیستم و این در کل باعث نارضایتی من تو مجموعه می‌شه (P_{۱۰})». موسوی و همکاران (۱۳۹۵) هم تبعیض در سازمان را به عنوان عامل آنومی معرفی نمودند که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. نادری و همکاران (۱۳۸۹) نیز احساس نابرابری را از عوامل احساس آنومی در بین جوانان عنوان کردند که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

سیستم پاداش‌دهی ناعادلانه و تمایز در پرداخت‌ها، از دیگر زیرمجموعه‌های تبعیض در سازمان می‌باشد که سبب احساس نابرابری و وجود تبعیض در سازمان می‌شود. زمانی که افراد با توجه به کار انجام شده مشابه، دریافتی‌های متفاوتی دارند، دچار دلزدگی و بی‌انگیزگی شغلی می‌گردند. در این رابطه می‌توان به مثالی که مصاحبه شونده شماره ۱۴ بیان کرده است اشاره کرد که: «دو میمون تو قفس‌های شیشه‌ای نگهداری می‌شن و از اون‌ها میخوان که حرکات نمایشی که از قبل آموزش دیدن رو اجرا کنن و در ازای این کارشون تو مرحله اول به یکی از میمون‌ها موز و به دیگری خیار داده می‌شه، تو مرحله دوم دوباره همین کار رو ازشون میخوان و بازم به یکی موز و به دیگری خیار داده می‌شه و برای بار سوم همین اتفاق رخ می‌ده و میمونی که هر بار خیار رو به عنوان پاداش دریافت کرده این بار خیار رو قبول نمی‌کنه و به گوشه‌ای پرتاب می‌کنه و به این پاداش در مقایسه با میمون دیگه اعتراض می‌کنه، پس ببینید این مثال تو اداراتی که شاهد تبعیض هستن نیز به کرات اتفاق میفته

(P_{۱۴})»، همچنین مصاحبه شونده شماره ۱۳ بیان کرده است که: «وقتی فردی تو اداره داره خوب کار میکنه و به نظر خودش باید ۵۰۰ هزار تومن دریافت کنه و وقتی بهش ۲۰۰ هزار تومن میدن، این باعث میشه فرد بگه ولش کن، منم دیگه خوب کار نمیکنم و تو کاری که اداره انجام میده، کم کاری میکنه (P_{۱۳})»، و همچنین مصاحبه شونده شماره ۷ عنوان کرده است که: «درک بی عدالتی کارمندا از تبعیض تو دریافتها نسبت به سایر سازمانها باعث میشه انگیزه کارمندا به شدت پایین بیاد (P_۷)». سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود فقدان عدالت سازمانی را از عوامل بروز آنومی برشمردند که با نتایج این پژوهش همسو است.

نظارت و ارزیابی ناکارآمد نیز به عنوان آخرین مفهوم این بخش قابل بحث است. این مفهوم به شرایطی اطلاق می‌گردد که قضاوت و بررسی صحیحی از کار انجام شده افراد در سازمان صورت نپذیرد. نبود شاخص صحیحی برای این امر سبب می‌گردد که برخی از کارمندان از این شرایط سوء استفاده کرده و امور محوله را به نحو مطلوب انجام ندهند و همچنین سایر افرادی که امور خود را به نحو مطلوب انجام می‌دهند، توسط مقایسه خود با آن افراد دچار بی‌انگیزگی و دلزدگی از شغل می‌گردند. به عنوان مثال مصاحبه شونده شماره ۱۴ بیان کرده است که: «وقتی سیستم برای شما راههای دررو مشخص بذاره کارمندم از اونا استفاده می‌کنه، راههای دررو خیلی زیاده دیگه، مثلاً امکان داره به طرف یه کار مالی بدن کنارش بره چهار تا کار شخصیشم انجام بده، وقتی تو سیستم ورود و خروج نظارت کاملی نداشته باشن، طرف امکان داره اول وقت بیاد انگشتشو بزنه آخر وقتم بیاد انگشتشو بزنه اون وسطم به کارایی هیچ اهمیتی نداده باشه راههای دررو برای کارمندان هست دیگه (P_{۱۴})».

وابستگی به دولت مقوله دیگر شناسایی شده در این بخش است. وابستگی مالی شدید سازمانها به دولت و منابع دولتی جهت ادامه حیات خود، آنها را دچار مشکلات عدیده‌ای نموده است. عدم تخصیص بودجه کافی، دیر پرداخت کردن منابع مالی به سازمان و به طور کلی محدودیت و کمبود منابع مالی، سازمان را از رسیدن به بسیاری اهداف دور می‌سازد. کمبود توانایی مدیران جهت جذب منابع بخش‌های خصوصی نیز می‌تواند بر مشکلات سازمان اضافه نموده و نتواند به طور شایسته مشکلات مالی سازمان را برطرف نماید. مدیران باید این قابلیت را داشته باشند تا بتوانند منابع بخش‌های خصوصی را در جهت اهداف سازمانی خود بکار گیرند. یکی از راههایی که برای این مشکل اندیشیده شده است ورود افراد سیاسی به بدنه سازمان‌های ورزشی است، تا آنها بتوانند از قدرت خود جهت جذب منابع بیشتر استفاده نمایند. این امر نه تنها مشکل را حل نمی‌نماید بلکه باعث می‌گردد با توجه به عدم تخصص و شایستگی لازم این افراد، سازمان ورزشی را رو به افول و نابودی قرار دهد. پیشنهاد می‌گردد تا با استفاده از مدیران لایق، برجسته و شایسته ورزشی که سابقه اجرایی در بخش-

های مختلف و سازمان‌های مختلف ورزشی را دارند، این مشکل را تا حد زیادی برطرف نمود. برای مثال در این رابطه مصاحبه شونده شماره ۳ عنوان کرده است که: «مشکل دیگه‌ای که در رسیدن به اهداف داریم مشخص نبودن اعتباره. در هر سالی باید اعتبار مشخص باشه و ما بر اساس اون بتونیم برنامه‌ریزی کنیم و چون اعتبار مشخص نیست ما صبر می‌کنیم ببینیم چقدر اعتبار میاد تا بر اساس اون ببینیم باید چه کاری رو انجام بدیم و به نوعی با برنامه درازمدت همیشه کار رو پیش برد. و مشکل عمده دیگه بحث سیاسی شدن کارهای ورزشی است. ما می‌گیم که ورزش یه مقوله و پدیده اجتماعی بین سازمانی یا بین حوزه‌ایه و کلیه حوزه‌ها می‌تونن روی ورزش تاثیر بذارن و ورزش روی اون‌ها هم تاثیر بذاره؛ ولی برخی از موقع‌ها یک حوزه اینقدر روی ورزش غالب می‌شه و تاثیر می‌ذاره که ورزش استقلال و جایگاه خودش رو از دست می‌ده، مخصوصاً سیاست این کار رو کرده. ورزش بخاطر کمبود اعتبارات نمیتونه مستقل باشه و نگاهش فقط به اعتبارات دولتی و همیشه خیلی چشم‌انداز داشت؛ چیزی که سازمان رو از رسیدن به اهداف خودش باز می‌داره و سرچشمه اون هم کمبود بودجه و اعتباراته و شاید لابی‌گری و سیاسی‌کاری بودجه‌ها و اعتبارات رو به سمت و سویی دیگه هدایت کنه مثلاً چند میلیون یا میلیارد رو برای تاسیس و ایجاد یک گود کشتی با چوخه به فلان شهر یا روستا ببرند (P۳)» و همچنین مصاحبه شونده شماره ۴ عنوان کرده است که: «تو اکثر ادارات مسائل سیاسی نمیداره یک مدیر با اختیارات خودش تصمیم بگیره و کار کنه (P۴)» و همچنین مصاحبه شونده شماره ۵ بیان کرده است که: «دخالت‌های سیاسی، مثلاً الان یک نمونه میخوان مدیر بذارن باید همه نماینده‌ها تأییدیه بدن، این اصلاً ربطی نداره به نماینده‌ها، واقعاً نماینده‌های مجلس مسئول قانون-گذاری‌ان یا مسئول کارهای اجرایی‌ان؟ به نظر شما؟ بله این یک واقعیته، خودتون میدونید که یه نماینده باید قانون‌گذاری کنه یعنی مشکلات جامعه رو بیارن در قالب قانون و تصحیح کنن کارارو، ولی متأسفانه ارتباطات سیاسی و سیاسی‌کاری و مسائل حزبی و اینها مخصوصاً تو استان ما وحشتناکه (P۵)». لگه و همکاران (۲۰۰۸) جهت‌گیری سیاسی را در پژوهش خود عنوان کردند که با یافته‌های این پژوهش همسو است.

موازی کاری سازمان‌های ورزشی از دیگر مشکلاتی است که باعث فاصله گرفتن ادارات ورزش و جوانان از اهداف خود می‌شود و سبب تحمیل هزینه‌های زیادی به این سازمان می‌گردد. شایسته است تا با تعامل بیشتر بین سازمان‌های ورزشی این مشکل به صورت مناسب و مطلوب برطرف گردد. برای مثال مصاحبه شونده شماره ۱ عنوان کرده است که: «به نظرم یه سری مسائل و مشکلات کلیه و از بالاست، ساختاریه، مثلاً برنامه وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون هاست که باهم موازی کاری دارن. الان تو هر استان فعالیت‌های ورزشی از طریق هیات‌های ورزشی انجام میشه که این هیات‌ها باید زیر

نظر اداره ورزش و جوانان کار کنند، اما در کل این هیات‌ها زیر نظر دو حیطه قدرت (اداره ورزش و جوانان و فدراسیون مربوطه) کار می‌کنند، در صورتی که کاری از آن‌ها خواسته بشود و اون‌ها انجام ندهند و بخواهیم از اون‌ها حمایت نکنیم اون‌ها از طرف فدراسیون‌های خودشان حمایت می‌کنند، پس ما اینقدر قدرت نداریم. ولی اگر فدراسیون با اداره ورزش و جوانان همکاری کنه این مشکلات پیش نیاید ولی اینطوری نیست و اداره مستقل و فدراسیون‌ها مستقل کار می‌کنند و برنامه‌های خاص خودشانو دارن (P₁)». نه تنها موازی کاری می‌تواند بین سازمان‌ها و ادارات ورزشی اتفاق بیفتد، بلکه همچنین یکی دیگر از ابعاد موازی کاری در درون سازمان نیز بوجود می‌آید که این مسئله می‌تواند سبب تداخل کاری بین بخش‌های مختلف سازمان و در نهایت بروز آنومی در سازمان می‌شود، در این باره مصاحبه شونده شماره ۱۰ بیان کرده است که: «موازی کاری بین همکارا؛ مثلاً همه کار به بخش بانوان واگذار شده و پست‌های مختلف تو اداره که باعث می‌شه این کارها رو نظارت کنن، یعنی اون‌ها هم میان همون کارها رو انجام میدن که ما انجام می‌دیم و دخالت در کار همدیگه، پس تو کار هم دخالت نکن و هر کس استقلال کاری خودش رو داشته باشه. ایراد این موضوع اینجاست که پست‌های ما از قبل تعریف شده (P_{۱۰})».

از دیگر عوامل بوجود آورنده آنومی سازمانی سنت‌گرایی مدیران می‌باشد که شامل مقوله‌های تلاطم تکنولوژیک و بی‌توجهی به علم و پژوهش است. تغییرات سریع تکنولوژیکی و عدم هماهنگی و همگامی با این تغییرات توسط سازمان، می‌تواند باعث عقب‌ماندگی سازمان و افراد سازمانی شده و این امر می‌تواند زمینه‌ساز بروز آنومی و بی‌نظمی در سازمان گردد. یکی از عوامل مهم در به‌روز بودن و حرکت درست سازمان با جریان تکنولوژی، ضرورت توجه به علم و کارهای پژوهشی در سازمان است. زمانی که مدیران به کارهای علمی و پژوهشی توجهی نشان ندهند و پذیرای دست‌آوردهای علمی و پژوهشی نباشند و کارکنان داخل و پژوهشگران خارج از اداره را به این امر تشویق ننمایند و خود نیز برای کسب علم و پژوهش و روش‌های جدید و کارآمد مدیریتی و رهبری اقدام نکنند و خود را به روز نمایند و همچنین دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی ضمن خدمت را برای کارکنان سازمان خود فراهم نکنند، نمی‌توان انتظار سازمانی پیشرفته را داشته باشند. برای مثال مصاحبه شونده شماره ۱۲ اشاره کرده است که: «گذاشتن کلاس‌ها و دوره‌های تخصصی مخصوصاً دوره‌های اداری و کلاس‌های ضمن خدمتی که می‌ذارن در واقع اینا خیلی کمک می‌کنه، دوره‌های تخصصی اگر برای مدیران در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی و مدیریت منابع مالی بذارن و همچنین در رابطه با برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل مدیریت و رهبریشون کمک کننده است (P_{۱۲})». جانسون و همکاران (۲۰۱۱) هم تلاطم تکنولوژیک را در پژوهش خود بیان کرده بودند که با یافته‌های این پژوهش همسو است.

آخرین زیرمجموعه سنت‌گرایی مدیران به عنوان یکی از عوامل موثر بر آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان فقدان آمایش سرزمین می‌باشد. در زمینه ورزش و امور اجرایی آن، اعم از احداث و ساخت و ساز اماکن ورزشی باید با توجه به نیازها، فرهنگ، آداب و رسوم و شرایط جغرافیایی آن منطقه اقدام نمود تا برای حفظ وضع موجود و شکوفایی و پرورش آن منطقه تصمیمات درستی اتخاذ گردد. زمانی که بدون توجه به علم و پژوهش و پروژه‌های قبلی و همچنین بدون در نظر گرفتن آمایش سرزمینی تصمیمات هزینه‌بر و گزافی صورت پذیرد علاوه بر آن که هزینه و انرژی را از بین می‌برد، اقدامات مدیریتی را هم زیر سوال می‌برد و تا سال‌های متمادی خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به سیستم و مجموعه تحمیل خواهد نمود که بسترساز آنومی در سازمانی می‌باشد. در این رابطه مصاحبه شونده شماره ۵ عنوان کرده است که: «پژوهش‌های ما ایراد داره و دارن، مثلا یک پژوهشی که شما انجام میدید در استان خراسان شمالی جواب میده ولی تو یزد پژوهش شما به خاطر اقلیمش، نوع فرهنگش جواب نمیده (P_۵)» و همچنین مصاحبه شونده شماره ۱۲ عنوان کرده است که: «بحث آمایش سرزمین رو مد نظر قرار بدیم و ببینیم مردم اون منطقه به چه رشته و گرایشی در واقع تو حوزه‌های مختلف ورزشی علاقه مندن و مثلا توی بجنورد که هستیم، رشته‌هایی مثل کوراش و جودو خیلی طرفدار داره پس ما خیلی خوبه که بیایم گسترشش بدیم و بومی‌سازی کنیم (P_{۱۲})».

ضعف در هنجارهای کاری، تعارض در هنجارهای موجود، ابهام و کژفهمی در هنجارها و عدم التزام به هنجارهای سازمان از جمله مفاهیمی است که باعث کاهش اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌گردد. در تعریفی که از آنومی ارائه می‌شود، آنومی را معادل ناهنجاری و نابسامانی در نظر می‌گیرند. چنانچه در سازمانی هنجارها و ارزش‌های صحیح حاکم بر آن مورد بی‌توجهی قرار گیرند و از سوی افراد، مورد احترام قرار نگیرند آن سازمان محکوم به تحمل بی‌هنجاری، بی‌نظمی، آشفتگی و نابسامانی است که این امر دقیقا مصداق آنومی سازمانی است. مدیریت سازمان باید تلاش نماید تا با وضع هنجارها و ارزش‌های صحیح و اصولی و همچنین تقویت و نهادینه‌سازی آن در بین افراد سازمان زمینه‌ساز ایجاد فرهنگ والای سازمانی و دوری از آنومی سازمانی شود. مظلومی و سفیدچیان (۱۳۹۴)، سفیدچیان (۱۳۹۵) و کوثری (۱۳۸۶) در پژوهش‌های خود عواملی از جمله ضعف در هنجارهای کاری، تعارض در هنجارهای موجود، ابهام در هنجارهای موجود را به عنوان عوامل زمینه‌ساز بروز آنومی در سازمان عنوان کردند که با نتایج این بخش از پژوهش همسو است.

همان‌طور که در بخش بالا به آن اشاره شد، فرهنگ سازمانی مناسب می‌تواند تا حد زیادی باعث جلوگیری از بروز آنومی در سازمان شود. فقدان هنجارهای مشترک در کار، ناسازگاری بین هدف و وسیله می‌تواند فرهنگ سازمانی را تحت‌الشعاع قرار دهد. رقابت‌های ناسالمی که در حاشیه امور روزانه

سازمان رخ می‌دهد نیز می‌تواند از فرهنگ ضعیف سازمان منبعث شود. قانون‌گریزی و بی‌تعهدی به کار و مسئولیت‌گریزی افراد سازمان نیز هر کدام به طریقی باعث بروز بی‌نظمی و آنومی در سازمان می‌گردند. ایجاد انگیزه و تعهد کاری توسط مدیر در بین افراد سازمان می‌تواند فواید بی‌شماری را نصیب سازمان نماید. وضع فرهنگ غنی در سازمان و منسوخ کردن فرهنگ‌های غلط و نامناسب رایج در سازمان می‌تواند علاوه بر کاهش آنومی در سازمان باعث حرکت صحیح چرخ‌های پیشرفت و موفقیت سازمان گردد. مصاحبه‌شونده شماره ۱ در این رابطه عنوان کرده است که: «تو سیستم اداری یه سری رقابت‌های ناسالم وجود داره (P_۱)»، همچنین مصاحبه‌شونده شماره ۵ عنوان کرده است که: «تعهد از تخصص بالاتره به نظر من، این یک واقعیه. تو ابلاغی ما میگن با توجه به تعهد و تخصص شما، تعهد خیلی مهمه، اگه من تعهد داشته باشم چه معاون باشم چه مدیر کل باشم چه کارشناس، چیزی که مربوط به منه باید انجام بدم. ولی ما تعهد رو تو سیستم اداری تقویت نکردیم این یک واقعیه، میبینی طرف خیلی تخصص داره و تو کارش وارده ولی تعهد نداره به کارش، بعد میبینی تا یک جا بهش پیشنهاد میدن بیا بریم فلان جا فوری اینجارو ول میکنه می‌ره (P_۵)». بی‌تعهدی به کار و مسئولیت‌گریزی در بخش کدگذاری باز دارای بیشترین فراوانی تکرار در بین پاسخ‌ها بوده است که این امر نشانگر این است که بنا به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان، در سازمان‌ها عدم تعهد در بین افراد سازمان به میزان زیادی قابل رویت است و یکی از عوامل زمینه‌ساز بروز آنومی سازمانی است. مصاحبه‌شونده شماره ۶ نیز بیان کرده است که: «تو سازمان قوانین و مقررات خیلی کم رعایت میشه و اکثراً قانون رو دور میزنن (P_۶)». سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶)، موسوی و همکاران (۱۳۹۵) و کوثری (۱۳۸۶) فقدان هنجارهای مشترک در کار، فرهنگ سازمانی رقیب محور و ناسازگاری هدف و وسیله را از عوامل ایجادکننده آنومی برشمردند که با یافته‌های این بخش از پژوهش همسو است. جانسون و همکاران (۲۰۱۱) رقیب‌محوری را از جمله شاخص‌های آنومی در سازمان عنوان کردند که با پژوهش حاضر همسو است.

مدیریت ناکارآمد نیروی انسانی، ضعف ساختاری و عوامل سازمانی به عنوان سه عامل بخش کدگذاری انتخابی، نشان‌دهنده زمینه‌هایی است که در صورت عدم توجه و رسیدگی به آنها می‌توانند به عنوان زمینه‌های بروز آنومی در سازمان‌های ورزشی نقش ایفا کنند و سازمان را به سمت ابتلا به آنومی سوق دهند. ضرورت توجه و رسیدگی به موقع به آنها باید در دستور کار مدیران سازمان‌های ورزشی قرار گیرد.

با توجه به نتایج حاصل، مقوله‌های فرهنگ سازمانی نامناسب، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، سنت‌گرایی مدیران، تبعیض در سازمان، منابع انسانی ناکارآمد، انتصابات ناشایست و سبک رهبری و مدیریت

نامناسب در بالاترین سطح سلسله مراتب قرار می‌گیرند و این بدان معناست که این عوامل به شدت تحت تاثیر سایر عوامل قرار داشته و اثرگذاری کمی بر روی سایر عوامل دارند. همچنین با توجه به نتایج، وابستگی به دولت در پایین‌ترین سطح مدل قرار گرفت. در واقع این عامل از تاثیرگذاری بالایی برخوردار است به نحوی که بر کلیه ابعاد دیگر تاثیر می‌گذارد و فقط از مفاهیم زیر مجموعه خود تاثیر می‌پذیرد. کوچک‌ترین تغییر در عامل فوق منجر به ایجاد تغییر در عناصر مرتبط مدل می‌گردد. به‌طور کلی می‌توان بیان داشت که هرچه عامل‌ها در سطوح پایین قرار داشته باشند، تاثیرات بیشتری بر کلیه عناصر مرتبط در سیستم دارند و به عنوان مبنای مدل پژوهش هستند. همانطور که مشخص گردیده است با توجه به اینکه ادارات ورزش و جوانان ماهیتی دولتی دارند و تماماً وابسته به دولت هستند، این وابستگی سبب می‌گردد که تمامی عوامل تحت تاثیر آن قرار گیرند.

با توجه به نتایج حاصل، توزیع عوامل شناسایی شده موثر بر آنومی سازمانی در ماتریس قدرت نفوذ-وابستگی قابل رویت است. دسته‌ی اول شامل «متغیرهای خودمختار» است که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف می‌باشند. این عوامل تاحدودی از سایر عوامل مجزا هستند و ارتباطات کمی دارند. در پژوهش حاضر متغیری در این دسته قرار نگرفت. «متغیرهای وابسته» دومین دسته هستند که دارای قدرت نفوذ کم، ولی وابستگی شدید هستند. در پژوهش حاضر متغیری در این دسته قرار نگرفت. دسته سوم «متغیرهای پیوندی» هستند که دارای قدرت نفوذ و وابستگی زیادی هستند. در پژوهش حاضر متغیرهای فرهنگ سازمانی نامناسب، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، سنت‌گرایی مدیران، تبعیض در سازمان، منابع انسانی ناکارآمد، انتصابات ناشایست و سبک رهبری و مدیریت نامناسب در این دسته قرار گرفتند. در واقع هر گونه عاملی بر این متغیرها اعمال شود سبب تغییر سایر متغیرها می‌شود. چهارمین دسته شامل «متغیرهای مستقل» هستند که دارای قدرت نفوذ قوی، ولی وابستگی ضعیف می‌باشند. این دسته به عنوان زیربنای مدل عمل می‌کند و اصطلاحاً عوامل کلیدی نامیده می‌شوند و برای شروع کارکرد سیستم باید در وهله اول بر آن‌ها تاکید کرد. وابستگی به دولت در این دسته قرار گرفت.

مدل ساخته شده با استفاده از رویکرد ISM نشان می‌دهد که وابستگی به دولت از بین عوامل شناسایی شده بر سایر عوامل بیشترین تاثیرگذاری را دارد که باید توسط مدیران مورد توجه ویژه قرار بگیرد و با توجه به ماتریس قدرت نفوذ-وابستگی سایر عوامل نیز ارتباط نزدیکی با یکدیگر داشته و تغییر در هر کدام از آن‌ها می‌تواند باعث تغییر سایر عوامل گردد.

۴-۵. پیشنهادات کاربردی برخاسته از پژوهش

- ✓ با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود که فرآیند اجتماعی‌سازی و جامعه‌پذیری سازمانی مورد توجه ویژه قرار گیرد. سازمان‌ها باید کارمندان جدید خود را با ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای درون سازمانی تطبیق دهند و اطلاعات، دانش و مهارت‌های لازم برای ایفای نقش سازمانی را به آن‌ها آموزش دهند.
- ✓ با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، به سازمان‌های ورزشی علی‌الخصوص ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که با تدوین ضوابط و کدهای رفتاری شفاف، ارزش‌های کاری و هنجارهای مشترک را برای کارمندان خود تعریف کنند. این ادارات می‌توانند با استفاده از کارگاه‌های آموزشی ضمن خدمت و غنی، به همراه تبلیغات مناسب، ارائه کاتالوگ‌ها و یا بروشورها هنجارهای سازمانی را به کارکنان خود آموزش دهند.
- ✓ تبعیض و نابرابری در سازمان باعث می‌شود توانمندی و توانایی‌های کارکنان نادیده گرفته شده و این احساس در نگرش‌ها و قضاوت‌های کارکنان متجلی گردد؛ از این رو به مدیران ادارات ورزش و جوانان توصیه می‌شود که برای جلوگیری از بروز آنومی، آشفتگی و بی‌نظمی در سازمان مسئله تبعیض را به‌طور جدی مورد توجه قرار دهند و به نحو مطلوبی نسبت به رفع و برطرف نمودن آن در سازمان اقدام نمایند.
- ✓ با توجه به فاصله ارتباطی زیادی که بین سطح مدیریت و کارکنان در ادارات ورزش و جوانان وجود داشته و این فاصله و عدم ارتباط صمیمانه با کارمندان سبب انشقاق این دو سطح از یکدیگر گشته، پیشنهاد می‌شود که با برگزاری برنامه‌های تفریحی خارج از اداره (از جمله پیاده‌روی، گلگشت، کوه‌نوردی) زمینه ارتباط نزدیک و صمیمانه و انسانی بین مدیریت و کارکنان فراهم شود.
- ✓ با توجه به اینکه یکی از عوامل ایجادکننده آنومی در ادارات عدم شایسته‌سالاری است، لذا به مدیران ادارات پیشنهاد می‌شود که افراد را بر اساس صلاحیت‌های مندرج در شرح شغل به کار گیرند و مسیر شغلی مناسبی را برای پیشرفت کارمندان ایجاد تا مباحث لابی‌گری و پارتی بازی مانع اجرای ضوابط و مقررات صحیح و مطلوب نشود.
- ✓ با توجه به اینکه یکی دیگر از عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی عدم تعهد به کار و مسئولیت‌گریزی می‌باشد، به ادارات پیشنهاد می‌گردد که در راستای افزایش تعهد در کار، راهکارهایی مانند تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری،

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

✓ با توجه به اینکه برخی مدیران ادارات ورزش و جوانان فاقد تحصیلات و تجربه کاری مرتبط با سازمان‌های ورزشی هستند، توصیه می‌گردد مدیرانی برای تصدی این ادارات منصوب شوند که دارای تحصیلات و تجارب کاری مرتبط باشند.

✓ با توجه به وجود رقابت‌های ناسالم، چالش‌های بین فردی، تضییع حقوق افراد، اختلافات درون سازمانی و غیره که در سازمان وجود دارد پیشنهاد می‌گردد مدیران در جهت ایجاد آرامش و امنیت شغلی در کارمندان اقداماتی را جهت رفع یا کاهش موارد مطرح شده به عمل آورند.

✓ با توجه به وجود قانون‌گریزی در برخی از افراد سازمان، باید توجه کافی به ابعاد اجتماعی شامل قانون‌مداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و غیره در مجموعه افراد سازمان انجام شود.

۵-۵. پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

✓ به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که از سایر شیوه‌های مدل‌سازی و روش‌های آماری جهت بررسی عوامل موثر بر آنومی ادارات ورزش و جوانان استفاده نمایند.

✓ با توجه به شناسایی و سطح‌بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی در این پژوهش و عدم پرداخت مناسب به ارائه راهکار، پیشنهاد می‌گردد پژوهشی جهت ارائه راهکارهایی عملی برای کاهش آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان کشور انجام شود.

✓ پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه این پژوهش در سایر سازمان‌های دولتی و حتی خصوصی انجام شود و نتایج به دست آمده مورد مقایسه و ارزیابی قرار گیرد.

✓ پیشنهاد می‌شود تا مدل ارائه شده در این پژوهش با تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزارهای پی‌ال‌اس، لیزرل و ایموس مورد بررسی و آزمون قرار گیرد.

منابع

۱. آزاد ارمکی، تقی. (۱۳۷۷). "بررسی مسائل اجتماعی"، تهران، جهاد.
۲. اسلامی بناب، سیدرضا. (۱۳۸۸). "بررسی امنیت اجتماعی و برخی عوامل مرتبط با آن"، پایان نامه کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد تبریز.
۳. اسماعیل پور، رضا؛ خداداد حسینی، سید محمد؛ الهی، شعبان. (۱۳۸۴). "طراحی و تبیین طرح ساختاری متناسب با فناوری اطلاعات"، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۰، ۴۴-۱.
۴. بازرگان، عباس. (۱۳۸۷). "مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته"، رویکردهای متداول در علوم رفتاری، جلد اول، تهران: نشر دیدار، ۱۸۴.
۵. بوریل، گیسون؛ مورگان، گارت. (۱۹۸۵). "نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان"، مترجم: محمدتقی نوروزی. (۱۳۹۰)، چاپ سوم، انتشارات سمت، تهران.
۶. بیرو، آلن. (۱۹۶۶). "فرهنگ علوم اجتماعی"، ترجمه باقر ساروخانی (۱۳۸۰)، تهران: نشر فکوهی.
۷. پنجه پور، نسرين. (۱۳۸۱). "عوامل اجتماعی موثر بر آنومی در بین دانش آموزان"، آموزه، شماره ۱۵.
۸. جلالی جواران، مرتضی؛ جلالی جواران، محسن. (۱۳۸۹). "نتایج حاصل از توانمندسازی کارکنان در سازمان"، عصر مدیریت، شماره ۱۴، ۱۲۵-۱۲۰.
۹. جوادی، حسن؛ علمی، محمود؛ صباغ، صمد. (۱۳۹۱). "بررسی عوامل موثر اجتماعی در احساس آنومی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد تبریز"، مطالعات جامعه‌شناسی، شماره ۱۴، ۴۵-۲۹.
۱۰. چلبی، مسعود. (۱۳۷۵). "جامعه‌شناسی نظم"، تهران، نی.
۱۱. حاتم، ناهید؛ کشتکاران، ویدا؛ نبیئی، پریرسا. (۱۳۹۱). "رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس آنومی در زنان شاغل در بیمارستان"، مجله پژوهشی حکیم، شماره ۳، ۲۱۷-۲۵۸.
۱۲. حیدری، آرش. (۱۳۸۹). "بررسی عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی موثر بر احساس آنومی (مورد مطالعه: دبیرستان‌ها و مراکز پیش‌دانشگاهی شهر اهواز)"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۱۳. حیدری، آرش؛ ستوده ناورودی، سید امید؛ شادمان فخرآبادی، اعظم؛ نمازی، مرجان. (۱۳۹۱). "آنومی یا آشفتگی اجتماعی: علل و پیامدها"، همایش ملی اشتغال، نظم و امنیت، تهران.
۱۴. خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۰). "روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی"، نشر بازتاب، ۴۶۸-۱.
۱۵. دفلور، ملوین. (۱۹۲۳). "مبانی جامعه‌شناسی"، ترجمه حمید خضرنجات (۱۳۷۱)، چاپ اول، شیراز: مرکز نشر دانشگاه شیراز.

۱۶. رایبیز، استیفن پی. (۱۹۸۳). "تئوری و طراحی ساختار سازمان"، ترجمه الوانی و دانایی فر (۱۳۹۴)، تهران: انتشارات صفار، چاپ سوم.
۱۷. رفیع پور، فرامرز. (۱۳۷۷). "توسعه و تضاد"، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۸. رفیع پور، فرامرز. (۱۳۷۸). "آنومی یا آشفتگی اجتماعی، پژوهشی در زمینه پتانسیل آنومی در شهر تهران"، تهران: انتشارات سروش.
۱۹. ساروخانی، باقر. (۱۳۸۰). "درآمدی بر دایرةالمعارف علوم اجتماعی"، تهران، کیهان، چاپ سوم، ج ۱.
۲۰. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۳). "روان‌شناسی کار: کاربرد روان‌شناسی در کار"، سازمان و مدیریت، تهران: نشر ویرایش.
۲۱. ستوده، هدایت‌الله. (۱۳۷۳). "مقدمه‌ای بر آسیب‌شناسی اجتماعی"، تهران، آوای نور، چاپ دوم.
۲۲. ستوده، هدایت‌الله. (۱۳۸۳). "مقدمه‌ای بر آسیب‌شناسی اجتماعی"، آوای نور، تهران.
۲۳. ستوده، هدایت‌الله. (۱۳۸۶). "آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات)"، چاپ هجدهم، انتشارات آوای نور، تهران.
۲۴. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۸۸). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.
۲۵. سفیدچیان، سلمان. (۱۳۹۵). "طراحی الگویی برای آنومی سازمانی"، رساله دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
۲۶. سفیدچیان، سلمان؛ مظلومی، نادر؛ صالحی صدقیانی، جمشید. (۱۳۹۶). "الگویی از آنومی سازمانی و عوامل ایجاد کننده آن"، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۴، ۱۳۰-۱۰۷.
۲۷. شایان‌مهر، علیرضا. (۱۳۷۷). "دایرةالمعارف تطبیقی علوم اجتماعی"، تهران، کیهان، ج ۱.
۲۸. شیانی، ملیحه؛ محمدی، محمدعلی. (۱۳۸۶). "تحلیل جامعه‌شناختی احساس آنومی اقتصادی در میان جوانان"، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۲۵، ۳۷-۱۱.
۲۹. شیخوندی، داور. (۱۳۷۶). "جامعه‌شناسی انحرافات و مسائل جامعه‌ی ایران"، تهران: نشر قطره، چاپ دوم، ۲۶-۱.
۳۰. طالبی، ابوتراب؛ امینی، سعیده؛ طلوع پارسا، فرید. (۱۳۹۴). "بررسی تاثیر احساس آنومی بر امکان کنش ارتباطی"، شماره ۱، ۷۰-۵۱.
۳۱. عباس‌زاده، محمد؛ علیزاده اقدام، محمدباقر؛ اسلامی بناب، سیدرضا. (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و آنومی اجتماعی"، مطالعات و تحقیقات اجتماعی، شماره ۱، ۱۷۲-۱۴۵.

۳۲. عباسی، همایون؛ خانمرادی، سعید؛ عیدی، حسین. (۱۳۹۵). "آسیب‌شناسی راهبردی اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه در حوزه ورزش بر اساس مدل SWOT"، مدیریت ورزشی، شماره ۶، ۹۰۵-۸۹۱.
۳۳. عباسی، همایون؛ صیادی، فاطمه؛ عیدی، حسین؛ صیادی، مهین. (۱۳۹۴). "پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس سکوت سازمانی"، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۷، ۱۱-۱۸.
۳۴. علی‌اکبری، اسماعیل؛ اکبری، مجید. (۱۳۹۶). "مدل‌سازی ساختاری-تفسیری عوامل موثر بر زیست‌پذیری کلان شهر تهران"، برنامه‌ریزی و آمایش فضا، دوره ۲۱، شماره ۱، ۳۱-۱.
۳۵. عیدی‌پور، کامران؛ زردشتیان، شیرین؛ جمشیدی، عزت‌الله؛ امیری، جهان. (۱۳۹۲). "پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور بر اساس سبک رهبری خدمتگزار"، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۲، ۱۲۰-۱۱۳.
۳۶. فراهانی، ابوالفضل؛ کاشف، میرمحمد؛ غلامزاده یامچی، ایوب؛ خدادادی، محمد رسول. (۱۳۹۳). "ارتباط مدیریت کیفیت جامع و بهره‌وری در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی"، مدیریت ورزشی، شماره ۶، ۱۷-۱.
۳۷. کوثری، مسعود. (۱۳۸۶). "نظریه‌های آنومی اجتماعی"، چاپ اول، نشر سلمان، تهران.
۳۸. کوثری، مسعود. (۱۳۸۱). "آنومی سیاسی در اندیشه دورکیم"، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۱۹، شماره ۱، ۵۴-۳۲.
۳۹. کوزر، جانسون؛ هری، روزنبرگ. (۱۹۸۹). "نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی"، ترجمه فرهنگ ارشاد (۱۳۸۷)، تهران: انتشارات نی.
۴۰. کوزر، لوئیس. (۲۰۰۳). "زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی"، ترجمه: محسن ثلاثی (۱۳۹۳)، انتشارات علمی، تهران.
۴۱. کوئن، بروس. (۱۹۷۹). "مبانی جامعه‌شناسی"، ترجمه غلام عباس توسلی و رضا فاضل (۱۳۹۵)، چاپ بیست و پنجم، تهران: انتشارات سمت.
۴۲. کیویستو، پیتر. (۲۰۰۹). "اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی"، مترجم: منوچهر صنوبری کاشانی (۱۳۹۰)، چاپ هشتم، نشر نی، تهران.
۴۳. گل پرور، محسن؛ نادى، محمدعلی. (۱۳۸۹). "بی‌هنجاری سازمانی در ارتباط با نگرش‌های اعضای هیئت علمی"، مجله علوم اجتماعی، دوره هفتم، شماره اول، ص ۱۵۹-۱۴۱.
۴۴. مرتون، رابرت. (۱۹۷۱). "مشکلات اجتماعی و نظریه جامعه‌شناختی"، نوین تولایی (۱۳۸۵)، تهران، امیرکبیر.

۴۵. مظفر، حسین؛ ذکریایی، منیژه؛ ثابتی، مریم. (۱۳۸۸). "آنومی فرهنگی و اعتیاد به مواد مخدر"، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، شماره ۴، ۳۳-۴۹.
۴۶. مظلومی، نادر؛ سفیدچیان، سلمان. (۱۳۹۴). "بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل‌گیری آنومی سازمانی با رویکرد کیفی"، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۲، ۱-۲۶.
۴۷. موسوی، سید نجم‌الدین؛ شریعت‌نژاد، علی؛ عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۵). "شناسایی و اولویت‌بندی ایجادکننده آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از فن دلفی فازی"، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال چهارم، شماره شانزدهم، ۱۴۲-۱۲۹.
۴۸. نبوی، سید عبدالحسین. (۱۳۸۵). "مقایسه نظریه‌های کوهن و میلر در زمینه بزهکاری نوجوانان و کاربرد آن در جامعه ایران"، فصلنامه توسعه انسانی، دوره اول، شماره اول پاییز.
۴۹. هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ رضاییان، علی؛ طبرسا، غلامعلی. (۱۳۹۳). "ارائه مدل مدیریت رفتارهای کاری نابهنجار بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، مدیریت سازمان‌های دولتی، سال دوم، شماره هفتم، ص ۶۵-۸۸.
۵۰. همتی‌نژاد، مهرعلی؛ حمیدی، مهرزاد؛ مدنی، سید مهدی؛ میرزایی کالار، اکبر. (۱۳۹۱). "مطالعه آمادگی کارمندان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی، غربی و اردبیل در پذیرش مدیریت کیفیت جامع"، مدیریت ورزشی، شماره ۱۴، ۱۳۸-۱۲۳.
۵۱. هوی، وین؛ جی میسکل، سیسیل. (۲۰۰۷). "تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی"، ترجمه میر محمد سید عباس‌زاده (۱۳۸۷)، ارومیه: نشریه آگاه، ۲۵۹.
۵۲. الهیان کیکانلو، لیلی. (۱۳۹۵). "نقش آنومی سازمانی در رابطه با نگرش کارکنان: آیا هویت سازمانی متغیر اثرگذاری است؟"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.

53. Allen, B.H., Lafollte, W. R. (1977). "perceived organizational structure and alienation among management trainees". *Academy of management journal*, 20(2): 341-334.
54. Bjarnason, thoroddur. (2009). "Anomie Among European Adolescents: Conceptual and Empirical Clarification of a Multi level Sociological Concept", *sociological forum*, 24(1):321-339.
55. Chandramowli, S., Transue, M., & Felder, F. A. (2011). Analysis of barriers to development in landfill communities using interpretive structural modeling. *Habitat International*, 35(2), 246-253.
56. Choi, Y. H., Myung, J. K., & Kim, J. D. (2018). The Effect of Employees' Perceptions of CSR Activities on Employee Deviance: The Mediating Role of Anomie. *Sustainability*, 10(3), 601.

57. Cohen, D. V. (1993). Creating and maintaining ethical work climates: Anomie in the workplace and implications for managing change. *Business Ethics Quarterly*, 343-358.
58. Corbin, J., & Strauss, A. (2008). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory.
59. Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., and Hoegl, M. (2004), "Cross-national differences in manager's willingness to justify ethically suspect behaviors: a test of institutional anomie theory", *Academy of Management Journal*, Vol. 47, No. 3, 411–42.
60. 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*, 1, 381- 393.
61. Durkheim, emile. (1966). Suicide. Translated by Spaulding, John A and George simpdon. NY: FREE PRESS.
62. Eisenbeiss, S. A., Van Knippenberg, D., & Fahrbach, C. M. (2015). Doing well by doing good? Analyzing the relationship between CEO ethical leadership and firm performance. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 635-651.
63. Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European journal of work and organizational psychology*, 19(4), 409-441.
64. Formiga, N., de Oliveira Fleury, L. F., Fandiño, A. M., & de Souza, M. A. (2016). Empirical Evidence of an Organizational Anomie the Measure in Brazilian Workers. *Revista de Psicología*, 18(1). 134-149.
65. Godkin, L., Alcorn, S. (2009). "Overcoming Organizational Inertia", *Journal of Applied Business and Economics*, 13(2):246.
66. Hodson, R. (1999). Organizational anomie and worker consent. *Work and occupations*, 26(3), 292-323.
67. Johnson, J. L., Martin, K. D., and Saini, A. (2011), "Strategic Culture and Environmental Dimensions as Determinants of Anomie in Publicly-Traded and Privately-Held Firms", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 21, No. 3, pp. 473- 502.
68. Johnson, P., & Duberley, J. (2011). Anomie and culture management: reappraising Durkheim. *Organization*, 18(4), 563-584.
69. Kalekin-Fishman, D. (2006). "Studying Alienation: Toward a Better Society?", *Kybernetes*, Vol. 35, No. 3/4, pp. 522– 530.
70. Kendall, J. (1999). Axial coding and the grounded theory controversy. *Western journal of nursing research*, 21(6), 743-757.
71. Kennedy, E., & Daim, T. U. (2010). A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech

- engineering environment. *Evaluation and program planning*, 33(4), 468-476.
72. Kool, M., & van Dierendonck, D. (2012). Servant leadership and commitment to change, the mediating role of justice and optimism. *Journal of Organizational Change Management*, 25(3), 422-433.
 73. Mahony, D. F., Hums, M. A., Andrew, D. P., & Dittmore, S. W. (2010). Organizational justice in sport. *Sport Management Review*, 13(2), 91-105.
 74. Manrique de Lara, P.Z., & Espino Rodríguez, 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.
 75. 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*, Vol. 14, No. 2, 88- 97.
 76. 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.
 77. Merton, Robert K. (1968). *Social theory and social structure*. Newyork: free press.
 78. Morrison, wayne. (1995). "Theoretical Criminology from Modernity to Post Modernism", London Cavendish publishing criminology from modernity to post modernism" London Cavendish publishiry.
 79. Muftic, lisar. (2006). Advancing institutional anomie theory: a micro. *International journal of offender therapy and comparative criminology* vol. 50.
 80. Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Muhammed, R S. (2013). Organizational culture and climate. In I. B. Weiner, N. Schmitt, & S.W. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, 643–676.
 81. Ravi, V., & Shankar, R. (2005). Analysis of interactions among the barriers of reverse logistics. *Technological Forecasting and Social Change*, 72(8), 1011-1029.
 82. Siegel, larry. S. (1998). *Criminology west wadsworth publishing company*.
 83. Singh, M. D., & Kant, R. (2008). Knowledge management barriers: An interpretive structural modeling approach. *International Journal of Management Science and Engineering Management*, 3(2), 141-150.

84. 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.
85. Soti, A., Shankar, R., & Kaushal, O. P. (2010). Modeling the enablers of Six Sigma using interpreting structural modeling. *Journal of Modelling in Management*, 5(2), 124-141.
86. Thorlindsson, Thorofur., & Bjarnuson, Thoroddur. (1998), "modeling durkheim on the micro level: a study of youth suicidality" *American sociological review*, vol. 63 February: 94- 110.
87. Torgler, B. (2007). "Trust in International Organization, Australia, university of Technology.
88. Tsahuridu, E. E. (2009). An exploration of factors affecting anomia at work, 6th CriticalManagement Studies Conference, University of Warwick, UK.
89. Tsahuridu, E. E. (2011). "An exploration of factors affecting anomia at work", *Journal of Business Ethics*, Vol. 99, pp. 297- 305.
90. Warfield, J. (2005). "Developing interconnection matrices in structural modeling. IEEE Transactions on Systems". *Man and Cybernetics*, 4(1), 81-67.
91. Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Guerra-Báez, R. M. A. (2016). "Study of Why Anomic Employees Harm Co-workers: Do Uncompassionate Feelings Matter?". *Journal of Business Ethics*, 1-16.

Abstract

The aim of the present study was to “identify and prioritize the factor affecting organizational anomie of sport and youth offices by using interpretive structural modeling (ISM)”. The method of the study was of exploratory mix method and was practical in terms of aim. In order to collect data, two approaches of interview and questionnaire were used. The statistical population of the current study was comprised of managers, deputies and employees of sport and youth offices of counties of Razavi Khorasan and North Khorasan provinces (totally 325 persons). In order to conduct interview and acquire the necessary detailed information regarding the intended issue in qualitative stage, 15 persons from the statistical population were chosen as statistical sample by using snowballing method. Furthermore, in quantitative stage, ISM questionnaire were completed by 15 persons of the research population. In qualitative stage, 36 primary code were extracted, which were further reduced by 8 main items in axial coding. These items were inappropriate leadership and management style, inappropriate appointments, inefficient human resources, organizational discrimination, dependency on government, managers' traditionalism, weakness in professional ethics and inappropriate organizational culture. The results of ISM showed that factors influencing organizational anomie were divided into two levels; the first level included inappropriate leadership and management style, inappropriate appointments, inefficient human resources, organizational discrimination, managers' traditionalism, weakness in professional ethics and inappropriate organizational culture, and the second one consisted of dependency on government. The difference between these two levels is related to their effectiveness, so that factor belonging to the second level had high effectiveness and affects all other aspects. Moreover, factors belonging to the first level are affected by the factor of the second level and have low effect on other aspects. Since organizational anomie leads to disorder and chaos in sport and youth offices, related managers are recommended to take especial measures for reducing items that lead to anomie.

Keywords: Anomie, Sport and Youth Offices, Organizational Disorder, ISM



Shahrood University of Technology

Faculty of Physical Education & Sport Sciences

MA. Thesis in Sport Management

**Identify and Prioritize the Factor Affecting Organizational
Anomie of Sport and Youth Offices by Using Interpretive
Structural Modeling**

By: Forogh Abdi

Supervisor:

Dr. Seyed Reza Hosseini Niya

January 2019