

## تاب‌آوری اجتماعی تشکل‌های اقتصادی در مواجهه با آنومی نهادی (مورد مطالعه: انجمن صنایع لوازم خانگی ایران)

شراره کامرانی\*، علی بقائی سرابی\*\*، خلیل میرزایی\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۹

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاب‌آوری اجتماعی تشکل‌های اقتصادی در مواجهه با آنومی نهادی با رویکرد تحلیل نهادی است. روش تحقیق کیفی، زمان انجام آن ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۰ و روش تحلیل داده‌ها تحلیل مضمونی است. تکنیک گردآوری داده‌ها، مصاحبه اپیزودیک و جمعیت تحقیق شامل کلیه اعضای انجمن مذکور است که ۲۱ نفر به صورت هدفمند انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد شالوده‌های آنومی نهادی و بحران‌های ناشی از آن در مورد مطالعه در دو سطح کلان و خرد قابل ردیابی است. در سطح کلان، تغییر ساختارهای بنیادین، استقرار جامعه در وضعیت گذار و پیدایش روحيات تازه در ایرانیان به ایجاد آنومی انجامید. در سطح خرد عدم کامیابی در تحقق ارزش‌ها و آرمان‌های مشترک در مورد مطالعه زمینه را برای آنومی مهیا و ناهماهنگی ابزار و قواعد فرهنگی کنشگران برای دستیابی به هدف مشترک (جستجوی تحول) آنومی را تشدید کرد. برخلاف نظریه آنومی مرتون، در این پژوهش مشخص شد امکان انعطاف و عمل هم‌زمان کنشگران در قالب دو یا چند الگوی فرهنگی وجود دارد. با توجه به التزام هم‌زمان اعضای مورد مطالعه به الگوی سازگاری و هم‌نوایی به علاوه بدعت و نوآوری، می‌توان الگوی «سازگاری تحول خواهانه» را به الگوهای مورد ذکر مرتون اضافه کرد که نشان‌دهنده تاب‌آوری اجتماعی خلاقانه در مورد مطالعه است. بر اساس روابط علی و معلولی کشف شده در این پژوهش، چنانچه پس از وقوع تحول، ارزش‌ها و آرمان‌های تحقق‌نیافته‌ای که آنومی را به وجود آورده بودند محقق نشوند، ارزش‌های نهادینه شده‌ای نظیر عقلانیت موجب وقوع آنومی نهادی مجدد خواهند شد.

واژه‌های کلیدی: آنومی نهادی، تشکل‌های اقتصادی، ارزش‌ها، هنجارها، تاب‌آوری اجتماعی

\* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.  
kamranisharareh@gmail.com

\*\* دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

a.baghaeisarabi@iauctb.ac.ir

\*\*\* دانشیار گروه علوم اجتماعی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

mirzaeei-khalil@riau.ac.ir

## مقدمه و بیان مسئله

تشکل‌های اقتصادی به‌عنوان سازمان‌هایی مردم‌نهاد، در کنار مأموریت‌های صنفی و اهداف و مسائل خود، جلوه‌ای از یک فعالیت اجتماعی هستند که تحت تأثیر مسائل مختلف فرهنگی و اجتماعی قرار دارند. این سازمان‌ها برای رشد و توسعه خود با دو مانع اصلی بیرونی و درونی مواجه هستند: موانع بیرونی به شرایط جامعه و ساختارهای آن ارتباط دارد و موانع درونی به مشکلات ساختاری و سازمان‌دهی درونی خود سمن‌ها<sup>۱</sup> مرتبط است (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱). هر یک از این موانع ممکن است این سازمان‌ها را با شوک و خطراتی مواجه کند که بعضاً حتی بر حیات و تداوم فعالیت آن‌ها نیز تأثیرگذار است.

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر فعالیت تشکل‌های اقتصادی در بعد ساختار درونی، مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی هستند که در تراکم مسائل تشکل‌های اقتصادی، عموماً مورد غفلت قرار می‌گیرند؛ درحالی‌که مسائل اجتماعی فرهنگی تأثیری بنیادین و دراز مدت بر سازمان‌های اجتماعی و نیز نقشی بارز در بازتولید نظامات درونی دارند که پایه توفیق یا شکست تشکل‌های اقتصادی قرار می‌گیرند؛ تأثیراتی که در قالب نهادهای اجتماعی و فرهنگی، موجبات قانونمندی، تنظیم مندی و پیش‌بینی پذیری رفتار بازیگران تشکلی را فراهم می‌آورند و در انطباق با شرایط تغییر یابنده داخلی و تأثیرات ناشی از تغییرات یا شوک‌های محیط بیرونی، همچنان بنیان‌های لازم برای انعطاف اجتماعی و تداوم تعاملات درون‌گروهی را در تشکل‌های اقتصادی فراهم می‌آورند.

انعطاف‌پذیری اجتماعی را می‌توان به‌عنوان توانایی یک جامعه یا سازمان به مقاومت در برابر شوک‌های [داخلی و یا] خارجی با استفاده از زیرساخت‌های اجتماعی تعبیر کرد (باربارا مارتینی، ۲۰۰۷، به نقل از سام آرام و منصور، ۱۳۹۶: ۱۲). بر این اساس بسیاری از دلایل عدم ثبات و یا عدم توفیق این نوع سازمان‌ها را در سطوح خرد و کلان می‌توان به فقدان بهنجاری نهادی یا "آنومی نهادی" نسبت داد. اگرچه بدون استقرار کامل وضعیت

بهنجاری نهادی، تشکل‌های اقتصادی نمی‌توانند بر مسائل درونی غلبه کرده و مراتب رشد و توسعه را طی کرده و در جهت منافع اعضای خود کنشگری مؤثر داشته باشند.

همچنین ممکن است وضعیت نامتعادل ناشی از آنومی، در دوران بعدازآن به تغییر و پویایی و بهبود وضعیت تشکل‌های اقتصادی بینجامد که بی‌شک این امر، به میزان یا ظرفیت تاب‌آوری این سازمان‌ها مربوط است؛ چرا که تاب‌آوری اجتماعی می‌تواند جامعه بحران‌زده را از حالت ناموزونی اجتماعی به حالت موزون اجتماعی برگرداند و آن را در تعادل جدیدی قرار دهد و کارکردهای جامعه را در تعادل جدید تداوم بخشد (آرام و منصوری، ۱۳۹۵: ۱۳). در کنار انواع شیوه‌های مدیریتی افزایش تاب‌آوری، استفاده از خدمات مددکاران اجتماعی متخصص تشکل‌گرایی، می‌تواند در هدایت تشکل‌های اقتصادی از دوره آنومی به دوره ثبات کارکرد مثبتی داشته باشد.

تشکل‌های اقتصادی از پدیده‌های مهم اجتماعی اقتصادی قرن اخیر در ایران هستند و اگرچه تحت تأثیر مسائل کلان جامعه و نیز تحت تأثیر رویکردهای کلان دولت‌ها به امر تشکل‌یابی بخش خصوصی بوده‌اند، اما همچنین حاصل کنش آگاهانه کنشگران بخش خصوصی بوده‌اند که به‌صورت ارادی و هدف‌دار در ایجاد یا توسعه تشکل‌ها تلاش کرده‌اند. حاصل این تلاش، علاوه بر دستاورد تاریخی حفاظت از مالکیت خصوصی و تسهیل فعالیت اعضا، شکل‌گیری معانی و هنجارها، ارزش‌ها، آرمان‌ها و مطالباتی در حوزه‌های مربوط است که تحقق یا عدم تحقق هر یک از موارد یادشده منشأ پیامدهای مثبت و منفی نه تنها در حوزه فعالیت اعضا، بلکه حتی در سامان‌یابی روزآمد تشکل‌ها می‌باشد.

یکی از مهم‌ترین این نوع پیامدها که مربوط به تغییر ارزش‌ها و هنجارها و یا عدم تحقق آرمان‌ها در تشکل‌ها است، وضعیت آنومی<sup>۱</sup> است که در مقاطعی این سازمان‌ها را از حالت تعادل و ثبات خارج کرده و اعضای آن‌ها را با چالش و ابهامات متنوعی روبه‌رو می‌سازد. کوشش برای شناخت دقیق چگونگی تأثیر ارزش‌ها و آرمان‌ها در بروز آنومی در

---

1. Anomie

تشکل‌های اقتصادی و شناخت وضعیت تاب‌آوری این سازمان‌ها در مواجهه با آنومی و بی‌سازمانی، انگیزه اصلی این پژوهش است.

مورد مطالعه در این واکاوی، انجمن صنایع لوازم‌خانگی ایران به‌عنوان یکی از قدیمی‌ترین تشکل‌های اقتصادی کشور با بیش از ۴۰ سال سابقه است که شرکت‌های لوازم‌خانگی از سراسر کشور در آن عضویت دارند. در سال‌های اخیر مباحثی تحت عنوان تحول‌خواهی در انجمن مذکور مطرح بوده که موجب برخی آشفتگی‌ها و اختلاف‌نظرها در تشکل شده و نهایتاً منجر به تغییر ساختار مدیریتی و اساسنامه آن شد که می‌تواند هم نتیجه و هم عامل وقوع آنومی و دارای پیامدهایی در سطح تشکل اقتصادی مورد نظر باشد. هدف این پژوهش ضمن واکاوی زمینه‌های شکل‌گیری و دستاوردهای مورد مطالعه، تلاش در جهت شناسایی عوامل زمینه‌ساز و پیامدهای آنومی در تشکل مورد مطالعه است تا با عنایت به پیامدهای نامطلوب آنومی نهادی در اضمحلال انسجام اعضا، بی‌اعتمادی به مسئولان و گردانندگان تشکل‌ها و همچنین تحمیل هزینه‌های مبادله و از دست رفتن نظم و ثبات امورات مدیریتی، فرآیندهای منتهی به آنومی و نیازهای بعدازآن و همچنین رویکرد اعضای این نوع سازمان‌ها به تغییر و تحول را در مورد مطالعه را مورد شناسایی قرار داده و نشان دهد در مواجهه با نیروهای متضاد ناشی از وضعیت بی‌سازمانی در انجمن مورد مطالعه، کنشگران تشکل‌های اقتصادی چه موضعی اتخاذ کرده‌اند و راه‌حل آن‌ها سازگاری یا مقابله و یا اتخاذ راه‌حلی بهینه بوده است؟

با توجه به شباهت کلی تشکل‌های اقتصادی از منظر ساختار و قرارگیری این سازمان‌ها در زمینه‌های فرهنگی اجتماعی مشابه، به نظر می‌رسد نتایج این مقاله می‌تواند در سطح خرد در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های داخلی تشکل‌ها و در سطح کلان توسط اتاق‌های بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی برای کمک به اصلاح و فعالیت بهینه تشکل‌ها جهت جلوگیری از بروز بی‌سازمانی مضاعف و یا هدایت جریان‌ات تغییر در تشکل‌های اقتصادی به سمت وسوی تکامل این سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

بر این اساس مقاله حاضر با توجه به گستردگی معنایی و اهمیت موضوع آنومی در جامعه امروز ایران، در نظر دارد پدیده آنومی در انجمن صنایع لوازم‌خانگی ایران را مورد مطالعه قرار داده و به این سؤال پاسخ دهد بروز آنومی در تشکلهای اقتصادی به چه دلایلی اتفاق می‌افتد و رویکرد اعضا در مواجهه با این پدیده و بی‌ثباتی‌های مربوط به آن چیست و آیا کنشگران تشکلی به صورت منفعلانه با وضعیت پیش‌آمده سازگاری داشته و با وضع موجود کنار آمده‌اند و یا به صورت خلاقانه راه‌حل‌های تازه یافته و تاب‌آوری خلاقانه داشته‌اند؟

همچنین از آنجایی که هنگام آنومی، گسست از ارزش‌ها و هنجارهای مشترک موجب بروز تعارضات و شدت اختلافات می‌شود، می‌توان پیش‌بینی کرد افراد، گروه‌ها، اجتماعات و جوامع درگیر آنومی نیازمند حمایت‌ها یا راهکارهای مددکارانه برای گذر از دوره آنومی هستند. بر این اساس در این پژوهش بحث کمک به تشکلهای اقتصادی مبتلا به آنومی از طریق خدمات مددکاری اجتماعی - تشکلی نیز مورد بحث قرار می‌گیرد. برای دستیابی به اهداف این پژوهش، سؤالاتی به شرح زیر طراحی شدند:

۱- انجمن چگونه شکل گرفته و از کجا به کجا رسیده است؟

۲- ارزش‌ها، هنجارها و آرمان‌های بنیادین تحقق‌یافته و تحقق‌نیافته انجمن کدام‌ها

هستند و وجود یا فقدان آن‌ها باعث چه مسائلی می‌شوند؟

۳- در سال‌های اخیر در انجمن مباحثی تحت عنوان "تغییر" یا "تحول‌خواهی" مطرح

بوده است. رویکرد شما به عنوان یک عضو در این خصوص کدام‌یک از موارد زیر بوده

است: الف) با انجمن سازگار و هم‌نوا بوده‌اید؟ ب) طرفدار یا اهل بدعت و نوآوری

بوده‌اید؟ پ) تابع مقررات بوده‌اید؟ ج) از مسائل مربوط به این مورد دوری کرده و برکنار

بوده‌اید؟ د) طرفدار یا عامل شورش بوده‌اید؟

۴- انجمن آینده باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد؟

### پیشینه تجربی

تشکل‌های اقتصادی به‌رغم آن‌که اصولاً سازمان‌هایی با اهداف فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی بوده و بیش از یک‌صد سال در ایران سابقه فعالیت دارند، اما کمتر موضوع پژوهش‌های علمی خاصه در حوزه جامعه‌شناسی بوده‌اند؛ بر این اساس در جستجوهای محققین، اصولاً پژوهشی که به‌صورت مستقیم با موضوع این مقاله یعنی تاب‌آوری در برابر آنومی مرتبط باشد، به دست نیامد و تلاش شد تأثیر پدیده آنومی در سازمان‌ها و نیز در جوامع مختلف مورد مطالعه قرار گیرد که برخی از موارد مربوط به شرح زیر ارائه می‌شود:

### الف) مطالعات پیشین داخلی

وحدتی و بازگی سلگی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی آنومی سازمانی با رویکرد ترکیبی مدل‌سازی ساختاری تفسیری فازی" ۹ عامل اصلی در شکل‌گیری آنومی سازمانی را شناسایی کردند. آن‌ها در بخش کمی، مدل آنومی سازمانی در چهار سطح با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری فازی طراحی کردند که در آن سوء مدیریت به‌عنوان عامل اصلی مؤثر در شکل‌گیری آنومی سازمان در سطح چهارم مدل جای گرفت.

ابهام‌هنجاری و ناتوانی در انگیزش کارکنان در سطح سوم، عدم ثبات مدیریت، ضعف در مدیریت عملکرد، ناکارآمدی سیستم ارتباطات و عدم برخورداری سازمان از ظرفیت تغییر در سطح دوم و ناکارآمدی‌های سیستم مدیریت دولتی و امنیت شغلی بالا در سطح یک مدل جای گرفتند که این امر ضرورت توجه به شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران سطوح مختلف سازمانی را آشکار می‌سازد که پیرو آن از طریق طراحی سیستم مدیریت منابع انسانی کارآمد و اثربخش می‌توان مقابله هر چه بیش‌تر با عوامل ایجادکننده آنومی در سازمان را متصور بود.

اکبری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان "اخلاق حرفه‌ای و عملکرد پایدار در صنعت مواد غذایی" نتیجه گرفتند موفقیت سازمان‌ها تن‌ها محدود به عوامل

ملموس نبوده، بلکه عوامل ناملموسی مانند؛ اخلاق حرفه‌ای تأثیرات قابل‌ملاحظه‌ای بر عملکرد پایدار بنگاه‌های تجاری دارند. در این تحقیق مشخص گردید تمامی فرضیه‌ها، مبنی بر تأثیر هر یک از ابعاد فردی و سازمانی اخلاق حرفه‌ای بر هر یک از ابعاد عملکرد پایدار (پایداری محیطی، پایداری اقتصادی و پایداری اجتماعی) در سطح معناداری ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفتند.

احسانی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در مقاله‌ای با عنوان "مروری بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی و آنومی سازمانی در صنعت بانکداری ایران" نتیجه گرفتند بین سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی سازمانی ارتباط مستقیم و بین سرمایه‌های اجتماعی و آنومی رابطه معکوس وجود دارد.

رضایی بحرآباد و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله خود با عنوان "فرآیندهای تغییرات فرهنگی ایرانیان" با اشاره به تغییرات ارزشی ایرانیان در سال‌های اخیر عنوان کردند این تغییرات به دنبال ایجاد دوگانگی میان پرورش اجتماعی اولیه و ثانویه و بروز ناهماهنگی شناختی بین برخی از ارزش‌های فرد و نیز ارزش‌ها و واقعیت‌های زیسته او صورت گرفته و جهت این تغییرات از سمت ارزش‌ها و نگرش‌های سنتی و مذهبی به سمت مدرن و عرفی شدن است. عوامل مهم این تغییرات عبارت‌اند از مقایسه عناصر فرهنگی سنتی و مدرن و حاملان آن‌ها، مشاهده تضادها و تناقض‌های محیطی و اجتماعی، تغییر منابع شناختی و نیز دیگری مؤلفه‌های مهم زندگی فرد همچنین از برخی کنترل‌های غیررسمی و رسمی اجتماعی و ترس از مجازات یا طرد شدن به‌عنوان عوامل بازدارنده تغییرات فرهنگی در فرد یاد کرد.

مظلومی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش "الگوی از آنومی سازمانی و عوامل ایجادکننده آن" پنج بُعد برای آنومی سازمانی شناسایی کردند: عدم التزام به هنجارها، تعارض در هنجارها، ضعیف بودن هنجارها، ابهام در هنجارها، و فقدان هنجار. یافته‌ها نشان می‌دهد علاوه بر اهمیت متغیرهای نهادی در ایجاد فضای آنومیک، متغیرهای درون‌سازمانی متعددی نیز نقش دارند.

قربانی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان تحلیل شبکه ذینفعان محلی در راستای تقویت تاب‌آوری مدیریت پایدار اکوسیستم‌های طبیعی (منطقه گرگو شهرستان بویراحمد) الگوی روابط فی‌مابین ذینفعان محلی را در برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و اجرای موفق مدیریت مشارکتی جهت تحلیل تاب‌آوری و اجرای مدیریت پایدار منابع بررسی کرده و نشان داده‌اند تقویت اعتماد و مشارکت در بین افراد و پایداری آن‌ها به عرف‌ها و سنت‌های محلی می‌تواند منجر به افزایش سرمایه اجتماعی و در نتیجه تاب‌آوری جامعه در برابر تنش‌های محیطی در راستای مدیریت پایدار اکوسیستم‌های طبیعی گردد.

وثوقی و اکبری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "روندها و عوامل مؤثر بر تغییر ارزش‌ها" با توجه به تغییرات سریع در ابعاد مختلف زندگی بشر طی سالیان اخیر، ارزش‌ها نیز در ابعاد مختلف دچار تغییراتی شده‌اند. ارزش‌ها در کشورهای مختلف در حال تغییر هستند و البته الگوهای عامی را برای جهت و سرعت دادن تغییرات ارزش‌ها میان تمام کشورها نمی‌توان یافت.

### ب) مطالعات پیشین خارجی

موتونگ‌ویزو<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "مقایسه تاب‌آوری و ساختارهای فرصت در سازمان‌های غیردولتی آفریقای جنوبی و زیمبابوه" به این نتیجه رسیده است که این سازمان‌ها در برابر چالش‌ها انعطاف لازم را داشته و ماهیتی سیال و سازگار دارند و در هنگام مواجهه با بحران‌ها، برای بقا تنظیمات و برنامه‌های خود را تغییر می‌دهند.

ژنهوآ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) طی پژوهش "تغییرات اجتماعی و آنومی عمومی؛ چرا توسعه اقتصادی باعث کاهش اعتماد اجتماعی در چین شده است" دریافته‌اند بین تغییرات منفی اقتصادی و اجتماعی منفی و جرم و جنایت اموال ارتباط وجود دارد. بر اساس نظریه آنومی نهادی، در این پژوهش این فرضیه آزمایش شد که ارتباط بین تغییر و جنایت به دلیل

---

1. Mutongwizo Tariro  
2. Zhenhua Su



قدرت نهادهای اجتماعی، غیراقتصادی است. با استفاده از داده‌های جنایی از وزارت کشور روسیه و شاخص تغییرات اقتصادی و اجتماعی از رگرسیون OLS برای برآورد مدل‌های مقطعی با استفاده از مناطق روسیه (۷۸ نفر) به‌عنوان واحد تجزیه و تحلیل استفاده شد. نتایج به طرز شگفت‌آوری هیچ تأثیری از تغییرات اجتماعی اقتصادی بر دو روش مختلف سرعت نشان نداد، تن‌ها حمایت بسیار محدودی از فرضیه تأثیر مستقیم نهادهای اجتماعی بر جنایت مشاهده شد. بدیهی است هیچ فرضیه‌ای مبنی بر تعدیل تأثیر تغییرات بر جرم و جنایت وجود ندارد.

رووهوآی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۰) در مقاله "تغییرات اجتماعی و آنومی؛ یک مطالعه ملی" عنوان کردند با استفاده از نظریه انتقالی اجتماعی بر پایه توضیح تنوع آنومی در ۳۰ کشور جان به این نتیجه رسیدند تغییرات سریع سیاسی اجتماعی در سطح ساختاری (مانند گذار سیاسی از توتالیتاریسم به دموکراسی)، یکپارچگی و مقررات اجتماعی را مختل می‌کند و سطح ناهنجاری را در بین افراد افزایش می‌دهد. همچنین نتایج نشان داد در مانند نظریه آنومی مرتون، آنومی با موقعیت اقتصادی و اجتماعی فرد در جامعه رابطه معکوس دارد.

سانگ‌وون کیم<sup>۲</sup> و پریدمور (۲۰۰۵) در پژوهش خود با عنوان "تغییرات اجتماعی، آنومی نهادی و جرائم شدید در روسیه در حال انتقال" مطرح کردند توسعه اقتصادی باعث کاهش آنومی منجر به کاهش اعتماد اجتماعی شده است. در واقع با ظهور سریع مدرنیزاسیون، هنجارهای اجتماعی به تدریج از بین رفته و سازوکارهای جدید ادغام اجتماعی هنوز به‌طور کامل برقرار نشده است که همین مسئله منجر به ایجاد ناهنجاری اجتماعی عمومی در چین شده است.

جون گوننار برنبورگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) نیز در مقاله‌ای با عنوان "آنومی، تغییرات اجتماعی و جنایت" این مقاله با استفاده از نگاه انتقادی به جامعه لیبرال، از نظریه مرتون فراروی می‌کند

- 
1. Ruohui Zhao
  2. SangWeon Kim & WilliamAlex Pridemore
  3. Jon Gunnar Hernburg

و با آوردن مفهوم اقتصاد بازار متلاشی شده یک مفهوم محوری در نهادگرایی پولانی و دورکیم، جنایت، آنومی و تغییرات اجتماعی معاصر را به هم پیوند و برخی از محدودیت‌های ارتباط جنایت با فرایندهای سطح اجتماعی را به شیوه دورکیمی و نه مرتونی مورد بحث قرار می‌دهد.

### چارچوب مفهومی

آنومی از مباحث جامعه‌شناسی و جامعه مدرن است. جامعه انسانی بر اساس نظم اجتماعی و به واسطه هنجارهای اجتماعی اداره می‌شود. هنجارهای اجتماعی الگوها و شیوه‌های تعیین‌کننده رفتار، در کنش متقابل میان انسان‌ها هستند که پیروی از آن‌ها موجب تعادل و نظم در جامعه می‌گردد. چنانچه هنجارها قدرت تنظیم‌کنندگی خود را بر رفتار افراد جامعه از دست داده و افراد نسبت به هنجارهای موجود بی‌تفاوت شوند جامعه دچار وضعیت آنومیک می‌شود (رفیع پور، ۱۳۸۷: ۲۱۱) که بی‌شک بروز این پدیده منشأ بی‌ثباتی و عامل بحران است که به دلیل تشدید تعارضات و اختلافات ناشی از گسست ارزش‌ها و هنجارهای قبلی ممکن است جامعه را به وضعیت ناموزون اجتماعی و بی‌هنجاری وارد کند که بعضاً نیازمند مداخلات مددکاران اجتماعی است.

آنومی در دو سطح خرد و کلان توسط جامعه‌شناسان مختلف از جمله دورکیم و مرتون بررسی شده است و مسنر و روزنفلد نیز از میان جامعه‌شناسان معاصر مطالعات و بررسی‌های ارزشمندی در این خصوص دارند. به زعم دورکیم که آنومی را در سطح کلان بررسی کرده، بی‌سازمانی زمانی رخ می‌دهد که به نحوی معیار مشترک بین اعضای جامعه متزلزل شده و یا از بین رفته باشد (Durkheim, 1984: 301). دورکهایم معتقد بود آنومی وضعیت آشفته‌گذار جامعه پیشامدرن به مدرن است و جوامعی که در حال عبور از وضعیت سنتی به مدرن هستند و هنجارها و قوانین در آن‌ها پاسخگوی نیازهای جدید جامعه نیست، بیشتر دچار آنومی یا بی‌سازمانی می‌شوند.

در این گونه جوامع میزان انتظام از طریق هنجارها به شدت کاهش می‌یابد و افراد جامعه نیز التزامی به رعایت هنجارها ندارند. در کتاب تقسیم کار دورکهایم عنوان می‌کند آنومی شکلی از ناهنجاری ناشی از تقسیم کار است که به واسطه تحول از همبستگی مکانیکی جوامع ساده به همبستگی ارگانیکی پیچیده تر رایج در جوامع صنعتی به ارمغان آمده است (Durkheim, 1984: 301). از نظر او همچنین بی‌هنجاری در نوسان شدید اقتصادی که منجر به گردآوری ناگهانی ثروت یا از دست دادن آن می‌شود، تأثیر قاطعی دارد و فرآیند انطباق اجتماعی و اطاعت از قوانین و عرف را کاهش می‌دهد؛ زیرا موجب تغییر ناگهانی ارزش‌های اجتماعی می‌شود و در میان افراد جامعه نوعی سردرگمی ایجاد می‌کند.

به تعبیر دورکیم تغییرات شتاب‌زده اجتماعی اقتصادی موجب ازهم‌پاشیدگی هنجارهای سنتی می‌شود (Durkheim, 1951: 247). به عبارتی هر نوع تغییری که نظام ارزشی جامعه را تحت‌الشعاع قرار دهد و یا آن را از بین ببرد، موجب آنومی می‌شود. جامعه، گروه، سازمان و یا هر واحد اجتماعی دیگری که دچار آنومی شده، چنانچه [انعطاف و] ظرفیت تغییر [و در واقع تاب‌آوری مناسبی] داشته باشد، می‌تواند به سلامت از این دوره گذار عبور کند؛ در غیر این صورت ممکن است واحد اجتماعی مبتلا به آنومی، دچار [از هم گسیختگی و] سیر قهقرایی شود.

به‌طور خلاصه دورکیم آنومی را با مفهومی معادل فساد و انحراف اخلاقی در نظر می‌گرفت و معتقد بود وضعیت بی‌هنجاری ناظر بر وضع بی‌ضابطگی نسبی در جامعه یا برخی گروه‌های ترکیب‌کننده در آن است و در این وضعیت، قواعد اجتماعی (هنجارها) برای عاملان الزام‌آور نیست و عاملان مطلوبیتی در پیروی از هنجارها نمی‌بینند. در این موقعیت آرزوهای فردی دیگر با هنجارهای مشترک تنظیم نمی‌شوند و در نتیجه افراد بدون راهنمای اخلاقی مانده و هرکسی اهداف شخصی خود را دنبال می‌کند (کوزر، ۱۹۲:۱۳۶۸).

از نظر مرتون نیز که بی‌هنجاری را در سطح خرد مطالعه کرده، آنومی می‌تواند برحسب مواردی چون نوآوری، طغیان، اصلاح‌خواهی اجتماعی، حکومت‌ناگرایی و یا ناهم‌نوایی منبث از بی‌حالی و یا ناشی از خلق و ابداع، اشکال بسیار گوناگونی به خود گیرد (بیرو، ۱۳۷۵:۱۶). مرتون معتقد بود جامعه برای کلیه اعضای خود یک الگوی مناسب زندگی را تعیین کرده و آن الگو را در افراد درونی می‌کند، اما وسایل دستیابی به این اهداف به صورت برابر در اختیار همگان قرار داده نمی‌شود.

همین مسئله منجر به پیدایش آنومی می‌شود؛ چرا که فرهنگ جامعه دستیابی به اهداف را تشویق می‌کند؛ درحالی‌که وسایل رسیدن به این اهداف در اختیار همگان نیست و در نتیجه برخی افراد برای رسیدن به اهداف تجویز شده توسط فرهنگ، وسایل نامشروعی را به کار می‌گیرند که همین شکاف بین اهداف فرهنگی و وسایل دستیابی به آن اهداف، موجب بروز پدیده آنومی می‌شود (مرتون، ۱۹۶۸: ۲۱۸). مرتون سعی می‌کرد با ابعاد بخشیدن به آنومی، آن را عینی‌تر و به‌نوعی آن را دارای قابلیت تجربه‌پذیری کند. مرتون شاخصه جامعه پایدار را نوعی تعادل میان اهداف اجتماعی و فرهنگی می‌داند. در واقع با نظریات مرتون مسئله زمانی شروع می‌شود که رابطه میان اهداف و وسایل به هم می‌خورد (جوادی و همکاران، ۱۳۹۱:۳۲).

مسنر و روزنفلد نوع دیگری از آنومی را در کتاب خود با عنوان "جرم و جنایت و رؤیای آمریکایی" ارائه داده‌اند. آن‌ها عنوان می‌کنند آنومی نوعی از وضعیت جامعه است و تئوری مرتون جهت مطالعه رفتار انحرافی افراد بسیار بیشتر از آنومی در سطح نهادی کاربرد دارد. در تئوری آنومی نهادی مسنر و روزنفلد بحث ساختار اجتماعی مرتون را بازبینی می‌کنند و نظریه وی را با تأکید بر ساختار اجتماعی نهاد- پایه بسط می‌دهند. بر اساس این نظریه آنومی به بی‌انسجامی کنترل‌های اجتماعی و هنجارهای اخلاقی در نتیجه کارکرد نامناسب نهادهای اجتماعی برمی‌گردد.

این نظریه عنوان می‌کند آنومی پدیده‌ای نهاد- پایه است و در شرایطی با آنومی بالا، نهادهایی حافظ تعادل در جامعه، تضعیف می‌شوند. مهم‌ترین این نهادها عبارت‌اند از

اقتصاد، سیاست، خانواده و آموزش. آنومی زمانی رخ می‌دهد که نهادهای اجتماعی غیراقتصادی تحت تسلط ارزشهای اقتصادی، ظرفیت کنترل آن نهادها را تضعیف می‌کنند، (Messner and Rosenfeld, 2001، به نقل از کریمی و همکاران، ۹:۱۴۰۰). دورکیم نظم را مبتنی بر پایه اخلاقی و مرتون آن را مبتنی بر نظم هنجاری می‌داند که هر دو به محیط فرهنگی اجتماعی جامعه دلالت دارند و از این منظر می‌توان این گونه برداشت کرد که ارزش‌ها و هنجارهای جامعه در بروز آنومی نقش مهمی دارند و گسست ارزشی هنجاری در جامعه باعث از بین رفتن باورهای مشترک و بی‌هنجاری می‌شود.



شکل ۱- سیر تکوین هنجارها

ارزش‌ها در زندگی اجتماعی از اهمیت بالایی برخوردار هستند. با استمرار زندگی گروهی به مرور انجام یا عدم انجام برخی کارها برای اعضای گروه با ارزش و مهم قلمداد می‌شود؛ این نوع امور که مورد پذیرش اکثریت بوده و از یک نسل به نسل بعد انتقال می‌یابند، همان ارزش‌ها هستند. اولسون ارزش‌ها را مجموعه‌ای از پنداشت‌های اساسی در مورد آن چه پسندیده هستند می‌داند که تجلی عمیق‌ترین احساسات مشترک نسبت به جهان در جامعه هستند (چلپی، ۱۳۷۵:۶۰). گیدنز نیز ارزش‌ها را عقایدی می‌داند که افراد یا گروه‌های انسانی در مورد خوب و بد یا مطلوب و نامطلوب بودن امور دارند. ارزش‌ها تحت تأثیر فرهنگ و نسبی هستند (گیدنز، ۱۳۷۳:۱۶۳) و منشأهای مختلفی دارند مانند نیازها، هنجارها، کمیابی‌ها و... (رفیع پور، ۱۳۸۷:۱۶۲).

ارزش‌های اجتماعی کارکردهای مختلفی دارند که از آن جمله می‌توان به نیل به همبستگی و ایجاد وحدت در جامعه، تعیین کردن شیوه‌های مطلوب تفکر و رفتار، ایجاد نظم و هماهنگی در تعاملات اجتماعی مردم، راهنمایی مردم در انتخاب و تحقق نقش‌های

اجتماعی و اعمال کنترل و فشار اجتماعی اشاره کرد (راد، ۱۳۸۲: ۴۳). هنجارها<sup>۱</sup> نیز از مفاهیم مرتبط با ارزش‌ها و آنومی هستند. هنجارها سازنده الگوهای رفتاری افراد بوده و کنش و واکنش‌های اجتماعی در قالب بایدونبایدهای سازه‌های هنجاری انجام می‌شود. بیرو هنجارها را قانون یا اصلی می‌داند که راهبری یا هدایت یک رفتار را انجام می‌دهد (ساروخانی، ۱۳۶۳: ۲۴۹).

از نظر کوئن نیز هنجارها الگوی رفتار مشترک یا معیارهای مشترک رفتاری هستند (ثلاثی، ۱۳۷۰: ۷۴). وقتی فرد در گروه یا اجتماعی قرار می‌گیرد، لازم است رفتارهای مورد قبول آن گروه یا اجتماع را انجام دهد. به نظر می‌رسد در نظریات دورکیم و مرتون، آنومی بیشتر از منظر آسیب‌های آن به نظم جامعه مورد بحث قرار گرفته و خصوصاً در نظریات دورکیم آنومی معادل انحراف در نظر گرفته شده، درحالی‌که به نظر می‌رسد آنومی را نباید لزوماً به معنای انحراف دانست؛ خصوصاً در جایی که جامعه بر تحقق ارزش‌های مغفول یا ازدست‌رفته خود تأکید دارد و با سرپیچی از ارزش‌های مسلط یا بی‌توجهی به آن‌ها، در جهت تحقق ارزش‌های مورد نظر قصد تعدیل یا تغییر دارد.

در این‌گونه موارد ممکن است آنومی جامعه، گروه یا سازمان را در موقعیت نظم تازه‌ای قرار دهد که با نظم پیشین تفاوت‌هایی دارد اما لزوماً نمی‌توان آن را "انحراف" دانست و شاید بتوان از برچسب "تردید" در ارزش‌ها و هنجارهای مسلط استفاده کرد که نهایتاً بی‌سازمانی منجر به جایگزینی و سازمان‌دهی ارزش‌های مورد نظر تردیدکنندگان و تحول خواهان در نظام ارزشی جامعه می‌شود. همچنین در خصوص نظریه مرتون، به‌رغم تأکید وی بر التزام کنشگران به یکی از الگوی‌های فرهنگی ۵ گانه، به نظر می‌رسد کنشگران به دو دلیل: سردرگمی و بلا تکلیفی و یا در جهت کاهش ریسک و افزایش شانس دستیابی به هدف، می‌توانند هم‌زمان بیش از یک الگوی فرهنگی را برای دستیابی به هدف خود اتخاذ کنند.

نظریه مسنر و روزنفلد نسخه توسعه‌یافته نظریه مرتون است که جهت‌گیری اصلی آن در سطح کلان بوده و به روابط فیما بین نهادهای اجتماعی توجه می‌کند. آن‌ها معتقدند تأکید فرهنگی بر موفقیت مالی، همسو با این واقعیت است که اقتصاد بر نهادهای عمده و مهم در جامعه، شامل خانواده، مدرسه و سیاست، مسلط و غالب است که به‌زعم آن‌ها، تفوق اقتصاد با کارکرد مؤثر این نهادها تداخل پیدا می‌کند. حاصل، آن است که این نهادها دیگر قادر نخواهند بود تا افراد را به‌طور مناسب اجتماع‌پذیر و تربیت نموده و ضمانت اجرایی برای انحرافات تعیین نمایند (کالن و اگنو، ۲۰۰۴: ۱۹۸).

بی‌شک آنومی پدیده‌ای قائم‌به‌ذات نیست و با فرآیندهای قبل و بعد خود ارتباط دارد. پژوهشگران این مقاله با این نوع نگاه، تلاش کرده‌اند بی‌سازمانی در مورد مطالعه را در چشم‌اندازی تاریخی و با توجه به نظرات ارائه‌شده در بخش چارچوب مفهومی مطالعه کرده و به‌جای نگاه خشک و ایستا به وضعیت آنومی، بروز این پدیده را از منظر تأثیر ارزش‌ها و هنجارها در پروسه زمانی (گذشته، حال - وضعیت آنومی - و آینده) و همچنین تأثیر نهاد اقتصاد بر کارکرد سایر نهادها را مورد بررسی قرار داده و با شناسایی ورودی‌های فرآیندهای مربوط، علل پیدایش آنومی و الگوی علی معلولی آن را تبیین و قانونمندی تأثیر و تأثر ارزش‌ها و هنجارها را در اجتماعات بشری روشن کنند.

### روش‌شناسی

نوع این پژوهش کیفی و روش گردآوری داده از طریق مصاحبه و روش تحلیل داده‌ها از نوع تحلیل مضمونی است. تحلیل مضمونی عبارت است از تحلیل مبتنی بر استقرای تحلیلی که در آن پژوهشگر از طریق طبقه‌بندی داده‌ها و الگوهای درون داده‌ای و الگویابی برون داده‌ای به یک سنخ‌شناسی تحلیلی دست می‌یابد. در تعریفی دیگر تحلیل تماتیک کدگذاری و تحلیل داده‌ها است؛ با هدف درک این که داده‌ها چه می‌گویند و چه اطلاعاتی می‌دهند. این نوع تحلیل در وهله اول به دنبال الگویابی در داده‌ها است زمانی که

الگویی از داده‌ها به دست آمد باید حمایت موضوعی از آن صورت گیرد و به عبارتی تم از داده‌ها سرچشمه می‌گیرد (Garbium, 1998: 87).

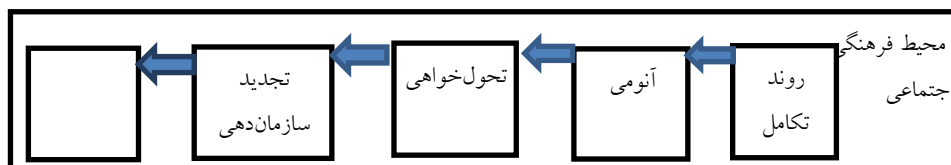
داده‌های مورد تحلیل در تحلیل مضمونی شامل داده‌های متنی، مصاحبه، داده‌های مشاهده‌ای و داده‌های مشاهده‌ای متنی هستند؛ به عبارتی داده‌هایی که برای تحلیل استفاده می‌شوند، بیشتر کیفی‌اند و می‌توانند شامل متن مصاحبه، یادداشت زمینه‌ای، اسناد سیاستی و ... باشند. تحلیل تماتیک انواع مختلفی دارد: شیوه ولکان، شیوه استربرگ، شیوه دپوی و گیلتن، شیوه لوفلند و لوفلند و شیوه میلز و هابز. دپوی و گیلتن (۲۰۰۵) نسخه‌ای از این روش مخصوص مطالعات میدانی ارائه داده‌اند که دو مرحله دارد: ۱. درگیری هم‌زمان در تفکر قیاسی - استقرایی که در این مرحله محقق بر پیوستار امیک (نگاه از درون متن - میدان) و اتیک (نگاه از بیرون متن - میدان) حرکت می‌کند. ۲. ساخت و تدوین مقولات که از طریق فرآیند کدبندی متعارف صورت می‌گیرد.

در ابتدا مفاهیم اولیه و سپس مقولات در سطح بالاتر انتزاع، مقولات را می‌توان مجدد بر اساس منطق مقایسه معنایی به سطوح بالاتری از انتزاع ارتقا داد. ۴. کشف معانی و تم‌های زیرین. مرحله دوم: در واقع آماده کردن گزارش تحقیق است. در این پژوهش از روش دپوی و گیلتن استفاده شده است. زمان انجام این پژوهش ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۰، تکنیک گردآوری داده‌ها مصاحبه اپیزودیک و جمعیت تحقیق شامل کلیه اعضای مردم‌مطالعه است که ۲۱ نفر از آن‌ها به صورت هدفمند انتخاب شدند. نمونه‌های انتخاب شده افرادی بودند که سابقه عضویت بیش از ۵ سال در انجمن داشته و ضمن مشارکت در فعالیت این تشکل، به‌طور کلی با مقوله تشکل‌گرایی نیز آشنایی دارند.

مصاحبه‌ها بر محور اهداف پژوهش یعنی آنومی در مردم‌مطالعه و اثرات آن بر اعضا و تشکل مردم‌مطالعه انجام شد و فرآیند گردآوری داده تا اشباع نظری ادامه یافت. در فرآیند کدگذاری، تعداد ۶۳۰ مضمون اولیه، ۴۲ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر تلخیص و بر اساس این مضامین، نتایج شامل فرآیندها و زیر فرآیندهای مؤثر در وضعیت



آنومی، در قالب‌های اصلی تحلیل شدند. برای کسب قابلیت اطمینان از تطابق همگونی در نظریه و عرضه توصیفی غنی و ثبت سوابق ممیزی و نظرات خبرگان استفاده شد.



شکل ۲- مدل نظری آنومی منجر به تغییر در مورد مطالعه

### یافته‌ها

فرآیندهای شناسایی شده به‌طور کلی سیر تطور انجمن صنایع لوازم خانگی ایران و نیز قرار گرفتن انجمن در وضعیت آنومی، تهدید ثبات آن و چگونگی مقاومت انجمن در برابر شوک‌های ناشی از آنومی و در مرحله بعد فرآیندهای لازم یا مورد انتظار اعضا برای تحول در انجمن را به تصویر می‌کشند. با توجه به یافته‌ها بخشی از مضامین استخراج شده در خصوص آنومی شناسایی شده در قالب دو سطح خرد و کلان به شرح زیر ارائه می‌شود:

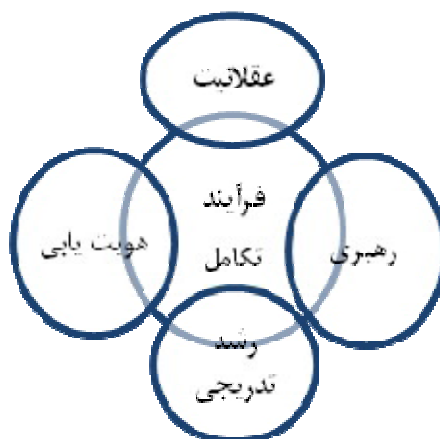
جدول ۱- بخشی از کدگذاری‌های تبیین‌کننده آنومی در سطح خرد

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مفاهیم	متن مصاحبه
فراگرد تغییر	درشت فرآیند تحول‌خواهی	تغییرات خلقی بین نسلی	آدم‌ها عوض شده‌اند و این جوان‌ها مثل قدیمی‌ها نیستند که کنار بیایند
فراگرد تغییر	درشت فرآیند تحول‌خواهی	افول اقتدارگرایی در تشکل‌ها	یک نوع دیکتاتوری پنهان در تشکل‌ها هست که دیگر برای جامعه امروز جواب نمی‌دهد
فراگرد تغییر	درشت فرآیند تحول‌خواهی	افول تک‌صدایی	عدم توفیق انجمن در جلب گرایش‌های فکری مختلف که امروزه وجود دارند
درشت فرآیند کامیابی	ریز فرآیند ناکامی‌ها	ضعف نمایندگی کلی منافع اعضا	پیدایش شرکت‌های رانتی که در تشکل‌ها دنبال امضای طلایی هستند نه منافع جمعی

جدول ۲- بخشی از کدگذاری‌های تبیین‌کننده آنومی در سطح خرد

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مفاهیم	متن مصاحبه
فرآیند کامیابی	ریز فرآیند ناکامی	ضعف نمایندگی منافع اعضا	عدم توفیق انجمن در پیگیری منافع اعضا
فراگرد تغییر	درشت فرآیند تحول خواهی	تغییر برای رشد	ضرورت بازسازی انجمن در جهت حفظ آن
فراگرد تغییر	ریز فرآیند عقلانیت	ساختار سوزی شورش	شورش ویرانگر است
فراگرد تغییر	ریز فرآیند تحلیل	آسیب به ارزش‌های جمعی	خیانت به پیشکسوتان در جریان تغییر

مضمون ۱- فرآیند تکامل (سیر تحول انجمن صنایع لوازم خانگی ایران): در تکامل مورد مطالعه چهار فرآیند عقلانیت، رهبری، رشد تدریجی و هویت‌یابی دخیل بوده‌اند.



شکل ۳- فرآیند تکامل مورد مطالعه

الف) ریز فرآیند عقلانیت: تنگناهای اقتصاد دولتی در بدو انقلاب باعث تهدید مالکیت خصوصی توسط دولت بود و شرکت‌های خصوصی که کارشان را از دهه‌های سی و چهل شمسی شروع و مراحل رشد را طی کرده و به بلوغ یا تکامل بودند، در

ابتدای دهه ۱۳۶۰ در معرض مصادره‌های دولتی قرار داشتند. ایده آینده‌نگری صنعت با در نظر داشتن منافع استراتژیک بلندمدت بخش خصوصی و مشکل نفوذناپذیری انفرادی شرکت‌ها به دولت موجب اتحاد شرکت‌های بزرگ سازنده محصولات گازسوز شد و صنعتگران این شاخه تولیدی که اتفاقاً جمعی از آنها جزء پیشگامان حرکت تشکلی در کشور محسوب می‌شدند، اتاق فکر صنعتگران سازنده وسایل گازسوز را در سال ۱۳۶۰ برای بهره‌گیری از خرد جمعی تأسیس و در سال ۱۳۶۱ آن را ثبت کردند.

تفکر اقتصادی ایجاد انجمن در بحبوحه مصادره شرکت‌های بخش خصوصی توسط دولت، موجب هماهنگی‌های صنفی در دل این تشکل شد و شورای سازندگان وسایل گازسوز و سیلندر گاز مایع (که امروز انجمن صنایع لوازم‌خانگی ایران نامیده می‌شود) از طریق معرفی فراگیر این تشکل در مجامع و سازمان‌های دولتی، مذاکرات صنفی با دولت را در خصوص مصالح این صنعت آغاز کرد و با ایجاد هویت جمعی برای شرکت‌هایی که به‌صورت انفرادی در معرض آسیب از سوی اقتصاد دولتی بودند، در طول سالیان طولانی به‌عنوان محافظ و راه بازکن شرکت‌های عضو عمل کرده است.

**ب) ریز فرآیند رشد تدریجی:** قدمت انجمن چهار دهه است و تبار آن به سندیکای توزیع‌کنندگان گاز مایع می‌رسد. عقیده اعضا در حال حاضر نیز بر این است که صنف گازسوزها در مورد مطالعه ریشه و حق تقدم دارند. تبدیل شدن یک شورای کوچک به انجمن ملی بزرگ امروز، در قالب طی مراحل انجام شده است. رشد تدریجی سازمان انجمن، تأثیرگذاری نهاد اولیه انجمن خصوصاً در جلوگیری از مصادره شرکت‌ها و مذاکرات مثبت با دولت، همچنین رشد فرهنگی، صنعتی و تشکلی باعث رشد متقابل صنعت و انجمن شد. توسعه اهداف انجمن در طول زمان بوده و این تشکل اشمال تدریجی صنوف مختلف را در دستور کار قرار داده و شروع به عضوگیری از صنوف مختلف و تسری فعالیت تشکل به حوزه انواع لوازم‌خانگی کرد.

اهمیت بیشتر انجمن، با افزایش تعداد اعضا محقق شد، اما در جریان رشد تشکل و هر بار که دایره فعالیت آن گسترش یافت، اصطکاک حاصل از تغییر اساسنامه موجب

بروز تنش‌های پیدا و پنهانی شد و با توجه به قرار گرفتن صنوف مختلف تولید محصول و قطعه در کنار هم و همچنین با توجه به تعدد صنوف سازندگان محصول نهایی، بحث تضاد منافع در انجمن ریشه دواند. البته در طول زمان و در جریان رشد شرکت‌ها رشد اعضا نیز محقق شد و به‌طریق‌اولی رشد اعضا منجر به افزایش قدرت انجمن شد. همین مسئله در کنار سایر ابعاد رشد سازمانی تشکل، توسعه خدمات و ارتقا تدریجی قدرت چانه‌زنی، موجب رشد سرمایه اجتماعی انجمن شد.

امروزه تأثیر انجمن صنایع لوازم خانگی ایران بر رشد صنعت لوازم‌خانگی کشور کاملاً مشهود است و به نظر می‌رسد از آنجایی که تعامل مثبت با دولت‌ها در رشد صنعت اثر دارد، انجمن نیز در این خصوص کارنامه مثبتی از خود برجای گذاشته و توانسته است با معرفی فراگیر این صنعت به دولت و نشان دادن پتانسیل‌ها و توانمندی‌های بخش خصوصی در صنعت لوازم‌خانگی، آن را از خطر دولتی شدن نجات دهد و امروز حضور فراگیر بخش خصوصی واقعی و حضور حداقلی شرکت‌های دولتی‌ها در انجمن مؤید این دیدگاه است.

**ج) ریز فرآیند رهبری:** وجود نیروهای مؤسس برای ایجاد اعتماد اجتماعی، نهادینه کردن موسسه و جذب نیروهای داوطلب در بدو تأسیس تشکل‌ها ضروری و نقش پیشگامان تأسیس و راه‌اندازی تشکل‌های اقتصادی بسیار پررنگ قلمداد می‌شود و این گروه به‌عنوان راهبران حرکت‌های تشکلی شناخته می‌شوند. رهبری از ضرورت‌های اغلب اشکال حرکت‌های جمعی و فرآیندی اثرگذار بر افراد برای مشارکت داوطلبانه است. در مورد مطالعه از بدو تأسیس، فرآیند رهبری در جریان بوده است. اگرچه بنیانگذاران این تشکل در سال ۱۳۶۰ از جمله مدیران شرکت‌های نیک کالا، آبسال، آلیش گاز و...، جملگی جزء بزرگان صنعت کشور بوده و نقشی بی‌بدیل در بنیانگذاری و راه‌اندازی مورد مطالعه داشته‌اند.

از آن جمع، مرجعیت یکی از بنیانگذاران (محسن خلیلی) بسیار پررنگ بوده است. وی به‌طورکلی علاقه و وقت بیشتری مصروف تشکل‌گرایی کرده و سوابق تشکلی او

مسبق به فعالیت‌های دانشجویی و علاقه و همکاری با مصدق، بازرگان و... می‌باشد. دامنه فعالیت‌های تشکلی وی در کنار سایر صنعتگران تشکل‌گرای کشور در دهه‌های متوالی گسترده‌تر شد؛ به‌نحوی که در بنیانگذاری و مدیریت بیش از ده تشکل بزرگ کشور، نقش اساسی ایفا کرد. محسن خلیلی در بدو تأسیس انجمن (شورا) به ریاست هیات مدیره برگزیده شد و تا ۳۸ سال مسئولیت وی هر بار در انتخابات هیات مدیره تجدید شد.

در کنار مرجعیت شخصیت خلیلی، به‌طور قطع اهمیت شرکت ایشان (بوتان) به‌عنوان یکی از بنیانگذاران انجمن در تقویت بعد رهبری انجمن مؤثر بوده و از آنجاکه شرکت بوتان شرکتی پیشرو و موفق بوده، اعضای این تشکل، بنیانگذار آن را همواره فردی الهام‌بخش قلمداد کرده‌اند؛ بر این اساس می‌توان گفت تأثیر سوابق ارزنده محسن خلیلی در حرف‌شنوی اعضا از ایشان پراهمیت بوده و طی ۳۸ سال رهبری، موجب شکل‌گیری جریان‌های نهادین از اعتماد و احترام شده که این جریان بی‌شک در انسجام اعضا تأثیر داشته و به‌این‌ترتیب حضور این شخصیت، باعث جلب مشارکت داوطلبانه و الهام‌بخش بسیاری از صنعتگران در این تشکل شده است؛ اگرچه جلوس طولانی‌مدت بر مسند ریاست هیات مدیره و عدم چرخش قدرت در دوره آنومی این تشکل مورد اعتراض قرار گرفت.

**چ) ریز فرآیند هویت‌یابی:** هسته اولیه مورد مطالعه که با پایه‌گذاری شرکت‌های بزرگ و مطرح سازنده محصولات گازسوز انجام شده است، به‌صورت تدریجی به سمتی رفته است که امروز تعداد زیادی (بیش از ۲۵۰) شرکت تولید لوازم‌خانگی در مقیاس شرکت‌های کوچک، متوسط و بزرگ در انجمن عضویت دارند. در رشد هویت انجمن، بی‌شک مسئله پذیرش صنفی انجمن در بین شرکت‌های تولیدی، بسیار اثرگذار بوده است. به‌طورکلی هویت شورای سابق یا انجمن امروز از محفل همفکری و تعامل چند شرکت بزرگ، به سمت نهاد مدافع طیف وسیعی از تولیدکنندگان لوازم‌خانگی رفته که درعین حال به سازمان ارائه‌دهنده خدمات مورد نیاز اعضا نیز تبدیل شده است.

## مضمون ۲- فرآیند کامیابی (وضعیت تحقق ارزش‌ها، هنجارها و آرمان‌های انجمن)

**الف) ریز فرآیند کامیابی‌ها (دستاوردها):** انجمن در برآوردن نیازهای موردی شرکت‌ها (مانند متقاعدسازی صندوق ضمانت صادرات در صدور مجوز ضمانت‌نامه‌ها، کمک در تهیه آمار مورد نیاز شرکت‌ها)، تدوین یا بازنگری استانداردها، مقابله با سازمان حمایت و تعزیرات با تولیدکنندگان، تولید برگزاری نمایشگاه به‌عنوان بزرگ‌ترین رویداد صنفی، فعالیت به‌عنوان بستر ارتباطی مناسب و سریع اعضا با دولت و ایجاد تعامل بین دولت و صنعتگران موفق بوده و توفیق محدودی نیز در پیوند علم و صنعت داشته است. بر این اساس اعضا این تشکل ارتباطات آن را توسعه‌یافته ارزیابی کردند.

مجموع عوامل یادشده فوق بیانگر رضایت اعضا از فعالیت‌های موردمطالعه است و نشان می‌دهد انجمن موردمطالعه در این بخش توانسته است مأموریت‌های خود را محقق سازد. بر این اساس مقولات یاد شده، تحت عنوان ریز فرآیند کامیابی‌ها دسته‌بندی شد. همچنین بر اساس نظر پاسخگویان مشخص شد در انجمن ارزش‌های خانوادگی حاکم بوده و خصوصاً رعایت حرمت و احترام پیشکسوتان در این تشکل، یک اصل بوده است. این نوع ارزش‌ها در ایجاد پیوند و انسجام بین اعضا بسیار مؤثر بوده‌اند.

## ب) ریز فرآیند ناکامی‌ها:

۱. **برابری:** توجه بیشتر انجمن به شرکت‌های بزرگ، دلسردی اعضا به دلیل تفکر رایج در مورد پیگیری اهداف شخصی توسط هیات مدیره، عدم شکل‌گیری ضابطه‌گرایی و پارتی‌بازی در کارهای انجمن از جمله گرفتن جا (غرفه) در نمایشگاه و رفاقتی بودن امور در تشکل‌ها.

۲. **نمایندگی منافع اعضا:** شکست انجمن در نمایندگی منافع اعضا و تأثیرگذاری بر سیاست‌های دولت و دفاع از منافع جمعی، ناتوانی انجمن در شناخت دغدغه اعضا و حتی کم‌توجهی انجمن به خواست‌های اعضا به‌علاوه مسئله کلی عدم نفوذ انجمن در

تصمیمات دولت، عدم تحقق خواست‌های صنعتگران، ناتوانی انجمن در برآوردن خواست‌های اعضا و عدم همکاری اعضا به دلیل عدم تحقق خواست‌های ایشان توسط انجمن، عدم انعکاس بهینه خواسته‌های صنعتگران و عدم پیگیری مؤثر توسط انجمن و فقدان منفعت برای اعضا در انجمن که باعث همکاری کم‌رنگ اعضا با انجمن است، وجود شائبه‌هایی در خصوص پیگیری منافع شخصی و شرکتی و امضاهای طلایی.

۳. **شبکه‌سازی:** فرصت سوزی انجمن در خصوص همکاری‌های درون صنفی و ساماندهی منافع اعضا.

۴. **نیازهای عمومی صنعت و شرکت‌ها:** عدم توفیق انجمن در مدیریت بهره‌وری انرژی، شکست انجمن در توسعه بازار اعضا، شکست انجمن در حل مسائل عمومی صنعت، کم‌توجهی انجمن به نیازهای اعضا و ضعف انجمن در توسعه صنعت که باعث خنثی بودن وجود انجمن برای شرکت‌ها دانسته و تأکید کرده‌اند شده، برگزاری نمایشگاه صرفاً به دلیل درآمدزایی و نه برای اهداف صنفی.

۵. **رشد سازمانی انجمن:** عدم توفیق انجمن در رقابت با تشکل موازی، عدم رشد انجمن در حد سایر تشکل‌ها، نازل بودن منابع انسانی انجمن، ضعف انجمن در اعتبار دهی به بخش قطعه سازان، کمبود اطلاعات اعضا از پرسنل انجمن، رخوت و سستی و در خواب بودن پرسنل در دور جدید و بی‌برنامگی آن‌ها و بی‌نتیجه بودن کمیسیون‌ها.

۶. **ارتباطات مؤثر درون‌سازمانی:** ضعف انجمن در تعامل با اعضا و ضعف و گسست ارتباط اعضا با یکدیگر.

۷. **تأثیرگذاری بر دولت:** دولت زدگی انجمن و رفتار انفعالی انجمن در قبال دولت که موجب عدم قدرت انجمن در تأثیرگذاری بر دولت و نهایت تبدیل شدن انجمن به مرکز بخشنامه پراکنی دولت است.

۸. **مشارکت اعضا در تصمیم‌گیری‌ها:** محدود بودن نقش اعضا به انتقال مشکلات و مشارکت در مجامع و تأکید هیات مدیره بر منافع خود به جای نمایندگی منافع عمومی.

۹. **دموکراسی و کثرت‌گرایی:** کمبود سازوکارهای دموکراسی در انجمن، ضرورت حرکت به سوی مردم‌سالاری اقتصادی، ضرورت تمرین دموکراسی در تشکلهای از طریق تنظیم ضوابط رعایت حقوق اعضا و افزایش دموکراسی در این نوع سازمانها جهت بسط دموکراسی در جامعه، وجود دیکتاتوری پنهان در تشکلهای و اداره تشکلهای توسط افراد خاص، ضرورت منع روشهای غیردموکراتیک در تشکلهای، تمرین دموکراسی و تجارب اولیه اعضا در این خصوص در سالهای اخیر و باز شدن نسبی فضا در انجمن، تسلط فضای کلی دیکتاتوری در تشکلهای، تأثیر هماهنگ شدن آرای اعضا با آرای نخبگان جهت حرکت به سمت دموکراسی، فقدان معیار تشخیص آرای نخبگانی در تشکلهای، ضرورت باز بودن مسیر عضویت هیات مدیره برای اعضای متقاضی، کاهش علاقه به تشکیل‌گرایی در صورت کنترل صلاحیت داوطلبین هیات مدیره درون تشکلهای و نظارت استصوابی، عدم توفیق انجمن در جلب گرایشها و سلیقه‌های مختلف و در واقع بی‌توجهی به ارزش کثرت‌گرایی.

۱۰. **انسجام و تعلق خاطر:** پاسخگویان ضمن اشاره به از بین رفتن انجمن در اثر تفرقه در جریان تغییرات سالهای اخیر، در بعد درون‌تشکلی بر عدم نگاه مثبت اعضا به انجمن و ارکان آن و احساس بیگانگی اعضا با آنها و به‌طورکلی کاهش تعلق خاطر اعضا اشاره کرده و همچنین در بُعد کلان بین‌تشکلی، عدم اتحاد تشکلهای را باعث کمرنگی نقش آنها دانسته‌اند.

### مضمون ۳- فراگرد تغییر (سیر تغییر در انجمن)

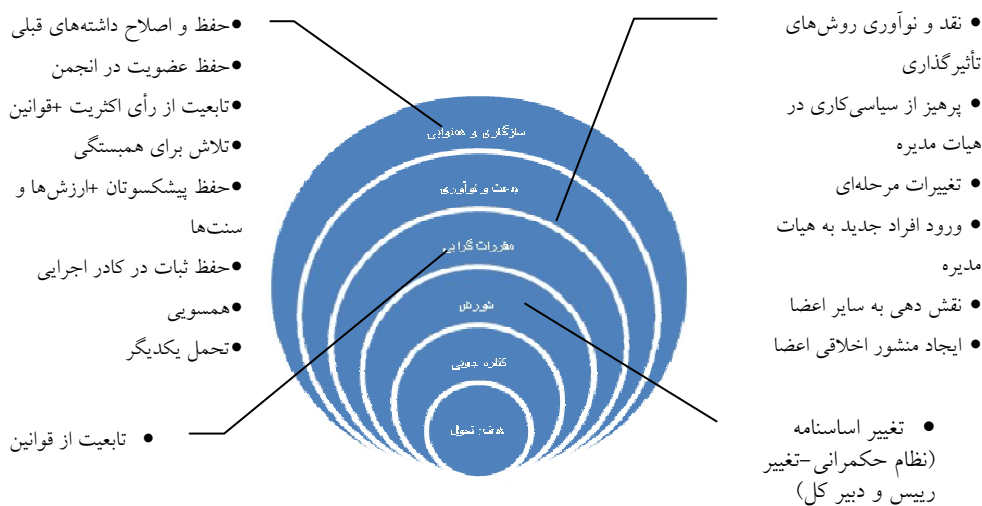
**الف - درشت فرآیند تحول خواهی:** تأکید کلیه مصاحبه‌شوندگان جز یک مورد، بر ضرورت تحول شامل طیف متنوعی از مفاهیم در مورد تحول، به رسمیت شناخته و ارزش دانستن تحول، تأکید بر ضرورت بلوغ تحول و عدم مشاهده میل تغییرات رادیکال در انجمن، ضرورت حاکمیت دموکراسی حداقلی در انجمن و فقدان فضای



مشارکت واقعی برای اعضا، ضرورت بازسازی انجمن برای رشد، ضرورت سازگاری و همنوایی نوآورانه، تحول و نوگرایی با حفظ اصول و سنت‌ها و تحول‌خواهی با احترام به پیشکسوت‌ها و نقش دهی به اعضا در فعالیتهای انجمن، تغییرات خلقی بین نسلی، افول اقتدارگرایی در تشکلهای آنها.

**الف-الف - ریز فرآیند آنومی:** وضعیت آنومی در انجمن به صورت قطعی مشاهده شد؛ بر اساس داده‌ها "تحول" در انجمن یک هدف عمومی بوده، لیکن بر اساس نظریه آنومی مرتون، قواعد و وسایل فرهنگی اعضا برای رسیدن به این هدف متفاوت بوده‌اند. با توجه به نظریه آنومی مرتون به دلیل وجود وضعیتهایی غیر از وضعیت سازگاری و همنوایی و نیز به دلیل عدم تطابق ابزار و دستورالعمل‌های مورد نظر اعضا برای رسیدن به هدف تحول، وضعیت بی‌هنجاری یا کژرفتاری در انجمن حاکم بوده است.

دلیل زمینه‌ای بروز آنومی در مورد مطالعه عدم کامیابی در خصوص تحقق ارزش‌ها و آرمان‌های مشترکی است که طی سالیان طولانی به دست آمده‌اند و علت تشدید کننده آن نیز مطابق نظریه مرتون، ناهماهنگی ابزار و قواعد فرهنگی کنشگران برای دستیابی به هدف مشترک یعنی "تحول" است. با توجه به این که مرتون در نظریه آنومی قواعد فرهنگی کنشگران را امری مشخص و در قالب ۵ الگوی سازگاری و همنوایی، بدعت و نوآوری، مقررات‌گرایی، کناره‌جویی و شورش بیان کرده است، در این پژوهش مشخص شد امکان التزام هم‌زمان کنشگران به دو یا چند الگوی فرهنگی وجود دارد که با توجه به التزام هم‌زمان اکثریت مصاحبه‌شوندگان به الگوی سازگاری و همنوایی و بدعت و نوآوری، می‌توان الگوی سازگاری تحول‌خواهانه را نیز به الگوهای مرتن افزود.

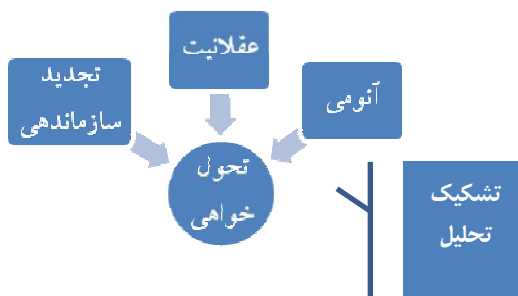


شکل ۱- آنومی سطح خرد در مورد مطالعه

**الف- ب- ریز فرآیند عقلانیت:** قدرت پیش‌برندگی تغییرات و ضرورت‌های به‌روز رسانی اهداف، شبکه‌سازی بین اعضا و آینده‌نگری در عین اصلاح، تاریخ‌مندی ویرانگری شورش در ایران، اعتقاد کلی اعضا مبنی بر ساختار سوزی در شورش‌ها، عدم پیشرفت در بی‌ثباتی ساختارها، مردود بودن شورش.

**الف- پ- ریز فرآیند تشکیک:** عدم خوشبینی به روند و چگونگی تغییرات انجمن، مطلوبیت مدیریت تمرکزگرای پیشاتغییرات در انجمن، برضد ارزش بودن خیانت به پیشکسوتان در جریان تغییرات انجمن.

**الف- ت- ریز فرآیند تحلیل:** آثار منفی اصلاحات تهاجمی، قابل توجه بودن هزینه‌های تغییر از نظر اعضا، عدول از حرمت پیشکسوتان در جریان تغییر، کاهش منابع انسانی ارزشمند انجمن در جریان تغییرات و تحلیل انسجام اعضا در جریان تغییرات.



شکل ۵- تحول‌خواهی در مورد مطالعه

#### ب- درشت فرآیند تجدید سازمان‌دهی انجمن

ب- الف - ریز فرآیند مدیریت بهینه منافع: منفعت‌سازی بیشتر برای اعضا، دیده شدن بیشتر منافع ملی و عمومی در عین تعیین منافع جمعی بر اساس نیازهای مشترک در جهت مدیریت بهینه منافع، ضرورت وحدت اهداف شخصی و جمعی در انجمن، تدوین منشور اهداف جمعی، نمایندگی منافع اعضا در سازمان‌های دولتی و مقابله با مزاحمت‌های سازمان‌های دولتی را به مثابه منافع جمعی، آسیب‌زایی غفلت از آینده انجمن به مثابه ضرر جمعی، ضرورت همراستایی منافع اعضا و پرسنل تشکل.

ب- ب- ریز فرآیند ارتباطات مؤثر: ارتباط با دولت در جهت تأمین منافع اعضای انجمن به صورت مؤثر- ضرورت ارتباط فراگیر انجمن با مراکز، بر ضرورت عدم تسلیم انجمن در مقابل بخشنامه‌های دولت با توجه به دشواری ایجاد تقویت باور به ضرورت رونق اقتصاد از پایین به بالا در مسئولان، ضرورت به کار گرفتن افراد خوشنام در انجمن برای ارتباط با دولت، تحلیل ارتباطات انجمن با اعضا پس از تغییرات اخیر و ضرورت تقویت ارتباط فراگیر با اعضا از یک سو و از سوی دیگر بر ضرورت تقویت ارتباط اعضا با بدنه اجرایی انجمن.

ب- پ- ریز فرآیند دانش محوری: روی آوردن انجمن به پژوهش و تحقیق، خبرداشتن از تحولات روز دنیا برقراری رابطه با مراکز علمی، ارتقا دانش اقتصادی هیات مدیره و تقویت توان کارشناسی انجمن با استفاده از مشاوران بیرونی.

ب- ت- ریز فرآیند شبکه سازی: شبکه سازی بین اعضا، تعامل بهینه با سایر تشکل‌ها در جهت کلی تقویت نظام تشکلی و بهره‌گیری از زمینه‌های وحدت بین تشکل‌ها برای چانه زنی یا مذاکره با دولت و همچنین آزاد سازی ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های همکاری‌های بین تشکلی).

ب - ث- ریز فرآیند مشارکت اعضا: ضرورت مشارکت اعضا در همه کارهای انجمن از جمله تصمیم‌گیری هیات مدیره.

ب- ج- ریز فرآیند بهبود مطالبه‌گری: ضرورت افزایش قدرت چانه زنی با دولت از طریق تحول در شیوه‌های مطالبه‌گری، اخذ مصونیت تشکلی برای کنترل مسئله دولت هراسی بخش خصوصی.

ب- چ- ریز فرآیند بهبود منابع انسانی: اهمیت منابع انسانی در تشکل‌ها، ضرورت استفاده از پرسنل مجرب و دارای بینش و تجربه تشکل‌گرایی و حفظ نیروهای زبده و خصوصاً بر محافظت از سرمایه‌های نمادین و انسانی انجمن، به کار گرفتن بازنشسته‌های دولتی در انجمن به دلیل انفعال ذاتی دولتی‌ها و نیز جلوگیری از رانت‌گیری.

ب- ح- ریز فرآیند انتخاب و فعالیت بهینه هیات مدیره: ضرورت انتخابات سالم و پرهیز از لابی‌گری، تعیین ضوابط کاندیداتوری هیات مدیره و انتخاب هیات مدیره از بین موثرترین و فعال‌ترین اعضا، امکان‌پذیر بودن حضور همه شرکت‌ها[ی علاقمند در انتخابات و حضور بیشتر شرکت‌های کوچک و متوسط در هیات مدیره، تن‌ها نگذاشتن هیات مدیره توسط اعضا.

ب- د- ریز فرآیند توسعه صنعت: تعمیق ساخت داخل، اتصال حلقه‌های زنجیره تأمین و توسعه بازار و صادرات.

ب- ذ- ریز فرآیند هدف‌گرایی: داشتن راهبرد استراتژیک، بیانیه مأموریت و اهداف مشخص در مطالبه‌گری و تعقیب اهداف واحد در انجمن، تأکید بر ضرورت عمل انجمن بر اساس مسائل اعضا، توجه انجمن به رفع مشکلات مشابه اعضا، پیگیری کارهای اداری اعضا و ورود به حوزه مسائل کار و چانه‌زنی انجمن با سازمان‌های دولتی مرتبط با کار و بازخوانی و بازنویسی ارزش‌های مشترک.

### نتیجه‌گیری

انجمن مورد مطالعه که ابتدا برای محافظت از شرکت‌های بزرگ سازنده لوازم گازسوز از خطر مصادره و دولتی شدن در فضای اقتصاد دولتی بدو انقلاب به وجود آمده است، در طول چهار دهه و با تغییر چندباره اساسنامه، امروز به تشکل فراگیر ملی در حوزه صنایع لوازم‌خانگی تبدیل شده و طیف وسیعی از شرکت‌های سازنده انواع لوازم‌خانگی انرژی بر، غیر انرژی بر، ظروف و قطعات به عضویت این تشکل درآمده‌اند. این تشکل در روند توسعه خود با توجه به فراز و نشیب‌های اقتصادی و اجتماعی در طول دهه‌های فعالیت، در معرض عدم قطعیت‌ها و تغییرات نیز بوده اما تاب‌آوری اجتماعی این سازمان باعث شده است انجمن مذکور وضعیت انطباقی داشته و بتواند خود را با شرایط و تغییرات تطبیق دهد. تشکل‌ها مانند هر سازمان دیگری در طول زمان ممکن است دچار چالش‌هایی شوند که ثبات این سازمان‌ها را تهدید می‌کند.

یکی از زمینه‌های بی‌ثباتی تشکل‌ها آنومی است که اگر این سازمان‌ها ظرفیت انعطاف و تاب‌آوری در مقابل تبعات ناشی از بی‌سازمانی را نداشته باشد، دچار آسیب‌های فراوانی می‌شود و از آنجا که اصولاً دامنه تاب‌آوری تشکل‌های اقتصادی در برابر آنومی یکسان نیست و حتی در طول زمان ممکن است توان تاب‌آوری اجتماعی یک تشکل در برابر

آنومی در دامنه نوسان قرار گیرد و ارزش‌ها و هنجارهای جمعی از کارکردهای انسجام بخش خود خارج شوند.

بر این اساس به نظر می‌رسد فعالیت مددکاران اجتماعی متخصص حوزه تشکل‌ها می‌تواند این سازمان‌ها را در غلبه بر مسائل ناشی از آنومی یاری دهد و یا اصولاً هزینه‌های آنومی را برای تشکل‌های اقتصادی کاهش دهد. مددکاران در سپهرهای اجتماعی گوناگون مانند خانواده، صنعت، آسیب‌های اجتماعی و ... فعالیت می‌کنند. مددکاری اجتماعی در وضعیت‌های آنومی را می‌توان از منظر آسیب‌های اجتماعی مورد نظر قرار داد و از آن به‌عنوان ابزاری برای کاهش پیامدهای اجتماعی آنومی بر تشکل‌های اقتصادی (یا سایر سازمان‌های مشابه) و نیز وسیله‌ای برای کمک به گذار این سازمان‌ها از وضعیت گسست از هنجارها و ارزش‌های مشترک استفاده کرد.

تشکل‌های اقتصادی اگرچه سازمان‌هایی عضو محور هستند که از اجتماع افراد هم‌صنف تشکیل می‌شوند اما این افراد عموماً از منظر مهارت‌ها و بینش‌های تخصصی، فردی و اجتماعی نیز با نسل قبلی خود و حتی یکدیگر تفاوت دارند که مجموع این تغییرات و تفاوت‌ها به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم مانع از استقرار و نهادینه شدن فرهنگ تشکلی یکدست و به‌روز در این نوع سازمان‌ها می‌شود که پیامدهای آن به شکل انواع تعارضات و اختلافات، ناکارآمدی و ... در تشکل‌ها بروز می‌یابد.

مددکاری اجتماعی در حوزه تشکل‌های اقتصادی با شناخت و درک اساسی از این نوع سازمان‌ها و مسائل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر آن‌ها خصوصاً ارزش‌ها و هنجارهای نهادین تشکل‌های اقتصادی، می‌تواند به رشد و تثبیت الگوهای ارتباطی و بهبود ارتباطات اعضا و تشکل و نیز ارتباطات بین اعضا، کاهش نابرابری و توزیع مشارکت، حفاظت از سرمایه انسانی تشکل (اعضا+ هیات مدیره+ هیات اجرایی) و ممانعت از خروج آن‌ها از تشکل، محافظت از سرمایه اجتماعی تشکل، شناسایی خلأهای موجود در حوزه اهداف جمعی، مدیریت تعارض و ... کمک کرده و خصوصاً در مدیریت تغییر و افزایش تاب‌آوری اجتماعی می‌تواند تأثیرات قابل توجهی داشته باشد.

در حال حاضر رشته دانشگاهی یا مهارتی و یا حتی واحد سازمانی و اداری تحت عنوان مددکاری اجتماعی - تشکلی وجود ندارد اما این رشته می‌تواند حرفه‌ای تخصصی مبتنی بر دانش و مهارت‌های مددکاری متناسب با نیازهای تشکل‌های اقتصادی در نظر گرفته شود که هدف آن کمک به تشکل‌ها و اعضا در حفظ و تقویت باورها، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک، خودباوری فردی، گروهی و اجتماعی باشد و موجب ارتقا سطح سلامت محیط تشکلی و بهبود کیفیت روابط و رفع اختلافات و مشکلات مجموعه ذینفعان داخلی تشکل‌ها با یکدیگر شامل هیات مدیره، اعضا و پرسنل شود.

مددکاری اجتماعی - تشکلی همچنین می‌تواند در اموری مانند مشارکت در مسئولیت اجتماعی تشکل‌ها و اعضا، ارائه مشاوره‌های فردی و گروهی، مداخله مؤثر در هنگام تعارضات، ارتقا خدمات رفاهی به پرسنل و اعضای تشکل‌ها و ... فعالیت کند. رشته مددکاری اجتماعی تشکلی یا واحدی با همین نام در تشکل‌ها و در الگوی بزرگ‌تر کلینیک مددکاری اجتماعی تشکلی می‌تواند شناسایی و پیشگیری از بحران‌های اجتماعی و فرهنگی را هدف خود قرار داده و برای مسائل فرهنگی و اجتماعی که مانع توسعه و پیشرفت و حرکت تشکل‌ها می‌شوند، به صورت حرفه‌ای راهکار ارائه دهند.

## منابع

- احسانی، کمیل؛ خدابخش، محمود و محمدی، سیاوش. (۱۳۹۹)، "مروری بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی و آنومی سازمانی در صنعت بانکداری ایران"، فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی، شماره ۱: ۵۶-۶۶.
- اکبری، محسن؛ هوشمند چایجانی، میلاد و حاتمی نژاد، محمد. (۱۴۰۰)، "اخلاق حرفه‌ای و عملکرد پایدار در صنعت مواد غذایی: پژوهشی با رویکرد آمیخته"، پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۹۸: ۱-۲۶.
- بیرو، آلن. (۱۳۶۶)، فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه: باقر ساروخانی. تهران: انتشارات تبیان.
- جوادی، حسن؛ علمی، محمود و صباغ، صمد. (۱۳۹۱)، "بررسی عوامل مؤثر اجتماعی در احساس آنومی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد تبریز"، مطالعات جامعه‌شناسی، شماره ۱۴: ۲۹-۴۵.
- چلیپی، مسعود. (۱۳۷۵)، جامعه‌شناسی نظم، تهران: نشر نی.
- حاتمی، خدیجه؛ قاضی نژاد، مریم؛ باستانی، سوسن و راد، فیروز. (۱۳۹۹)، "فرا تحلیل پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه سازمان‌های مردم‌نهاد با تأکید بر علل مشارکت افراد در این سازمان‌ها"، فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، سال نهم، شماره دوم: ۲۳-۴۶.
- راد، فیروز و رضایی، امیر. (۱۳۸۲)، جامعه‌شناسی توسعه فرهنگی، تهران: انتشارات جانبخش.
- رضایی بحرآباد، حسن؛ مجدی، علی‌اکبر؛ صدر نبوی، رامپور و بهروان، حسین. (۱۳۹۸)، "فرآیند تغییرات فرهنگی ایرانیان (تحلیل روایت تغییرات چند فرد ایرانی در چند دهه اخیر)"، فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، سال پانزدهم، شماره ۵۷: ۱۱-۵۰.
- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۸۷)، وسایل ارتباط جمعی و تغییر ارزش‌های اجتماعی، تهران: نشر کتاب افرا.
- رفیع پور، فرامرز. (۱۳۸۷)، آنومی یا آشفتگی‌های اجتماعی، پژوهشی درباره پتانسیل آنومی، تهران: انتشارات سروش.
- سام آرام، عزت اله و منصور، سمانه. (۱۳۹۶)، "تبیین و بررسی مفهوم تاب‌آوری اجتماعی و ارزیابی تحلیلی شاخص‌های اندازه‌گیری آن"، برنامه‌ریزی و رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۱: ۱-۳۱.



- سام آرام، عزت‌اله. (۱۳۹۵)، نظریه‌های کاربردی در مددکاری اجتماعی، تهران، انتشارات نشر علم.
- قربانی، مهدی؛ سالاری، فاطمه؛ حمیدیان، علی و نصیری، مائده. (۱۳۹۵)، "تحلیل شبکه ذینفعان محلی در راستای تقویت تاب‌آوری و مدیریت پایدار اکوسیستم‌های طبیعی (منطقه گرگو شهرستان بویراحمد)"، محیط‌زیست طبیعی، منابع طبیعی ایران، شماره ۲: ۴۶۹-۴۸۶.
- کریمی، مهدی؛ جعفری کوشکی، توحید و دباغی، جواد. (۱۴۰۰)، "تحلیل تأثیر وضعیت آنومیک جامعه ایرانی در نامساعد بودن شاخص‌های صلح در کشور"، فصلنامه ژئوپلیتیک، سال هجدهم، شماره ۲: ۲۲۵-۲۵۵.
- کوزر، لوییس. (۱۳۶۸)، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه: محسن ثالثی، تهران: انتشارات علمی.
- کوئن، بروس. (۱۳۷۰)، درآمدی به جامعه‌شناسی، ترجمه: محسن ثالثی، تهران: نشر فرهنگ معاصر.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۷۳)؛ جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری. تهران: نشر نی.
- مظلومی، نادر، سفیدچیان، نادر و صالحی صدقیانی، جمشید. (۱۳۹۶)، "الگوی از آنومی سازمانی و عوامل ایجادکننده آن"، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی شماره ۴: ۱۳۵-۱۵۷.
- معیدفر، سعید. (۱۳۹۶)، "تئوری آنومی دورکیم و مرتون؛ شباهت‌ها، تفاوت‌ها و شیوه‌های اندازه‌گیری"، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال هفدهم، شماره ۶۶: ۹-۵۱.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۰)، نابسامانی اجتماعی یا سازگاری عرفی، تهران: نشر کلمه.
- وثوقی، منصور و اکبری، حسین. (۱۳۸۹)، "روندها و عوامل مؤثر بر تغییر ارزش‌ها"، تحلیل اجتماعی نظم و نابرابری اجتماعی، شماره ۵۹: ۹۳-۱۲۸.
- وحدتی، حجت؛ سلگی، زهرا و بازگیر، افشین. (۱۴۰۰)، "طراحی الگوی آنومی سازمانی با رویکرد ترکیبی مدل‌سازی ساختاری تفسیری فازی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد)"، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۱۶: ۱۰۷-۱۳۴.

- Cullen, Francis T., and Agnew, Robert. (2004). *Criminological theory: Past to present*. Los Angeles California: Roxbury park.
- Depoy, Elizabeth and Giltin, Laura N. (2005). *Introduction to Reaserch: Undrestanding and Applying Multiple Strategies*. Mosby Press.
- Durkheim, Emil. (1951). *Suicide, A study in sociology*. New York: The Free Press.
- Gagliardi, Pasqual. (1986). "The Creation and Change of Organizational Cultures: A Conceptual Framework", *Organization Studies*, 7, (2), 117- 134.
- Garbium, Jaber F. (1998). *Analyzing Field Reality*. London: Saje Publications, Ltd.
- Jon Gunnar Hernburg. (2002). "Anomie, Social Change and Crime. A Theoretical Examination of Institutional-Anomie Theory". *The British Journal of Criminology*, 42, (4/1), 729- 742.
- Merton, Robert. K. (1968). *Social Theory and Social structure*, New York: New York press.
- Messner, Steven. F, Rosenfeld, Richard. (2001). *Crime and the American dream*. Los Angles: SAGE publications Inc.
- Mutongwizo, Tariro (2017). Comparing NGO Resilience and Structures of Opportunity in South Africa and Zimbabwe (2010-2013). *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29, 1 -26.
- Ruohui Zhao and Liqun Cao (2010). Social Chang and Anomie: A CrossNational Study, *Social forces* 88(3), 1209 -1229.
- Saini- Krush, Johnson. (2008). "Anomie and the Marketing Function: The Role of Control Mechanisms". *Journal of Business Ethic*, 83 (4), 845 - 862.
- SangWeon Kim and WilliamAlex Pridemore. (2005). Social Change, Institutional Anomie and Serious Property Crime in Transitional Russia, *HHS Public Access*, 45(1), 81- 97.
- Zhenhua, Yanyu and Pu. (2018). Social change and generalized anomie: Why economic development has reduced social trust in China, *International sociology*, 34 (1) ,58 -82.