

افول اخلاق سازمانی: ارائه مدل سه شاخگی آنومی سازمانی

حامد تازی^۱، دکتر مهران مختاری بایج کلائی^{۲*}، دکتر داود کیا کجوری^۲
 ۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی رفتار سازمانی، واحد چالوس، مازندران، ایران.
 ۲. گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
 (تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۷)

چکیده

زمینه: آنومی سازمانی در برگیرنده فرایندهایی است که از طریق آن، هنجارهای اخلاقی در سازمان مختل شوند یا هنجارهای فرهنگی خاصی که خودمحموری را مجال می دهند، شیوع یابند. هدف تحقیق حاضر ارائه مدل سه شاخگی آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران است.

روش: پژوهش حاضر در زمره پژوهش های آمیخته اکتشافی بود. در بخش کیفی از روش تحلیل محتوای متنی و دلفی برای ساخت پرسشنامه استفاده شد. جامعه بخش تحلیل محتوا شامل اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان نامه های مرتبط با این حوزه بودند که ۴۹ منبع به عنوان نمونه استفاده شد و سپس از جامعه خبرگان و کارشناسان سازمان های دولتی ایران ۱۰ نفر با روش گلوله برفی انتخاب شدند. ابزار مصاحبه بود و داده ها با روش کد گذاری تحلیل شدند. در بخش کمی جامعه کارشناسان سازمان های دولتی ایران بودند که نمونه ای به حجم ۳۸۴ نفر از میان آنها با روش تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود. برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و مدل معادلات ساختاری برای بهره گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و SMART-PLS صورت گرفت.

یافته ها: نتایج بخش کیفی نشانگر ۳ سازه، ۱۳ بعد و ۸۱ گویه بود. نتایج بخش کمی حاکی از این بود که پرسشنامه از روایی و پایایی لازم برخوردار است و مدل تحقیق برازش مناسبی دارد.

نتیجه گیری: عوامل محتوایی، رفتاری و زمینه ای سه شاخه ی مؤثر در آنومی سازمانی و عدم پیروی از هنجارهای اخلاقی در سازمان می باشند.

کلیدواژگان: هنجارهای اخلاقی سازمان، آنومی سازمانی، مدل سه شاخگی

سر آغاز

اصطلاح آنومی به یونان باستان بر می گردد اما در اواخر قرن نوزدهم توسط جامعه شناس فرانسوی درکهایم رواج پیدا کرد. از نظر ریشه شناسی از کلمه یونانی anomos گرفته شده است که به معنای بی قانونی است. فرهنگ لغت آن را چنین تعریف می کند: «عدم وجود استانداردهای اخلاقی^۳ یا اجتماعی معمول در یک فرد یا گروه». کارلوس نینو حقوقدان آرژانتینی، مفهوم آنومی را فراتر از معنای اختصاص داده شده توسط جامعه شناسان گسترش داد. او آنومی را به عنوان «غیرقانونی مکرر» یا «زندگی در خارج از قانون» تعریف کرد. نینو بین آنومی نهادی و اجتماعی تفاوت قائل شد. مورد اول مربوط به اقدامات مقامات اجرایی و دولت و رفتارهای بدعی است (۵). در متون فلسفه کلاسیک و متون مذهبی یونان، از آنومی به عنوان بی نظمی و زیاده روی و معصیت و شرارت استفاده شده است.

سازمان پدیده ای اجتماعی متشکل از افراد و گروه هایی است که برای دستیابی به اهدافی مشترک گرد هم آمده اند (۱). امروزه بسیاری از مدیران دریافته اند که سرمایه انسانی مهمترین و برجسته ترین سرمایه سازمانی است (۲) و مزیت رقابتی پایدار سازمان ها در گرو سرمایه های انسانی^۱ و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و نیل به اهداف سازمانی را با تحقق اهداف فردی خود هم سو بدانند که این امر سازمان ها را ملزم به ایجاد شرایطی بستر ساز برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظایف کاری در سازمان می کند (۳). یکی از مباحث مهم در حوزه سازمان و مدیریت منابع انسانی بحث آنومی سازمانی^۲ است. سازمان ها به عنوان پدیده های اجتماعی می توانند دچار بی هنجاری، آشفتگی، بی نظمی و آشوب شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می شود (۴).



چنانچه با این نگرش وارد حوزه کار شوند بالطبع ظرفیت های انگیزشی برای افزودن بر فضایل فردی در آنها رشد می کند و موجب می شود که سازمان نیز از چنین بینش و نگرشی رشد یافته و تعالی یابد. اگر نیروی انسانی با نگرش خدمت رسانی وارد حوزه سازمانی شود، هم احساس مفید بودن در او تقویت می شود و هم مشتریان سازمانی رضایت کافی را به دست خواهند آورد (۱۱ و ۱۲).

در شرایط انومیک، به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعارض میان آنها و حتی پدید آمدن عرصه‌هایی فاقد هنجارهای روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و سازمانی پدید می آید که طی آن الگوها به خوبی راهنمای رفتارهای کارکنان نیستند؛ به عبارت دیگر، در این شرایط، اختلال، تعارض، ناپایداری هنجارها و در برخی زمینه‌ها، بی هنجاری به وضوح قابل مشاهده است (۱۳). به عبارت دیگر می‌توان گفت که چون سازمان بر اساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین کننده رفتار، در کنش متقابل میان کارکنان هستند، پیروی از آنها موجب تعادل و نظم در سازمان می‌گردد (۱۴). در شرایط انومیک به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعارض میان آنها و حتی پدید آمدن عرصه های فاقد هنجارهای روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و سازمانی به وضوح قابل مشاهده است (۱۵). از این رو ضرورت دارد تا به شناسایی و تعیین ابعاد انومی سازمانی پرداخته شود و بدیت ترتیب علل افول اخلاق سازمانی مورد توجه قرار گیرد. از این رو پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل سه شاخگی انومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران شکل گرفت .

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد و از طرفی دیگر؛ با توجه به اینکه در این تحقیق از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه و مصاحبه استفاده می شود، می‌توان بیان کرد که بر اساس ماهیت و روش، یک تحقیق توصیفی-پیمایشی است. همچنین در این تحقیق از روش آمیخته (کمی-کیفی) جهت تحلیل داده‌ها استفاده شده است .

در بخش کیفی از روش تحلیل محتوای متنی و دلفی برای ساخت پرسشنامه استفاده شد. جامعه بخش تحلیل محتوا شامل اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان نامه های مرتبط با این حوزه بودند که ۴۹ منبع به عنوان نمونه استفاده شد و سپس از جامعه خبرگان و کارشناسان سازمان های دولتی ایران که همگی عضو هیأت علمی، دارای مدرک دکتری مرتبط و آشنا کامل با مباحث انومی سازمانی بودند ۱۰ نفر با روش گلوله برفی انتخاب شدند. ابزار مصاحبه عمیق بود و داده ها با روش کد گذاری تحلیل شدند. در بخش کمی جامعه کارشناسان سازمان های دولتی ایران بودند که نمونه‌ای به حجم ۳۸۴ نفر از میان آنها با روش تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بخش کیفی بود. پرسشنامه به صورت بسته استفاده شد. تهیه و تنظیم پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت انجام شد. در ادامه؛ از روش اعتبار یا

گویو یائو از انومی به عنوان فقدان قانون ثابت یاد می کند. انومی به یک وضعیت محیطی گفته می شود که در آن جامعه نتواند از نظر مقررات و محدودیت های کافی نسبت به اهداف و خواسته های تک تک اعضای خود اعمال کند و آنها را در وضعیت ناامیدی قرار دهد. انومی حالتی است که در آن قواعد اجتماعی (هنجارها) برای عاملان الزام آور نیستند و پیروی از آن ها برای ایشان مطلوبیتی ندارد. از این رو سازمان های انومیک می توانند به عنوان مجموعه ای که در تعیین حداقل هنجارهای شغلی مشترک موفق نیستند، تعریف شوند (۶). انومی سازمانی در بر گیرنده فرایندهایی است که از طریق آن، هنجارهای اخلاقی در سازمان مختل شوند یا هنجارهای فرهنگی خاصی که خودمحموری را مجال می دهند، شیوع یابند. می توان نظریه انومی را به حوزه های سازمان و مدیریت تسری داد. اولین مطالعات در حوزه انومی سازمانی به سال ۲۰۰۰ بر می‌گردد. انومی سازمانی مبین حالتی است که قواعد رفتاری و هنجارها در سازمان شکسته شده یا سازمان در طول دوره‌ای از تغییرات سریع، کارآمدی خود را از دست می دهد. وقتی در حوزه ای کلان مانند وضعیت سازمان نزد کارکنان احساس بی هنجاری و بی نظمی اتفاق می‌افتد، پیش از هر اتفاق دیگری، شکلی از سرایت اثر بی هنجاری سازمانی در ادراکات گروهی و تیمی اتفاق می‌افتد. به لحاظ نظری، وقوع گسست و تعارض بین هنجارهای گروهی غیر رسمی با هنجارهای سازمانی رسمی^۴، از طریق سازوکارهای فشار روانی اجتماعی در محیط های کار به خوبی قابل تبیین است. 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. پیروی از ناهنجاری های سازمان موجب به وجود آمدن رفتارهای کاری نابهنجار می شود. رفتار کاری نابهنجار نوعی رفتار داوطلبانه است که هنجارهای سازمانی را نقض می کند. این اقدامات باعث کاهش بهره‌وری سازمان و افراد می شود. در وضعیت بی هنجاری، رجحان‌ها و ارزش‌های مورد تأکید کارکنان در تضاد با ارزش‌ها و رجحان‌های سازمان قرار می گیرد و به این ترتیب، بستری برای رخداد رفتارهای نامطلوب فراهم می شود (۷). گاهی منابع انسانی، نارضایتی خویش را در استعفا، بازخرید کردن و تقاضای انتقال نشان می‌دهد. مدیر باید با شناخت از علت ها به رفع آنها و حفظ منابع انسانی^۵ موثر خویش اقدام کند ولی آنچه در مورد خود منابع انسانی در سازمان مطرح است بحث تفکیک نقش است (۸ و ۹). در منابع انسانی باید با آموزش مناسب، فرهنگ سازی شود تا مسایل برون سازمانی و خانوادگی را به درون سازمان منتقل نکند و بالعکس مسایل سازمانی را به بیرون و درون خانواده منتقل نکنند. این اصلی در ناهنجاری سازمانی یا انومی است که می تواند به ارتقای بهره‌وری سازمانی کمک کند. اگر فردی مسائل خانوادگی را به سازمان منتقل کند و یا بالعکس، هر دو طرف را درگیر هم می‌کند (۱۰). عامل دیگری که باید در بحث ناهنجاری سازمانی یا انومی اشاره شود آن است که فضیلت کار در منابع انسانی فرهنگ سازی شود. پرسنل باید کار را به عنوان یک فضیلت تلقی کرده و

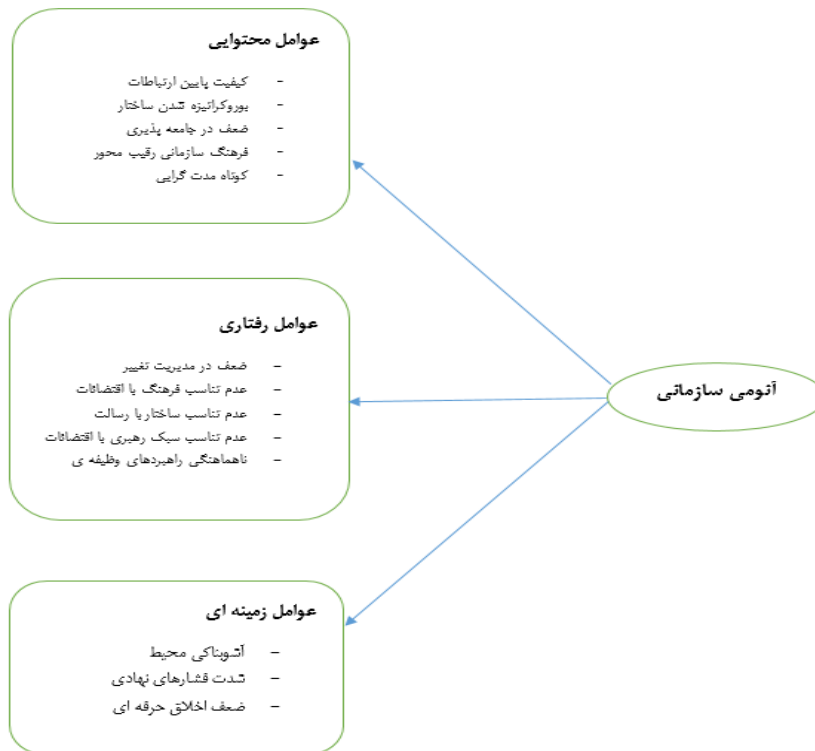
دکتر مهران مختاری با یح کلائی و همکاران: افول اخلاق سازمانی: ارائه مدل سه شاخگی آنومی سازمانی

گام سوم: شاخص های دموگرافیک و آمار توصیفی متغیرهای پرسشنامه محاسبه شد و روایی سازه و پایایی هر سازه از پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نرم افزار SMART-PLS بررسی شد.

گام چهارم: روابط میان سه بعد سه شاخگی آنومی سازمانی شامل عوامل محتوایی، رفتاری و زمینه ای بر آنومی سازمانی با استفاده از مدل معادلات ساختاری (SEM) با بهره گیری از نرم افزار SMART-PLS تعیین می شود و اهداف تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفت.

یافته ها

با استفاده از تحلیل ادبیات و متون تحقیق، شاخص های سه شاخگی آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران استخراج شدند. بر اساس تحلیل محتوای اسناد و مدارک مدل مفهومی طراحی شد که در نگاره شماره ۱ نشان داده شده است.



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

شامل زیرمعیارهای مورد نظر داده شد. سپس توسط خبرگان این حوزه که مرکب از ۱۰ نفر در نمونه انتخاب شده بودند و با کلیه امور آشنا بودند طبق روش دلفی تک تک زیرمعیارها مورد بررسی قرار گرفت.

روایی مفهومی استفاده شد و محقق با رجوع به نظر متخصصان و اساتید از جمله استاد راهنما و مشاور از روایی ابزار اندازه گیری خود، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل نموده است و برای اعتبار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آنها در قسمت یافته ها ارائه شده. برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و مدل معادلات ساختاری برای بهره گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و SMART-PLS صورت گرفت.

جهت اجرای تحقیق گام های طی شده عبارتند از:

گام اول: بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر سه شاخگی آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک شامل (اسناد بالادستی، مراجعه به سایت اینترنتی، مقالات و پایان نامه ها).

گام دوم: غربال ابعاد و گویه های مؤثر بر سه شاخگی آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران از طریق روش دلفی کیفی صورت گرفت. بر این اساس با توجه به طیف لیکرت توسط آزمون میانگین گیری و انحراف معیار مولفه ها به شناسایی عوامل مؤثر بر سه شاخگی آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران پرداخته شد.

در ادامه جهت غربال سازی گویه ها از تکنیک دلفی بهره گرفته شد. پس از غربال سازی گویه ها به ارائه مدل نهایی تحقیق پرداخته شده است. طبق این تکنیک نخست به هریک از اعضای گروه پرسشنامه ای

پاسخ ها از ضریب توافق کندال استفاده شد. یافته ها بیانگر آن است که مقدار ضریب کندال برای همه عوامل در همه راندها مدنظر بیشتر از ۰/۳ است که دلالت بر اجماع قوی خبرگان دارد. سطح معناداری برای ضریب هماهنگی کندال در همه عوامل نیز بیش از ۵٪ است که به معنای وجود توافق معنادار بین خبرگان است. بنابراین، می توان گفت که در این مرحله بین خبرگان اجماع کلی برقرار شده و تکنیک دلفی متوقف شد. گویه های نهایی برای سه شاخگی آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران در جدول (۱) ذکر شده است.

امتیازات تخصیص داده شده بین ۱ تا ۵ بود و زیرمعیارهای با امتیاز زیر ۴ حذف شدند. برطبق نتایج حاصل از راند نخست تکنیک دلفی گویه های بی بهایی خلاقیت، عدم حمایت سیاست ها و رویه های سازمان از ارزش های سازمان، فشار نهادی ذینفعی میانگینی کمتر از ۴ کسب کردند. در نتیجه در راند دوم دلفی این شاخص ها کنار گذاشته شده اند. همچنین در طی انجام راند اول و مصاحبه های نیمه ساختار یافته با خبرگان، ۳ گویه عدم ارائه بازخورد به موقع، عدم پیگیری اطلاعات ارسال شده و عدم تناسب شغل و شاغل توسط خبرگان معرفی شدند که در راند دوم دلفی لحاظ شدند. بر اساس نتایج مشاهده شده، در راند دوم دلفی تمامی گویه ها امتیاز بیشتر از ۴ کسب کرده و در نتیجه هیچ شاخصی حذف نشد و راند دلفی متوقف شد. در ادامه جهت اطمینان از

جدول ۱: شاخص های سه شاخگی آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران

نماد گویه	گویه	بعد	سازه
Q1	ضعف در بکارگیری کانال های ارتباطی غیر رسمی	کیفیت باطن ارتباطات	عوامل محتوایی
Q2	محدودیت ارتباطات عمودی		
Q3	عدم جامعیت ارتباطات افقی		
Q4	عدم ارائه بازخورد به موقع		
Q5	عدم پیگیری اطلاعات ارسال شده		
Q6	عدم تناسب سبک ارتباطی و اهداف سازمان		
Q7	بروز مشکلات در کنش های متقابل بین افراد	بوروکراتیزه شدن ساختار	
Q8	کاهش انگیزه کارکنان به دلیل سلسله مراتب خشک اداری		
Q9	عدم انعطاف سازمان در مقابل تغییرات محیطی		
Q10	وجود طرح پیچیده مبتنی بر وظایف تخصصی		
Q11	عدم توجه به سازمان های غیر رسمی درون سازمان		
Q12	عدم توجه به ساختار انسانی سازمان		
Q13	وجود بحران اعتماد عمومی در سازمان	ضعف در جامعه پذیری	
Q14	وجود بحران مشروعیت نظام		
Q15	وجود بحران مشارکت عمومی		
Q16	وجود بحران هم گرایی در جامعه		
Q17	بحران و گسست در فرآیند توسعه		
Q18	توجه بیش از حد به اقدامات رقبا		
Q19	عدم در نظر گیری ظرفیت ها و توانایی سازمان در مقایسه با رقبا	محور فرهنگ سازمانی رقیب	
Q20	پیروی محض از عملکرد رقبا		
Q21	عدم عجزین شدن سرمایه انسانی سازمان ها با کارشان		
Q22	ناهمسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی		
Q23	عدم بستر سازی برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظیفه		
Q24	عدم تمایل به انجام کارهای بلند مدت		
Q25	عدم صبر در حصول نتیجه	کوتاه مدت گرایی	
Q26	تصمیم گیری تنها در جهت دستیابی به عواید زود بازده		
Q27	فقدان رهبری معتمد		
Q28	عدم پیروان اعتمادپذیر	ضعف در مدیریت تغییر	
Q29	عدم تفکر سیستمی ^۶		
Q30	عدم درگیری مدیران در امور		

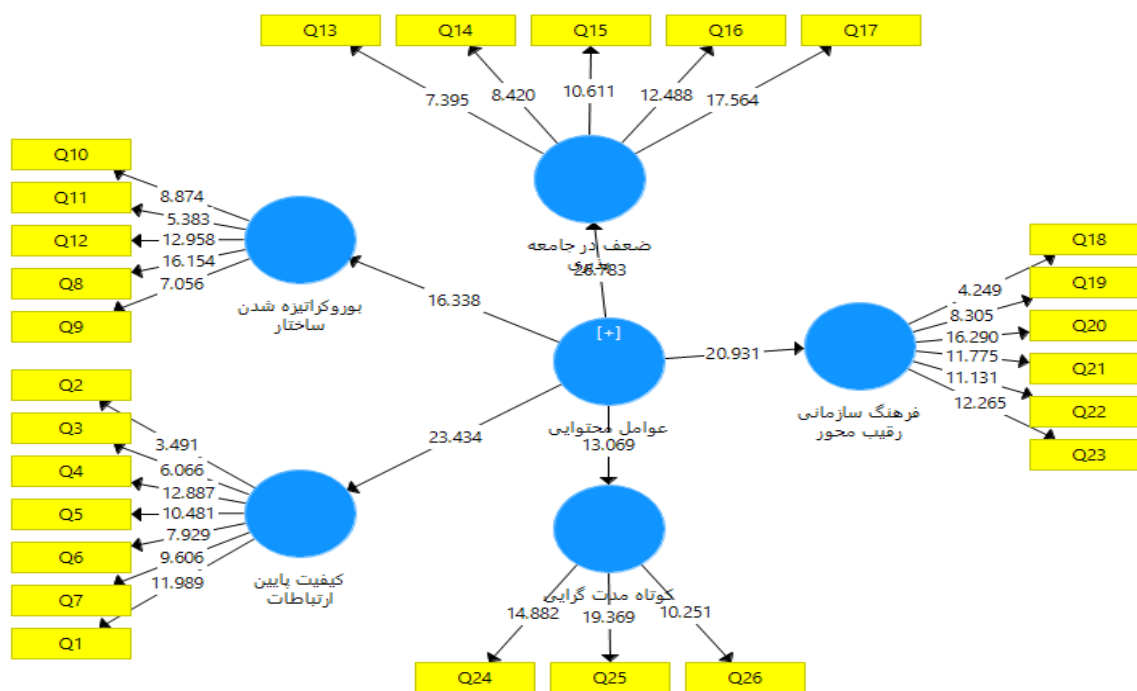
سازه	بعد	گویه	نماد گویه
عدم تناسب فرهنگ با اقتضات	عدم تناسب فرهنگ با اقتضات	خلاء قهرمانان لایق	Q31
		عدم توانایی پاسخگویی مدیریت	Q32
		عدم استفاده از فرهنگ به عنوان سیستم کنترلی و غیاب الگوهای هنجارهای در سازمان	Q33
		عدم توجه مدیریت اهمیت هنجارها به عنوان درک محیط کار و پذیرش آن	Q34
		استفاده از رویکردهای سنتی کنترل به جای چارگزینی آن با نظام های کنترل هنجاری	Q35
		تغییر مرکز ثقل کنترل از برون به درون سازمان	Q36
		وجود تعارض میان هنجارها	Q37
		عدم مشتری مداری و جلب رضایت مشتریان	Q38
		گرفتاری سازمان هایی با فرهنگ تهاجمی	Q39
		عدم تناسب تخصص، مهارت و تجربه با سمت شغلی	Q40
عدم تناسب ساختار با رسالت	عدم تناسب ساختار با رسالت	عدم تناسب شغل و شاغل	Q41
		عدم حمایت و مشارکت کارکنان	Q42
		بی توجهی به مسائل رفاهی کارکنان	Q43
		عدم شایسته سالاری ^۷ در سازمان	Q44
		عدم هماهنگی با سایر افراد سازمان	Q45
عدم تناسب رهبری با اقتضات	عدم تناسب رهبری با اقتضات	مقررات دست و پاگیر	Q46
		ساختاردهی متغیر با تحولات سیاسی	Q47
		عدم برنامه ریزی جامع منابع انسانی	Q48
		تحمیل قوانین به مدیران	Q49
		عدم توجه به شایستگی و تخصص کارکنان	Q50
ناهماهنگی راهبردهای وظیفه ای	ناهماهنگی راهبردهای وظیفه ای	فقدان شفافیت اهداف عملکردی	Q51
		عدم تناسب استراتژی و عمل	Q52
		بی توجهی و عدم تعهد مدیران به رسالت های سازمان	Q53
		فقدان یا عدم کارایی شاخص های عملکردی استاندارد	Q54
		عدم تعادل بین فرایندگرایی نتیجه گرایی	Q55
		ارزیابی عملکرد به منظور مستندسازی	Q56
		ناکارآمدی و عدم تأثیر نتایج ارزیابی عملکرد	Q57
		عدم درک کارکنان از تأثیر نقش خود در سازمان و عدم کارکرد درست نقش ها	Q58
		بی توجهی به مشارکت کارکنان در امور	Q59
		فقدان سیستم نظرسنجی پویا در سازمان	Q60
فرهنگ سرزنش در ارائه بازخورد	Q61		
عدم اطلاع مدیران از عوامل مؤثر در تصمیم گیری کارکنان	Q62		
تبعیض و سوگیری	Q63		
عوامل زمینه ای	آشوبناکی محیط	عدم تعهد عملی مدیران به ارزش های سازمان ^۸	Q64
		عدم شفافیت ^۹ ارزش های سازمان	Q65
		عدم تعیین انتظارات رفتاری	Q66
		فشار نهادی مبتنی بر حزب گرایی	Q67
	شدت فشارهای نهادی	فشار نهادی مبتنی بر اطلاعات	Q68
		فشار نهادی نمادین نشان دادن سرمایه نقدی بازار	Q69
		فشار نهادی نمادین نشان دادن سطح نظارت بر منافع سهامداران	Q70
		فشار نهادی نمادین نشان دادن سرمایه نقدی بازار	Q71

نماد گویه	گویه	بعد	سازه
Q72	فشار برای دستیابی به عملکرد مالی خاص		
Q73	فشار نهادی اقلیت/اکثریت و عدم وجود عدالت سازمانی		
Q74	فشار نهادی انطباقی		
Q75	عدم انعطاف پذیری در نظام کنترلی		
Q76	عدم کنترل نهادی کارکنان از طریق ایجاد تعادل بین منفعت طلبی و ترس از مجازات		
Q77	تبعیض در رتبه بندی		
Q78	عدم التزام مدیریت به قواعد اخلاقی		
Q79	عدم التزام کارکنان به قواعد اخلاقی		
Q80	عدم مدیریت راهبردی مبتنی بر ارزش که در نتیجه آن کار از کالبد مطلق فعالیتی فنی و منبع تأمین مالی خارج شده و جنبه های اخلاقی کار و عزت نفس کارکنان اهمیت پیدا می کند.	صف اخلاق حرفه ای در صنعت	
Q81	عدم رعایت هنجارهای اخلاقی در محیط سازمان به علت نبود قوانین و استانداردهای کافی و مؤثر		

در حالت قدرمطلق معناداری ضرایب (t-value) نشان می دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی مرتبه اول و دوم) و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t ، آزمون می کند. بر طبق این مدل، هر یک از بارهای عاملی و ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند اگر و فقط اگر مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ قرار گیرد. نتایج نشان می دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می باشند.

تحلیل عاملی تأییدی عوامل محتوایی

در ابتدا به بررسی نرمال بودن داده های مربوط به عوامل محتوایی پرداخته شد. بر اساس آزمون کالمو گروف اسمیرنوف مقدار سطح معنی داری در همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ شده است، پس فرض صفر رد می شود. یعنی این متغیر نرمال نمی باشد. بنابراین با توجه به عدم نرمال بودن متغیر، برای تأیید مدل و پاسخ به فرضیات از مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار SMARTPLS استفاده شد. تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ بود. بنابراین این شاخص ها در مدل باقی می ماند. نگاره ۲ مدل تحقیق را



نگاره ۲: مدل عوامل محتوایی در حالت معناداری (t-value)



پایا بودن ابزار اندازه گیری داشتند. بالا بودن شاخص نیکویی برازش (GOF) از ۰/۴ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۵۹۴ شد و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر شده و نشان از برازش مناسب مدل داشت. به بیان ساده‌تر داده‌های این تحقیق با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی داشته و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری بود.

در ادامه محاسبه شاخص‌های روایی و پایایی مدل عوامل محتوایی بررسی شد و نتایج حاصل از آن در جدول (۲) گزارش شد. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند. شاخص‌های پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی پرسش‌نامه استفاده شد که لازمه تأیید پایایی بالاتر بودن این شاخص‌ها از مقدار ۰/۷ می‌باشد. تمامی این ضرایب بالاتر از ۰/۷ بوده و نشان از

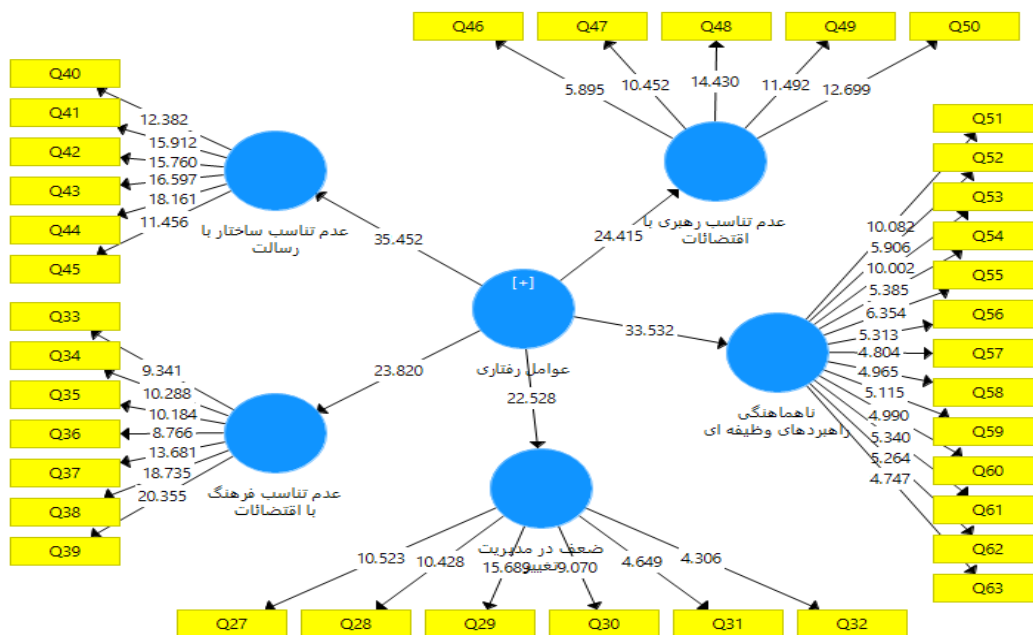
جدول ۲: شاخص‌های روایی، پایایی مدل عوامل محتوایی، رفتاری و زمینه ای

GOF	$\sqrt{R^2}$	\sqrt{AVE}	آلفای کرونباخ	R ²	CR	AVE	
۰.۵۹۴	۰.۷۸۷	۰.۷۵۵	۰.۷۳۱	۰.۶۸۸	۰.۸۶۸	۰.۵۲۰	کیفیت پایین ارتباطات
			۰.۷۹۲	۰.۵۸۲	۰.۸۰۸	۰.۵۸۵	بوروکراتیزه شدن ساختار
			۰.۷۲۹	۰.۷۲۱	۰.۸۳۰	۰.۶۲۱	ضعف در جامعه پذیری
			۰.۷۵۴	۰.۶۶۶	۰.۷۸۹	۰.۵۵۶	فرهنگ سازمانی رقیب محور ^{۱۰}
			۰.۷۴۳	۰.۵۰۸	۰.۷۴۱	۰.۵۹۱	کوتاه مدت گرایی
			۰.۸۹۹		۰.۷۸۴	۰.۵۴۸	عوامل محتوایی
۰.۶۱۴	۰.۸۲۶	۰.۷۴۴	۰.۷۹۵	۰.۶۲۵	۰.۷۹۱	۰.۵۰۱	ضعف در مدیریت تغییر
			۰.۷۵۱	۰.۶۳۴	۰.۸۳۳	۰.۵۱۱	عدم تناسب رهبری ^{۱۱} با اقتضانات
			۰.۸۴۱	۰.۷۵۳	۰.۸۸۳	۰.۵۵۶	عدم تناسب ساختار ^{۱۲} با رسالت
			۰.۸۲۸	۰.۶۸۳	۰.۸۷۱	۰.۵۹۳	عدم تناسب فرهنگ با اقتضانات
			۰.۸۲۴		۰.۹۳۲	۰.۵۸۱	عوامل رفتاری
			۰.۷۸۶	۰.۷۱۶	۰.۸۳۱	۰.۵۷۸	ناهماهنگی راهبردهای وظیفه ای
۰.۶۰۴	۰.۸۲۴	۰.۷۳۳	۰.۷۰۸	۰.۴۶۴	۰.۷۸۰	۰.۵۴۲	آشوبناکی محیط ^{۱۳}
			۰.۸۰۱	۰.۸۸۸	۰.۸۴۷	۰.۵۴۷	شدت فشارهای نهادی
			۰.۷۲۶	۰.۶۸۵	۰.۸۲۹	۰.۵۴۹	ضعف اخلاق حرفه ای ^{۱۴} در صنعت
			۰.۸۶۴		۰.۸۸۷	۰.۵۱۳	عوامل زمینه ای

سطح معنی‌داری در همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ شده است، پس فرض صفر رد می‌شود. یعنی این متغیر نرمال نمی‌باشد. بنابراین با توجه به عدم نرمال بودن متغیر، برای تأیید مدل و پاسخ به فرضیات از مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار SMARTPLS استفاده شد. تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ می‌باشند. بنابراین این شاخص‌ها در مدل باقی می‌مانند. شکل (۳) مدل تحقیق را در حالت قدرمطلق معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند.

هدف فرعی اول: شناسایی و تعیین بُعد محتوایی آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران. بر اساس تحلیل صورت گرفته کیفیت پایین ارتباطات، بوروکراتیزه شدن ساختار، ضعف در جامعه پذیری، فرهنگ سازمانی رقیب محور و کوتاه مدت گرایی به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۸۲۹، ۰/۷۶۳، ۰/۸۴۹، ۰/۸۱۶ و ۰/۷۱۳ و نیز به ترتیب با آماره ۲۳/۴۳۴، ۱۶/۳۳۸، ۲۶/۷۸۳، ۲۰/۹۳۱ و ۱۳/۰۶۹ به عنوان ابعاد محتوایی آنومی سازمانی معرفی شده‌اند. تحلیل عاملی تأییدی عوامل رفتاری

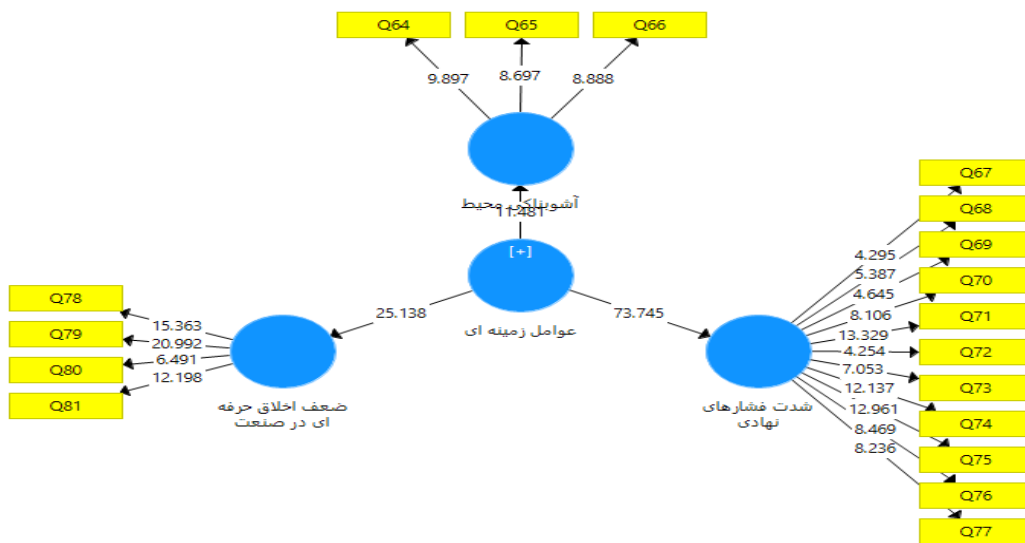
در ابتدا به بررسی نرمال بودن داده‌های مربوط به عوامل رفتاری پرداخته شد. مطابق نتایج آزمون آزمون کلموگروف اسمیرنوف مقدار



نگاره ۳: مدل عوامل رفتاری در حالت معناداری (t-value)

تحلیل عاملی تأییدی عوامل زمینه‌ای در ابتدا به بررسی نرمال بودن داده‌های مربوط به عوامل زمینه‌ای پرداخته شد. مقدار سطح معنی‌داری در همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ شده است، پس فرض صفر رد می‌شود. یعنی این متغیر نرمال نمی‌باشد. بنابراین با توجه به عدم نرمال بودن متغیر، برای تأیید مدل و پاسخ به فرضیات از مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار SMARTPLS استفاده شد. تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ می‌باشند. بنابراین این شاخص‌ها در مدل باقی می‌مانند. شکل (۴) مدل تحقیق را در حالت قدرمطلق معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند.

بر اساس جدول ۲ شاخص‌های روانی، پایایی برای تمامی متغیرهای تحقیق مناسب هستند. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۶۱۴ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. هدف فرعی دوم: شناسایی و تعیین بُعد رفتاری آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران. بر اساس تحلیل صورت گرفته ضعف در مدیریت تغییر، عدم تناسب رهبری با اقتضات، عدم تناسب ساختار با رسالت، عدم تناسب فرهنگ با اقتضات و ناهماهنگی راهبردهای وظیفه‌ای به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۷۹۰، ۰/۸۶۸/۸۲۶، ۰/۷۹۶ و ۰/۸۴۶ و نیز به ترتیب با آماره آزمون ۲۲/۵۲۸، ۲۳/۸۲۰، ۲۵/۴۵۲ و ۲۴/۴۱۵ و ۳۳/۵۳۲ به عنوان ابعاد رفتاری آنومی سازمانی معرفی شده‌اند.



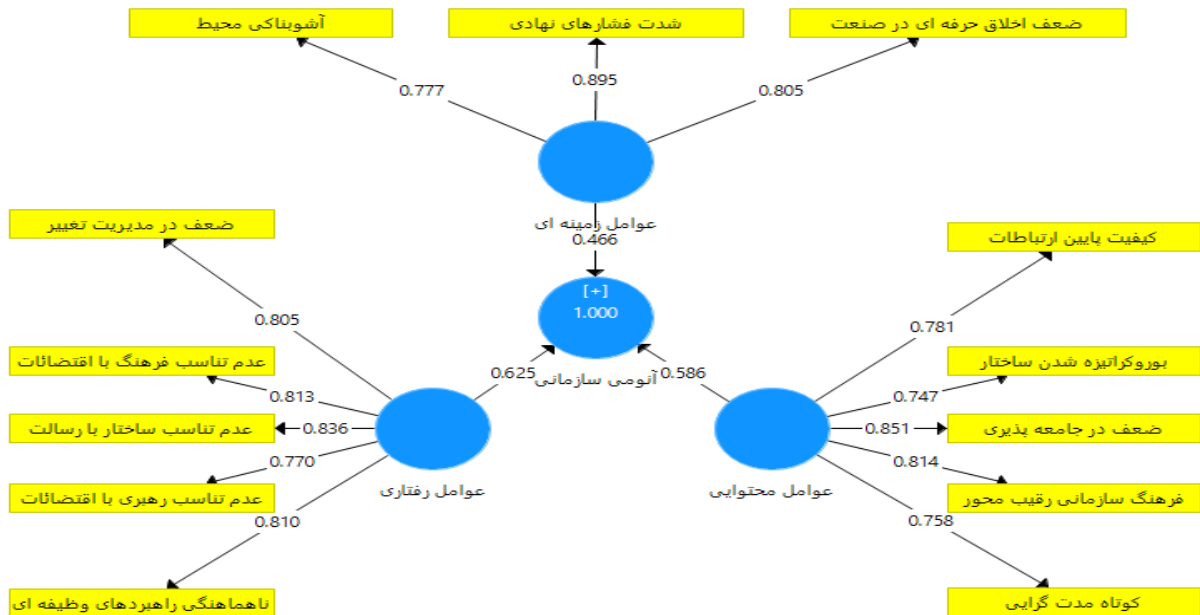
نگاره ۴: مدل عوامل زمینه‌ای در حالت معناداری (t-value)

۰/۹۴۲ و ۰/۸۲۸ و نیز به ترتیب با آماره آزمون t ، $۱۱/۴۸۱$ ، $۷۳/۷۴۵$ و $۲۵/۱۳۸$ به عنوان ابعاد زمینه‌ای آنومی سازمانی معرفی شده‌اند.

اعتبارسنجی مدل ساختاری

در این مدل سه شاخگی عوامل محتوایی، رفتاری و زمینه‌ای (مستقل) برون‌زا و مزیت آنومی سازمانی (وابسته) درون‌زا می‌باشد.

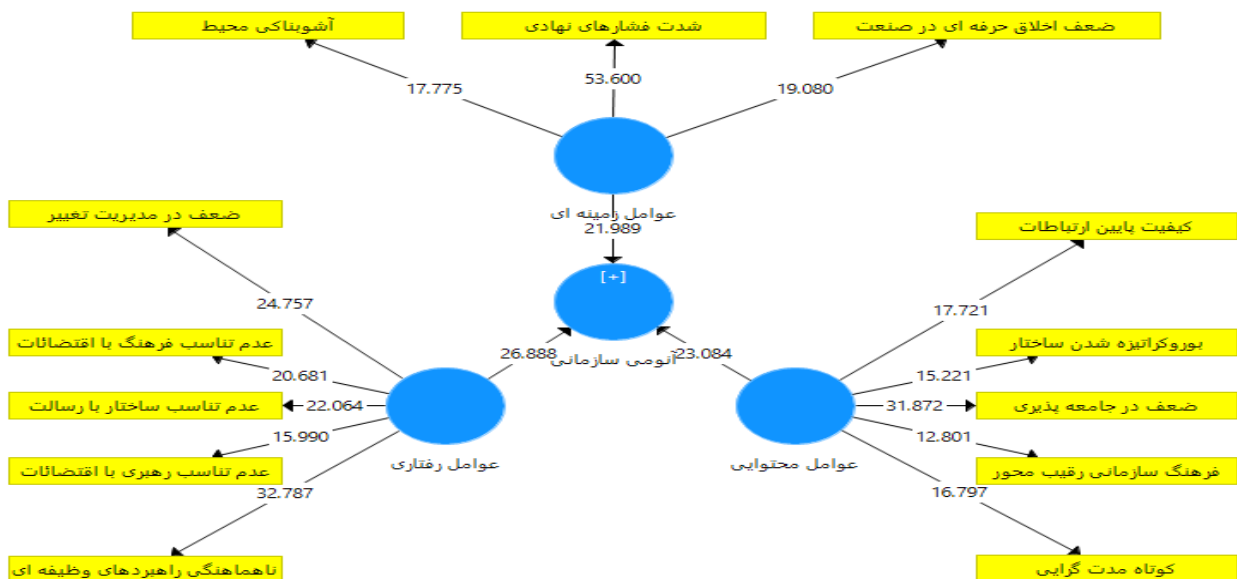
بر اساس جدول ۲ شاخص‌های روانی، پایایی برای تمامی متغیرهای تحقیق مناسب هستند. مقدار شاخص برازش برابر $۰/۶۰۴$ شده است و از مقدار $۰/۴$ بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. هدف فرعی سوم: شناسایی و تعیین بُعد زمینه‌ای آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران. بر اساس تحلیل صورت گرفته آشوبناکی محیط، شدت فشارهای نهادی و ضعف اخلاق حرفه‌ای در صنعت به ترتیب با بارهای عاملی $۰/۶۸۱$ ،



نگاره ۵: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد مدل نهایی تحقیق

عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره t ی بیشتر از $۱/۹۶+$ باشد.

نگاره ۶ مدل تحقیق را در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری هدف اصلی را با استفاده از آماره t ، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، ضریب مسیر و بار



نگاره ۶: مدل معادلات ساختاری در حالت قدر مطلق معناداری (t-value) برای بررسی هدف تحقیق

هدف اصلی تحقیق: مدل سه شاخگی انومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران چگونه است

بر اساس تحلیل انجام شده قدرت رابطه میان بعد محتوایی و انومی سازمانی برابر $0/586$ محاسبه شد که نشان از همبستگی مطلوب دارد. آماره t آزمون نیز $23/084$ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان داد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین تأثیر بعد محتوایی تایید گردید.

بر اساس تحلیل انجام شده قدرت رابطه میان بعد رفتاری و انومی سازمانی برابر $0/625$ محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز $26/888$ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین تأثیر بعد رفتاری تایید می گردد.

بر اساس تحلیل انجام شده قدرت رابطه میان بعد زمینه ای و انومی سازمانی برابر $0/466$ محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز $20/989$ بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین تأثیر بعد زمینه ای تایید می گردد.

بحث

در این تحقیق، مدل سه شاخگی انومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران ارائه شده است. پس از شناسایی مولفه های سه شاخه محتوایی، رفتاری و زمینه ای، روابط آن ها بر انومی سازمانی بررسی گردید. بر اساس تحلیل انجام شده تأثیر بعد محتوایی، رفتاری و زمینه ای تایید می گردد. همچنین بر اساس تحلیل صورت گرفته؛ «کیفیت پایین ارتباطات، بوروکراتیزه شدن ساختار^{۱۵}، ضعف در جامعه پذیری، فرهنگ سازمانی رقیب محور و کوتاه مدت گرایی» به عنوان ابعاد محتوایی انومی سازمانی، «ضعف در مدیریت تغییر، عدم تناسب رهبری با اقتضانات، عدم تناسب ساختار با رسالت، عدم تناسب فرهنگ با اقتضانات و ناهماهنگی راهبردهای وظیفه ای» به عنوان ابعاد رفتاری انومی سازمانی و «آشوبناکی محیط، شدت فشارهای نهادی و ضعف اخلاق حرفه ای در صنعت» به عنوان ابعاد زمینه ای انومی سازمانی معرفی شده اند. در همین راستا؛ برخی محققان (۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان مروری بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی و انومی سازمانی در صنعت بانکداری ایران پرداختند و طی تحقیقات خود همانند تحقیق حاضر به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی رقیب محور از ابعاد انومی سازمانی است. گروهی دیگر (۱۱) نیز پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق حرفه ای با انومی اجتماعی (اهمال کاری) در میان کارکنان را بررسی کردند، همانند تحقیق حاضر ناهماهنگی راهبردهای

تلاش شود تا کارکنان در فعالیتهای گروهی شرکت کنند و بدین طریق خود را جزئی از گروه کاری احساس کنند.

برنامه ریزی مناسب برای برگزاری دوره مهارت های زندگی در افزایش درک کارکنان نسبت به یکدیگر اقدام گردد.

توجه به تعاملات اظهاری کارکنان و ابعاد آن در محیط کار.

مدیران بایستی تلاش نمایند تا اهداف و ارزش های سازمان برای کارکنان قابل فهم و درک باشند.

مدیران بایستی برنامه هایی را در جهت تشویق کارکنان و حمایت و ترغیب آنها فراهم آورند.

لازم است اصول اخلاقی در سازمان رعایت گردد و ملاحظات اخلاقی و فرهنگی مشتریان در نظر گرفته شود.

از طریق برگزاری دوره های آموزشی اعتماد، احترام، کارگروهی، همکاری متقابل و مشارکت در بین کارکنان و کارمندان افزایش یابد.

به تقویت هنجارهای غیر رسمی در سازمان پرداخته شود، زیرا در سازمان های غیر رسمی افراد راحت تر و سریع تر با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و به هم اعتماد می کنند.

مدیران بایستی سعی نمایند که کار افراد، مطابق با تجارب، استعداد و توان آنها باشد.

همچنین برای تحقیقات آتی پیشنهاد می شود مقوله ی انومی سازمانی با نظر خبرگان دانشگاهی و صاحب نظران رشته های مرتبط با مدیریت منابع انسانی و در فضای آکادمیک و علمی و به دور از گرایش های خاصی

References

- Schmiedel T, Müller O, Brocke JV. (2018). Topic modeling as a strategy of inquiry in organizational research: a tutorial with an application example on organizational culture. *Journal of Organizational Research Methods*; 22(4): 941-968.
- Hamidianpour F, Rajabpour I, Afrakhteh S, Mehrabi I. (2019). Investigating the effect of sustainable human resource management on human capital. *Journal of Human Resource Management and Support Development*; 14 (53): 1-22. (In Persian).
- Corley A, Bozeman B, Zhang X, Tsai C. (2017). The expanded scientific and technical human capital model: the addition of a cultural dimension. *Journal of Technology Transfer*; 44: 681-699.
- Abrutyn S. (2019). Toward a general theory of anomie, the social psychology of disintegration. *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie*; 60(1):109 -136
- Hatem N, Keshtakaran V, Nabii P. (2012). The relationship between social capital and the feeling of anomie in women working in hospitals. *Hakim Research Journal*; 15(3): 258-271. (In Persian).
- Adam-Troian J, Bonetto E, Araujo M, Baidada O, Celebi E, Dono Martin M, Eadeh F, Godefroidt A, Halabi S, Mahfud Y, Varet F, Yurtbakan T. (2020). Positive associations between anomia and intentions to engage in political violence: cross-cultural evidence from four countries. *Journal of Peace Psychology*; 26(2): 217-223.
- Sepahvand R, Arefnejad M, Zare F, Sepahvand M. (2019). The effect of organizational spirituality on organizational anomie with emphasis on the mediating role of work ethic (Case study: Lorestan University). *Management in Islamic University*; 8(2): 387-406.
- Almasi M, Fatemifar M, Nemati L. (2019). The impact of organizational agility and teamwork on productivity of human resources with the mediation role of ethical decision. *Ethics in Science and Technology*; 14 (1) :82-88. (In Persian).
- Hasani M, Abbasi Khaljiri S, Ghalavandi H. (2017). Perceived human resource practices & its relation with positive attitudes toward work & organizational ethics. *Ethics in Science and Technology*; 11 (4) :90-100. (In Persian).
- Vahdati H, Solgi Z, Bazgir A. (2021). Designing an organizational anomie model with a combined approach to fuzzy interpretive structural modeling (case study: government organizations of Khorramabad). *Development of Logistics & Human Resource Management*; 60: 107-134. (In Persian).
- Mousavi Jed SM, Aini H, Mohammadi H, Rafati GJ. (2020). The relationship between professional ethics and social anomie (procrastination) among employees. *Ethics in Science and Technology*; 15(3): 161-168 (In Persian).

که کارشناسان و خبرگان سازمان های دولتی دارند، انجام شود. از سوی دیگر می توان تحقیق را با نظر سنجی از خبرگان وزارت کار و امور اجتماعی انجام داد و نتایج تحقیق انجام شده در هنگام دخیل بودن نظرات این افراد با نتایج تحقیق حاضر مقایسه شود. پیشنهاد می شود تحقیقی در زمینه شناسایی شاخص های مؤثر بر آنومی سازمانی در سایر سازمان های کشوری و لشگری و حتی کارخانه ها و محیط های صرفاً صنعتی به صورت اخص انجام گیرد. پیشنهاد می شود تأثیر آنومی سازمانی را بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران و تلاش های صورت گرفته در این زمینه مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه گیری

پایبندی به اصول اخلاق حرفه ای در سازمان ها امری مهم در هر سازمان است که می تواند اهمال کاری را در سازمان کاهش داده و با نهادینه کردن این اصول در سازمان منجر به بالا رفتن کارایی سازمان و کاهش ناراضیاتی ارباب رجوع شد. بی شک ریشه یابی علل افول هنجارهای اخلاقی در سازمان و آنومی سازمانی می تواند عامل مهمی در ارتقای سازمان باشد. بر اساس نتایج این تحقیق عوامل محتوایی، رفتاری و زمینه ای سه شاخه ی مؤثر در آنومی سازمانی و عدم پیروی از هنجارهای اخلاقی در سازمان می باشند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته اند

واژه نامه

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. Human capital | سرمایه انسانی |
| 2. Organizational anomie | آنومی سازمانی |
| 3. Ethical standards | استانداردهای اخلاقی |
| 4. Official organizational norms | هنجارهای سازمانی رسمی |
| 5. Human resources | منابع انسانی |
| 6. Systemic thinking | تفکر سیستمی |
| 7. Meritocracy | شایسته سالاری |
| 8. Organization values | ارزش های سازمان |
| 9. Lack of transparency | عدم شفافیت |
| 10. Rival-oriented organizational culture | فرهنگ سازمانی رقیب محور |
| 11. Inadequacy of leadership | عدم تناسب رهبری |
| 12. Structure mismatch | عدم تناسب ساختار |
| 13. Chaos of the environment | آشوبناکی محیط |
| 14. Professional ethics | اخلاق حرفه ای |
| 15. Bureaucratized structure | بوروکراتیزه شده ساختار |



- measurement of anomie. PLoS ONE; 11(17): 132-147.
16. Ehsani K, Siavashi M, Mohammadi K. (2016). A review of the relationship between social capital and organizational culture and organizational anomie in the Iranian Banking Industry. *Social Science Studies*; 6(1); 56-66.
 17. Khaki MR, Hamidian M, Khosravi Pour N, Sarraf M. (2021). The anomie of social pressures on bold financial reporting: an analysis of the manager's critical perception theory. *Journal of Management Accounting*; 14(48); 23-44.
 18. Bert G, Walker R, Monster J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? a meta-analysis. *Journal of Public Administration Review*; 79(6): 810-819.
 12. Hadavinezhad M, Kalvandi M. (2017). Investigating the consequences of unethical toxic leadership in organization. *Ethics in Science and Technology*; 12 (3) :121-131. (In Persian).
 13. Abbaszadeh M, Alizadeh MB, Islami SR. (2011). Investigating the relationship between social capital and social anomie. *Social Studies and Research*; 3(2).
 14. Mazloumi N, Sefidchian S. (2015). Investigating the role of change capacity in the formation of organizational anomie with a qualitative approach. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*; 4 (2):1-26.
 15. Teymoori A, Jetten J, Bastian B, Ariyanto A, Autin F, Ayub N, Wohl M. (2016). Revisiting the