

شناسایی ابعاد و مولفه های ساختاری آنومی سازمانی

دکتر حامد تاری

دکتری مدیریت دولتی- رفتار سازمانی، مدرس گروه مدیریت موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران. (نویسنده مسئول).

Academic.h.tari@gmail.com

رضا گویری

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران.

rezagaviri@gmail.com

مجید ویسی احمدوندی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی پویندگان دانش، چالوس، ایران.

Majid.hamadvand@unileveriran.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مولفه های ساختاری آنومی سازمانی است، که از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، توصیفی- پیمایشی است. جهت تحلیل داده ها از روش کمی و کیفی استفاده شده است. بدین منظور در گام اول، به شناسایی مولفه های ساختاری آنومی سازمانی از طریق تحلیل محتوای متنی پرداختیم، سپس گویه های بدست آمده را بر اساس مدل ساختاری نام گذاری کردیم و عوامل موثر بدست آمده را در دو مرحله دلفی به تایید ده خبره که به روش گلوله برفی انتخاب شده بودند رساندیم. آنگاه رویی سازه و پایایی هر سازه از پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نرم افزار SMART-PLS بررسی گردید؛ در نهایت پس از بررسی های لازم ۲۴ گویه موثر بر آنومی ساختاری سازمانی شناسایی شد که منجر به طراحی مدل بر اساس هدف اصلی پژوهش گردید.

واژگان کلیدی: آنومی سازمانی، ساختار، سازمانها.

مقدمه

آنومی، در حوزه جامعه شناسی متولد شده و آن را معادل بی‌هنجاری، تعارض و ابهام هنجاری می‌دانند. آنومی به یک وضعیت محیطی گفته می‌شود که در آن جامعه نتواند از نظر مقررات و محدودیت‌ها به اندازه کافی نسبت به اهداف و خواسته‌های تک تک اعضای خود دقت نظر داشته باشد و آنها را در وضعیت ناامیدی قرار دهد. تغییرات بنیادی، با شکستن چارچوب هنجاری موجود، بستر ساز آنومی است و سازمان فاقد ظرفیت تغییر در مواجهه با تغییرات، دچار آنومی می‌شود. به دیگر سخن می‌توان اینطور گفت: 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. آنومی حالتی است که در آن قواعد اجتماعی (هنجارها) برای عاملان الزام آور نیستند و پیروی از آنها برای ایشان مطلوبیتی ندارد. از این رو سازمان‌های آنومیک می‌توانند به عنوان مجموعه ای که در تعیین حداقل هنجارهای شغلی مشترک موفق نیستند، تعریف شوند. به دیگر سخن وقتی سازمانی ارزش‌هایش را به صراحت بیان نمی‌کند، آنومیک می‌شود.

یکی از مناسب ترین مدل‌ها و متدولوژی برای تجزیه و تحلیل و شناخت آسیب های سازمانی مدل سه شاخگی است. پدیده سازمان و مدیریت را می‌توان و بر حسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینهای بررسی و تجزیه و تحلیل نمود. این سه دسته عوامل در مدلی با عنوان مدل سه شاخگی مطرح می‌شوند که ابزاری تحلیلی است که بر اساس آن می‌توان کلیه مطالعات و نظریه های سازمان را در سه حوزه بررسی نمود.

مبانی نظری

پدیده سازمان و مدیریت را می‌توان برحسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل نمود. این سه دسته عوامل در مدلی با عنوان مدل سه شاخگی مطرح می‌شوند که ابزاری تحلیلی است که بر اساس آن می‌توان کلیه مطالعات و نظریه‌های سازمان و مدیریت را در سه حوزه بررسی نمود. مدل سه شاخگی دارای سه بعد ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری است.

عوامل ساختاری: در برگیرنده تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیر انسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به هم پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازد. بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند، جز شاخه ساختاری قرار می‌گیرند. عوامل ساختاری متغیرهایی همچون ساختار سازمانی، آموزش، پاداش، طراحی شغل و طراحی سیستم حقوق و دستمزد را می‌توان اظهار داشت.

عوامل زمینه‌ای: شرایط و عوامل محیطی برون سازمانی هستند که محیط سازمان را احاطه می‌کنند، با سازمان تاثیر متقابل دارند و خارج از کنترل سازمان هستند. هر نظام یا سازمانی در جایگاه ویژه خود همواره با نظام‌های محیطی در کنش و واکنش دائمی است. از این رو؛ همه علل و عواملی که امکان برقراری، تنظیم و واکنش به موقع و مناسب سازمان نسبت به سایر نظام‌ها را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند. عوامل زمینه‌ای شامل متغیرهایی همچون فرهنگ سازمانی و جو سازمانی است.

عوامل رفتاری: شامل عوامل و روابط انسانی در سازمان است که هنجارهای رفتاری، ارتباط غیر رسمی و الگوهای ویژه و بهم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. این عوامل محتوایی در واقع پویایی بخش سازمان تلقی می‌شوند و هرگونه عوامل و متغیرهایی که به طور مستقیم مربوط به نیروی انسانی هستند، در این شاخه قرار می‌گیرند. عوامل ساختاری و رفتاری، درون سازمانی و محصور در مرزهای سیستم سازمان هستند. به طور کلی می‌توان عوامل رفتاری را متغیرهایی همچون مشارکت کارکنان، آزادی عمل و تفویض اختیار، سبک ارتباطی و سبک رهبری بیان کرد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۸).

سازمان پدیده‌ای اجتماعی متشکل از افراد و گروه‌هایی است که برای دستیابی به اهدافی مشترک گردهم آمده‌اند (اشمیدل و همکاران، ۲۰۱۸).

تمام مطالعاتی که در جهت آشکار سازی علوم و عوامل آسیب‌زای سیستم خاصی قدم برمی‌دارند در حیطه علم آسیب‌شناسی قرار می‌گیرند، در واقع آسیب‌شناسی با مشاهده عوارض و آسیب‌زای سیستم آغاز می‌شود و این مسائل اموری هستند که موجب اختلال در هدف‌گذاری و دستیابی به آنها در سازمان می‌شود (پیرکارائین و همکاران، ۲۰۲۰). آسیب‌شناسی سازمانی حاصل همفکری اعضای سازمان و مشاوران مجرب است که در یک پیوستار تعریف شده است و تمهیدات لازم را جهت گردآوری داده‌ها و اطلاعات مبنایی پیرامون مسائل بنیادین سازمان و دلایل بروز و نمود آن‌ها، تحلیل و آنالیز داده‌ها، نتیجه‌گیری از تحلیل‌های به عمل آمده و دسته‌بندی مشکلات در دو سطح عمومی و تخصصی و ارائه راهکارهای کاربردی به منظور رفع مشکلات به عمل می‌آورند. اصطلاح آسیب‌شناسی علاوه بر مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، سایر مفاهیم و روشهای دانش مدیریت در زمینه‌های برنامه‌ریزی راهبردی باز مهندسی فرایندها بهره‌وری سازمانی را مدنظر دارد. توسعه سازمان یک برنامه عملی مبتنی بر اطلاعات دقیق پیرامون مشکلات جاری، فرصت‌ها و اثرات فعالیت‌ها در جهت حصول به اهداف است (تیلو و دیوین، ۲۰۲۰).

امروزه بسیاری از مدیران دریافته‌اند که سرمایه انسانی مهمترین و برجسته‌ترین سرمایه سازمانی است (حمیدیان پور و همکاران، ۱۳۹۸). 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 هم سو بدانند که این امر سازمان‌ها را ملزم به ایجاد شرایطی بستر ساز برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظایف کاری در سازمان می‌کند (کورلی و همکاران، ۲۰۱۷). از طرفی سازمان‌های آنومیک سازمان‌هایی هستند که از نبود هنجارهای مشترک رنج می‌برند؛ یعنی افراد در سازمان از دیگران و حتی از خود بریده و گسسته شده و فضای لازم را برای سازمان بی‌هنجار فراهم می‌آورند (وینچ^۱، ۲۰۲۰). آن چه ضرورت بررسی مسأله آنومی سازمانی را دو چندان می‌سازد، رخداد شرایطی در سازمان است که کارکنان به دلیل ناکارآمدی هنجارها و عرف، بی‌اعتمادی به نهادها و قوانین و ضوابط ساری و جاری در آن، بی‌اعتمادی در تعاملات بایکدیگر در برقراری کنش ارتباطی و تعاملی پویا و سازنده در می‌مانند و سازمان در معرض فروپاشی ساختارها و بی‌سازمانی نهادینه شده قرار می‌گیرد.

پیشینه پژوهش

تمرتاش و همکاران (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان تأثیر اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران) را مورد بررسی قرار دادند. سازمان‌ها برای تغییر و تحول از خود بی‌علاقگی نشان می‌دهند و نوعی رخوت و بی‌حالی در سازمانها دیده می‌شود. عمده تغییرات ضروری و حیاتی سازمان و توان انطباق‌پذیری سازمان با عدم اطمینان‌های محیطی در باتلاق اینرسی سازمانی گرفتار می‌شوند و ناکام می‌مانند. هدف از پژوهش حاضر تحلیل تأثیر اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، در گروه تحقیقات کاربردی قرار گرفته و از جهت روش، تحقیق توصیفی و در زمره تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد. در این پژوهش اینرسی سازمانی به عنوان متغیر مستقل و تنبلی و آنومی سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه تهران می‌باشد. با توجه به حجم جامعه ما (۴۰۰۰ نفر) و فرمول نمونه‌گیری حداقل حجم نمونه انتخابی تعداد ۳۵۰ نفر شد که به صورت طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد که پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کراباخ، و روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوا با استفاده از نظر متخصصان آشنا به موضوع پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای تعیین همبستگی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS22 و AMOS22 استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به تأیید همه‌ی فرضیه‌های پژوهش گردید؛ اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. اینرسی سازمانی بر آنومی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

خاکی و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیقی با عنوان آنومی فشارهای اجتماعی بر گزارشگری مالی متهورانه: تحلیل نظریه برداشت نقدگرایانه مدیر این موضوع را بررسی کردند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر آنومی فشارهای اجتماعی بر گزارشگری مالی متهورانه با اتکاء به تحلیل نظریه برداشت نقدگرایانه مدیر می‌باشد. بنابراین پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل حداقل مربعات جزئی (PLS) ضمن برازش مطلوبیت مدل، تأثیر آنومی فشارهای اجتماعی بر گزارشگری مالی متهورانه را مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش به منظور سنجش متغیر برونزاری یعنی آنومی فشارهای اجتماعی، از طریق تحلیل فراترکیب با مشارکت ۱۵ نفر از خبرگان پژوهش اقدام به ایجاد پرسشنامه محقق ساخت شد. سپس از دو معیار محافظه کاری خان و واتز (۲۰۰۹) و تفاوت اقلام تعهدی اختیاری شرکت با میانه اقلام تعهدی اختیاری سایر شرکت‌های مورد بررسی هلنر و همکاران (۲۰۱۲) و کوتاری و همکاران (۲۰۰۵) برای سنجش گزارشگری مالی متهورانه استفاده شد. پرسشنامه مذکور برای ۱۴۲ مدیر عامل شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق

¹ Winch

بهادار تهران ارسال گردید و که در نهایت پس از پیگیری‌های فراوان، ۱۰۵ پرسشنامه تکمیل و برگشت داده شد و به عنوان نمونه نهایی برای تجزیه و تحلیل استفاده گردید. پس از اطمینان یافتن از برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش، مطابق با برداشت نقدگرایانه مدیر، نتایج نشان داد، آنومی فشار اجتماعی بر گزارشگری مالی متهورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

احسانی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان مروری بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی و آنومی سازمانی در صنعت بانکداری ایران پرداختند. صنعت بانکداری ایران در دهه‌های اخیر به سوی رقابتی شدن پیش می‌رود عرصه رقابتی در نظام بانکداری بسیار پیچیده و دشوار گردیده و در پیش‌بینی‌های بازار آینده، وضعیتی بس پیچیده تر را ترسیم می‌نماید اینجاست که اگر به عرصه رقابتی و راهکارهای منطقی و هوشیارانه توجه نشود کم کم از صحنه رقابت حذف می‌شوند. سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی از ابزارهای مهم در برنامه‌ریزی استراتژیک است، و همچنین ارتباطات از مسائل مهم در مدیریت محسوب می‌شود که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد ارتباطات سازنده‌ای بایکدیگر داشته باشند و اطلاعات مفید را بایکدیگر به اشتراک بگذارند. سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی از ابزارهای مهم در برنامه‌ریزی استراتژیک است، و همچنین ارتباطات از مسائل مهم در مدیریت محسوب می‌شود که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد ارتباطات سازنده‌ای بایکدیگر داشته باشند و اطلاعات مفید را بایکدیگر به اشتراک بگذارند. تحقیق حاضر بر اساس هدف یک تحقیق مروری و بر اساس شیوه اجرایی تحقیق تحلیلی است. روش جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق کتابخانه‌ای است که بوسیله مطالعه کتب و مقالات از سایت‌های اینترنتی و پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی جمع‌آوری گردیده است. محقق برای تحلیل مبحث ابتدا مسأله تحقیق بیان و به تشریح مباحث نظری پرداخته و در نهایت به جمع بندی نظرات اندیشمندان در این حوزه پرداخته است. نتایج حاصل از تحلیل نتایج تحقیق نشان دادند که بین سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی سازمانی ارتباط مستقیم و بین سرمایه‌های اجتماعی و آنومی رابطه معکوس وجود دارد.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۸)، تحقیقی با عنوان اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار در دانشگاه لرستان انجام دادند. هدف از انجام این پژوهش، بررسی و تحلیل نقش معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق کاری بود. روش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از شاخه مطالعات پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، ۲۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه لرستان است که از بین آنان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۴۷ نفر انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های معنویت سازمانی اشمس و دوچون (۲۰۰۰) و میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، اخلاق کاری گریگوری سی.پتی (۱۹۹۰) و آنومی سازمانی مظلومی و سفیدچیان (۱۳۹۴) استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها نیز از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آماری آموس بهره گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که معنویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با اخلاق کاری و رابطه معکوس و معناداری با آنومی سازمانی دارد. یافته‌های تحقیق دلالت بر وجود رابطه معکوس و معنادار بین اخلاق کاری و آنومی سازمانی دارد.

فورمیگا و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، پژوهشی تحت عنوان آنومی اجتماعی و آنومی سازمانی: تأیید یک مدل نظری در کارگران برزیل انجام دادند. رابطه سازمان و کارگر با توجه به فرآیندهای مدیریتی آن در بعد اجتماعی، اقتصادی و انسانی در دنیای کار و سازمان پویای آن، کار - فرد - بهره‌وری، ویژگی‌های کاملاً متغیری را نشان داده است. بنابراین، چنین مسائلی باعث افزایش هم محیط کار و هم سیاست کاری شده است و مشاهده و ارزیابی پذیرش استانداردها و رفتارهای جدید در محل کار را مهم می‌کند. از این لحاظ است که مطالعه حاضر سعی در تأیید تأثیر آنومی اجتماعی در آنومی سازمانی دارد. این یک تحقیق کمی از نوع همبستگی است، با ۲۸۲ کارمند، عمدتاً از یک شرکت خصوصی در شهر ریودوژانیرو تشکیل می‌دهند،

¹ Formiga & et al.

همچنین دوره آموزش عالی ارائه شده است درصد بیشتری، بیشترین افراد مجرد بودند و فرزندى نداشتند. آنها به مقیاس آنومی اجتماعی سرول، مقیاس آنومی سازمانی و پرسشنامه‌ای که در آن داده‌های جامعه شناختی جمعیتی درخواست شده است، پاسخ دادند. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که این ابزارها قابل اعتماد و قابل اعتماد هستند. تأثیر مثبت آنومی اجتماعی بر آنومی سازمانی و ANOVA وجود داشت، هرچه آنومی اجتماعی بالاتر باشد، نمره آنومی سازمانی بالاتر است. نتیجه گرفته می‌شود که فرآیندهای سازمانی به صورت جداگانه در سازمان وجود ندارد. چنین درکی دیدگاه جدیدی را برای تحقیق و مداخله در زمینه سازمانی ارائه می‌دهد، فرهنگ سازمان را به عنوان یک پدیده مهم برای ارزیابی رفتارهای انسانی در سازمان برجسته می‌کند.

کریستین و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان اهمیت نهادی، هنجارهای سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان: بینش از ارزیابی چند سطحی نظریه آنومی نهادی را مورد بررسی قرار دادند. این مطالعه به درک رفتار شهروندی سازمانی و گسترش کاربرد نظریه آنومی نهادی کمک می‌کند. این مقاله با بهره‌گیری از یک چارچوب تعدیل تعدیل، تأثیر اهمیت نهادی ادراک شده کارکنان در نمایش رفتار شهروندی سازمانی و تأثیرات تعدیل کننده هنجارهای سازمانی را بر این رابطه بررسی کرد. با استفاده از داده‌های ۲۴۳ کارمند از ۳۴ بانک در فیلیپین، نتایج تجزیه و تحلیل مدل‌سازی خطی سلسله مراتبی نشان داد که تأثیر مثبت اهمیت اقتصاد، خانواده، سیاست و مذهب بر اقدامات شهروندی کارمندان وجود دارد. علاوه بر این، تأکید بر هدف و حمایت اجتماعی-عاطفی تأثیرات متقابل مهمی بر ارتباط بین اهمیت نهادی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی دارند.

ویکتور^۲ (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان ساختار آنومی اجتماعی در مشاغل کوچک و متوسط در جامعه مدرن روسیه را مورد بررسی قرار داد این مقاله به بررسی مشکل رابطه عمومی-اختصاصی مفهوم آنومی اجتماعی در جامعه مدرن روسیه در ساختار مشاغل کوچک و متوسط اختصاص دارد. نویسنده یک مدل نظری از این فرآیند را بر اساس تحلیل ادبیات ارائه می‌دهد. تازگی مطالعه با این واقعیت مشخص می‌شود که از طریق منشور در نظر گرفتن این مفهوم، پیش نیازهای نظری برای برنامه‌ریزی تحقیقات تجربی بیشتر مطرح می‌شود.

چنلین^۳ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان آنومی و مقررات: درباره مرز قوانین ضد انحصاری در ورزش‌های حرفه‌ای را مورد بررسی قرار داد. با پیشرفت چشمگیر ورزش‌های حرفه‌ای در زمینه بازاریابی، باید از قاعده کلی پیشرفت جامعه و اقتصاد پیروی کرد. علاوه بر این، از رقابت کامل و مؤثر در بازار محافظت می‌شود. اگرچه تعادل رقابتی در ورزش‌های حرفه‌ای زمینه مناسبی را برای برخی از رفتارها برای مهار رقابت فراهم می‌کند، اما انحصار اداری تحت سیستم حاکم دولت به طور فزاینده‌ای مانع توسعه ورزش‌های حرفه‌ای می‌شود، که باید تنظیم شود.

روش پژوهش

نظر به اینکه هدف اصلی از انجام این پژوهش شناسایی ابعاد و مولفه‌های ساختاری آنومی سازمانی است، می‌توان گفت پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد و از طرفی دیگر؛ با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است. در این تحقیق از روش آمیخته (کمی-کیفی) جهت تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

¹ Kristine & et al.

² viktor

³ Chenlin

جامعه و نمونه مورد بررسی

در بخش کیفی در گام اول جهت استخراج مولفه ها اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان نامه‌های مرتبط با این حوزه بوده را به مورد بررسی قرارداد که در نهایت از ۱۳ مقاله فارسی و ۳۶ مقاله انگلیسی که به روش گلوله برفی استفاده شد انتخاب شدند و چون به اشباع نظری داده ها رسیدیم دیگر سراغ مقاله های جدید نرفتیم. پس از استخراج مولفه ها آنها را در اختیار خبرگان قرار دادیم و از نظرات خبرگان برای شناسایی این عوامل به عنوان گویه‌های نهایی از آزمون دلفی کیفی استفاده شد. در تحقیق حاضر برای محاسبه تعداد خبرگان در بخش دلفی از تکنیک گلوله برفی استفاده می‌شود.

معرفی شاخص های ساختاری مرتبط با آنومی سازمانی در سازمانهای دولتی ایران

جدول (۱): گزاره های مرتبط با ساختاری آنومی سازمانی

بعد	گویه	گزاره
کیفیت پایین ارتباطات	ضعف در بکارگیری کانال‌های ارتباطی غیر رسمی	به کانال های ارتباطی غیر رسمی توجه کافی نمی شود.
	محدودیت ارتباطات عمودی	ارتباطات از بالا به پایین و از پایین به بالا محدود می شود.
	عدم جامعیت ارتباطات افقی	ارتباط موثر با هم ردیفان از جامعیت برخوردار نمی باشد.
	عدم تناسب سبک ارتباطی و اهداف سازمان	بین سلسله مراتب سازمانی و نوع رهبری و هدف های سازمان ارتباط وجود ندارد.
	بروز مشکلات در کنش‌های متقابل بین افراد	بین ارتباطات رفتاری کارکنان مشکل وجود دارد.
	کاهش انگیزه کارکنان به دلیل سلسله مراتب خشک اداری	سلسله مراتب اداری انعطاف ناپذیر منجر به کاهش انگیزه کارکنان می شود.
بوروکراتیزه شدن ساختار	عدم انعطاف سازمان در مقابل تغییرات محیطی	سازمان در برابر تغییرات روز انعطاف پذیر نخواهد بود.
	وجود طرح پیچیده مبتنی بر وظایف تخصصی	پیچیدگی مفرط در وظایف سازمانی مشاهده می شود.
	عدم توجه به سازمان‌های غیر رسمی درون سازمان	به سازمان‌های غیر رسمی در سازمان ها توجه نمی شود.
	عدم توجه به ساختار انسانی سازمان	به بعد انسانی و ادراکی سازمان توجه نخواهد شد.
ضعف در جامعه پذیری	وجود بحران اعتماد عمومی در سازمان	در سازمانها بحران اعتماد عمومی مشاهده می شود.
	وجود بحران مشروعیت نظام	مشروعیت نظام با بحران پذیرش مواجه می شود.
	وجود بحران مشارکت عمومی	کارهای جمعی و مشارکتهای جمعی وجود نخواهد داشت یا بسیار اندک خواهد بود.
	وجود بحران هم گرایی در جامعه	در جامعه بحران هم گرایی مشاهده می شود.
	بحران و گسست در فرآیند توسعه	در فرایند توسعه بحران و گسست مشاهده می شود.
	توجه بیش از حد به اقدامات رقبا	تمرکز به کارهای سازمانی وجود ندارد و به کارهای رقبا توجه خواهد شد.

گزاره	گویه	بعد
توانایی ها و ظرفیت های سازمانی نادیده گرفته می شود.	عدم در نظر گیری ظرفیت ها و توانایی سازمان در مقایسه با رقبا	فرهنگ سازمانی رقیب محور
به جای توجه به عملکرد سازمان به عملکرد رقیب توجه خواهد شد.	پیروی محض از عملکرد رقبا	
بیگانگی شغلی در بین کارکنان دیده خواهد شد.	عدم عجزین شدن سرمایه انسانی سازمان ها با کارشان	
بین اهداف فردی کارکنان و اهداف سازمانی نا هم سویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی	ناهمسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی	
بستر مناسب برای بوجود آوردن انگیزه در بین کارکنان مشاهده نمی شود.	عدم بستر سازی برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظیفه	
کارمندان به کارهای بلند مدت علاقه ای ندارند .	عدم تمایل به انجام کارهای بلند مدت	کوتاه مدت گرایی
رسیدن به نتایج با صبر و حوصله همراه نمی باشد .	عدم صبر در حصول نتیجه	
رسیدن به نتایج زود بازده در سازمانها مشاهده می شود.	تصمیم گیری تنها در جهت دستیابی به عواید زود بازده	

گویه های بدست آمده از منابعی که در قسمت منبع مشخص گردید در الگوی ساختاری قرار داده شد.

جدول (۲): شاخص های ساختاری آنومی سازمانی

گویه	بعد	سازه
ضعف در بکارگیری کانال های ارتباطی غیر رسمی	کیفیت پایین ارتباطات	عوامل محتوایی
محدودیت ارتباطات عمودی		
عدم جامعیت ارتباطات افقی		
عدم تناسب سبک ارتباطی و اهداف سازمان		
بروز مشکلات در کنش های متقابل بین افراد		
کاهش انگیزه کارکنان به دلیل سلسله مراتب خشک اداری	بوروکراتیزه شدن ساختار	
عدم انعطاف سازمان در مقابل تغییرات محیطی		
وجود طرح پیچیده مبتنی بر وظایف تخصصی		
عدم توجه به سازمان های غیر رسمی درون سازمان		
عدم توجه به ساختار انسانی سازمان	ضعف در جامعه پذیری	
وجود بحران اعتماد عمومی در سازمان		
وجود بحران مشروعیت نظام		
وجود بحران مشارکت عمومی		
وجود بحران هم گرایی در جامعه		
بحران و گسست در فرآیند توسعه	فرهنگ سازمانی رقیب محور	
توجه بیش از حد به اقدامات رقبا		
عدم در نظر گیری ظرفیت ها و توانایی سازمان در مقایسه با رقبا		

سازه	بعد	گویه
		پیروی محض از عملکرد رقبا
		عدم عجزین شدن سرمایه انسانی سازمان‌ها با کارشان
		ناهمسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی
		عدم بستر سازی برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظیفه
خوانه مدت گرایی		عدم تمایل به انجام کارهای بلند مدت
		عدم صبر در حصول نتیجه
		تصمیم گیری تنها در جهت دستیابی به عواید زود بازده

روش دلفی

به منظور تأیید شاخص‌ها و مولفه‌های کلیدی و پرسش‌نامه پژوهش از تکنیک دلفی استفاده شده است. همانطور که قبلاً گفته شد، ابتدا از طریق انجام مطالعات کتابخانه‌ای از قبیل کتب، مجلات و متون فارسی و لاتین، پایگاه‌های اینترنتی شاخص‌های کلیدی ساختاری آنومی سازمانی شناسایی گردید و پرسش‌نامه طراحی شده بر اساس شاخص‌های کلیدی پژوهش به منظور نظرسنجی در دور نخست برای خبرگان پژوهش ارسال شد. بعد از اظهار نظر خبرگان در این خصوص نتایج بدست آمده از کلیه شاخص‌ها مورد تأیید خبرگان قرار گرفت. بنابراین پرسش‌نامه با همان ترکیب معیار، زیرمعیار و شاخص‌ها برای بار دوم آماده ارسال به خبرگان شد. اعداد معادل طیف لیکرت ۵ درجه. دور اول دلفی به شرح زیر است:

جدول (۳): دور اول دلفی

سازه	بعد	گویه	۱ کارشناس	۲ کارشناس	۳ کارشناس	۴ کارشناس	۵ کارشناس	۶ کارشناس	۷ کارشناس	۸ کارشناس	۹ کارشناس	۱۰ کارشناس	میانگین	واریانس	
عوامل محتوایی کیفیت پایین ارتباطات		ضعف در بکارگیری کانال‌های ارتباطی غیر رسمی	۵	۵	۴	۲	۳	۵	۴	۵	۵	۴	۴,۲۰۰	۱,۰۶۷	
		محدودیت ارتباطات عمودی	۵	۴	۵	۴	۲	۳	۵	۵	۴	۴	۴,۱۰۰	۰,۹۸۹	
		عدم جامعیت ارتباطات افقی	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۳	۵	۴	۴,۱۰۰	۰,۳۲۲
		عدم تناسب سبک ارتباطی و اهداف سازمان	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۲	۵	۴	۴,۴۰۰	۰,۹۳۳
		بروز مشکلات در کنش‌های متقابل بین افراد	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۵	۴	۵	۴,۲۰۰	۰,۴۰۰

سازه	بعد	گویند	۱ کارشناس	۲ کارشناس	۳ کارشناس	۴ کارشناس	۵ کارشناس	۶ کارشناس	۷ کارشناس	۸ کارشناس	۹ کارشناس	۱۰ کارشناس	میانگین	وزارت
بورو کراتیبه شدن ساختار	کاهش انگیزه کارکنان به دلیل سلسله مراتب خشک اداری	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۴,۲۰۰	۰,۶۲۲
	عدم انعطاف سازمان در مقابل تغییرات محیطی	۴	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴,۱۰۰	۰,۵۴۴
	وجود طرح پیچیده مبتنی بر وظایف تخصصی	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۳	۴,۱۰۰	۰,۵۴۴
	عدم توجه به سازمان‌های غیر رسمی درون سازمان	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۳	۴	۴	۵	۳	۴,۳۰۰	۰,۶۷۸
	عدم توجه به ساختار انسانی سازمان	۵	۵	۳	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۳	۴,۳۰۰	۰,۹۰۰
	وجود بحران اعتماد عمومی در سازمان	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴,۳۰۰	۰,۲۳۳
ضعف در جامعه پذیری	وجود بحران مشروعیت نظام	۵	۴	۵	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۵	۴,۳۰۰	۰,۴۵۶
	وجود بحران مشارکت عمومی	۴	۵	۳	۵	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۵	۴,۲۰۰	۰,۶۲۲
	وجود بحران هم‌گرایی در جامعه	۴	۵	۵	۳	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۵	۴,۳۰۰	۰,۶۷۸
	بحران و گسست در فرآیند توسعه	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴,۲۰۰	۰,۶۲۲
	توجه بیش از حد به اقدامات رقبا	۴	۳	۵	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۵	۴	۴,۱۰۰	۰,۵۴۴
فرهنگ سازمانی رقیب محور	عدم در نظر گیری ظرفیت‌ها و توانایی سازمان در مقایسه با رقبا	۵	۵	۲	۳	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴,۳۰۰	۱,۱۲۲
	پیروی محض از عملکرد رقبا	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴,۲۰۰	۰,۱۷۸
	عدم عجزین شدن سرمایه انسانی سازمان‌ها با کارشان	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۵	۳	۵	۴,۱۰۰	۰,۵۴۴
	ناهمسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۳	۴,۳۰۰	۰,۴۵۶

سازه	بعد	گویه	۱ کارشناس	۲ کارشناس	۳ کارشناس	۴ کارشناس	۵ کارشناس	۶ کارشناس	۷ کارشناس	۸ کارشناس	۹ کارشناس	۱۰ کارشناس	میانگین	وزن
کوتاه مدت گرایی		عدم بستر سازی برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظیفه	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۲	۲	۵	۴	۴,۱۰۰	۰,۵۴۴
		عدم تمایل به انجام کارهای بلند مدت	۴	۴	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۴,۲۰۰	۰,۴۰۰
		عدم صبر در حصول نتیجه	۵	۴	۴	۲	۲	۴	۴	۴	۵	۴	۴,۱۰۰	۰,۵۴۴
		تصمیم گیری تنها در جهت دستیابی به عواید زود بازده	۳	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۲	۴	۴,۱۰۰	۰,۵۴۴

جدول (۴): راند دوم دلفی

سازه	بعد	گویه	۱ کارشناس	۲ کارشناس	۳ کارشناس	۴ کارشناس	۵ کارشناس	۶ کارشناس	۷ کارشناس	۸ کارشناس	۹ کارشناس	۱۰ کارشناس	میانگین	وزن
عوامل محتوایی	کیفیت پایین ارتباطات	ضعف در بکارگیری کانال‌های ارتباطی غیر رسمی	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۳	۳	۵	۵	۴,۳۰۰	۰,۶۷۸
		محدودیت ارتباطات عمودی	۵	۵	۴	۵	۴	۵	۵	۵	۳	۵	۴,۶۰۰	۰,۴۸۹
		عدم جامعیت ارتباطات افقی	۵	۴	۴	۳	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴,۴۰۰	۰,۴۸۹
		عدم ارائه بازخورد به موقع	۵	۴	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۴,۶۰۰	۰,۲۶۷
		عدم پیگیری اطلاعات ارسال شده	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۴,۳۰۰	۰,۲۳۳
		عدم تناسب سبک ارتباطی و اهداف سازمان	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۴,۵۰۰	۰,۲۷۸
	بروز مشکلات در کنش‌های متقابل بین افراد	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۴,۵۰۰	۰,۲۷۸	
بوروکراتیزه		کاهش انگیزه کارکنان به دلیل سلسله مراتب خشک اداری	۴	۵	۴	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۴,۵۰۰	۰,۲۷۸	

سازه	بعد	گویه	۱ کارشناس	۲ کارشناس	۳ کارشناس	۴ کارشناس	۵ کارشناس	۶ کارشناس	۷ کارشناس	۸ کارشناس	۹ کارشناس	۱۰ کارشناس	میانگین	وزانس
		عدم انعطاف سازمان در مقابل تغییرات محیطی	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۵	۴,۱۰۰	۰,۵۴۴
		وجود طرح پیچیده مبتنی بر وظایف تخصصی	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴,۲۰۰	۰,۱۷۸
		عدم توجه به سازمان‌های غیر رسمی درون سازمان	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴,۴۰۰	۰,۲۶۷
		عدم توجه به ساختار انسانی سازمان	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۳	۵	۵	۵	۴,۵۰۰	۰,۵۰۰
ضعف در جامعه پذیری		وجود بحران اعتماد عمومی در سازمان	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴,۵۰۰	۰,۲۷۸
		وجود بحران مشروعیت نظام	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۴	۵	۴,۴۰۰	۰,۲۶۷
		وجود بحران مشارکت عمومی	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۵	۴,۵۰۰	۰,۲۷۸
		وجود بحران هم گرایی در جامعه	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۴,۴۰۰	۰,۲۶۷
		بحران و گسست در فرآیند توسعه	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴,۴۰۰	۰,۲۶۷
		توجه بیش از حد به اقدامات رقبا	۳	۴	۳	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۴,۲۰۰	۰,۶۲۲
فرهنگ سازمانی رقیب محور		عدم در نظر گیری ظرفیت‌ها و توانایی سازمان در مقایسه با رقبا	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴,۴۰۰	۰,۲۶۷
		پیروی محض از عملکرد رقبا	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴,۳۰۰	۰,۲۳۳
		عدم عجزین شدن سرمایه انسانی سازمان‌ها با کارشان	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴,۳۰۰	۰,۲۳۳
		ناهمسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی	۴	۵	۳	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۵	۴,۴۰۰	۰,۴۸۹
		عدم بستر سازی برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظیفه	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۳	۵	۵	۴	۴,۲۰۰	۰,۴۰۰

سازه	بعد	گویه	۱ کارشناس	۲ کارشناس	۳ کارشناس	۴ کارشناس	۵ کارشناس	۶ کارشناس	۷ کارشناس	۸ کارشناس	۹ کارشناس	۱۰ کارشناس	میانگین	وزانس
کوتاه مدت گرایی		عدم تمایل به انجام کارهای بلند مدت	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴,۳۰۰	۰,۲۳۳
		عدم صبر در حصول نتیجه	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۴,۲۰۰	۰,۴۰۰
		تصمیم گیری تنها در جهت دستیابی به عواید زود بازده	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴,۲۰۰	۰,۱۷۸

بر اساس نتایج مشاهده شده، در راند دوم دلفی هیچ شاخصی امتیاز زیر ۴ کسب کرده و در نتیجه هیچ شاخصی حذف نگردید و این راند راند نهایی اعلام شد. در ادامه جهت اطمینان از پاسخها از ضریب توافق کندال استفاده شد. کندال معیاری از اجماع است که سطح اجماع بین اعضای دلفی را نشان می دهد. نتایج میزان اجماع در جدول زیر آمده است. یافته‌ها بیانگر آن است که مقدار ضریب کندال برای همه عوامل در همه راندها مدنظر بیشتر از $\frac{0}{3}$ 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 است.

جدول (۵): ضریب توافق کندال

مقدار معناداری	ضریب کندال	کای-اسکوئر	تعداد کارشناسان	تعداد گویه	راند اول
۰/۰۰۰	۰/۳۱۰	۷۹/۴۱۹	۱۰	۲۴	راند اول
۰/۰۰۱	۰/۳۶۰	۸۴/۹۸۱	۱۰	۲۴	راند دوم

با تکیه بر نتایج جدول فوق می توان به صحت نظرات اعتماد کرد. در نتیجه فرآیند دلفی در راند دوم متوقف می شود. نماد مؤلفه های مورد تأیید در مرحله ی بعد نمایش داده شده اند.

جدول (۶): شناسایی معیارها و زیرمعیارهای نهایی

شاخه	معیار	زیر معیار	نماد زیر معیار
عوامل محتوایی	کیفیت ارتباطات	ضعف در بکارگیری کانالهای ارتباطی غیر رسمی	Q1
		محدودیت ارتباطات عمودی	Q2
		عدم جامعیت ارتباطات افقی	Q3
		عدم ارائه بازخورد به موقع	Q4
		عدم پیگیری اطلاعات ارسال شده	Q5
		عدم تناسب سبک ارتباطی و اهداف سازمان	Q6
		بروز مشکلات در کنشهای متقابل بین افراد	Q7
بوروکراتیزه شدن ساختار		کاهش انگیزه کارکنان به دلیل سلسله مراتب خشک اداری	Q8
		عدم انعطاف سازمان در مقابل تغییرات محیطی	Q9
		وجود طرح پیچیده مبتنی بر وظایف تخصصی	Q10
		عدم توجه به سازمانهای غیر رسمی درون سازمان	Q11

شاخه	معیار	زیر معیار	نماد زیر معیار
ضعف در جامعه پذیری		عدم توجه به ساختار انسانی سازمان	Q12
		وجود بحران اعتماد عمومی در سازمان	Q13
		وجود بحران مشروعیت نظام	Q14
		وجود بحران مشارکت عمومی	Q15
		وجود بحران هم گرایی در جامعه	Q16
		بحران و گسست در فرآیند توسعه	Q17
فرهنگ سازمانی رقیب محور		توجه بیش از حد به اقدامات رقبا	Q18
		عدم در نظر گیری ظرفیتها و توانایی سازمان در مقایسه با رقبا	Q19
		پیروی محض از عملکرد رقبا	Q20
		عدم عجزین شدن سرمایه انسانی سازمانها با کارشان	Q21
		ناهمسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی	Q22
		عدم بستر سازی برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظیفه	Q23
کوتاه مدت گرایی		عدم تمایل به انجام کارهای بلند مدت	Q24
		عدم صبر در حصول نتیجه	Q25
		تصمیم گیری تنها در جهت دستیابی به عواید زود بازده	Q26

نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف عوامل محتوایی (ساختاری)

بررسی نرمال بودن مؤلفه‌های ابعاد الگو از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده گردید و در تمامی آزمون‌ها، فرضیه آماری به صورت زیر می‌باشد.

H₀: داده‌ها نرمال هستند (داده‌ها از جامعه نرمال آمده‌اند).

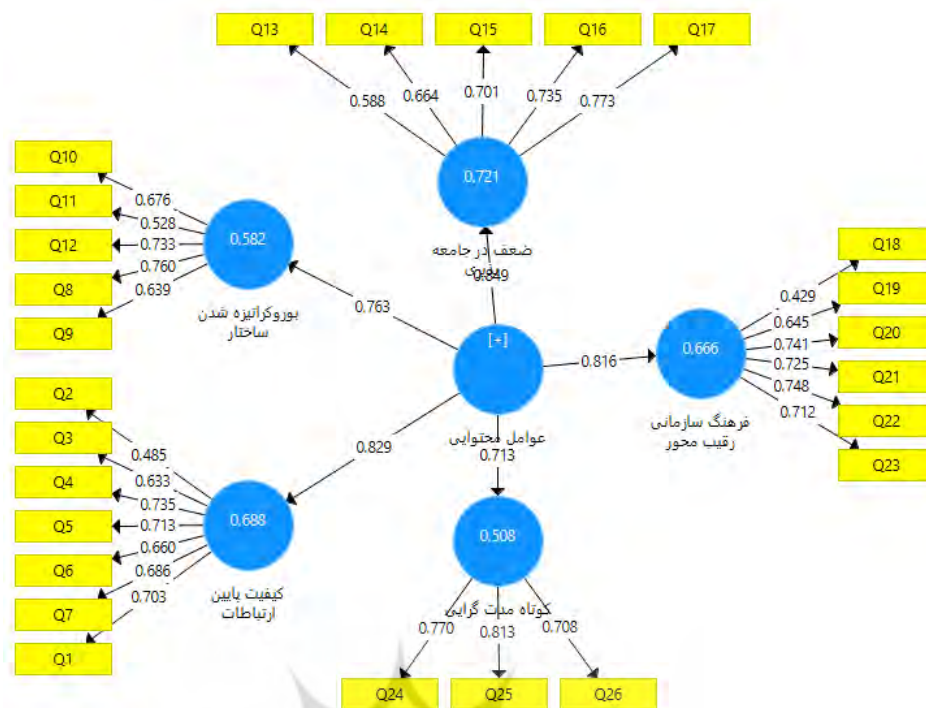
H₁: داده‌ها نرمال نیستند (داده‌ها از جامعه نرمال نیامده‌اند).

جدول (۷): نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف عوامل محتوایی

متغیر	(آماره کلموگروف اسمیرنوف) Z	(سطح معناداری) Sig	وضعیت
کیفیت پایین ارتباطات	۰/۱۰۰	۰/۰۰۰	نرمال نیست
بوروکراتیزه شدن ساختار	۰/۰۷۰	۰/۰۰۰	نرمال نیست
ضعف در جامعه پذیری	۰/۰۸۰	۰/۰۰۰	نرمال نیست
فرهنگ سازمانی رقیب محور	۰/۰۸۰	۰/۰۰۰	نرمال نیست
کوتاه مدت گرایی	۰/۱۲۲	۰/۰۰۰	نرمال نیست
عوامل محتوایی (ساختاری)	۰/۰۳۸	۰/۲۰۰	نرمال

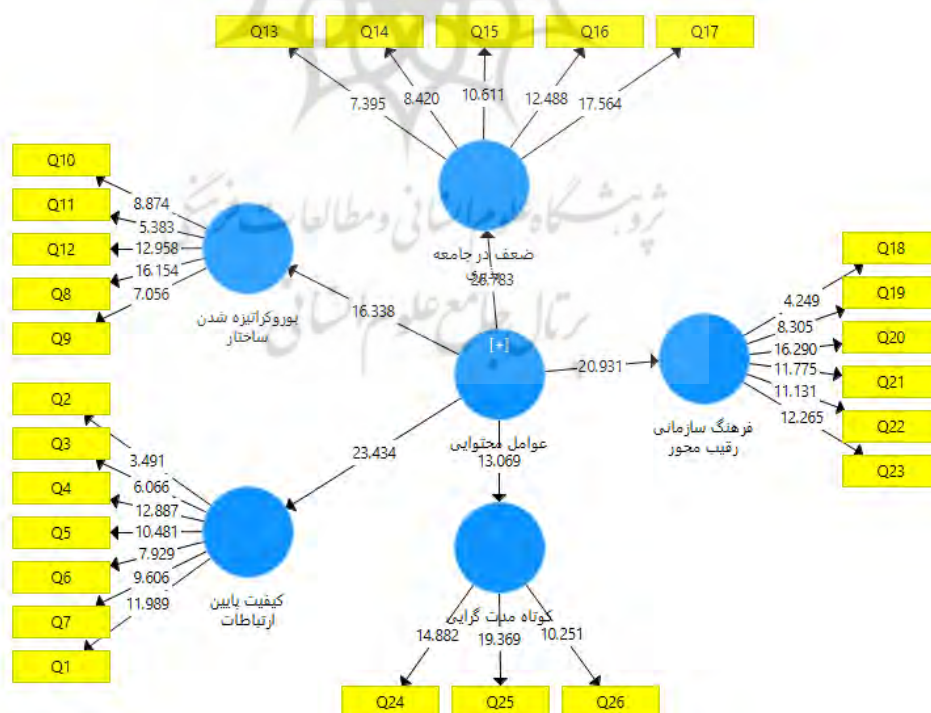
مقدار سطح معنی‌داری در همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ شده است پس فرض صفر رد می‌شود، یعنی این متغیر نرمال نمی‌باشند. بنابراین با توجه به عدم نرمال بودن متغیر برای تأیید مدل و پاسخ به فرضیات از مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار SMARTPLS استفاده شده است.

مدل (۱): مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل محتوایی (ساختاری) در حالت تخمین ضرایب استاندارد



تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ می باشند. بنابراین این شاخص ها در مدل باقی می ماندند.

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



نمودار فوق مدل تحقیق را 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،

هریک از بارهای عاملی و ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند اگر و فقط اگر مقدار آماره‌ی t بزرگتر از ۱/۹۶ قرار گیرد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند.

محاسبه شاخص‌های روایی و پایایی مدل عوامل محتوایی (ساختاری)

جدول (۸): شاخص‌های روایی، پایایی مدل عوامل محتوایی (ساختاری)

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
			۰/۷۴۳	۰/۵۰۸	۰/۷۴۱	۰/۵۹۱	کوتاه مدت گرایی
			۰/۸۹۹		۰/۷۸۴	۰/۵۴۸	عوامل محتوایی (ساختاری)

جدول فوق شاخص‌های روایی، پایایی را برای تمامی متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد. روایی تشخیصی^۱ در تحقیق حاضر نیز مورد نظر است به این معنا که نشانگرهای هر سازه در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به سازه‌های دیگر مدل فراهم آورند. به عبارت ساده‌تر هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آن‌ها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌های به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. 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 می‌شوند و لازمه تأیید پایایی بالاتر بودن این شاخص‌ها از مقدار ۰/۷ می‌باشد. تمامی این ضرایب بالاتر از ۰/۷ می‌باشند و نشان از پایا بودن ابزار اندازه‌گیری می‌باشند.

شاخص نیکویی برازش مدل عوامل محتوایی (GOF)، (ساختاری)

این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد و برابر است با:

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

که در آن \overline{AVE} و $\overline{R^2}$ میانگین AVE و R² می‌باشد. بالا بودن شاخص مقدار GOF از ۰/۴ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۵۹۴ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

پیشنهادات حاصل از پژوهش

کیفیت پایین ارتباطات، بوروکراتیزه شدن ساختار، ضعف در جامعه پذیری، فرهنگ سازمانی رقیب محور و کوتاه مدت گرایی ابعاد موثر عوامل محتوایی (ساختاری) در شکل‌گیری آنومی سازمانی هستند، بنابراین می‌توان گفت: نواقصی که بعضاً در حوزه گردش اطلاعات و برقراری ارتباطات در سازمان‌ها وجود دارد مسأله کنش متقابل بین کارکنان را با مشکلاتی مواجه می‌نماید که باعث کاهش بازدهی سازمانی خواهد شد. همچنین بعضاً انعطاف پذیری سازمان در مواجهه با تغییرات محیطی پایین بوده و همین امر منجر به فاصله گرفتن سازمان از نیازهای روز جامعه و گسست بین

¹ Discriminant Validity

سازمان و جامعه می‌گردد. از طرفی مشکلاتی از قبیل پیروی محض از رقبا و عدم توجه به ظرفیت‌های خود سازمان و نیز نداشتن حوصله کافی برای دستیابی به نتایج برنامه‌ریزی شده و اهداف تعیین شده، روند موفقیت سازمان‌ها را با مشکلات جدی محتوایی مواجه می‌نماید. به منظور کنترل این مشکلات لازم است سازمان‌ها ضمن توجه به ظرفیت‌های خود با گسترش امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری خود روند ارتباطات سازمانی را گسترش داده و با ایجاد محیطی دوستانه در محل کار، کارکنان را به یکدیگر نزدیک تر نمایند. همچنین در تعیین اهداف و خط مشی سازمان‌ها لازم است همسویی با نیازهای روز جامعه و امکان انعطاف و ایجاد تغییر در فرآیندها لحاظ گردد تا شرایط برای ایجاد تغییرات مثبت همسو با نیاز مشتریان و جامعه فراهم باشد. ضمن آنکه با به کارگیری متناسب نیروی انسانی با توانایی‌های فردی وی و ایجاد مشوق‌های لازم در کارکنان می‌توان شرایط لازم را برای بروز خلاقیت و نوآوری و کمک به سبقت از رقبا را در ایشان تقویت نمود و بدین ترتیب به بهبود مستمر سازمان کمک نمود.

منابع

- ✓ احسانی، کمیل، سیاوشی، محمود، محمدی، خدابخش، (۱۳۹۹)، مروری بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی و آنومی سازمانی در صنعت بانکداری ایران، مطالعات علوم اجتماعی، دوره ششم، شماره ۱، صص ۵۶-۶۶
- ✓ بحرالعلوم، محمد مهدی، امیری، مقصود، فلاح شمس لیالستانی، میرفیض، (۱۳۹۶)، ارائه یک الگوی استوار با درجه محافظه‌کاری تنظیم‌شدنی برای تشکیل صندوق شاخصی در بورس اوراق بهادار تهران، مدیریت دارایی و تامین مالی، شماره ۱۷، صص ۱۱۳-۱۲۸.
- ✓ بهبودیان، جواد، (۱۳۹۴)، آمار و احتمال مقدماتی، دانشگاه امام رضا: مشهد.
- ✓ بهمنی، اکبر، محمدی، خدابخش، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر آنومی سازمانی (مورد مطالعه: شعب بانک مسکن شهرستان آمل)، نخستین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه.
- ✓ بوریل، گیسون، مورگان، گارت، (۱۳۹۰)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه محمدتقی نوروزی، چاپ سوم، تهران: انتشارات سمت.
- ✓ پاک خصال، اعظم، (۱۳۹۴)، تأثیر کاهش سرمایه اجتماعی بر آنومی اجتماعی زنان ساکن شهر تهران، فصلنامه پژوهشنامه مددکاری اجتماعی، سال اول، شماره ۴، صص ۲۴-۳۹.
- ✓ پویافر، محمدرضا، (۱۳۹۰)، آنومی و کجروی در جامعه در حال گذار، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، شماره ۲، صص ۵۵-۸۷.
- ✓ جوادی، حسن، علمی، محمود، صباغ، صمد، (۱۳۹۳)، بررسی عوامل مؤثر اجتماعی در احساس آنومی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد تبریز، مطالعات جامعه‌شناسی، سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۲۹-۴۵.
- ✓ حاتم، ناهید، کشتکاران، ویدا، نبیئی، پریسا، (۱۳۹۱)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و احساس آنومی در زنان شاغل در بیمارستان، مجله پژوهشی حکیم، دوره پانزدهم، شماره سوم، صص ۲۵۸-۲۷۱.
- ✓ حافظ نیا، محمد رضا، (۱۳۹۷)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، سمت.
- ✓ حافظی کن کت، حسین، قدمی، سید امیر، (۱۳۹۰)، بررسی مقایسه‌ای تأثیر مشاوره گروهی با دو رویکرد انتخاب و شناختی- رفتاری بر میزان رضایت زناشویی زوج‌های شهر نورآباد، ششمین همایش تخصصی آمار دانشگاه پیام نور.
- ✓ حبیبی، آرش، ایزدیار، صدیقه، سرافرازی، اعظم، (۱۳۹۳)، تصمیم‌گیری چند معیاره فازی کتبیه گیل: تهران.
- ✓ حبیبی، آرش، جواهری، مهدی، (۱۳۹۳)، آموزش کاربردی لیزرل، نشر پایگاه اینترنتی پارس مدیر.

- ✓ حسینی نثار، مجید، فیض ثابت، مصطفی، شب افروزان، صغری، (۱۳۹۴)، آنومی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن (مورد مطالعه شهر رشت)، مجله مدیریت فرهنگی، سال نهم، شماره بیست و نهم، صص ۸۹-۱۰۲.
- ✓ حمیدیان پور، فخریه، رجب پور، ابراهیم، افراخته، سلیمه، مهربابی، عمران، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر سرمایه انسانی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۱۴، شماره ۵۳، صص ۱-۲۲.
- ✓ حمیدیان پور، فخریه، رجب پور، ابراهیم، افراخته، سلیمه، مهربابی، عمران، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر سرمایه انسانی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۱۴، شماره ۵۳، صص ۱-۲۲.
- ✓ حیدری، آرش، ستوده، ناورودی، سیدامید، شادمان فیرآبادی، نمازی، مرجان، (۱۳۹۱)، آنومی یا آشفستگی اجتماعی: علل و پیامدها، همایش ملی اشتغال، نظم، و امنیت، تهران.
- ✓ خاکی، غلامرضا، (۱۳۹۵)، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، نشر فوژان.
- ✓ خاکی، محمودرضا، حمیدیان، محسن، خسروی پور، نگار، صراف، مریم، (۱۴۰۰)، آنومی فشارهای اجتماعی بر گزارشگری مالی متهوران: تحلیل نظریه برداشت نقدگرایانه مدیر، نشریه علمی حسابداری مدیریت، سال ۱۴، شماره ۴۸، صص ۲۳-۴۴.
- ✓ خوشبخت، عسرت، وحید، فریدون، اسماعیلی، رضا، (۱۳۹۶)، تبیین ابعاد آنومی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مورد مطالعه: دانش آموزان دوره‌ی متوسطه استان ایلام)، بررسی مسائل اجتماعی ایران، دوره هشتم، شماره اول، صص ۱۸۱-۱۶۳.
- ✓ دانش، پروانه، علی پور، پروین، (۱۳۹۲)، مطالعه عوامل مرتبط با احساس آنومی فردی در میان دانشجویان (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه تهران)، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره دوم، شماره ۲، صص ۲۰۳-۲۲۴.
- ✓ رضانی، فریبرز، مودی، داود، کشتی دار، محمد، (۱۳۹۸)، رابطه‌ی آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه‌ای در اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان، فصلنامه علوم ورزشی، دوره ۱۱، شماره ۳۵، صص ۵۹-۷۲.
- ✓ سام آرام، عزت الله، بارگاهی، حسین، کبیر، نرگس، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر آنومی اجتماعی بر رفاه ذهنی در میان شهروندان جوان شهر تهران، علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، دوره ۹، شماره ۲۹، صص ۱-۲۸.
- ✓ سپهوند، رضا، شریعت نژاد، علی، ساعدی، عبدالله، (۱۳۹۶)، طراحی مدل معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۱۲، شماره ۴۴، صص ۱۹۸-۱۷۳.
- ✓ سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن، زارع، فرجام، سپهوند، مهدیه، (۱۳۹۸)، اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال هشتم، شماره ۲، صص ۳۸۷-۴۰۶.
- ✓ سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه، (۱۳۹۷)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه.
- ✓ سفیدچیان، سلمان، مظلومی، نادر، صالحی صدقیانی، جمشید، (۱۳۹۶)، الگویی از آنومی سازمانی و عوامل ایجاد کننده‌ی آن، مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره ۴، صص ۱-۱۹.
- ✓ شیانی، ملیحه، محمدی، محمدعلی، (۱۳۸۶)، تحلیل جامعه شناختی احساس آنومی اقتصادی در میان جوانان، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۲۵، صص ۴۵-۶۲.
- ✓ صالحی، مهدی، گوگردچیان، احمد، هاشمی، مجید، (۱۳۹۳)، عوامل مؤثر بر تصمیم‌های سرمایه گذاری در دارایی‌های سرمایه‌ای شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، حسابداری مالی، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۶۷-۸۵.

- ✓ طالبی، ابوتراب. امینی، سعیده، طلوع پارسا، سید فرید، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر احساس انومی بر امکان کنش ارتباطی، فصلنامه بررسی مسائل اجتماعی ایران، دوره ۶، شماره ۱، صص ۵۱-۷۰.
- ✓ عباس پور اسفندن، قنبر، (۱۳۹۵)، کاربرد تئوری تصمیم گیری در مدیریت و مهندسی (کلاسیک و فازی) با رویکرد پایان نامه نویسی، انتشارات اساتید برتر: تهران.
- ✓ عباسزاده، محمد، علیزاده، محمدباقر، اسلامی، سیدرضا، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و انومی اجتماعی، مطالعات و تحقیقات اجتماعی، دوره سوم، صص ۱۱۲-۱۳۱.
- ✓ فرید، ابراهیم، (۱۳۹۷)، مدل سازی معادلات ساختاری در داده‌های پرسشنامه‌ای، تهران: انتشارات مهرگان قلم.
- ✓ فیض اللهی، علی، معیدفر، سعید، دانش، پروانه، ملکی، امیر، (۱۳۹۶)، کاربرد نظریه‌ی انومی نهادی در ایران، فصلنامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی- فرهنگی، دوره ششم، شماره ۳، صص ۱۶۳-۱۸۸.
- ✓ کرمی قلعه سیدی، مریم، صالحی، اله کرم، (۱۳۹۷)، اثرات تغییرات اجتماعی بر توسعه، حسابداری مدیریت، دوره ۱۱، شماره ۳۸، صص ۷۹-۹۲.
- ✓ کیویستو، پیتر، (۱۳۹۰)، اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ هشتم، تهران: نشر نی.
- ✓ گل پرور، محسن، نادری، محمدعلی، (۱۳۸۹)، بی‌هنجاری سازمانی در ارتباط با نگرشهای اعضای هیئت علمی، مجله علوم اجتماعی، دوره هفتم، شماره اول، صص ۱۵۱-۱۵۹.
- ✓ محسنین، شهریار، اسفیدانی، محمد رحیم، (۱۳۹۳)، معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- ✓ مستمع، رضا، ساروخانی، باقر، وثوقی، منصور، (۱۳۹۷)، تبیین عوامل مؤثر بر انومی اجتماعی در بستر توسعه فرهنگی در خانواده شهری و پیامدهای آن، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۷-۲۶.
- ✓ مظلومی، نادر، سفیدچیان، سلمان، (۱۳۹۴)، بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل گیری انومی سازمان با رویکرد کیفی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۱-۲۶.
- ✓ مهربان پور، محمدرضا، جندقی قمی، محمد، (۱۳۹۸)، جایگاه مالی و سرمایه اجتماعی، مدیریت سرمایه اجتماعی؛ دوره ۶، شماره ۲، صص ۳۲۷-۳۴۹.
- ✓ موسوی جد، سیدمحمد، آئینی، حامد، محمدی، حیدر، رفعتی، غزاله ژاله، (۱۳۹۹)، رابطه اخلاق حرفه‌ای با انومی اجتماعی (اهمال کاری) در میان کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۵، شماره ۳، صص ۱۶۱-۱۶۸.
- ✓ موسوی، سید نجم الدین، شریف نژاد، علی، عارف نژاد، محسن، (۱۳۹۵)، شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجاد کننده انومی سازمانی با استفاده از فن دلفی فازی، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، دوره ۴، شماره ۴، صص ۱۱۵-۱۳۰.
- ✓ میرزایی، سعیده، عبدلی، محمدرضا، کوشکی جهرمی، علیرضا، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر لحن بدبینانه گزارشگری مالی بر گزارشگری مالی متهورانه: حفاظت از حقوق سهامداران، مطالعات تجربی حسابداری مالی؛ دوره ۱۶، شماره ۶۵، صص ۱۳۸-۱۰۹.
- ✓ نایی، هوشنگ، معیدفر، سعید، سراج زاده، سیدحسین، فیضی، ایرج، (۱۳۹۶)، تئوری انومی دورکیم و مرتن؛ شباهت‌ها، تفاوت‌ها و شیوه‌های اندازه‌گیری، فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی، سال هفدهم، شماره ۶۶، صص ۴۹-۶۲.
- ✓ نوابخش، مهرداد، نوریان فر، عزالدین، (۱۳۹۵)، بررسی عوامل مؤثر بر احساس انومی (بی‌هنجاری) سیاسی مطالعه موردی: شهروندان استان ایلام، فصلنامه علمی- پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، سال دهم، شماره چهارم، صص ۱-۳۲.

- ✓ هادی زاده مقدم، اکرم، رضاییان، علی، طبرسا، غلامعلی، (۱۳۹۳)، ارائه مدل مدیریت رفتارهای کاری ناپهنجار بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، مدیریت سازمان‌های دولتی، سال دوم، شماره هفتم، صص ۶۵-۸۸.
- ✓ الهامی، سولماز، رسولی، رضا، فراچی، محمدمهدی، (۱۳۹۸)، طراحی و تبیین الگویی برای مدیریت عدم تعادل میان مسئولیت و اختیار مدیران در سازمان‌های دولتی، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۸، شماره ۱، صص ۹۳-۱۱۲.
- ✓ هدایتی، محمد، (۱۳۹۷)، رویکردهای نظری در مطالعه بوروکراسی دولتی و ارائه مدلی برای بررسی آن، جامعه‌شناسی ایران، سال نوزدهم، شماره ۲، صص ۳-۳۵.
- ✓ هولستی، ال‌آر، (۱۳۹۶)، تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، چاپ چهارم، ترجمه نادر سالار زاده امیری، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- ✓ هومن، حیدرعلی، (۱۳۹۵)، مدلیابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل (با اصلاحات)، ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، سمت.
- ✓ الهیان، لیلی، (۱۳۹۵)، نقش آنومی سازمانی در نگرش کارکنان: تا چه حد هویت سازمانی متغیر اثرگذاری است، وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه تربیت مدرس - دانشکده امور اقتصادی.
- ✓ وحدتی، حجت، سلگی، زهرا، بازگیر، افشین، (۱۴۰۰)، طراحی الگوی آنومی سازمانی با رویکرد ترکیبی مدل سازی ساختاری تفسیری فازی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد)، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال شانزدهم، شماره ۶۰، صص ۱۰۷-۱۳۴.
- ✓ وزیری، زهرا، (۱۳۹۶)، آماده سازی منابع انسانی، نشریه هماهنگ‌سازی آموزشی، سال دوم، شماره ششم، صص ۲۰۲-۲۰۴.
- ✓ Abreu, E., Souza, M. A. D., & Fleury, L. F. D. O. (2018). Influence of anomie and organizational commitment on the turnover intention in organizations. *Actualidades en Psicologia*, 32(125), 51-69.
- ✓ 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.
- ✓ Adam-Troian, J., Bonetto, E., Araujo, M., Baidada, O., Celebi, E., Dono Martin, M., ... & Yurtbakan, T. (2020). Positive associations between anomia and intentions to engage in political violence: Cross-cultural evidence from four countries. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 26(2), 217.
- ✓ Adiputra, I. M. P., Martani, D., & Martadinata, I. P. H. (2019). The effect of corporate social responsibility disclosure and corporate governance on aggressive tax action. *Journal of Economics, Business, & Accountancy-Ventura*, 22(2), 237-247.
- ✓ Amraee, F., Mousavi, S. N., Sepahvand, R., & Nazarpouri, A. (2022). The Sociological Analysis of the Antecedents and Consequences of Organizational Anomie: The Case Study of Refah Kargaran Bank in Lorestan Province. *Social Capital Management*, 9(1), 49-76.
- ✓ Ann Shewing Yang, Hiromu Okada, (2018). Corporate innovations as institutional anomie: Patent activities and financial performance of the international aerospace industry, University Road, Tainan 701. Taiwan R.O.C.
- ✓ Asghar Afshar Jahanshahi, Amin Dehghani, (2019), Anomie at public organizations: How can the quality of work life help?, *J Public Affairs*. 2019;e1995.
- ✓ Baah, C., Jin, Z., & Tang, L. (2020). Organizational and regulatory stakeholder pressures friends or foes to green logistics practices and financial performance: investigating corporate reputation as a missing link. *Journal of cleaner production*, 247, 119125.

- ✓ Bacudio, L. R., Benjamin, M. F. D., Eusebio, R. C. P., Holaysan, S. A. K., Promentilla, M. A. B., Yu, K. D. S., & Aviso, K. B. (2016). Analyzing barriers to implementing industrial symbiosis networks using DEMATEL. *Sustainable Production and Consumption*, 7, 57-65.
- ✓ Battiston, P., & Gamba, S. (2016). The impact of social pressure on tax compliance: A field experiment. *International Review of Law and Economics*, 46, 78-85.
- ✓ Bishop, C. C., DeZoort, F. T., & Hermanson, D. R. (2017). The effect of CEO social influence pressure and CFO accounting experience on CFO financial reporting decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(1), 21-41.
- ✓ Bjarnason, T. (2009). "Anomie among European Adolescents: Conceptual and Empirical Clarification of a Multi-Level Sociological Concept". *Sociological Forum*, 24(1): 321-339.
- ✓ Bouslah, K., Kryzanowski, L., & M'zali, B. (2013). The impact of the dimensions of social performance on firm risk. *Journal of Banking & Finance*, 37(4), 1258-1273.
- ✓ Breuer, W., Müller, T., Rosenbach, D., & Salzmann, A. (2018). Corporate social responsibility, investor protection, and cost of equity: A cross-country comparison. *Journal of Banking & Finance*, 96, 34-55.
- ✓ Brink, A. G., Gouldman, A., & Victoravich, L. M. (2018). The effects of organizational risk appetite and social pressure on aggressive financial reporting behavior. *Behavioral Research in Accounting*, 30(2), 23-36.
- ✓ Brink, A. G., Tang, F., & Yang, L. (2016). The impact of estimate source and social pressure on auditors' fair value estimate choices. *Behavioral Research in Accounting*, 28(2), 29-40.
- ✓ Bryson, J. M., Edwards, L. H., & Van Slyke, D. M. (2018). Getting strategic about strategic planning research. *Public management review*, 20(3), 317-339.
- ✓ Chiou, C. L., & Shu, P. G. (2019). How does foreign pressure affect a firm's corporate social performance? Evidence from listed firms in Taiwan. *Journal of Multinational Financial Management*, 51, 1-22.
- ✓ Chun, S. U. (2020). Research Review on the Risk of Youth Responsibility Anomie in Network Moral Construction and Educational Risk Control Measures. *Cross-Cultural Communication*, 16(4), 14-17.
- ✓ Cingolani, L., Thomsson, K., & de Crombrughe, D. (2013). *State Capacity and Bureaucratic Autonomy: their impact on development goals*. Maastricht, The Netherlands: Maastricht University. Mimeographed document..
- ✓ Corley, E. A., Bozeman, B., Zhang, X., & Tsai, C. C. (2019). The expanded scientific and technical human capital model: the addition of a cultural dimension. *The Journal of Technology Transfer*, 44(3), 681-699.
- ✓ Formiga, N., Fleury, L. F., Fandiño, A. M., & Souza, M. A. (2016). Empirical evidence of an organizational anomie the measure in Brazilian workers. *Revista de Psicología*, 18(1), 134-149.
- ✓ Fu, L., Boehe, D., Orlitzky, M., & Swanson, D. L. (2019). Managing stakeholder pressures: Toward a typology of corporate social performance profiles. *Long range planning*, 52(6), 101847.
- ✓ George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta- analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819.
- ✓ Graafland, J., & Smid, H. (2017). Reconsidering the relevance of social license pressure and government regulation for environmental performance of European SMEs. *Journal of Cleaner Production*, 141, 967-977.
- ✓ Heydari, A., Davoudi, I., & Teymoori, A. (2011). Revising the assessment of feeling of anomie: Presenting a multidimensional scale. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1086-1090.

- ✓ Hövermann, A., & Messner, S. F. (2021). Institutional imbalance, marketized mentality, and the justification of instrumental offenses: A cross-national application of institutional anomie theory. *Justice Quarterly*, 38(3), 406-432.
- ✓ Jahanshahi, A. A., & Dehghani, A. (2020). Anomie at public organizations: How can the quality of work life help?. *Journal of Public Affairs*, 20(2), e1995.
- ✓ Jia, P., Diabat, A., & Mathiyazhagan, K. (2015). Analyzing the SSCM practices in the mining and mineral industry by ISM approach. *Resources Policy*, 46, 76-85.
- ✓ Johnson, E. N., Lowe, D. J., & Reckers, P. M. (2016). The influence of mood on subordinates' ability to resist coercive pressure in public accounting. *Contemporary Accounting Research*, 33(1), 261-287.
- ✓ Johnson, J. L., Martin, K. D., & Saini, A. (2011). Strategic culture and environmental dimensions as determinants of anomie in publicly-traded and privately-held firms. *Business Ethics Quarterly*, 21(3), 473-502.
- ✓ Johnson, P., & Duberley, J. (2011). Anomie and culture management: reappraising Durkheim. *Organization*, 18(4), 563-584.
- ✓ Kılıç, M., Uyar, A., Kuzey, C., & Karaman, A. S. (2020). Does institutional theory explain integrated reporting adoption of Fortune 500 companies?. *Journal of Applied Accounting Research*.
- ✓ Leila, K., Maryam, H., Massod, S. S., Isa, B. N., & Ali, M. (2020). The theory of structural anomie and law breaking: case of Ahvaz's Scientific Applied University (Iran). *SIASAT*, 5(1), 10-14.
- ✓ Lipinsky, D., Panchenko, V., Musatkina, A., Stankin, A., & Makarchuk, I. (2020, December). Sociological Aspects of Legal Irresponsibility and Anomie. In XIV European-Asian Law Congress "The Value of Law"(EAC-LAW 2020) (pp. 239-243). Atlantis Press.
- ✓ Liu, T. (2020, September). College Students' Internet Anomie and Intervention Countermeasures. In 5th International Conference on Contemporary Education, Social Sciences and Humanities-Philosophy of Being Human as the Core of Interdisciplinary Research (ICCESSH 2020) (pp. 240-243). Atlantis Press.
- ✓ Maciejewska, R. (2016). Anomia pracownicza w organizacji. *Annales Universitatis Mariae Curie-Sklodowska, sectio I-Philosophia-Sociologia*, 41(2).
- ✓ Mathiyazhagan, K., & Haq, A. N. (2013). Analysis of the influential pressures for green supply chain management adoption—an Indian perspective using interpretive structural modeling. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 68(1), 817-833.
- ✓ Mohseni, P. (2016). Factionalism, privatization, and the political economy of regime transformation. *Power and change in Iran: politics of contention and conciliation*. Indiana University Press, Bloomington, 37-69.
- ✓ Moratis, L., & van Egmond, M. (2018). Concealing social responsibility? Investigating the relationship between CSR, earnings management and the effect of industry through quantitative analysis. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 3(1), 1-13.
- ✓ Name-Correa, A. J., & Yildirim, H. (2019). Social pressure, transparency, and voting in committees. *Journal of Economic Theory*, 184, 104943.
- ✓ Nilton S. Formiga (2020). Anomia social e anomia organizacional: verificação de um modelo teórico entre em trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 8, e917986583, 2020.
- ✓ Ocampo, E. (2021). Fiscal and monetary anomie in Argentina: The legacy of endemic populism (No. 791). *Serie Documentos de Trabajo*.
- ✓ Patelli, L., & Pedrini, M. (2015). Is tone at the top associated with financial reporting aggressiveness?. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 3-19.

- ✓ Pramod, V. R., & Banwet, D. K. (2013). Fuzzy ISM for analyzing the inhibitors of a telecom service supply chain. *International Journal of Information Systems and Supply Chain Management (IJISSCM)*, 6(1), 77-98.
- ✓ Puffer, P. (2009). Durkheim Did Not Say "Normlessness": The Concept of Anomic Suicide for Introductory Sociology Courses. *Journal of Rural Social Sciences*, 24(1), 11.
- ✓ Rashid, A. (2020). Institutional shareholding and corporate social responsibility reporting: evidence from Bangladesh. *Journal of Asia Business Studies*.
- ✓ Saaty, T. L. (1989). Decision making, scaling, and number crunching. *Decision sciences*, 20(2), 404-409.
- ✓ Saaty, T. L. (1990). How to make a decision: the analytic hierarchy process. *European journal of operational research*, 48(1), 9-26.
- ✓ Schlomann, A., Seifert, A., Zank, S., Woopen, C., & Rietz, C. (2020). Use of Information and Communication Technology (ICT) devices among the oldest-old: loneliness, anomie, and autonomy. *Innovation in Aging*, 4(2), igz050.
- ✓ Schmiedel, T., Müller, O., & Vom Brocke, J. (2019). Topic modeling as a strategy of inquiry in organizational research: A tutorial with an application example on organizational culture. *Organizational Research Methods*, 22(4), 941-968.
- ✓ Sepahvand, R., Arefnejhad, M., Zaree, F., & Sepahvand, M. (2020). The Role of Organizational Spirituality on Organizational Anomia by Considering the Role of Mediator of Work Ethic (Case Study: Lorestan University) □.
- ✓ Switzer, T. G. (2013). Measuring normlessness in the workplace: A study of organizational anomie in the academic setting (Doctoral dissertation, Antioch University).
- ✓ Teymoori, A., Jetten, J., Bastian, B., Ariyanto, A., Autin, F., Ayub, N., ... & Wohl, M. (2016). Revisiting the measurement of anomie. *PloS one*, 11(7), e0158370.
- ✓ Theriault, J. E., Young, L., & Barrett, L. F. (2021). The sense of should: A biologically-based framework for modeling social pressure. *Physics of Life Reviews*, 36, 100-136.
- ✓ Tolstikova, I., Ignatjeva, O., Kondratenko, K., & Pletnev, A. (2020). Genesis of ethical norms in the digital environment as a factor of personality anomie of generation Z. In *IMS* (pp. 415-427).
- ✓ Tsahuridu, E. E. (2009). An exploration of factors affecting anomia at work. In *6th Critical Management Studies Conference*, University of Warwick, UK.
- ✓ Tseng, M. L., & Chiu, A. S. (2013). Evaluating firm's green supply chain management in linguistic preferences. *Journal of cleaner production*, 40, 22-31.
- ✓ Tuliao, K. V., Chen, C. W., & Wu, T. Y. (2020). Employees' perceived institutional importance, organizational norms, and organizational citizenship behavior: Insights from a multilevel assessment of the institutional anomie theory. *The Journal of Social Psychology*, 160(5), 624-643..
- ✓ Victor V. Usov, (2020), THE STRUCTURE OF SOCIAL ANOMIE N SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN MODERN RUSSIAN SOCIETY.
- ✓ Wang, P., Yuan, L., & Wu, J. (2017). The joint effects of social identity and institutional pressures on audit quality: The case of the Chinese Audit Industry. *International Business Review*, 26(4), 666-682.
- ✓ Wei, X., & Feng, X. (2019, August). Influence of Teachers' Organizational Justice on Teachers' Anomie Behaviors: The Mediating Effect of the Psychological Contract Breach. In *1st International Symposium on Innovation and Education, Law and Social Sciences (IELSS 2019)* (pp. 526-533). Atlantis Press.
- ✓ Winch, S. (2020). DIRECT SUPERIORS AND ANOMIE OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR-RESEARCH RESULTS. *Organizacja i Kierowanie*, 188(1), 79-91.
- ✓ Xiong, G., Li, L., & Hao, J. (2010). 2-tuple linguistic fuzzy ISM and its application. In *Fuzzy Information and Engineering 2010* (pp. 353-362). Springer, Berlin, Heidelberg.

- ✓ Yan, Y., & Qi, S. (2021). I know what I need: Optimization of Bribery. *Journal of Business Ethics*, 174(2), 311-332.
- ✓ Ying, C. (2020). Anomie and Regulation: On the Boundary of Antitrust Laws in Professional Sports.
- ✓ Zhou, Q., & Jing, M. (2020). Detecting expressional anomie in social media via fine-grained content mining. *Journal of Database Management (JDM)*, 31(1), 1-19.
- ✓ Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Guerra-Báez, R. M. (2018). A study of why anomic employees harm co-workers: do uncompassionate feelings matter?. *Journal of business ethics*, 152(4), 1117-1132.

