

علمی-پژوهشی

فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

سال هفتم، شماره سوم، پیاپی (۲۲)، پاییز ۱۳۹۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۴/۲۱ تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۲۵

صص ۱۷۸ ° ۱۵۳

بررسی میزان و عوامل موثر بر احساس آنومی در محیط کار و ارتباط آن با کناره گیری روانی - اجتماعی از کار در کارمندان سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز

سید عبدالحسین نبوی^۱، ساجده علامه^{۲*}

چکیده

مقاله حاضر تلاشی در جهت بررسی میزان و عوامل موثر بر احساس آنومی در محیط‌های کار سازمان‌های دولتی و ارتباط آن با کناره گیری روانی - اجتماعی کارمندان از کار است. این تحقیق به صورت پیمایشی و با ابزار پرسشنامه و مصاحبه در بین کارمندان ۳۰ سازمان دولتی شهرستان اهواز انجام شده است. روش نمونه گیری خوشه ای طبقه بندی شده و حجم نمونه پژوهش ۴۰۰ نفر است. نتایج نشان داد میان تمرکزگرایی سازمانی، تحصیلات و سطح پایگاه اجتماعی - اقتصادی با احساس آنومی در کار رابطه مثبت و معنادار و میان فرصت‌های ارتقاء شغلی و احساس آنومی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون گام به گام

۱- دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز، گروه علوم اجتماعی

llameh.sajedeh@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد جامعه شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

نیز نشان داد فرصت های ارتقای شغلی، تحصیلات، تمرکزگرایی سازمانی و پایگاه اجتماعی^۰ اقتصادی به ترتیب موثرترین عوامل تبیین کننده احساس آنومی در کار می باشند و جمعا ۰/۴۰ درصد از واریانس احساس آنومی در کار کارمندان را تبیین کرده اند. همچنین میان احساس آنومی کارمندان و کناره گیری روانی و اجتماعی از کار رابطه ای مثبت و معنادار مشاهده گردید.

واژه های کلیدی: احساس آنومی، محیط کار، کناره گیری روانی- اجتماعی از کار، سازمان های بوروکراتیک.

مقدمه

اغلب آنهایی که در زندگی روزمره خود مستقیماً با مردم و سازمان ها سر و کار دارند، عدم رعایت قوانین، قواعد و دستورات در جامعه و بخش های مختلف آن را احساس کرده اند. این وضعیت را جامعه شناسان آنومی می دانند که معنای لغوی آن «بی هنجاری» و «بی قانونی» و در کل «آشفستگی اجتماعی» است و پهنه آن، از عدم رعایت قوانین تا دزدی و قتل و دیگر انحرافات است (رفیع پور، ۱۳۷۸: ۹). اساساً جامعه انسانی بر اساس نظم اجتماعی و بواسطه هنجارهای اجتماعی اداره می شود. در واقع هنجارهای اجتماعی الگوها و شیوه های تعیین کننده رفتار در کنش متقابل میان انسان ها هستند که پیروی از آن ها موجب تعادل و نظم در جامعه می گردد (پنجه پور، ۱۳۸۱). اما چنانچه هنجارها قدرت تنظیم کنندگی خود را بر رفتار افراد جامعه از دست بدهند، جامعه دچار وضعیتی آنومیک می شود. بنابراین منظور از آنومی، یک وضعیت بی قاعدگی یا بی هنجاری است که در آن افراد قادر نیستند، بر اساس یک «نظام از قواعد مشترک» ارتباط متقابل برقرار کنند و در نتیجه نظم جامعه از هم پاشیده می شود (رفیع پور، ۱۳۷۸: ۱۳).

آنومی در سطوح مختلف جامعه ابعاد متفاوتی مانند آنومی سیاسی، آنومی فرهنگی یا آنومی اجتماعی دارد. در واقع باتوجه به زمینه ای که آنومی در آن روی می دهد، شاخص های آن متفاوت خواهند بود. مقاله حاضر قصد مطالعه احساس آنومی در محیط کار در سازمان ها بوروکراتیک را دارد. شپارد (۱۹۷۲) با به کارگیری نظریه آنومی رابرت مرتون در محیط کار،

احساس آنومی در کار را اینگونه تعریف می‌کند: احساس بی‌هنجاری در کار به معنای میزانی است که فرد پیشرفت شغلی (تحرك عمودی) در سازمان را، نه بر اساس شایستگی و تخصص، بلکه نیازمند استفاده از وسایل نامشروع می‌داند. این بعد از آنومی در محیط کار سازمان‌های اداری یکی از شاخص‌های فساد اداری بوده و نشانگر عدم اجرای عدالت سازمانی و عدالت اجتماعی است. اما با وجود مطالعات متعدد در زمینه آنومی سیاسی، آنومی اجتماعی و آنومی فرهنگی، بررسی ویژه‌ای در زمینه احساس آنومی در محیط کار کارمندان سازمان‌های اداری در ایران انجام نگرفته است. در حالیکه ایران نیز مانند سایر کشورهای در حال توسعه، در حال گذار از وضعیت سنتی به وضعیت مدرن با مسئله آنومی به طور گسترده‌ای روبرو است (رفیع پور، ۱۳۷۸، ۱۳۷۶؛ اباذری، ۱۳۸۱، پنجه پور، ۱۳۸۱) و سازمان‌های اداری این کشورها نیز، از این فرآیند گذار به دور نمانده‌اند. زیرا نه تنها جامعه و سازمان‌های آن از یکدیگر جدا نیستند، بلکه چون آینده‌ها در هر کدام می‌توان طرحی از دیگری را مشاهده نمود. در مدل سازمان‌های بوروکراتیک غربی، استخدام و ارتقای شغلی بر اساس قوانین و معیارهای عقلانی و عینی و مشخص مانند تخصص، سنوات خدمت یا ابراز شایستگی صورت می‌گیرد و نه چون نظام‌های سنتی بر مبنای لطف و مرحمت قدرت حاکم و یا به قول مشهور - مبتنی بر روابط به جای ضوابط است (صبوری، ۱۴۸۳: ۷۵). همانطور که ماکس وبر در نمونه آرمانی بوروکراسی، وجود دستگاه ثابتی که شرایط ارتقا کارمندان را از سطوح پایین تر به موقعیت‌های بالاتر سامان دهد، را لازم می‌دانست (کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷: ۳۶۷). اما ایران چون دیگر کشورهای در حال توسعه، در حالی بوروکراسی را از نظام‌های بوروکراتیک کشورهای غربی الگو برداری کرد، که هنوز ویژگی‌های نظام سنتی با حاکمیت فردی، روابط سنتی و خویشاوندی و باقی مانده‌های نظام ایلی و عشیره‌ای در آن وجود داشت (معاونت امور مدیریت و منابع انسانی، ۱۳۸۰). از اینرو از یک سو نه تنها اثرات مثبت و مطلوبی که بوروکراسی در غرب داشته، در ایران به حداقل رسانیده شد، بلکه از سوی دیگر با تلفیق با خصلت‌های منفی نظام‌های باقی مانده در بطن جوامع سنتی، نظام‌های اداری سیمای نامطلوبی پیدا کرده‌اند (گلایی، ۱۳۸۱: ۱۰۰). به نظر می‌رسد سازمان‌های اداری کشورهای در حال توسعه از فقدان نظام ثابت و کارآمدی از قواعد در ساختار خود رنج می‌کشند و با نوعی آشفتگی در هنجارها

و ضوابط به ویژه در نظام عملکرد و ارزشیابی خود روبرو هستند. اغلب کارمندان در این سازمان‌ها از نابرابری، استخدام و ترفیع‌های ناعادلانه و مبهم و فقدان نظام ارزشیابی مناسب و کارآمد شکایت کرده و نوعی احساس آنومی را تجربه می‌کنند (کانانگو، ۱۹۹۲). نگهداری و به کارگیری نیروی انسانی در چنین ساختارهایی منجر به آن می‌شود که به خواست‌ها و نیازهای کارکنان توجه نشود و این بی‌توجهی باعث دلزدگی، عدم احساس تعلق خاطر نسبت به کار و سرخوردگی می‌گردد، که خود نیز بخش مهمی از عدم پویایی و بهره‌وری نظام اداری در ایران است (توسلی و قدیمی، ۱۳۸۰). لذا مطالعه احساس آنومی کارمندان سازمان‌های اداری، ضروری به نظر می‌رسد. زیرا علاوه بر تبعات فردی- روانی و هرز و تباهی نیروهای انسانی، با ایجاد موانعی بر سر تحقق درست اهداف سازمان‌ها، موجب کند شدن جریان توسعه اقتصادی^۱ اجتماعی جامعه می‌گردد. به ویژه آنکه فقدان پژوهش‌های روشمند و علمی در این زمینه، بر ضرورت مطالعه و بررسی آن می‌افزاید. بنابراین در این راستا، مقاله حاضر اهداف زیر را در نظر دارد:

- ۱- بررسی میزان احساس آنومی در کارمندان سازمان‌های دولتی.
- ۲- بررسی پاره‌ای از عوامل موثر بر احساس آنومی در کارمندان سازمان‌های دولتی.
- ۳- بررسی رابطه میان احساس آنومی و کناره‌گیری روانی-اجتماعی از کار کارمندان سازمان‌های دولتی به عنوان پیامد احساس آنومی.

چهار چوب نظری

مفهوم آنومی را برای اولین بار امیل دورکیم در کتاب تقسیم کار اجتماعی به کار برد و این مفهوم را به شرایط اجتماعی بی‌هنجاری یا بی‌سازمانی اجتماعی ارجاع داد (احمدی، ۱۳۸۸: ۴۴). به نظر وی، آنومی یعنی یک نوع نابهنجاری اجتماعی، وضعیتی که در آن هنجارهای گروهی از بین برود یا این هنجارها با یکدیگر در تناقض قرار گیرند و فرد در میان تناقض‌ها بلا تکلیف بماند و در نتیجه به یک نوع نابهنجاری و فقدان قانون برسد (دورکیم، ۱۳۷۳: ۷۳). به عقیده دورکیم بدون نیروهای نظم‌دهنده بیرونی (یعنی هنجارها)، نیازها و آرزوهای انسان به خودی خود سیری ناپذیر و نامحدود است (دورکیم به نقل از کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۴۲۲).

در شرایط اجتماعی مستحکم و پایدار، آرزوهای انسان‌ها از طریق هنجارها تنظیم و محدود می‌شود، اما با از هم پاشیدگی هنجارها (هنجارهایی که آرزوها را کنترل می‌کند)، انومی بوجود خواهد آمد (رفیع پور، ۱۳۷۷: ۳۵). هر جامعه تلاش دارد تا اهداف و آرزوهای مردم خود را محدود کند. اگر جامعه‌ای انومیک شود نمی‌تواند برخواست‌ها و آرزوهای جامعه خود اعمال کنترل کند؛ در این شرایط اطاعت از قوانین با دشواری صورت می‌گیرد و این جامعه ای است که در آن قواعد رفتار- یعنی هنجارها- شکسته شده یا کارآمدی خود را از دست داده است (سیگل، ۱۹۹۸: ۱۷۵). دورکیم، دربروز انومی به انتقال جامعه از حالت همبستگی مکانیکی، ساده و سنتی به همبستگی اورگانیکی، پیچیده و مدرن اشاره دارد (ستوده، ۱۳۷۳: ۲۴۹). هنگامی که جامعه با بحران‌های دردناک یا گذار تحول سریع دچار گسیختگی می‌شود، آمادگی برای اعمال تنظیم جامعه وجود ندارد (کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۴۲۶). همچنین، تأکید بر انومی به عنوان پیش‌زمینه‌هایی که می‌توانند به بروز رفتار انحرافی دامن‌بزنند، اهمیت مهمی در تحقیقات دارد (پورافکاری و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۵).

بعدها رابرت مرتون تحت‌تأثیر دورکیم، نظریه انومی را گسترش داده و آن را برای بررسی تجربی امکان‌پذیر می‌سازد. او نه فقط با یک دید کلی به محدودیت‌های جامعه در تنظیم نیازها و آرزوهای افراد و گروه‌های نگرده، بلکه بیش از هر چیز به بهم خوردن تعادل و رابطه میان اهداف از یک طرف و وسایل مشروع رسیدن به این اهداف توجه دارد (رفیع پور، ۱۳۷۸: ۲۰). مرتون معتقد است در بین عناصر اجتماعی و ساختارهای فرهنگی، دو مورد از آنها حائز اهمیت هستند. اولین آن شامل آن چه به لحاظ فرهنگی اهداف و مقاصد و علایق تعریف شده است؛ است. اهداف کم و بیش یک پارچه هستند و تقریباً در سلسله مراتب ارزشی منظم می‌شوند. دومین عنصر از ساختار فرهنگی چنین تعریف می‌شود: شیوه‌های قابل قبول برای رسیدن به این اهداف که منظم و کنترل شده‌اند (مرتون، ۱۹۶۸: ۱۸۷-۱۸۶). به عقیده مرتون، نابهنجاری را از دید جامعه‌شناسی می‌توان نشانه از هم گسیختگی بین آرزوهای معین فرهنگی و شیوه‌های ساختاری شده اجتماعی در جهت رسیدن به این آرزوها دانست. در این وضعیت، موثرترین روش فنی، خواه از نظر فرهنگی مشروع باشد یا نباشد، نوعاً نسبت به سلوک‌های معین نهادی ارجحیت پیدا می‌کند. چنانچه این فرایند رو به کاهش ادامه پیدا کند، جامعه بی

ثبات می‌شود و وضعیتی به وجود می‌آید که «آنومی» نامیده می‌شود (کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۴۳۴).

به نظر مرتون آنومی در جوامعی روی می‌دهد که میان آنچه که فرهنگ به عنوان هدف و ارزش تعیین و تبلیغ می‌کند (نظیر موفقیت و ثروت،...) و آنچه که ساخت اجتماعی به عنوان وسیله و راه رسیدن به آن در نظر می‌گیرد، تناسب و توازن نیست. ساخت اجتماعی نمی‌تواند وسایل و طرق یکسانی را برای همه اعضای جامعه تدارک ببیند و مبتنی بر نابرابری است. آنومی در جوامعی بیشتر دیده می‌شود که میزان نابرابری در آن‌ها بیشتر است و وسایل و ابزار نیل به اهداف فرهنگی برای همگان به یکسان وجود ندارد. فرصت‌ها برای عده‌ای موجود و برای عده‌ای موجود نیست (کاواچی و دیگران، ۱۹۹۹؛ محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۶۰). بنابراین، آنومی حاصل شکافی است که بین اهداف فرهنگی و وسایل دستیابی به این اهداف پیش می‌آید. وسایل دستیابی به این اهداف توسط ساختار اجتماعی تعیین می‌گردد. آنهایی که در محل‌هایی از ساختار اجتماعی قرار دارند که مشخصاً در معرض فشارها هستند با احتمالی بیشتر از دیگران رفتار آنومیک از خود بروز می‌دهند (دیویس و دیگران، ۱۹۷۵ به نقل از نبوی، ۱۳۷۴).

مرتون در جامعه‌ای که دچار پدیده آنومی است، گونه‌شناسی پنج‌گانه‌ای را که گویای شیوه‌های انطباق است به عنوان راه‌حل‌های (واکنش‌های) احتمالی ارائه می‌دهد (تراب استوارت و لیتل، ۱۹۷۵). این شیوه‌ها به قرار زیر است:

۱- هم‌نوايي^۱: حالتی است که جامعه متعادل است و افراد اهداف فرهنگی و ابزارهای نهادی شده و مشروع برای رسیدن به آن اهداف را پذیرفته و در جهت آن تلاش می‌کنند (احمدی، ۱۳۸۸: ۵۱).

۲- نوآوری^۲: در حالت نوآوری، فرد نه در اهداف بلکه در وسایل نیل بدان‌ها با فرهنگ جامعه در تضاد است. در چنین حالتی فرد ممکن است طرق و وسایل جدیدی را جهت نیل به اهداف فرهنگی مقرر در نظر گیرد (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۶۱).

1 Conformity

2 Innovation

۳- شعائر گرابی^۱: شعائر گرابی هنگامی مطرح می‌شود که هدف‌های پذیرفته شده، مجال چندانی برای فعالیت پیدا نمی‌کنند، اما وسایل مشروع رسیدن به این هدف‌ها صمیمانه دنبال می‌شود (ستوده، ۱۳۸۰: ۱۲۹).

۴- عصیان^۲: حالت عصیان، رد کامل اهداف و وسایل فرهنگی نهادی شده و جانشین‌سازی اهداف و وسایل جدید است (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۶۲).

۵- کناره‌گیری^۳: در حالت کناره‌گیری یا عقب‌نشینی، فرد تواما اهداف و وسائل نهادی شده جهت نیل بدان اهداف را طرد و انکار کرده و در واقع از سیستم اجتماعی و فرهنگی جامعه خود را کنار کشیده است. چنین حالتی از نظر مرتن غالباً در بین انفعالی‌ها، معتادین، روانی‌ها، الکلی‌ها جامعه بیشتر به چشم می‌خورد (همان: ۶۲).

همانطور که پیشتر گفته شد، آنومی در سطوح مختلف جامعه ابعاد متفاوتی مانند آنومی اقتصادی، سیاسی، آنومی فرهنگی یا آنومی اجتماعی دارد، که با توجه به زمینه‌ای که آنومی در آن روی می‌دهد شاخص‌های آن متفاوت خواهند بود. از آنجا که در این پژوهش احساس آنومی در زمینه کار مورد نظر است، لازم است احساس آنومی در رابطه با کار تعریف گردد. اندرسون (۱۹۷۱) نیز پیشنهاد می‌کند در زمینه محیط کار، تاکید بر احساس آنومی متمرکز بر خود کار معتبرتر از احساس کلی آنومی از جامعه است. زیرا می‌توان تصور کرد که یک سازمان معمولی منجر به احساس ناامیدی در فرد نسبت به کارش گردد، اما به سختی می‌توان گفت که وی را دچار احساس ناامیدی نسبت به جهان می‌کند. شپارد (۱۹۷۲) بر اساس تعریف ارائه شده سیمن از احساس بی‌هنجاری (۱۹۵۹) تلاش می‌کند در محیط کار، احساس آنومی در کار را تعریف کند. سیمن در تعریف احساس بی‌هنجاری می‌نویسد: به پیروی از مرتون، وضعیت بی‌هنجار از نظر فرد ممکن است چنین تعریف شود که در آن وضعیت، انتظار زیاد هست که از نظر اجتماعی برای رسیدن به هدف‌های معین، نیاز به رفتارهای تایید نشده است. بنابراین تعریف، شپارد احساس آنومی در کار را به معنای میزانی تعریف می‌کند که فرد پیشرفت شغلی (تحرك عمودی) در سازمان را، نه بر اساس شایستگی و تخصص، بلکه نیازمند

1 Ritualism

2 Rebelllion

3 Retreatism

استفاده از وسایل نامشروع می‌داند (شپارد، ۱۹۷۲). بی‌شک در محیط کار، یکی از آرزوها و اهداف مهم کارکنان، پیشرفت و ارتقاء شغلی و افزایش فرصت‌های آن است. مسئله‌هنگامی مهم می‌شود که ساختار سازمان، ساختاری هرمی شکل باشد، که در راس آن فرصت‌ها و جایگاه‌های بالاتر در دست عده اندکی متمرکز و اغلب کارکنان در قاعده هرم قرار گرفته باشند. از اینرو، اگر چه بسیاری از افراد خواهان پیشرفت هستند، اما ساختار نابرابری که در آن قرار دارند برای همه این افراد، امکان به دست آوردن آن را فراهم نمی‌کند (پرلین، ۱۹۶۲). بنابراین و با توجه به نظریه مرتون، کارکنان در نتیجه عدم سازگاری و توازن میان آرزوی خود (پیشرفت شغلی) و شیوه ساختاری رسیدن به آن در سازمان، دچار احساس آنومی در کار می‌گردند.

اما این شرایط برای همه کارمندان با ویژگی‌های فردی متفاوت یکسان نیست. زیرا سطح نیازها و توقعات افراد برحسب ویژگی‌های فردی مانند جنس، سن، تحصیلات، پایگاه اجتماعی-اقتصادی متفاوت است. تدگور معتقد است آنچه که به بروز احساس محرومیت نسبی و آنومی منجر می‌گردد، شکاف فزاینده میان توقعات و بهره‌مندی‌ها است- قطع نظر از این که واقعی یا واهی باشد (گور، ۱۳۷۹: ۱۵۰). به عقیده گور، عوامل چندی در افزایش توقعات موثر است. در این رابطه گسترش و بهبود وضعیت معیشت و سطح آموزش در پی مدرنیزه کردن، موجب بالا رفتن سطح انتظارات و نیاز بیشتر مردم به قدرت و توان می‌گردد (به ویژه در بین طبقه متوسط که در پی پیشرفت اقتصادی بوجود می‌آید). همچنین از آنجا که کارکنان تحصیلکرده و متخصص برای دستیابی به موفقیت و پیشرفت شغلی در زندگی تلاش بیشتری نموده‌اند، موفقیت و پیشرفت شغلی بر آنان ارزش بیشتری خواهد داشت. زیرا هرگاه تلاش فرد برای دستیابی به یک هدف بیشتر باشد، اهمیت آن برایش بیشتر می‌گردد (گور، ۱۹۷۰ به نقل از رفیع پور، ۱۳۷۸: ۳۲). در مورد متغیر جنسیت و سن نیز برخی مدعی‌اند کارکنان مرد و نیز جوان‌ترها در مقایسه با کارکنان زن و مسن‌ترها دارای نیازها و توقعات بیشتری در رابطه با فرصت‌ها و قدرت در سازمان هستند (کلارک، ۱۹۹۷؛ تیلور، ۲۰۱۰؛ شپارد، ۱۹۷۷). بنابراین فرض، می‌توان انتظار داشت که زنان، جوان‌ترها، افراد با سطح تحصیلات و پایگاه اجتماعی-اقتصادی بالاتر احساس آنومی بیشتری را تجربه کنند.

اما همچنان که براساس تئوری مرتون گفته شد، یکی از واکنش‌هایی که افراد نسبت به فشارهای ناشی از عدم توازن میان اهداف و شیوه‌های ساختاری دستیابی به آنها و احساس آنومی نشان می‌دهند، کناره‌گیری است. حالتی که فرد تواما اهداف و وسائل نهادی شده جهت نیل به آنها را رها می‌کند. مرتون معتقد است که این نوع پاسخ، در شرایطی واقع می‌شود که اهداف و شیوه‌ها هر دو توسط فرد پذیرفته شده‌اند و ارزشمند هستند. اما زمانی که شیوه‌های نهادی شده که نوید موفقیت می‌دهد، در اختیار فرد قرار نمی‌گیرد، نتیجه مواجه شدن فرد با یک شرایط یا حالت متناقض است. از یک طرف فرد از نظر اخلاقی خود را مجبور می‌سازد که از ابزار غیر قانونی استفاده نکند و چون راه دیگری وجود ندارد، فرد احساس ناکامی و سر خوردگی می‌کند و دچار احساس شکست می‌شود و این احساس در مکانیسم‌های فرار تجلی پیدا می‌کند. در طول این جریان، اهمیت اهداف نیز برای او ضعیف شده، کم‌کم نا پدید می‌شوند. بنابراین، فرد این تناقض را برای خود با کناره‌گیری حل می‌کند. از دیدگاه جامعه‌شناسی این فرد بیگانه است. زیرا گرایش‌های کلی معمول را نمی‌تواند پذیرفته و دنبال کند و خود را از سیستم اجتماعی کنار می‌کشد (ممتاز، ۱۳۸۱: ۷۱-۶۹).

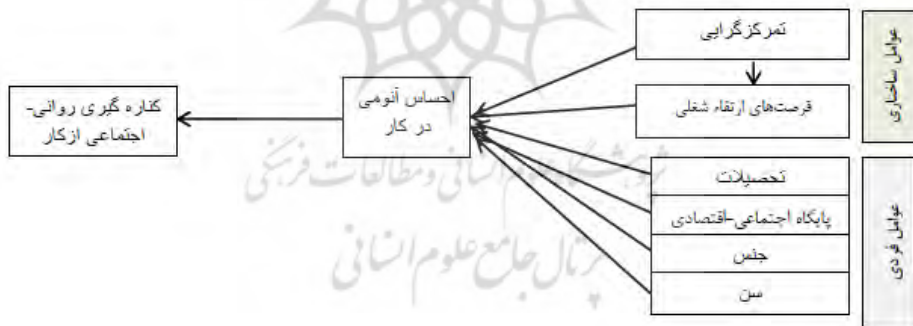
برای اغلب کارمندان هنگامیکه وارد و استخدام یک سازمان می‌شوند، هم هدف پیشرفت شغلی و هم راه‌های دستیابی به آن پذیرفته شده و مطلوب است. اما در صورتیکه کارمند در طی زمان در یابد قادر نیست از طریق شیوه‌های نهادی شده به اهداف مورد نظر دست یابد، دچار احساس آنومی می‌گردد. کارمندانی که نمی‌توانند راه‌های نامشروع رسیدن به این اهداف را بپذیرند، احساس می‌کنند نمی‌توانند این وضعیت را تحمل کنند و ممکن است کار در سازمان را ترک کنند. اما اغلب کارمندان کناره‌گیری فیزیکی نخواهند داشت. اغلب آنان به علل نیاز به کار و ناتوانی در مواجهه با مشکلات ترک کار، در کار خود باقی مانده و آنچه که صورت می‌پذیرد، کناره‌گیری روانی و اجتماعی از فعالیت کار در سازمان است. در این فرآیند کم‌کم خود هدف دست یافتن به پیشرفت نیز مطلوبیت خود را از دست داده و کارمند خود را به طور کلی از نظام اجتماعی کار در سازمان کنار می‌کشد. هرچند ظاهراً کارمند در کار باقی مانده، اما از نظر روانی و اجتماعی دیگر احساس پیوستگی با سازمان کار نخواهد داشت. کار در سازمان برای وی صرفاً فعالیتی ابزاری خواهد بود که دیگر در خود پاداش دهنده

نیست و تنها، وسیله‌ای برای رسیدن به اهدافی نظیر پول است.

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین جنس و احساس آنومی در کار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین سن و احساس آنومی در کار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین پایگاه اجتماعی-اقتصادی و احساس آنومی در کار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین تحصیلات و احساس آنومی در کار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین تمرکزگرایی سازمانی و احساس آنومی در کار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین تمرکزگرایی سازمانی و فرصت‌های ارتقاء شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۷- بین فرصت‌های ارتقاء شغلی و احساس آنومی در کار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۸- بین احساس آنومی در کار و کناره‌گیری روانی-اجتماعی از کار رابطه معناداری وجود دارد.

مدل نظری تحقیق



روش تحقیق

در این پژوهش از روش کمی و پیمایشی استفاده شده است. تکنیک جمع آوری داده‌ها، پرسشنامه و مصاحبه بوده است. جمعیت آماری تحقیق متشکل از کلیه کارمندان مشغول در سازمان‌های دولتی تحت پوشش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی شهر اهواز در سال ۱۳۸۸ - که

تعداد آنها ۳۰ سازمان است- است. حجم نمونه تحقیق حاضر، بر اساس «جدول تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه» کرجس و مورگان (۱۹۷۰) ۴۰۰ نفر تعیین شده است. با استفاده از نمونه گیری خوشه ای طبقه بندی شده، به نسبت متناسب از ۱۱ سازمان تولیدی و زیربنایی، تعداد ۲ سازمان {سازمان جهاد کشاورزی و سازمان مسکن و شهر سازی} و از ۱۹ سازمان اجتماعی^۵ عمومی، تعداد ۳ سازمان {اداره کل آموزش و پرورش، اداره کل امور مالیاتی، اداره کل ثبت اسناد و املاک} به طور تصادفی انتخاب گردید. سپس با توجه به حجم نمونه و نسبت تعداد کارمندان هر کدام از این سازمان، تعداد پاسخگویان در هر سازمان تعیین شد. در مرحله بعد، روش نمونه گیری تصادفی ساده، جهت نمونه گیری کارمندان در داخل هر سازمان مورد استفاده قرار گرفت. روایی این پرسشنامه با استفاده از نظر داوران و روایی صوری و پایایی پرسشنامه با محاسبه آلفای کرونباخ تعیین گردیده است. همچنین یک مطالعه مقدماتی با تعداد ۵۰ نفر از افراد جمعیت آماری جهت بررسی مقیاس ها انجام گرفته است.

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

سن: منظور تعداد سالهایی است که فرد تاکنون گذرانده است.

پایگاه اجتماعی- اقتصادی: نظام قشربندی اجتماعی، افراد را بر حسب میزان برخورداری شان از کیفیتهای مطلوب، رتبه بندی می کند و آنها را در طبقات اجتماعی متناسب با وضعیت شان جای می دهد (کوئن، ۱۳۸۳: ۱۷۸). در جوامع نوین، سه شاخص بنیادی برای تشخیص پایگاه اجتماعی- اقتصادی افراد وجود دارد که عبارتند از: «درآمد، شغل، سطح تحصیلات». در این پژوهش نیز شغل، سطح تحصیلات و درآمد به عنوان شاخص های تعیین طبقه اجتماعی افراد به کار گرفته می شود.

تحصیلات: منظور تعداد سالهایی است که فرد مشغول به تحصیل بوده است.

تمرکزگرایی سازمانی: منظور میزان متمرکز بودن قدرت در سازمان است. در این پژوهش، از مقیاس سلسله مراتب اقتدار_ یکی از شاخص های اندازه گیری تمرکز سازمانی_ آیکن و هیج استفاده شده است. منظور از سلسله مراتب اقتدار، میزان مشارکت اعضای سازمان در تصمیم گیری های مربوط به وظایف مرتبط به جایگاهشان است. در واقع سازمان ها از نظر میزان

آزادی فراهم شده برای اعضای سازمان جهت انجام وظایف تعیین شده شان بدون دخالت مقام‌های مافوق، متفاوت هستند. این میزان را درجه سلسله مراتب اقتدار نامیده‌اند (آیکن و هیج، ۱۹۶۶) (همچنین رجوع شود به میلر، ۱۳۸۴: ۴۷۲). چنین ساختارهای سازمانی با فرمی هرمی شکل و سبک‌های مدیریت استبدادی شناخته می‌شوند. این مقیاس شامل ۵ گویه، به سبک لیکرت ۵ گزینه ای است که پاسخ‌ها در یک طیف ۵ قسمتی از «کاملاً نادرست»، «نادرست»، «تاحدودی درست»، «درست»، تا «کاملاً درست» قرار می‌گیرند. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۵ به دست آمده است.

فرصتهای ارتقای شغلی: منظور از فرصت‌های ارتقای شغلی میزانی است که شغل فرد، فرصت پیشرفت و ارتقاء وی در سازمان را میسر سازد. مقیاس استفاده شده در این پژوهش، بخشی از پرسشنامه توصیف شغل که نخستین بار توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده است (به نقل از ارشدی، ۱۳۶۹). در این مقیاس، پاسخ دهندگان با پاسخگویی به ۹ سؤال کوتاه، نظر خود را در مورد چگونگی فرصت‌های ارتقاء شغلی در سازمان به صورت بلی و خیر و نمی‌دانم بیان می‌نمایند. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۰ به دست آمده است.

احساس انومی: بطور کلی در ادبیات جامعه‌شناسی دو مفهوم پردازی کلی از انومی وجود دارد؛ یکی بر سطح کلان تأیید کرده و فقدان وفاق یا درجه‌ی توافق پایین در مورد هنجارهای مسلط جامعه را در نظر دارد و از جامعه یا فرهنگ بی‌هنجار سخن می‌گوید. دیگری بر سطح خرد و نگرش‌های فردی تأکید دارد (موریسون و سولیسیتور ۱۹۹۵). در سطح دوم به بیان سرول (۱۹۵۹) حالتی ذهنی از انومی مدنظر است که البته به واسطه این حالت فردی، موقعیت ساختار اجتماعی به مثابه یک کل نیز نشان داده می‌شود (موریسون و سولیسیتور، ۱۹۹۵). از آنجا که در این پژوهش احساس انومی در زمینه کار مورد نظر است احساس انومی به معنای میزانی تعریف می‌شود که فرد پیشرفت شغلی (تحرك عمودی) در سازمان را، نه بر اساس شایستگی و تخصص، بلکه نیازمند استفاده از وسایل نامشروع می‌داند (شپارد، ۱۹۷۲). مقیاس احساس انومی در این پژوهش شامل ۷ گویه به سبک لیکرت ۵ گزینه ای است که پاسخ‌ها در یک طیف پنج قسمتی از «خیلی کم»، «کم»، «تا حدودی»، «زیاد»، «خیلی زیاد» قرار می‌گیرند.

ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۸ به دست آمده است. کناره گیری روانی^۰ اجتماعی: منظور حالتی است که فرد تواما اهداف و وسائل نهادی شده جهت نیل بدان اهداف را طرد و انکار کرده و در واقع از سیستم اجتماعی و فرهنگی جامعه خود را کنار کشیده است (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۶۲). یکی از شاخص های آن احساس از خود بیزاری است. احساس از خود بیزاری در رابطه با کار به عنوان فقدان ارضای درونی در کار تعریف می شود. یعنی کار فعالیتی ابزاری است که در خود پاداش دهنده نیست و تنها، وسیله ای برای رسیدن به اهداف بیرونی نظیر پول است (سیمن، ۱۹۵۹؛ بلونر، ۱۹۶۴؛ شپارد، ۱۹۷۲). در پژوهش حاضر، مقیاس استفاده شده احساس از خود بیزاری، ترکیبی از مقیاس های احساس از خود بیزاری متاز ۱۹۸۱ و میلر ۱۹۶۷ است. این مقیاس شامل ۱۰ گویه به سبک لیکرت پنج گزینه ای است که پاسخ ها در یک طیفی پنج قسمتی از «خیلی کم»، «کم»، «تا حدودی»، «زیاد» تا «خیلی زیاد» قرار می گیرند. این مقیاس نیز احساس از خود بیزاری را با رویکرد شکاف اندازه گیری می کند. گفته می شود اندازه گیری احساس بی هنجاری و احساس از خود بیزاری با استفاده از رویکرد شکاف، اعتبار و پایایی این مقیاس ها را افزایش می دهد (رجوع شود به نبوی و دیگران، ۲۰۱۰). آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۲ به دست آمده است.

یافته ها

در نمونه پژوهش حاضر دامنه سنی، بین ۲۱ تا ۵۸ سال و میانگین آن ۴۰/۲۱ سال است. در خصوص جنس پاسخگویان، ۲۲/۴ درصد زنان و ۷۷/۶ درصد کل پاسخگویان را مردان به خود اختصاص داده اند. از نظر تحصیلات، ۱۸/۳ درصد افراد نمونه زیردیپلم و دیپلم، ۶۷/۱ درصد کارشناسی و ۱۴/۶ درصد کارشناسی و بالاتر می باشند. از نظر پست سازمانی، ۱۰/۶ درصد از افراد را روساء، ۶۳/۴ درصد کارشناسان و ۲۶ را کارمندان عادی تشکیل می دهند. داده های به دست آمده نشان می دهند دامنه متغیر احساس آنومی بین ۰ تا ۳۲ است. میانگین احساس آنومی ۱۳.۷۷ و انحراف استاندارد آن ۸.۶۴ است. برای بررسی بیشتر میزان احساس آنومی در میان کارمندان، متغیر احساس آنومی به پنج مقوله شامل سطح خیلی پایین، پایین،

متوسط، بالا، خیلی بالا تبدیل شده است. جدول ۱ توزیع فراوانی و درصد معتبر احساس آنومی کارمندان سازمان‌های دولتی نمونه پژوهش حاضر را بر حسب سطوح احساس آنومی نشان می‌دهد. نمودار ۱ نیز میزان احساس آنومی در کارمندان را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌کنید ۳.۴ درصد از کارمندان احساس آنومی خیلی پایین، ۲۱.۵ پایین، ۳۶.۱ درصد متوسط، ۲۹.۶ درصد بالا و ۹.۴ درصد احساس آنومی خیلی بالا دارند. می‌توان دریافت که بیشتر کارمندان احساس آنومی متوسط و بالایی را در کار تجربه می‌کنند.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد معتبر احساس آنومی کارمندان سازمان‌های دولتی.

احساس آنومی	فراوانی	درصد معتبر
خیلی پایین	۱۳	۳.۴
پایین	۸۳	۲۱.۵
متوسط	۱۳۹	۳۶.۱
بالا	۱۱۴	۲۹.۶
خیلی بالا	۳۶	۹.۴
جمع	۳۸۵	۱۰۰

فرضیه ۱- بین جنسیت و احساس آنومی رابطه معنی دار وجود دارد. جدول ۲ تفاوت کارکنان زن و مرد را در احساس آنومی و مولفه‌های آن نشان می‌دهد. با توجه به این جدول فرضیه تفاوت زنان و مردان در میزان احساس آنومی در کار با $t=0.007$ رد می‌شود. یعنی میان احساس آنومی در کار کارمندان زن و مرد در سازمان احساس تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۲: آزمون تفاوت میانگین (T test) احساس آنومی بر حسب جنسیت.

سطح معناداری	درجه آزادی	کمیت t	آزمون برابری واریانس‌ها	انحراف معیار	میانگین	تعداد مشاهدات	جنس	
				5.60	34.35	300	مرد	
0.90	381	0.120	F=0.007 Sig=0.93	9.17	13.64	۸۴	زن	احساس آنومی
				9.08	13.50	۲۹۹	مرد	

فرضیه ۲- بین سن و احساس آنومی رابطه وجود دارد. جدول ۳ رابطه سن کارمندان را با احساس آنومی و مولفه‌های آن نشان می‌دهد. با توجه به $r = -0.08$ و $Sig = 0.12$ ارتباط معنادار میان سن و احساس آنومی رد می‌شود.

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سن و احساس آنومی.

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰.۱۲	-۰.۰۸	احساس آنومی

فرضیه ۳- بین پایگاه اجتماعی-اقتصادی و احساس آنومی رابطه معنی داری وجود دارد. جدول ۴ تفاوت کارمندان را در احساس آنومی بر حسب پایگاه اجتماعی-اقتصادی نشان می‌دهد. با توجه به این جدول فرضیه تفاوت احساس آنومی در کار بر حسب پایگاه اجتماعی-اقتصادی کارمندان با $F = 11.84$ و کمتر از ۰.۹۹ درصد اطمینان تایید می‌شود. جدول ۵ با استفاده از آزمون شفه تفاوت‌های معنادار میان پایگاه‌های مختلف را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌کنید میان تمام سطوح پایگاه اجتماعی-اقتصادی کارمندان تفاوت معنادار وجود دارد. با توجه به جدول ۶ هر چه سطح پایگاه اجتماعی-اقتصادی کارمندان بالاتر می‌رود، میزان احساس آنومی آنها نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۴: نتایج آزمون واریانس یک طرفه بین پایگاه اجتماعی-اقتصادی و احساس آنومی

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموعه مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
میان گروهی	2	1775.26	887.63	11.845	۰/۰۰۰
درون گروهی	287	21506.75	74.93		
جمع کل	289	23282.01			

جدول ۵: آزمون شفه در تحلیل واریانس متغیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی با احساس آنومی.

سطح معناداری	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین	طبقه	طبقه
.00	1.50	-5.21*	متوسط	پایین
.00	2.16	-10.41*	بالا	
.00	1.50	5.21*	پایین	متوسط
.01	1.76	-5.19*	بالا	
.00	2.16	10.41*	پایین	بالا
.01	1.76	5.19*	متوسط	

.sig<0/05*

جدول ۶: میانگین احساس آنومی بر حسب سطوح پایگاه اجتماعی-اقتصادی.

پایین	متوسط	بالا	احساس آنومی
۸.۹۲	۱۴.۱۳	۱۹.۳۳	

فرضیه ۴- بین تحصیلات و احساس آنومی رابطه وجود دارد. همانطور که در جدول ۸ می‌بینید، میان تحصیلات و احساس آنومی $r=0.32$ و $Sig=0.000$ رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی هرچه تحصیلات افزایش یابد، میزان احساس آنومی در کار کارمندان افزایش

می‌یابد.

جدول ۸: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تحصیلات و احساس آنومی.

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰.۰۰	۰.۳۲	احساس آنومی

فرضیه ۵- بین تمرکزگرایی سازمانی و احساس آنومی رابطه وجود دارد. همانطور که در جدول ۹ مشاهده می‌کنید، میان تمرکزگرایی سازمانی و احساس آنومی رابطه مثبت و معناداری ($Sig=0.00, r=0.23$) وجود دارد. یعنی هرچه ساختار یک سازمان بیشتر متمرکز باشد، احساس آنومی کارمندان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۶- بین تمرکزگرایی سازمانی و فرصت‌های ارتقاء شغلی رابطه وجود دارد. همانطور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌کنید، میان تمرکزگرایی سازمانی و فرصت‌های ارتقاء شغلی رابطه منفی و معناداری ($Sig=0.00, r=-0.24$) وجود دارد. بدین معنی که هرچه میزان متمرکز بودن سازمان بیشتر گردد، فرصت‌های ارتقاء شغلی محدودتر خواهند شد.

فرضیه ۷- بین فرصت‌های ارتقاء شغلی و احساس آنومی رابطه وجود دارد. همانطور که در جدول ۹ مشاهده می‌کنید، میان فرصت‌های ارتقاء شغلی و احساس آنومی رابطه منفی و معناداری ($Sig=0.00, r=-0.55$) وجود دارد. یعنی هرچه فرصت‌های ارتقاء شغلی در سازمان محدود گردد، میزان احساس آنومی کارمندان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۸- بین احساس آنومی و کناره‌گیری روانی- اجتماعی از کار رابطه وجود دارد. همانطور که در جدول ۹ می‌بینید، میان احساس آنومی و کناره‌گیری روانی- اجتماعی از کار رابطه مثبت و معنادار ($Sig=0.00, r=0.59$) وجود دارد. یعنی هرچه میزان احساس آنومی کارمندان افزایش یابد، احتمال کناره‌گیری روانی^۰ اجتماعی آنان از کار بیشتر می‌گردد.

جدول ۹: آزمون ضرایب همبستگی پیرسون بین تمرکزگرایی سازمانی، فرصت‌های ارتقای شغلی و کناره‌گیری روانی-اجتماعی با احساس آنومی.

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰.۰۰	۰.۲۳	تمرکزگرایی سازمانی
۰.۰۰	-۰.۵۵	فرصت‌های ارتقای شغلی
۰.۰۰	۰.۵۹	کناره‌گیری روانی-اجتماعی

جدول ۱۰: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تمرکزگرایی سازمانی و فرصت‌های ارتقای شغلی.

سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰.۰۰	-۰.۲۴	تمرکزگرایی سازمانی

نتایج حاصل از آزمون چند متغیره که با استفاده از رگرسیون گام به گام انجام شده است، در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود. همانگونه که در این جدول می‌بینید از شش متغیر مستقل، چهار متغیر به ترتیب وارد معادله رگرسیونی شده‌اند: ۱- فرصت‌های ارتقاء شغلی ۲- تحصیلات، ۳- تمرکزگرایی سازمانی ۴- پایگاه اجتماعی^۵ اقتصادی. ضریب تعیین در مرحله چهارم نشان می‌دهد که چهار متغیر فوق جمعاً توانسته‌اند ۰/۴۰ درصد از واریانس احساس آنومی در کار کارمندان را تبیین کنند. همان‌گونه که مشاهده می‌کنید متغیر فرصت‌های ارتقاء شغلی با ضریب تعیین ۰/۳۲ و بتا ۰/۴۸- موثرترین عامل تعیین‌کننده احساس آنومی در کار است. دو متغیر جنس و سن از معادله حذف شده و تاثیری بر احساس آنومی نداشته‌اند. همچنین می‌توان در جدول ۱۱ همبستگی تفکیکی میان هر کدام از متغیرهای مستقل با احساس آنومی را پس از کنترل دیگر متغیرهای مستقل پژوهش مشاهده نمود.

جدول ۱: متغیرهای مستقل درون معادله رگرسیون جهت پیش بینی متغیر احساس آنومی (شیوه گام به گام).

مرحله	متغیرهای وارد شده	R	R ²	R ² تعدیل شده	beta	T	Sig	همبستگی تفکیکی	sig
اول	فرصت‌های ارتقای شغلی	0.57	0.32	0.32	-0.48	-9.67	0.00	-0.49	0.00
دوم	تحصیلات	0.62	0.37	0.05	0.15	2.40	0.01	0.14	0.02
سوم	تمرکزگرایی سازمانی	0.63	0.39	0.02	0.14	2.72	0.00	0.14	0.00
چهارم	پایگاه اجتماعی اقتصادی	0.64	0.40	0.01	0.13	2.25	0.02	0.14	0.01

•F=47.06 Sig=0.00

بحث و نتیجه گیری

مقاله حاضر با منظور بررسی میزان و عوامل موثر بر احساس آنومی در محیط‌های کار سازمان‌های دولتی و ارتباط آن با کناره گیری روانی- اجتماعی از کار به نتایج زیر دست یافت؛ اغلب کارمندان (حدود ۶۵ درصد) در سازمان‌های دولتی احساس آنومی متوسط و بالایی را در کار تجربه می‌کنند. میان تمرکزگرایی سازمانی، تحصیلات و سطح پایگاه اجتماعی- اقتصادی با احساس آنومی در کار رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. یعنی هرچه ساختار سازمان متمرکزتر و سطح تحصیلات و پایگاه اجتماعی- اقتصادی کارمند افزایش یابد، میزان احساس آنومی افزایش می‌یابد. میان فرصت‌های ارتقاء شغلی و احساس آنومی رابطه منفی و معناداری مشاهده گردید. یعنی هرچه میزان فرصت‌های ارتقای شغلی در سازمان کاهش یابد، میزان احساس آنومی کارمندان بیشتر می‌گردد. از طرفی میان تمرکزگرایی سازمانی و فرصت‌های ارتقای شغلی رابطه معنادار و منفی مشاهده شد. یعنی هرچه ساختار سازمان متمرکزتر باشد، فرصت‌های ارتقای شغلی کاهش می‌یابد. نتایج رگرسیون گام به گام نیز نشان داد فرصت‌های ارتقای شغلی، تحصیلات، تمرکزگرایی سازمانی و پایگاه اجتماعی^۰ اقتصادی به ترتیب موثرترین عوامل تبیین کننده احساس آنومی در کار هستند و جمعاً ۰/۴۰ درصد از واریانس احساس آنومی در کار کارمندان را تبیین کرده اند. همچنین میان احساس

آنومی کارمندان و کناره گیری روانی و اجتماعی از کار رابطه ای مثبت و معنادار مشاهده گردید. بدین معنی که هرچه میزان احساس آنومی در کار بیشتر گردد، کناره گیری روانی - اجتماعی از کار کارمندان در سازمان بیشتر می گردد.

نتایج این پژوهش نشان داد عدم دستیابی به فرصت های ارتقاء شغلی در سازمان مهمترین عامل موثر بر احساس آنومی در کار است. می توان گفت، این یافته نظریه مرتون را در زمینه کار تایید می کند. عدم دستیابی کارمندان به فرصت های ارتقای شغلی برای تامین آرزو و هدف مطلوب پیشرفت، کارمندان را دچار احساس آنومی می کند. آنان احساس می کنند پیشرفت در سازمان بر اساس شایستگی و تخصص نیست و گونه ای بی قاعدگی و بی هنجاری در ضوابط سازمان را احساس می کنند. به عقیده مرتون نیز آنومی بیشتر در جوامعی با ساختارهای نابرابر دیده می شود. هرچه نابرابری بیشتر باشد، فرصت ها محدودتر و احساس آنومی بیشتر می شود. در این پژوهش نیز دریافتیم؛ هرچه ساختار سازمان بیشتر متمرکز باشد، فرصت های ارتقا نیز محدودتر می شوند. بنابراین هرچه درجه تمرکزگرایی سازمان بیشتر گردد و فرصت ها و قدرت در دست عده ای محدود متمرکز گردند، احساس آنومی در کار برای کارمندان بیشتر می گردد. این در حالیست که در اغلب کشورهای توسعه یافته تلاشی جدی در جهت استفاده از سبک های مدیریتی جدید چون سبک مدیریتی مشارکتی در مقابل سبک مدیریتی کلاسیک و استبدادی صورت گرفته است. در چنین سازمان هایی کارمندان از امکان فرصت ها و قدرت بیشتری برخوردار بوده و از آنجا که در وضع هنجارها و معیارهای سازمان و نظارت بر رعایت آنها بیشتر سهم اند، کمتر دچار احساس آنومی می گردند. و در آخر همسو با نظریه مرتون، یکی از واکنش های کارمندان به احساس آنومی در کار در سازمان کناره گیری روانی - اجتماعی آنان از کار بود. زیرا اغلب کارمندان قادر به ترک کار از سازمان نیستند. آنان ناچاراً در کار باقی مانده، اما تعهدی به کار نخواهند داشت و کار برای آنان صرفاً ابزاری برای رفع نیازهای بیرونی چون پول خواهد بود.

این وضعیت در کشورهای جهان سوم به علت سابقه طولانی حکومت های استبدادی و خصلت های منفی باقی مانده از نظام های سنتی مانند روابط قومی - خویشاوندی و روابط ارباب - رعیتی حادثتر است. اغلب سازمان های کشورهای در حال توسعه به طور پیوسته از فقدان

نظام ارزشیابی مناسب و کارآمد رنج می‌برند. در این سازمان‌ها نظام ارزشیابی و معیارها دچار آشفتگی و ابهام است. کانانگو در مورد نظام‌های پاداش در سازمان‌های کشورهای در حال توسعه می‌نویسد: کارکنان می‌دانند که مهارت و عملکردشان هیچ رابطه‌ای با حقوق و مزایایی که از سازمان دریافت می‌کنند، ندارد. پاداش‌هایی که براساس شایستگی پرداخت می‌شوند، آشکارا به عنوان توافق شده، نابرابر و ناعادلانه تلقی می‌شوند. ارزشیابی براساس روابط و نه ضوابط صورت می‌گیرد. از اینرو کارکنان به کار بی‌علاقه و نیروی خود را در محیط شغلی مصرف نمی‌کنند و عده‌ای نیز به فعالیت‌های سوسازمانی از قبیل رفتار ریاکارانه محبت آمیز با سرپرستان و غیره مشغول می‌شوند، به امید آنکه این گونه رفتارها پاداشی به همراه آورد (کانانگو، ۱۹۹۲). از طرفی برای کارمندان مشروعیت مدیران در چنین ساختارهای به شدت نابرابرانه‌ای که در آن فرصت‌ها و قدرت در راس هرم در دست عده‌ای محدود متمرکز است، مورد سوال است. در جوامع توسعه یافته، پذیرش مشروعیت مدیران اداری بر پایه پذیرش نظام عقلی و قانونی و مشروعیت رهبرانی که مطابق قانون تعیین شده و مطابق قانون عمل می‌کنند، استوار است (گلابی، ۱۳۸۱: ۹۲). اما در بسیاری از جوامع در حال توسعه، بوروکراسی نمی‌تواند ناظر بی‌غرض باشد و خود را از سیاست کنار بکشد. زیرا در بسیاری از این جوامع سیاستمداران برای اخذ تصمیمات مهم و تعیین خط مشی کانالهای مطمئنی جز بوروکراسی ندارند. در نتیجه نظام اداری از حالت بیطرفی خارج شده و به اصطلاح سیاست زده می‌شود (قوام، ۱۳۷۱: ۱۱۸). بنابراین پست‌های سازمانی و مقامات اداری در جهان سوم در تیول افراد وابسته به طبقات حاکم بوده (گلشن فومنی، ۱۳۸۶: ۲۴۳) و روابط سازمانی به طور مستقیم تحت تاثیر سیاست و روابط قدرت است. انتصاب‌ها، نه بر مبنای تخصص و توانایی‌های فردی بلکه بر پیوندهای سیاسی و خانوادگی متکی است. همچنین «خودمحوری» در مدیران و جایگزینی علائق و منافع شخصی مدیران به جای اهداف سازمانی در سازمان‌های جوامع در حال توسعه امری رایج است (گلابی، ۱۳۸۱: ۲۰۱). به ویژه این که معیارهای عینی، معتبر و قابل سنجشی چون شایستگی و تخصص که مورد قبول همگان باشد در سازمان‌ها اعمال نمی‌شود و در عوض، معیارهای رشد و ترفیع مبتنی بر تشخیص و جلب رضایت مقامات اداری است. این وضعیتی است که همه حاضر به تن دادن به آن نیستند و یا اساسا به درون بازی پذیرفته نمی‌

شوند، و در نتیجه از قدرت دور افتاده و دچار احساس سرخوردگی می‌گردند. در چنین شرایطی از آنجا که اغلب کارمندان قادر به ترک کار خود نیستند، در کار باقیمانده و اما آنچه که روی می‌دهد، انفصال روانی - اجتماعی کارمندان از کار در سازمان است.

اما همانطور که پیش تر گفته شد، این شرایط برای همه کارمندان با ویژگی‌های فردی متفاوت یکسان نیست. زیرا سطح نیازها و توقعات افراد بر حسب ویژگی‌های فردی مانند جنس، سن، تحصیلات، پایگاه اجتماعی - اقتصادی متفاوت است. و بنا به تعریف گر محرومیت نسبی ناشی از ادراک ذهنی مردم از فاصله بین انتظارات و امکانات ارضاء نیاز است. در واقع آنچه که مهمتر از وجود نابرابری واقعی در یک جامعه است، میزان احساس نابرابری در بین مردم آن جامعه است که منجر به احساس آنومی می‌گردد (رفیع پور، ۱۳۸۶: ۳۰). در این پژوهش دریافتیم که جنس و سن بر احساس آنومی تاثیر گذار نبوده و رابطه معناداری با احساس آنومی نداشتند. بدین معنا که کارمندان زن و مرد و کارمندان در تمامی سنین احساس آنومی را تجربه کرده و میان آنها تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. یافته‌های این پژوهش برخلاف ادعاهایی است که مردان و جوانان را نسبت به زن‌ها و مسن ترها دارای انتظارات بیشتر می‌داند. اما متغیرهای تحصیلات و پایگاه اجتماعی - اقتصادی به طور مثبت بر احساس آنومی موثر بودند. همانطور که انتظار داشتیم افزایش سطح تحصیلات و پایگاه اجتماعی - اقتصادی منجر به افزایش سطح توقعات و احساس محرومیت نسبی بیشتر و در نتیجه احساس آنومی بیشتر می‌گردد. افراد تحصیلکرده و با سطوح بالاتر پایگاه اجتماعی - اقتصادی توقعات و انتظار بیشتری جهت دستیابی به ارتقاء و پیشرفت دارند، که چنانچه در تعارض با ساختار سازمان در محیط کار برآورده نشود، به احساس آنومی بیشتری منجر می‌گردد. همچنین افراد تحصیلکرده با پایگاه اجتماعی - اقتصادی بالاتر به علت افزایش آگاهی بهتر قادرند نابرابری موجود در ساختار را مشاهده و درک کرده و منشا آن را در ساختار اجتماعی دریابند. زیرا از عوامل مهم در درک نابرابری، توانایی ادارک است که می‌تواند تحت تاثیر مکانیسم‌های آموزشی و آگاهی دهنده تقویت شود (رفیع پور، ۱۳۸۴: ۷۰).

منابع

- ۱- اباذری، یوسف (۱۳۸۱). «فروپاشی اجتماعی»، نشریه آفتاب شماره ۱۹.
- ۲- احمدی، حبیب (۱۳۸۸) جامعه شناسی انحرافات، تهران: انتشارات سمت.
- ۳- ارشدی، نسرين (۱۳۶۹). «رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی مدیران و کارمندان شرکت نفت مناطق نفت خیز اهواز با توجه به اثر تعدیل کننده استقلال کار و پیوستگی گروهی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۴- پورافکاری، نصراله؛ حکیمی نیا، بهزاد و عنایتی، حدیث. (۱۳۹۰). آنومی، اقتدارگرایی و تمایل به رفتار انحرافی (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز)، نشریه دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه تبریز (دوفصلنامه جامعه شناسی اقتصادی و توسعه) سال چهاردهم، شماره ۳۴-۳۵، پاییز و زمستان ۱۳۹۰.
- ۵- توسلی، غلامعباس و قدیمی، مهدی (۱۳۸۰). پدیده بیگانگی از کار در ساختار اداری ایران، پژوهش نامه علوم انسانی، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۳۰، تابستان.
- ۶- پنجه پور، نسرين (۱۳۸۱). «عوامل اجتماعی موثر بر آنومی در بین دانش آموزان آموزه، شماره ۱۵ پاییز.
- ۷- رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۸). «آنومی یا آشفتگی اجتماعی، پژوهشی در زمینه پتانسیل آنومی در شهر تهران» تهران: انتشارات سروش.
- ۸- رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۷). توسعه و تضاد، تهران: شرکت سهامی انتشارات.
- ۹- رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۶). سرطان اجتماعی فساد، تهران: شرکت سهامی انتشارات.
- ۱۰- دورکیم، امیل (۱۳۷۳). قواعد روش جامعه شناختی، ترجمه محمد علی کاردان، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ پنجم.
- ۱۱- ستوده، هدایت... (۱۳۸۰). آسیب شناسی اجتماعی، تهران: نشر آوای نور.
- ۱۲- صبوری، منوچهر (۱۳۸۳). جامعه شناسی سازمان‌ها، تهران: نشر شب تاب.
- ۱۳- کوزر و روزنبرگ (۱۳۸۷). نظریه‌های بنیادی جامعه شناختی، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی، چاپ چهارم.

- ۱۴- گلابی، سیاوش (۱۳۸۱). جامعه شناسی سازمان‌ها، تهران: نشر میترا.
- ۱۵- گور، رابرت تد (۱۳۷۹). چرا انسان‌ها شورش می‌کنند؟ ترجمه علی مرشدزاده، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- ۱۶- گلشن فومنی، محمد رسول (۱۳۸۶). جامعه شناسی سازمان‌ها و توانسازمانی، تهران: نشر دوران.
- ۱۷- محسنی تبریزی، علی رضا (۱۳۷۰). بیگانگی، مفهوم سازی و گروه بندی تئوریه‌ها، نامه علوم اجتماعی، جلد ۲، شماره ۲، دانشگاه تهران.
- ۱۸- معاونت امور مدیریت و منابع انسانی (۱۳۸۰). طرح مطالعاتی تدوین برنامه ریزی مبارزه با فساد و ارتقای سلامت در نظام اداری ایران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- ۱۹- ممتاز، فریده (۱۳۸۱). انحرافات اجتماعی، تهران: شرکت سهامی انتشارات.
- ۲۰- میلر، دلبرت (۱۳۸۴). راهنمای سنجش و تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایی، تهران: نشر نی.
- ۲۱- نبوی، سید عبدالحسین (۱۳۷۴). بررسی عوامل اجتماعی- اقتصادی مؤثر در شیوع جرائم در جامعه شهری اهواز. پایان نامه دکتری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- 22- Aiken, M. ; Hage, J. (1966), Organization alienation : a comparative analysis, American sociological Review 31 (August) : 497-507.
- 23- Anderson, B. D. (1971) Reactions to a study of bureaucracy and alienation, Social Forces 49 (June): 614-621.
- 24- Blauner, R. (1964). Alienation and freedom, Chicago : university of Chicago press.
- 25- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? Labour Economics 4: 341-72.
- 26- Kanungo (1992). Management in developing countries, Machmilan Press.
- 27- Kawachi, I.; Keneddy, B. P. ; Wilkinson, R. G. (1999). Crime: social disorganization and relative deprivation, Social Science & Medicine 48 , 719-731.
- 28- Merton, R. (1968). Social theory and social structure , New york: The free press.
- 29- Miller , George A. (1967). "professionals in Bureaucracy : Alienation among Industrial Scientists and Engineers", American sociological Review 32 (october) : 755-768.

- 30- Morrison, W. ; solicitor, B. S. (1995) "theoretical criminology from modernity to post modernism" London Cavendish publishing criminology from modernity to post modernism" London Cavendish publishing.
- 31- Mottaz, Colifford (1981)." Some determinants of work alienation ", the Sociological Quarterly, 22(4): 515-529.
- 32- Nabavi, S. A.; Hosseinzadeh, A. H.; Allameh, S.(2010). The study of alienation at work as a process: A discrepancy approach Journal of Iranian Social Studies, Vol.4, No.1:161-182.
- 33- Pearlman, L.I.(1962)." Alienation from work : A Study of nursing personnel", American sociological Review, 27 (3): 314 ° 326.
- 34- Seeman, M.(1959), On the meaning of alienation, American Sociological Review, 24(6) : 783-791.
- 35- Shepard, J. (1972), Alienation as a process : work as a case in point, the sociological Quarterly 13 (Spring): 161-173.
- 36- Shepard, J. (1977)." Technology ,Alienation, and job satisfaction", Annual Reviews 3: 1-21.
- 37- Siegel, L. S. (1998), " criminology" west wadsworth publishing company.
- 38- Srole, L. (1956) , "social integration and certain corollaries: an exploratory study". American sociological review, vol. 21, pp: 709- 716.
- 39- Traubstuart,H.; Little, G. B.(1975). Theories of deviance, F. E. Peacock Publishing,Inc.
- 40- Taylor C. J.(2010). Occupational sex composition and the gendered availability of workplace support Gendered&Society, Vol.24, No.2: 189-212.



شرویش گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی