

Sport Psychology

Shahid Beheshti University
Biquarterly Journal of Sport Psychology

Autumn & Winter 2024/ Vol. 8/ No. 2/ Pages 137-156

Presenting a Model of Factors Causing Organizational Anomie in Accordance with Psychological Variables in Sports: A Study of General Departments of Sports and Youth In Iran

Ali AghaZadeh¹, Seyed Ehsan Amirhosseini^{2*}, Vali Nozari³

1. Ph.d Student of Sport Management, Department of Sport Sciences, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, Iran
2. Associate Professor, Department of Sport Sciences, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Sports science, Arsanjan Branch, Islamic Azad University, Arsanjan, Iran.

Received: 18/03/2022 Revised: 08/05/2022 Accepted: 09/06/2022

Abstract

Purpose: This study was conducted to present a model of the factors causing organizational anomie in the General Departments of Sports and Youth of Iran, with emphasis on psychological variables.

Methods: The research utilized a combination of qualitative and quantitative methods. The participants in the qualitative section were experts and university professors, selected through purposive sampling, totaling 15 individuals. In the quantitative part, the statistical population consisted of all managers and employees of the Department of Sports and Youth of Iran, approximately 2200 people, with a sample size of 328 individuals selected using the available sampling method. Qualitative data analysis was performed using content analysis and coding process.

Results: The qualitative analysis identified 33 main codes and six central codes for content factors, 28 main codes and eight central codes for causal institutional factors, 50 main codes and eight central codes for causal managerial factors, 40 main codes and eight central codes for contextual factors, 13 main codes and five central codes for psychological factors, and 23 main codes and eight central codes for organizational anomie factors. The impact of psychological factors on organizational anomie was found to be significant. However, the pattern fit indices ($\chi^2/df = 12.45$, GFI = 0.59, CFI = 0.59, IFI = 0.60, NFI = 0.57, and RMSEA = 0.18) were not acceptable and did not support the final research model.

Conclusion: Psychological factors were found to be the most important factors influencing organizational anomie in the Department of Sports and Youth. These variables need to be examined and adjusted. It is suggested that by modifying psychological variables, a significant portion of organizational anomie can be controlled.

Keywords: Organizational Anomie, Psychological, Sports and Youth Departments.

* Corresponding author: Seyed Ehsan Amirhosseini, Tel: 09177420575, E-mail: SE.Amirhosseini@iau.ac.ir
<https://orcid.org/0000-0003-1563-0569>
<http://dx.doi.org/10.29252/mbsp.2022.226501.1103>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

روانشناسی ورزش

دانشگاه شهید بهشتی

دو فصلنامه روان‌شناسی ورزش

پاییز و زمستان ۱۴۰۲، دوره ۸، شماره ۲، صفحه‌های ۱۵۶-۱۳۷

ارائه الگوی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی منطبق با متغیرهای روان‌شناختی در ورزش: مطالعه ادارات کل ورزش و

جوانان ایران

علی آقازاده^۱، سید احسان امیر حسینی^{۲*}، ولی نوذری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۲. دانشیار گروه علوم ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۳. استادیار گروه علوم ورزشی، واحد ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران.

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۲۷ اصلاح مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۱۷ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۲۰

چکیده

هدف: این پژوهش باهدف ارائه الگوی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی انجام شد.

روش‌ها: روش پژوهش تحقیق و توسعه‌ای؛ و با توجه به نوع داده، ترکیبی بود. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی کلیه‌ی صاحب‌نظران و خبرگان دانشگاهی بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۵ نفر انتخاب شدند. در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان ایران به تعداد حدود ۲۲۰۰ نفر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۳۲۸ نفر انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل در مرحله کیفی با استفاده از تحلیل محتوا و فرآیند کدگذاری صورت گرفت.

یافته‌ها: نتایج بخش کیفی در عوامل محتوایی ۳۳ کد اصلی و شش کد محوری، علی‌نهادی ۲۸ کد اصلی و هشت کد محوری، علی‌مدیریتی ۵۰ کد اصلی و هشت کد محوری، عوامل زمینه‌ای ۴۰ کد اصلی و هشت کد محوری، عوامل روانشناختی توسط ۱۳ کد اصلی و پنج کد محوری و عوامل آنومی سازمانی ۲۳ کد اصلی و هشت کد محوری شناسایی شد. اثر عوامل روانشناختی بر آنومی سازمانی معنی‌داری بود. شاخص‌های برازش الگو (χ^2) / (درجه آزادی) = ۱۲/۴۵ = مجذور کای (df)؛ $GFI = ۰/۵۹$ ؛ $CFI = ۰/۶۰$ ؛ $NFI = ۰/۵۷$ و $RMSEA = ۰/۱۸$ در حد قابل قبولی نبودند و الگو نهایی پژوهش را تایید نمودند.

نتیجه‌گیری: عوامل روانشناختی مهمترین عوامل موثر بر آنومی سازمانی هستند که نیاز است این متغیرها تعدیل و مورد بررسی قرار گیرند. به نظر می‌رسد با تعدیل متغیرهای روانشناختی می‌توان بخش اعظمی از آنومی سازمانی را کنترل نمود.

واژه‌های کلیدی: آنومی سازمانی، روانشناختی، ادارات ورزش و جوانان

* Corresponding author: Seyed Ehsan Amirhosseini, Tel: 09177420575, E-mail: SE.Amirhosseini@iau.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-1563-0569>

<http://dx.doi.org/10.29252/mbsp.2022.226501.1103>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در پژوهش های مختلف آنومی، محققان از دیدگاه جامعه شناسی، فلسفه و ... به بررسی آنومی سازمانی پرداخته اند. به ندرت و بسیار اندک نیز در خارج از کشور آنومی را از دیدگاه روانشناختی دنبال کرده اند. پژوهش حاضر در جهت تکمیل این گونه پژوهش ها از دیدگاه روانشناختی سعی دارد به تکمیل مدل آنومی سازمانی بپردازد. در خصوص مفهوم شناسی آنومی از دیدگاه روانشناختی می توان گفت که بازنگری تاریخی می تواند به تعیین و تشخیص حوزه های متضاد و مسائل طولانی مدت در ادبیات موضوعی آنومی برای پیشرفت هر چه بهتر کمک شایانی نماید. با توسعه مفهوم سازی روانشناسانه مفهوم آنومی می تواند به نظریه پردازی در خصوص آنومی کمک شایانی نماید. به عنوان یک ساختار روانشناسانه، آنومی را در قالب مفهوم ذهنی جمعی در خصوص وضعیت جامعه تبیین می کنند که دو شرط را در بر می گیرد. فروپاشی ساختار اجتماعی (یعنی فقدان اعتماد و کاهش اخلاقی) و شکست در رهبری (یعنی عدم مشروعیت و اثربخشی) (۱). آنومی نه تنها بر سلامت ذهن ما اثر می گذارد، بلکه بر رفتار ما نیز موثر خواهد بود. همانطور که شاهد آن هستیم، آمار تیراندازی ها در ملاء عام، خودکشی سربازان و سایر اقدامات ناخوشایند در حال افزایش است. در حالیکه محدودیت اجتماعی بنا به گفته دورکیم می تواند موجب نشاط و سلامت اخلاقی شود (۲). دو واکنش کلیدی به موقعیت آنومیک وجود دارد: تناقض خود فردی و تضاد خود اجتماعی، تناقض خود فردی به تشریح پیامدهای زیان بار آنومی برای مطلوبیت فردی و شیوه ای می پردازد که به افراد تحمیل می کند تا استراتژی های بازسازی کنترل مانند اقتدارگرا را اتخاذ کنند. تناقض خود اجتماعی اشاره به خروج یا عدم شناسایی گروه مافوق دارد که بر شیوه ارتباط و تعامل افراد با دنیای اجتماعی شان تأثیر می گذارد (۳) از نظر دورکیم آنومی را پیامد و عواقب ناشی از تحولات اقتصادی بر خواننده که مردم نمی دانند چه قوانین و ضوابطی بر چرخه کسب و کار رونق یا رکود اقتصادی اعمال می گردد (۴) زمانی که میزان تغییرات در جامعه با سرعتی بیش از شکلگیری محدودی (آنومی حاد)^۱ حرکت کند و یا زمانی که این محدودیت ها به سادگی

موجود نباشد (آنومی مزمن)^۲، فرد به اصطلاح قائل به اخلاقی بودن نخواهد بود. کاراکتر اخلاقی فرد دیگر تضمین نبوده و به یکباره تمامی دریچه ها باز شده و تمایلات و شیدایی فرد در یک معیار برابر بروز می کند (۵). منظور از آنومی حاد همین آنومی است که در اثر بحرانهای ناگهانی اتفاق می افتد (۶).

به منظور تسهیل در بررسی تجربی چارچوب مفهومی روانشناسی آنومی، در وهله اول یک معیار تازه را عنوان می شود و آن ادراک از مقیاس آنومی است. به طور کلی، توسعه نظری آنومی و تحقیق تجربی آن می تواند به دو شیوه مهم به ادبیات موضوعی ما کمک کند، نخست اثر تجربی و نظری که می تواند عدم شفافیت موجود در ادبیات موضوعی آنومی نظیر مشکل طولانی مدتی که معیار آنومی و پیامدهای روانشناختی آن را عملی می سازد، مشخص سازد. دوم تحلیل روانشناسانه از آنومی حاکی از مرحله اولیه تئوری سازی روانشناسانه از فضایی است که در آن ثبات ساختار اجتماعی را نمی توان در حجم گسترده در نظر گرفت. تحلیل چنین پژوهش هایی از مسئله آنومی که در آن ارتباط بین فضای اجتماعی و ساختاری و نیز پیامدهای روانشناسانه مربوطه توسعه می یابد، مبنایی از درک جوامع ارائه می دهد که به واسطه هرج و مرج و بی ثباتی تبیین می شود (۷، ۸).

علیرغم اغنای مطالعات بر آنومی در حوزه جامعه شناسی، جرم شناسی و علوم سیاسی، این مفهوم در حوزه روانشناسی کمتر مورد بحث و بررسی بوده است، عدم تمایل به مسئله آنومی در حوزه روانشناسی می تواند برخاسته از این فرض باشد که جامعه در حوزه گسترده تا حدی یک مضمون اجتماعی ثابت است. در نتیجه عدم مطالعات روانشناسانه بر مسئله آنومی، تئوری سازی با روانشناسی به اندازه کافی نتوانسته منعکس کننده بی ثباتی یا هرج و مرج و یا رفتار افراد در جوامع باشد که با بحران های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و یا جوامع مرتبط با جنگ و تنش های ستیزه جویانه تبیین می گردد (۹). در خصوص اهمیت و ضرورت رویکرد روانشناختی آنومی می توان به نظر محققان اشاره نمود. مرتون (۱۹۶۸) عنوان می کند که آنومی زمانی از سوی فرد تجربه می شود که نوعی اختلاف بین اهداف و ابزار اجتماعی باشد. در این مفهوم، وی به تبیین قالب های

جهت جلوگیری از بی‌نظمی باید هماهنگ باشند (۱۴). این در حالی است که در مواجهه موضوعات سازمان و مدیریت دو سطح وجود دارد: انتزاعی و عملی. در سطح انتزاعی به ریشه‌های ذهنی و تجربیدی رفتارها و اقدام‌های سازمان پرداخته می‌شود، در حالی که در سطح عملی به رفتارها و اقدامات ملموس سازمان پرداخته می‌شود. یکی از چارچوب‌های اساسی در سطح انتزاعی که منجر به شکل‌گیری رفتار سازمان می‌شود، «هنجارها» هستند. هنجارها که بر اساس مدل فرهنگ سازمانی شاین^۳ (۱۹۹۲)، از «ارزش‌ها» و «پیش‌فرض‌های بنیادین» سرچشمه می‌گیرند، الگوی راهنمای ذهنی برای اقدام‌ها و رفتارهای سازمان هستند تا بر اساس اصولی مشخص عمل کنند (۱۶). سازمان‌ها در شرایط آنومیک به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها و شیوع بی‌نظمی، قادر به ارائه آشکار ارزش‌های واقعی خود نیستند. به باور آلپورت، چنین سازمان‌هایی فاقد حیات و پیوستگی اجتماعی هستند و به‌مثابه سازمان‌های مروج آشوب تلقی می‌شوند. در واقع؛ سازمان‌ها به‌عنوان پدیده‌هایی اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری، آشفتگی، بی‌نظمی و آشوب شوند که از لحاظ نظری به این پدیده، آنومی سازمانی گفته می‌شود (۱۷). از آنجاکه سازمان‌ها بر اساس نظم و به‌واسطه هنجارهای خود اداره می‌شوند و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کننده رفتار در کنش متقابل میان کارکنان‌اند؛ پس پیروی از این هنجارها و الگوهای سازمانی موجب تعادل و نظم در سازمان می‌شود (۱۸). در چند دهه اخیر، مطالعات بیشتری متمرکز بر شناسایی ابعاد آنومی سازمان و عوامل ایجادکننده آن بوده‌اند؛ به‌طوری‌که فقدان هنجارها، ابهام هنجاری و ارزشی، تعارض هنجارها، تعدد و ضعف هنجارها، تعارض ساحت فردی و جمعی، از جمله ابعاد آنومی سازمانی می‌باشند که عوامل بسترساز آن ضعف در مدیریت تغییر، فقدان عدالت سازمانی، عدم تناسب ارزشی فرد و سازمان، فرهنگ سازمانی رقیب محور، ضعف در جامعه‌پذیری، ناسازگاری هدف و وسیله، شناسایی شده است (۱۸-۲۰). از جمله محدود پژوهش‌های صورت گرفته که به بررسی آنومی سازمانی از

سازش و انطباق افراد مختلف در یک جامعه مفروض و راهکاری سودمند برای نگرش‌های باز در قبال چنین واقعیتی می‌پردازد (۱۰).

روانشناسی آنومی یک ضرورت اصلی از ادبیات موضوعی آنومی و روانشناسی است. در وهله اول توسعه تحلیل روانشناسی از آنومی می‌تواند درک ما را از بی‌ثباتی فحوای بزرگ‌تر اجتماعی و تأثیر آن بر رفتار افراد را اغنا سازد. روانشناسی آنومی می‌تواند این شکاف را با ارائه درک بهتر از تجربه افراد در قبال فضای بی‌ثبات، فروپاشی و یا تعارضات نامتعارف اجتماعی پر کند. دوم استفاده از تحلیل روانشناسانه برای درک تعامل بین افراد و فضای اجتماعی در خلال فضای بی‌ثبات که به معضلاتی می‌پردازد که می‌توان در ادبیات موضوعی آنومی دریافت (۸، ۱۱).

امروزه نظام هنجاری سازمان‌ها با آسیب بالقوه‌ای روبرو است که باید آن را شناسایی نمود و برای مقابله با آن چاره‌اندیشی نمود (۱۲). از آنجا که سازمان پدیده‌ای اجتماعی است، لذا الگوها و هنجارهایی که سازمان‌ها از آن تبعیت می‌کنند، بایستی موزون و هماهنگ باشد تا ابهام و سردرگمی به حداقل برسد و اطمینان حاصل شود که سازمان دچار بی‌نظمی و آشوب نمی‌شود (۱۳، ۱۴). سازمان‌ها به‌عنوان پدیده اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری، آشفتگی، بی‌نظمی و آشوب شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می‌شود (۱۵). سازمان‌هایی که دچار تروما و آنومی سازمانی شده‌اند به نیروی انسانی فرسوده دچار خواهند شد و مشکلات زیادی برای سازمان ایجاد می‌نمایند. از آنجایی‌که نقش ادارات ورزش و جوانان در گسترش و ارتقا فرهنگ ورزشی، تربیت نیروی متخصص ورزشی مورد نیاز جامعه و ایجاد شرایط مناسب جهت توسعه کشور غیرقابل‌انکار است؛ یکی از سیاست‌های مهم این سازمان افزایش کارایی کارمندان آن سازمان است. سازمان، پدیده‌های اجتماعی است که در راستای دستیابی به اهداف جمعی و مشترک، به‌طور آگاهانه هماهنگ شده و حدود و ثغور مشخص دارد. عبارت پدیده اجتماعی بر این مفهوم، متمرکز است که سازمان، متشکل از افراد و گروه‌های در تعامل با یکدیگر است. الگوهایی که سازمان‌ها از آن پیروی می‌کنند دو فصلنامه روان‌شناسی ورزش، بهار و تابستان ۱۴۰۲، دوره ۸، شماره ۲

تنظیم رفتارهای اجتماعی در یک سازمان، منشأ آنومی را جستجو کند. بر این اساس وی به تحلیل ناهنجاری در محل کار، شرط بندی و دلایل بروز این پدیده و روش های مقابله با آنومی در محل کار با هدف شناسایی رفتارهای ناهنجار و بهانه های ارائه شده برای توجیه آن ها، یعنی توضیحی برای رفتار نامناسب و غیر اخلاقی پرداخته است. بر اساس یافته ها، پدیده آنومی در محل کار در سازمان ها وجود دارد و خود را در قالب رفتارهای مختلف آنومی نشان می دهد. به همین ترتیب، بسیاری از توجیهات / بهانه های مربوط به رفتارهای ناهنجار فرد وجود دارد که پایه ای برای تفسیر مجدد داخلی است. این مطالعه نشان داد که پدیده ناهنجاری در محل کار در سازمان ها صرف نظر از نوع فعالیت شرکت، سرمایه و اندازه آن وجود دارد، اما به جنسیت، سن، تحصیلات، شکل اشتغال و موقعیت آن بستگی ندارد (۲۳).

در پژوهشی با عنوان به سوی یک نظریه عمومی آنومی روانشناسی اجتماعی بیان کرد که اگرچه آنومی یکی از منحصربفردترین مشارکت های مفهومی جامعه شناسی است، اما مولد آن، امیل دورکیم، به طور قابل توجهی درباره معنای آن مبهم بیان نمود و در نتیجه، استفاده از آن در جامعه شناسی معاصر بسیار متفاوت بوده است. تا حدی، سردرگمی پیرامون آنومی ناشی از اصرار دورکیم است که ناشی از مقررات زدایی است که در برابر عملیاتی شدن مقاومت کرده است. با این وجود، بررسی دقیق چهار چهره آنومی که برجسته ترین در قانون جامعه شناسی است - یعنی تقسیم کار آنومیک، خودکشی آنومیک، فشار مرتونی و میکرو- نسخه های نمادین-فرهنگی سطح - نشان می دهد که اختلال و از هم گسیختگی، به جای مقررات زدایی، رشته های مشترکی هستند که در هر کدام بافته می شوند. با اقتباس از این بینش، یک مفهوم سازی نظری جدید برای آنومی ارائه می شود که آن را به عنوان (الف) یک نیروی روان شناختی اجتماعی که در هر دو سطح فردی یا «مزو»/شرکتی واقعیت اجتماعی عمل می کند تعریف می کند که از (ج) اختلالات مزمن یا حاد که به نوبه خود باعث ایجاد (د) فشارهای متلاشی کننده واقعی یا خیالی می شود. دو فصلنامه روان شناسی ورزش، بهار و تابستان ۱۴۰۲، دوره ۸، شماره ۲

دیدگاه روانشناختی پرداخته است می توان به پژوهشی با عنوان توسعه تحقیقاتی برای سنجش آنومی روانشناختی و پیامد آن برای مشاوره روانشناسی اشاره کرد. وی بیان کرد که اصطلاح آنومی برای توصیف یک جامعه بی نظم و بی هنجار و برای نشان دادن واکنش روانی افراد به یک جامعه آشفته استفاده شده است. پس از بررسی گسترده تحقیقات نظری و تجربی، محقق ۱۷ بعد آنومی را جدا کرد و برای هر یک خرده آزمون ها تهیه کرد. نمرات آزمون های انجام شده برای بیماران در بیمارستان اوهایو، تحت تجزیه و تحلیل عاملی قرار گرفتند و یک عامل کلی و ۵ عامل فرعی استخراج شدند. بر اساس توصیف عوامل، به نظر می رسد که آنومی روان شناختی بیشتر با احساس بی معنای همراه با احساس بی ارزشی، ناامیدی، ناتوانی، تنهایی و بسته بینی مشخص می شود. یک آزمون ۷۲ ماده ای از آنومی ابداع شد و برای اهداف تحقیقاتی در دسترس است. مفاهیم روانشناسی مشاوره ذکر شده است (۲۱).

در پژوهشی کارآفرینی اجتماعی به ویژه در زمینه تحصیلات ورزشی به ویژه برای محققان حوزه ورزش برای توسعه و سازش در ورزش مورد بررسی قرار گرفته است و با توجه به دیدگاه های انتقادی در زمینه کارآفرینی اجتماعی در ورزش با اتکا به دیدگاه تغییرات اجتماعی در جامعه شناسی ورزش، نتیجه میگیرد که ظرفیت تغییر و اتکا به نقش ارتباطات در ورزش می تواند منجر به دیدگاه پایداری، نوآوری و روابط هنجاری برای توسعه و سازش در ورزش گردد (۲۲). در مطالعه ای، با بیان این که آنومی در محل کار نوعی از ناهنجاری های اجتماعی است که با فعالیت های حرفه ای در ارتباط است و کارمندان را در معرض وسوسه های مکرر قرار می دهد. در چنین شرایطی، آن ها توجیهات معتبری را ارائه می دهند که ثابت می شود. آنومی در سازمان هایی تجدید می شود که ارزشهایی وجود داشته باشد که حتی به آن ها نگاشته شده باشد، اما به این نتیجه نمی رسد. فرد باید در فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سازماندهی کار، روش های انگیزه و مدیریت، قوانین قانونی و همچنین در رفتارهای انسانی و سیستم های ارزشی و در مکانیزم های

عدم توجه مطالعات انجام شده به وجود هنجارها و رعایت آن در سازمان‌های ورزشی است که عاملی جهت هم‌نوایی، نظم، یکپارچگی، وحدت رویه و انسجام در این سازمان‌ها می‌تواند باشد و عدم رعایت آن‌ها از جمله عوامل زمینه‌ای و محتوایی موجب ناهنجاری و انحراف در ورزشکاران و سازمان‌های ورزشی می‌گردد (۲۵، ۲۶). علاوه بر ضرورت‌های کارکردی این پژوهش که در بالا تشریح شد شناسایی و درک ابعاد یکی از آسیب‌های احتمالی (آنومی سازمانی) نسبت به کارکرد انسجام در نظام سازمان با هدف پیش‌بینی راهکارهای بی اثر سازی اثرات مخرب آن و توجه به جایگاه ویژه فرهنگ و هنجار در نظریه‌های نوین مدیریتی به عنوان الگوهای جایگزین نظام‌های مدیریتی و کنترلی اهمیت فهم آسیب‌های احتمالی وارد بر آنها بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد (۲۷، ۲۸).

برای شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی لازم است عوامل مختلف زمینه‌ای، علی مدیریتی، علی نهادی، محتوایی و روانشناختی مورد بررسی قرار گیرد (۱۳، ۲۹). با استقرار مدل شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی سازمان دچار تغییر و تحولاتی گردیده و به‌سوی توسعه پایدار حرکت می‌کند (۳۰). بنابراین می‌توان گفت ادارات کل ورزش و جوانان و مدیریت ورزشی برای برون‌رفت از چالش‌های پیش رو و مبارزه با آنومی سازمانی و رسیدن به کارکردها و اهداف برنامه‌ریزی شده اولاً نیاز به دیدگاه‌های رشته‌های دیگر و انطباق آن با مدیریت ورزش دارند که در این پژوهش توجه به دیدگاه محققان مختلف که آنومی را محصول بروز تغییرات سریع در جامعه می‌بیند و هم‌چنین دیدگاه منتقدین که به‌جای تأکید بر تغییرات، به مسئله‌ی اهداف و وسایل دستیابی به اهداف توجه دارد و اتکا به دیگر دیدگاه‌ها خواهد شد. ثانیاً برای پیش برد برنامه‌های عمومی و کمک به هم‌نوایی، نظم، یکپارچگی، وحدت رویه و انسجام در ادارات کل ورزش و جوانان، بایستی به شناسایی عوامل ایجادکننده و زمینه‌ساز آنومی در سازمان‌های ورزشی توجه ویژه‌ای نمود. از این رو ضروری است که با تعیین ساختار اصلی تحقیق، مدل مناسبی برای شناسایی عوامل

علاوه بر این، اختلالات نه تنها به از دست دادن واقعی یا خیالی پیوندهای اجتماعی (انحلال)، بلکه در از دست دادن واقعی یا خیالی دلبستگی به یک واقعیت اجتماعی منسجم (انفصال) و/یا فضای فیزیکی (دررفتگی) منتج می‌شوند. این تنظیم مجدد به آنومی اجازه می‌دهد تا وارد گفت و گوی عمیق تری با طیف گسترده‌ای از پدیده‌های دیگر شود که در واقع ممکن است برخی از عناصر همپوشانی را با آنومی مرتبط با درد ناشی از از دست دادن بالقوه روابط اجتماعی گرامی و انگیزه آسیب رساندن به خود، ضد اجتماعی و حتی طرفدار مشترک داشته باشند. -رفتارهای اجتماعی برای فرار از این درد اجتماعی (۲۴).

عدم التزام به هنجارها، تعارض در هنجارها، ضعیف‌بودن 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 (۱۵ متغیر) که به حوزه‌های مختلفی به‌ویژه فرهنگ و راهبرد مربوط است. بنابراین مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق تقویت عناصر مؤثر در فرهنگ سازمان و ایجاد هماهنگی بین عناصر مختلف سازمان (فرهنگ، ساختار، محیط، راهبرد) عوامل بسترساز را تضعیف نمایند. باتوجه به جای‌گیری نظریه اصلی آنومی در پارادایم کارکردگرایانه، در نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها به پارادایم پست‌مدرن نیز توجه شده است. در نهایت پیشنهادهای کاربردی برای مدیران به‌منظور کنترل وضعیت آنومیک ارائه شد (۱۹). (۱۶) هم بر این باورند که در درون سازمان عوامل برآمده از فرهنگ‌سازمانی و ساختار سازمانی، علل و بستر بروز آنومی را تشکیل می‌دهند. در بررسی مطالعات انجام شده مشخص می‌گردد که در مدیریت ورزش و به‌خصوص سازمان‌های ورزشی تاکنون مطالعات اندکی به عوامل ایجادکننده آنومی در سازمان‌های ورزشی پرداخته‌اند، این مهم شاید از دو دیدگاه قابل‌بحث باشد. یکی این‌که دیدگاه‌های مرتبط با آنومی سازمانی در رشته‌های دیگر به‌خصوص جامعه‌شناسی مورد توجه بوده است و کمتر الگویی می‌توان یافت که در مدیریت ورزشی و حتی روانشناسی ارائه شده باشد و دیگری دو فصلنامه روان‌شناسی ورزش، بهار و تابستان ۱۴۰۲، دوره ۸، شماره ۲

توصیفی-پیمایشی است که به روش میدانی انجام گرفته است و از نظر هدف، تحقیق کاربردی محسوب می‌شود.

طرح پژوهش

این پژوهش به شیوه تلفیقی اجرا شد. جانسون و اویگبازی (۳۱) بیان کرده‌اند که پژوهش به روش تلفیقی می‌تواند پلی برای اتصال بین پژوهش‌های کمی و کیفی باشد و کراسول و پلانوکلاک (۳۲) اظهار کرده‌اند ترکیب اطلاعات کمی و کیفی می‌تواند تصویری کامل تر با در نظر گرفتن به روند و تعمیم و همچنین دانش عمیق تر از دیدگاه شرکت کنندگان فراهم آورد. با توجه به استفاده از اطلاعات کمی (اطلاعات به دست آمده از طریق پرسشنامه) و اطلاعات کیفی (مصاحبه) راهبرد تلفیقی برای پژوهش حاضر انتخاب شد. رویکرد موردنظر در این روش متوالی است به طوری که در مرحله اول داده ها با استفاده از استراتژی کیفی مانند مصاحبه گردآوری شدند. بعد از این مرحله، با استفاده از داده های مرحله اول و مبنای نظری پرسشنامه ای برای گردآوری داده های کمی ساخته شد. روش انجام این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث اجرا آمیخته اکتشافی است که در دو مرحله کیفی و کمی انجام می‌شود. در مرحله کیفی از آنجای که مبنای نظری پژوهش وجود دارد، از روش تحلیل محتوای قیاسی استفاده شد. در مرحله کمی هم با توجه به وجود الگوهای موجود در حوزه های دیگر، یافته های کیفی بر اساس مدل معادلات ساختاری، به آزمون الگوی تدوین شده پرداخته می‌شود.

ابزار اندازه گیری

در این پژوهش روش گردآوری اطلاعات استفاده از روش کتابخانه ای و میدانی و بر اساس مصاحبه با خبرگان و تحلیل اسناد در طی دو مرحله کیفی و کمی است. ابزار گردآوری اطلاعات در مرحله کیفی مصاحبه عمیق و نیمه ساختمند است. مصاحبه در مطالعات کیفی یکی از رایج ترین روش های جمع آوری اطلاعات است و موقعیتی را فراهم می آورد تا شرکت کننده دیدگاه خود را آن طور که تجربه کرده با استفاده از زبان و لغات خاص خود تشریح دو فصلنامه روان شناسی ورزش، بهار و تابستان ۱۴۰۲، دوره ۸، شماره ۲

ایجادکننده آنومی سازمانی طراحی و مؤلفه‌های گوناگونی در زمینه شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی ارائه شود. بنابراین تحقیق حاضر با اتکا به دیدگاه دورکیم و دیدگاه‌های دیگر این سؤال را مطرح می‌کند که آیا آنومی در سازمان‌های ورزشی بخصوص وزارت ورزش و جوانان وجود دارد که تغییرات ناگهانی را تجربه کرده‌اند. عواملی که در شرایط ناهنجاری نقش دارند، چیست؟ یا به شکلی جامع‌تر عوامل ایجادکننده و بسترساز آنومی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران کدام است؟ با توجه به مسائل عنوان شده در بالا، پژوهشگر با سه مسئله اساسی ابهام در ابعاد و مؤلفه‌های عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی، ابهام در تعیین سهم هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی و فقدان یک مدل جهت شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی روبرو است. برای رسیدن به اهداف موردنظر و رفع این نواقص محقق در جستجوی پاسخ به این سؤال است که آیا همه شرایط و امکانات جهت شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان‌های سراسر کشور وجود دارد یا خیر؟ این امر پژوهشگر را بر آن داشت که با توجه به نبود شفافیت در مدل‌های ارائه شده در حوزه شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی و ابهام در این که مؤلفه‌های تأثیرگذار بر شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی چه هستند، ضمن بررسی وضعیت موجود شناسایی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان سراسر کشور، به ارائه مدلی در این زمینه بپردازد که با تمرکز بر عوامل روانشناختی به این امید که با اجرای این پژوهش بتواند به مسئولان و دست‌اندرکاران ورزش کشور توصیه‌های لازم را ارائه بنماید.

روش شناسی پژوهش

نوع پژوهش از حیث هدف، یک پژوهش اکتشافی، از حیث نتیجه توسعه‌ای و از حیث داده‌ها کیفی است. برای جمع-آوری اطلاعات از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه عمیق با خبرگان دانشگاهی استفاده شد. روش تحقیق مطالعه حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات

تحلیل آماری

تحلیل داده ها در مرحله کیفی به روش تحلیل محتوای کیفی و در مرحله کمی هم با استفاده از معادلات ساختاری (کیفی: تحلیل محتوی کمی: آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، درصد و ... آزمون های فریدمن، تحلیل عاملی، اکتشافی و تاییدی) به برآزش مدل مفهومی اقدام شد. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. شایان ذکر است که در راستای تحلیل و تفسیر داده ها در این پژوهش، از نرم افزار ماکس ای کی دا برای طبقه بندی داده ها استفاده شده است؛ بنابراین ابتدا متن هر مصاحبه بررسی شده و با توجه به جملات و نکات کلیدی در مصاحبه برجسب های مفهومی برای آنها انتخاب شده است. پس از کدگذاری اولیه، محقق کدها را باهم ترکیب نموده و کدهای مشابه را در طبقات انتزاعی به نام مقولات قرار داده و درنهایت با قرار دادن مقولات مشابه در یک سطح مفهومی خاص، طبقه اصلی استخراج شد که در ادامه به تشریح آنها می پردازیم.

یافته ها

نتایج کیفی مصاحبه (تعداد ۱۷ مصاحبه و سند) مطابق با جدول ۱ گزارش شده شده است. نتایج در مجموع حاکی از ۵ کد هسته ای بود.

مرحله اول: کدگذاری باز مصاحبه در جدول فوق مشخصات بخش تحلیل کیفی مصاحبه های پژوهش نشان داده شده است و در این پژوهش مصاحبه های صورت گرفته تحلیل شد که از این تحلیل ۱۸۷ کد باز استخراج شده است. کدهای باز در کنار هم قرار گرفتند و دسته بندی شدند سپس کدهای محوری از بین آنها تدوین گردید تعداد کدهای محوری ۴۳ کد بودند. آنگاه کدهای محوری در کنار هم قرار گرفتند و کدهای هسته ای (نهایی) استخراج شدند که شامل ۶ کد بودند. در جدول ۲ یک نمونه از مصاحبه ها آورده شده است.

کنند. هدف از این نوع مصاحبه، استخراج پاسخ های شرکت کنندگان از عمق موضوع است. از این رو باید مصاحبه عمیق و نیمه ساختمند باشد تا پژوهشگر بتواند به همه ی زوایای پدیده موردنظر پی ببرد. مصاحبه با شرکت کنندگان به گونه ای است که مصاحبه شونده بایستی با اهداف پژوهش، چگونگی انجام آن و یادداشت برداری یا ضبط مصاحبه ها اطلاع کامل داشته باشد و تمامی شرکت کنندگان زمانی در پژوهش شرکت می کنند که رضایت کامل خود را اعلام کرده باشند. طول مدت مصاحبه با توجه به این که به انجام وظایف خبرگان خللی وارد نیابد متغیر خواهد بود و به صورت فردی و با تعیین وقت قبلی انجام می پذیرد. اطلاعات مصاحبه های انجام شده بدون تعصب و پیش فرض های پژوهشگر طبقه بندی می گردد و ملاک اتمام اشباع نظری است. در این پژوهش صحت و اعتماد پذیری، انتقال پذیری و برخی ملاک های دیگر مورد توجه قرار گرفت. به عبارتی در این پژوهش ملاک های پژوهش کیفی که مشابه ملاک های پژوهش کمی اما متناسب با پژوهش های کیفی است، مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله کیفی هم الگوی تدوین شده در مرحله کیفی به صورت پرسشنامه در اختیار نمونه آماری قرار داده می شود و بعد از جمع آوری داده ها نسبت به روایی و پایایی پرسشنامه و تأیید مدل ساختاری اقدام شد. ابزار گردآوری داده های کمی برای پژوهش حاضر، پرسش نامه محقق ساخته بود که بر اساس چهار چوب نظری پژوهش های گذشته و مصاحبه انجام شده تدوین شد.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری پژوهش حاضر در مرحله کیفی خبرگان مدیریت سازمانی و ورزش می باشند که تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه ها ادامه دارد. در مرحله کمی هم شامل مدیران و کارشناسان ارشد ادارات کل ورزش و جوانان ایران است که نمونه گیری هم بر اساس فرمول کوکران انجام می گردد. جامعه آماری این پژوهش تمامی مدیران و کارکنان ورزش و جوانان است که تعداد آنها حدود ۲۲۰۰ نفر است. تعداد ۳۲۸ نفر به صورت تصادفی و در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

جدول ۱- منابع بخش مشاهده مصاحبه (مرحله اول کیفی)

شاخص ها	تعداد
تعداد مصاحبه و سند تحلیل شده	۱۷
تعداد کدهای باز اولیه (اصلی)	۱۸۷
تعداد کدهای محوری	۴۳
تعداد کدهای هسته ای	۶

جدول ۲- کدگذاری باز مصاحبه (سند) شماره ۱۱

ردیف	نکات کلیدی	کدهای اصلی
۱	پایین بودن مدرک تحصیلی و آگاهی های علمی عدم شایسته سالاری در انتصاب پست ها عدم نظارت کافی بر عملکرد کارکنان	۱۷۴ کد
۲	عدم نظارت و کنترل کافی بر عملکرد کارکنان عدم برنامه ریزی اصولی و استراتژیک در ادارات کل عدم آگاهی کافی اصول مدیریت در مدیران کل	
۳	عدم شناخت کافی مدیران عالی بر اهمیت ورزش به عنوان یک ابزار مهم اجتماعی و فرهنگی عدم حضور مردمی و فعال مسئولین ورزش کشور در جمع ورزشکاران و سایر کارکنان ادارات و وجود فاصله اداری بین مسئولین و کارکنان تغییرات مستمر و دائمی مسئولیت های سازمانی قبل از جای گیر شدن مشاغل و مسئولیت ها	
۴	عدم شناخت کافی استان ها بر اساس نیازها و استعدادها موجود عدم تعادل در تخصیص اعتبارات بر اساس استان های برخوردار و غیر برخوردار عدم وجود طرح ها و برنامه های استراتژیک	

مطابق با جدول ۳ عوامل محتوایی به عنوان یکی از کدهای مفهومی پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت. ۳۱ کد اصلی از درون مصاحبه ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت شش کد محوری کیفیت پایین ارتباطات، بوروکراسی های ساختاری شدید، کوتاه مدت گرایی، ضعف در جامعه پذیری، جو و فرهنگ سازمانی؛ و فقدان قواعد و معیارهای رفتاری استخراج شد.

مرحله دوم: کدگذاری محوری
در فرایند تحلیل مصاحبه ها، شاخص های اولیه شناسایی و از ادغام شاخص های اولیه مشابه مفاهیم به دست می آید. شاخص های اولیه و مفاهیم در جدول زیر ارائه شده اند.
مرحله سوم: کدگذاری مفهومی (هسته ای)
با ادغام کدهای محوری بدست آمده در مرحله دوم، مفاهیم توسط کدگذاری مفهومی مشخص شدند و در جداول مربوطه آورده شده اند.
عوامل محتوایی ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران کدام است؟

بکارگیری ساختار متناسب با رسالت؛ شکست رهبری و عدم تناسب با اقتضاعات؛ ناهماهنگی راهبردهای وظیفه ای؛ تناسب حوزه شغلی؛ عدم شایستگی مدیران؛ و عدم به کارگیری اصول مدیریت در استخراج شد.

عوامل زمینه‌ای ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران کدام است؟

مطابق با جدول ۶ عوامل زمینه‌ای به عنوان یکی از کدهای مفهومی پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت. ۴۰ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت هشت کد محوری آشوبناکی محیط (افناوری، اقتصاد و رقابت)؛ اثر سیاست و شدت فشارهای نهادی؛ فقدان و ضعف اخلاق حرفه‌ای؛ عدم وجود رفتار شهروندی مناسب محیط بیرون؛ تضعیف نهادهای پایه ای (خانواده و آموزش و پرورش)؛ قدرت رقبا و اثرپذیری از آن‌ها؛ عدم ساختار غیر منعطف سازمان های بیرونی؛ عدم وجود اعتماد و عدالت نهادها در نزد مردم در استخراج شد.

عوامل روانشناختی ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران کدام است؟

گردید که در نهایت ۵ کد محوری نگرش و احساس آنومی؛ هویت و خودپنداره شخص؛ تنش و اضطراب؛ اخلاقیات و شخصیت؛ آرزو و کثرت خواهی استخراج شد.

عوامل علی نهادی ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران کدام است؟ مطابق با جدول ۴ (پیوست در فایل ضمیمه) عوامل علی نهادی به عنوان یکی از کدهای مفهومی پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت. ۲۸ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت هشت کد محوری عدم وجود نظام ارزشی یا عدم تعهد به آن؛ تبعیض، بی عدالتی و عدم شایسته سالاری؛ فقدان اعتماد؛ نگرش منفی به شغل؛ ماده‌گرایی و نگاه پول‌گرایانه؛ تغییرات مستمر و دائمی مسئولیت؛ ابهام در اهداف و فقدان هنجارهای مشترک؛ و در نهایت افت عملکرد استخراج شد.

عوامل علی مدیریتی ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران کدام است؟ مطابق با جدول ۵ (پیوست در فایل ضمیمه) عوامل علی مدیریتی به عنوان یکی از کدهای مفهومی پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت. ۵۱ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت هشت کد محوری عدم به کارگیری نیروهای سه‌گانه تغییر، زمان، دانش؛ فرهنگ سازی نامناسب و عدم تناسب آن با اقتضاعات؛ عدم مطابق با جدول ۷ آنومی سازمانی به عنوان یکی از کدهای مفهومی پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت. ۱۳ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج

جدول ۴- شناسایی عوامل روانشناختی آنومی سازمانی (کد مفهومی)

ردیف	کد اصلی	کد محوری
۱	نگرش منفی به کار	نگرش و احساس آنومی
۲	احساس آنومی	
۳	خودپنداره	هویت و خودپنداره شخص
۴	هویت فردی	
۵	هویت اجتماعی	تنش و اضطراب
۶	استرس کاری	
۷	تنش	
۸	اضطراب	اخلاقیات و شخصیت
۹	شخصیت	
۱۰	اخلاقیات	آرزو و کثرت خواهی
۱۲	کثرت خواهی	
۱۳	آرزو	
	زیاده خواهی	

عوامل آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران کدام است؟

تعارض ساحت فردی و جمعی؛ فضای بدون نظم و قانون؛
تعدد و عدم پیوستگی هنجارها استخراج شد.

مطابق با جدول ۸ آنومی سازمانی به عنوان یکی از کدهای مفهومی پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت. ۲۳ کد اصلی از درون مصاحبه ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت هشت کد محوری عدم التزام به هنجار؛ ابهام در هنجار؛ تعارض در هنجار؛ ضعیف بون هنجارها و حاکمیت هنجارهای موجود؛ فقدان هنجارها؛

جدول ۵- شناسایی آنومی سازمانی (کد مفهومی)

کد محوری	کد اصلی	ردیف
عدم التزام به هنجار	عدم التزام به هنجارهای سازمان	۱
	عدم التزام به هنجارها	۲
	کنترل و کاهش عدم التزام به هنجارها	۳
ابهام در هنجار	ابهام در هنجارهای ادارات تربیت	۴
	ابهام هنجاری و ارزشی	۵
	ابهام هنجاری و ارزشی روشن نبودن	۶
	آشفتنگی	۷
تعارض در هنجار	تعارض در هنجارها	۸
	تعارض هنجارها	۹
ضعیف بون هنجارها و حاکمیت هنجارهای موجود	ضعف در هنجارها	۱۰
	ضعیف بودن هنجارهای سازمان	۱۱
	ضعف در حاکمیت هنجارها و شیوع	۱۲
	ضعف در حاکمیت هنجارها	۱۳
فقدان هنجارها	فقدان هنجار در سازمان و تعارض	۱۴
	مترادف با بی هنجاری یا بی قاعدگی	۱۵
	فقدان هنجارهای اخلاقی و قانونی	۱۶
	بیهنجاری	۱۷
تعارض ساحت فردی و جمعی	تعارض ساحت فردی و جمعی	۱۸
	فضای بدون قانون یا نظم	۱۹
فضای بدون نظم و قانون	فقدان هنجارها/ فقدان قواعد	۲۰
	شیوع بی نظمی در سازمان	۲۱
	تعدد و ضعف هنجارها	۲۲
تعدد و عدم پیوستگی هنجارها	فقدان پیوستگی	۲۳

برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش در جدول ۹ مشخصه‌های برازندگی مدل ارائه شده است. شاخص‌های برازش الگو (۱۲/۴۵) = مجذور کای (X²) / درجه آزادی (df)؛ GFI = ۰/۵۹؛ CFI = ۰/۵۹؛ = ۰/۶۰

آیا الگوی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران برازش مناسبی دارد؟

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به‌طورکلی از میان مشخصه‌های

IFI؛ NFI= ۰/۵۷ و RMSEA = ۰/۱۸) در حد قابل قبولی نبودند و الگو نهایی پژوهش را تایید نمودند.

جدول ۶- مشخصه های تکوینی برازندگی مدل

مشخصه	برآورد
مجذور کای (x ²) / درجه آزادی (df)	۱۲/۴۵
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۵۹
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۵۹
شاخص برازش فزاینده (IFI)	۰/۶۰
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۵۷
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۱۸

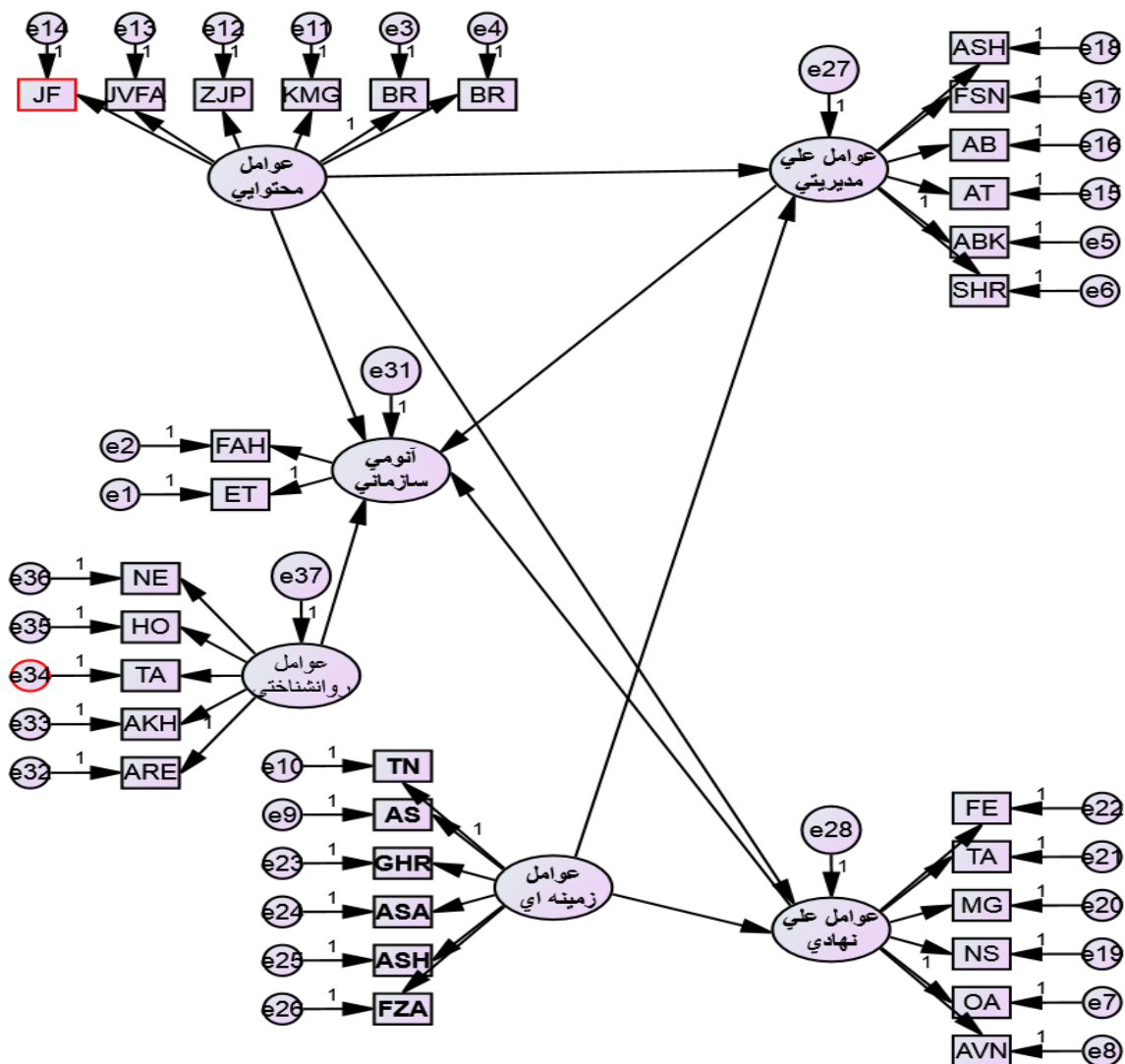
در جدول ۷ نتایج مربوط به تحلیل مسیر الگوی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران آورده شده است.

جدول ۷. تحلیل مسیر الگوی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران

مسیر	رگرسیون استاندارد (β)	تی (C.r.)	سطح معنی داری (p)
عوامل محتوایی بر آنومی سازمانی	۰/۲۸	۲/۲۶	۰/۰۲
عوامل علی - مدیریتی بر آنومی سازمانی	۰/۳۱	۳/۳۹	۰/۰۰۱
عوامل علی - نهادی بر آنومی سازمانی	۰/۱۸	۱/۳۸	۰/۱۶
عوامل روانشناختی بر آنومی سازمانی	۰/۶۷	۳/۲۰	۰/۰۰۱
عوامل محتوایی بر عوامل مدیریتی	۰/۴۶	۸/۳۰	۰/۰۰۱
عوامل محتوایی بر علی نهادی	۰/۶۷	۵/۵۴	۰/۰۰۱
عوامل زمینه ای بر عوامل مدیریتی	۰/۶۱	۶/۵۶	۰/۰۰۱
عوامل زمینه ای بر علی نهادی	۰/۶۷	۹/۰۸	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۷ نشان می دهد که اثر عوامل محتوایی بر آنومی سازمانی ($\beta=۰/۲۸$ ، $p=۰/۰۰۱$)؛ عوامل علی - مدیریتی بر آنومی سازمانی ($\beta=۰/۳۱$ ، $p=۰/۰۰۱$)، عوامل محتوایی بر عوامل مدیریتی ($\beta=۰/۴۶$ ، $p=۰/۰۰۲$)، عوامل محتوایی بر علی نهادی ($\beta=۰/۶۷$ ، $p=۰/۰۰۱$)، عوامل زمینه ای بر عوامل مدیریتی ($\beta=۰/۶۱$ ، $p=۰/۰۰۱$)، عوامل زمینه ای بر علی نهادی ($\beta=۰/۶۷$ ، $p=۰/۰۰۱$)، عوامل روانشناختی بر آنومی سازمانی ($\beta=۰/۶۷$ ، $p=۰/۰۰۱$) معنی دار بود ولی اثر عوامل علی - نهادی بر آنومی سازمانی ($\beta=۰/۱۸$ ، $p=۰/۱۶$) معنی دار نبود. در مدل (۱) مدل برازش شده ارتباط بین عوامل آنومی سازمانی آورده شده است.

نتایج جدول ۷ نشان می دهد که اثر عوامل محتوایی بر آنومی سازمانی ($\beta=۰/۲۸$ ، $p=۰/۰۰۱$)؛ عوامل علی - مدیریتی بر آنومی سازمانی ($\beta=۰/۳۱$ ، $p=۰/۰۰۱$)، عوامل محتوایی بر عوامل مدیریتی ($\beta=۰/۴۶$ ، $p=۰/۰۰۲$)، عوامل محتوایی بر علی نهادی ($\beta=۰/۶۷$ ، $p=۰/۰۰۱$)، عوامل زمینه ای بر عوامل مدیریتی ($\beta=۰/۶۱$ ، $p=۰/۰۰۱$)، عوامل زمینه ای بر علی نهادی ($\beta=۰/۶۷$ ، $p=۰/۰۰۱$)، عوامل روانشناختی بر آنومی سازمانی ($\beta=۰/۶۷$ ، $p=۰/۰۰۱$) معنی دار بود ولی اثر عوامل علی - نهادی بر آنومی سازمانی ($\beta=۰/۱۸$ ، $p=۰/۱۶$) معنی دار نبود. در مدل (۱) مدل برازش شده ارتباط بین عوامل آنومی سازمانی آورده شده است.



مدل ۱- مدل برازش شده ارتباط بین عوامل آنومی سازمانی

هشت کد محوری عدم وجود نظام ارزشی یا عدم تعهد به آن؛ تبعیض، بی عدالتی و عدم شایسته سالاری؛ فقدان اعتماد؛ نگرش منفی به شغل؛ ماده گرایی و نگاه پول گرایانه؛ تغییرات مستمر و دائمی مسئولیت؛ ابهام در اهداف و فقدان هنجارهای مشترک؛ و در نهایت افت عملکرد استخراج شد. در پژوهشی تبعیض در سازمان را بصورت کلی در قالب آنومی سازمانی مطرح نمود (۲۷). در صورتی که در پژوهش حاضر جزء عوامل نهادی است. پژوهش‌هایی همچون (۱۲، ۱۳، ۳۳) در بین پژوهش‌های داخلی به صورت کلی به برخی از عواملی که مطابق با پژوهش حاضر بر آنومی سازمانی موثر هستند اشاره نمودند. برخی پژوهشگران مطابق با پژوهش حاضر به ناهنجاری‌های نهادی و فردی به-عنوان یکی از عوامل موثر بر آنومی سازمانی اشاره نمودند (۲۵). در خصوص عوامل علی مدیریتی ۵۰ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت هشت کد محوری عدم به کارگیری نیروهای سه گانه (تغییر، زمان، دانش)؛ فرهنگ سازی نامناسب و عدم تناسب آن با اقتضاعات؛ عدم بکارگیری ساختار متناسب با رسالت؛ شکست رهبری و عدم تناسب با اقتضاعات؛ ناهماهنگی راهبردهای وظیفه ای؛ تناسب حوزه شغلی؛ عدم شایستگی مدیران؛ و عدم به کارگیری اصول مدیریت در استخراج شد. پژوهش‌هایی همچون (۱۲، ۱۳، ۳۳) در بین پژوهش‌های داخلی به صورت کلی به برخی از عواملی که مطابق با پژوهش حاضر بر آنومی سازمانی موثر هستند اشاره نمودند. در خصوص عوامل زمینه‌ای ۴۰ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت هشت کد محوری آشوبناکی محیط (افناوری، اقتصاد و رقابت)؛ اثر سیاست و شدت فشارهای نهادی؛ فقدان و ضعف اخلاق حرفه‌ای؛ عدم وجود رفتار شهروندی مناسب محیط بیرون؛ تضعیف نهادهای پایه ای (خانواده و آموزش و پرورش)؛ قدرت رقبا و اثرپذیری از آن‌ها؛ عدم ساختار غیر منعطف سازمان‌های بیرونی؛ عدم وجود اعتماد و عدالت نهادها در نزد مردم در استخراج شد. در الگوی خود از آنومی سازمانی به عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی نیز مطابق با پژوهش حاضر اشاره نمود گرچه آنان این عوامل ایجادکننده را تحت عنوان عوامل زمینه‌ای نیز گزارش نمودند اما مواردی همچون فضای

براساس نتایج جدول برازش الگوی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران در حد مطلوبی نیست و فقط تحلیل مسیر پذیرفته می‌شود. **بحث و نتیجه‌گیری**

۳۲ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت شش کد محوری کیفیت پایین ارتباطات، بوروکراسی‌های ساختاری شدید، کوتاه مدت گرایی، ضعف در جامعه پذیری، جو و فرهنگ سازمانی؛ و فقدان قواعد و معیارهای رفتاری استخراج شد. بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته در مطالعات مربوط به آنومی، عوامل آنومی سازمانی را به صورت کلی مورد بررسی قرار دادند و کمتر پژوهشی به طبقه بندی عوامل آنومی مطابق با پژوهش حاضر پرداخته است. که از جمله می‌توان به در پژوهشی فرهنگ سازمانی نامناسب را بصورت کلی در قالب آنومی سازمانی مطرح گردیده است (۲۷). در صورتی که در پژوهش حاضر جزء عوامل محتوایی است. پژوهش‌هایی همچون (۱۲، ۱۳، ۳۳) در بین پژوهش‌های داخلی به-صورت کلی به برخی از عواملی که مطابق با پژوهش حاضر بر آنومی سازمانی موثر هستند اشاره نمودند. برخی از پژوهش‌های خارج از کشور نیز که به بررسی آنومی سازمانی پرداختند در برخی از مولفه‌ها با پژوهش حاضر همخوانی داشتند و برخی نیز فقط به یک یا چند عامل محدود از عوامل آنومی سازمانی اشاره کردند؛ از جمله پژوهش کوهن (۱۹۹۳) که تاکید شدید و غیرمنطقی در دستیابی به هدف توسط سازمان‌ها را به‌عنوان عامل آنومی سازمانی اشاره کرد؛ که این پژوهش در نوع خود خاص و جالب توجه بود؛ اما مغایرت زیادی با پژوهش حاضر دارد. (۱۷) به مسئله نمره آنومی در زمینه‌های کاری و غیرکاری اشاره نمود که وی معتقد است نمره آنومی در زمینه غیرکار بسیار پایین‌تر از زمینه‌های کاری است. (۲۳) در بین پژوهش‌های خارجی از جمله مواردی است که با سوال حاضر همخوانی زیادی دارد و مطابق با یافته‌های این پژوهش به ناهنجاری‌های اجتماعی و فعالیت‌های ارتباطی بین کارمندان، فرهنگ سازمانی به‌عنوان عوامل ایجادکننده آنومی اشاره نموده است. در خصوص عوامل علی نهادی ۲۸ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت

سازمان‌ها بر اساس نظم و به‌واسطهٔ هنجارهای خود اداره می‌شوند و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کننده رفتار در کنش متقابل میان کارکنان‌اند؛ پس پیروی از این هنجارها و الگوهای سازمانی موجب تعادل و نظم در سازمان می‌شود. در پژوهشی (۱۴) در یک بررسی باهدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل بوجودآورنده آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی با روش ترکیبی و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند مطابق با یافته‌های این پژوهش عوامل آنومی سازمانی را مشخص نمود؛ که برخی از این عوامل با یافته‌های پژوهش حاضر همخوان بود و برخی از یافته‌ها مغایر با یافته‌های پژوهش حاضر بودند؛ آنان عواملی همچون عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود، فقدان هنجارهای مشترک در کار، نگرش منفی کارکنان نسبت به شغل خود، اجرای ضعیف فرآیند اجتماعی‌سازی کارکنان، عدم شایسته‌سالاری در سازمان، وجود تبعیض در سازمان و عدم تعهد مدیران به ارزش‌های سازمان را از مهم‌ترین عوامل بوجودآورنده آنومی سازمانی بیان کردند. از جمله تفاوت‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های (۱۴) و پژوهش‌هایی از این دست به دسته‌بندی عوامل محتوایی، عوامل زمینه‌ای، عوامل علی-مدیریتی و عوامل علی-نهادی در پژوهش حاضر بود؛ که کیفیت پایین ارتباطات، بروکراسی‌های ساختاری شدید، ماده‌گرایی و نگاه پولگرایانه، عدم بکارگیری نیروهای سه گانه (تغییر، زمان، دانش)، شکست رهبری و ... از جمله عوامل طبقه‌بندی شده پژوهش حاضر بودند که در سایر پژوهش‌ها مورد توجه واقع نشدند. در اکثر پژوهش‌ها بیشتر به تعارض در هنجارها، ابهام در هنجارها، فضای بدون قانون و نظم اشاره شده است؛ اما مولفه‌های آنومی سازمانی در پژوهش حاضر ۱۲ عامل در نظر گرفته شد که در نهایت در دو گروه جهت ادامه فرایند تحلیل عاملی مورد استفاده قرار گرفتند؛ که مولفه‌هایی همچون فاقد پیوستگی، تعداد و ضعف هنجارها نیز از موارد جدید در پژوهش حاضر بود. در پژوهش حاضر دو گروه عدم التزام و فضا بدون نظم (عدم التزام به هنجارها در سازمان، ضعیف بودن هنجارها و حاکمیت هنجارهای موجود، فقدان هنجارها و تعارض هنجارها، بی‌هنجاری و بی‌قاعدگی، فقدان هنجارهای اخلاقی و قانونی، فضای بدون قانون یا نظم) و

آشفته و آشوبناکی محیط ساختار و محیط، عدم وجود اعتماد و عدالت را به‌عنوان عوامل بسترساز و تضعیف‌کننده آنومی سازمانی اشاره نمودند. به عبارتی آنان عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی را در قالب عوامل بسترساز معرفی نمودند اما بنظر می‌رسد که برخی از عوامل اشاره شده در پژوهش آن‌ها جزء عوامل زمینه‌ای نبودند و در پژوهش حاضر تحت عنوان عوامل محتوایی و عوامل علی-نهادی نام‌گذاری شده‌اند که از این حیث مغایرت با پژوهش حاضر دارد (۱۹). همچون پژوهش حاضر به رقبا و مولفه‌های مربوط به آن‌ها مانند فرهنگ راهبردی تهاجمی و فرهنگ سازمانی رقیب محور در ایجاد آنومی سازمانی اشاره نموده است؛ که در پژوهش حاضر در قالب عوامل زمینه‌ای موثر بر آنومی نامگذاری شده‌اند (۱۸).

در خصوص عوامل روانشناختی ۱۳ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت پنج کد محوری نگرش و احساس آنومی؛ هویت و خودپنداره شخص؛ تنش و اضطراب؛ اخلاقیات و شخصیت؛ آرزو و کثرت خواهی استخراج شد. مطابق با ضرایب مسیرها مشخص شد که عوامل روانشناختی مهمترین عوامل موثر بر آنومی سازمانی در ادارت ورزش و جوانان هستند که نیاز است این متغیرها تعدیل و مورد بررسی قرار گیرند. به نظر می‌رسد با تعدیل متغیرهای روانشناختی می‌توان بخش اعظمی از آنومی سازمانی را کنترل نمود.

در عوامل آنومی سازمانی ۲۳ کد اصلی از درون مصاحبه‌ها و اسناد پژوهش استخراج گردید که در نهایت هشت کد محوری عدم التزام به هنجار؛ ابهام در هنجار؛ تعارض در هنجار؛ ضعیف بون هنجارها و حاکمیت هنجارهای موجود؛ فقدان هنجارها؛ تعارض ساحت فردی و جمعی؛ فضای بدون نظم و قانون؛ تعدد و عدم پیوستگی هنجارها استخراج شد. به باور هادسون (۳۴)، سازمان‌های آنومیک سازمان‌هایی هستند که از نبود هنجارهای مشترک رنج می‌برند؛ یعنی باوجوداینکه برخی سازمان‌ها ممکن است واجد مشخصه‌های سازمان آنومیک باشند، اما افرادند که در سازمان از دیگران و حتی از خود بریده و گسسته شده، فضای لازم را برای سازمان بی‌هنجار فراهم می‌آورند. به عبارتی، از آنجا که

به جز در یک مسیر در سایر مسیرها پذیرفته شد. انجام تحلیل مسیر در نرم افزار ایموس انجام شد و نتایج اثر عوامل محتوایی بر آنومی سازمانی؛ عوامل علی - مدیریتی بر آنومی سازمانی، عوامل محتوایی بر عوامل مدیریتی، عوامل محتوایی بر علی نهادی، عوامل زمینه ای بر عوامل مدیریتی، عوامل زمینه ای بر علی نهادی معنی دار بود ولی اثر عوامل علی - نهادی بر آنومی سازمانی معنی دار نبود. مسیرهای مربوط به عوامل محتوایی بر علی نهادی، و عوامل زمینه ای بر علی نهادی بالاترین شدت را داشتند و به نظر می رسد اثر پذیری عوامل علی نهادی از عوامل محتوایی و عوامل زمینه ای بالا بود، مسیر عوامل زمینه ای بر عوامل مدیریتی نیز قابل توجه بود ولی سایر مسیرها شدت های کمتری را نشان دادند. با توجه نتایج پژوهش در مرحله اول پیشنهاد می شود مدیران و متولیان سازمان های ورزشی با به کارگیری نیروهای سه گانه تغییر، زمان و دانش در ادارات ورزش و جوانان و آموزش کارکنان و مدیران آن ها آنومی و بی نظمی سازمانی آن ها را بهبود دهند. فرهنگ سازی مناسب و ایجاد تناسب فرهنگ با اقتضاعات ادارات ورزش و جوانان، بکارگیری ساختارهای متناسب و همراستا با رسالت و ماموریت سازمانی ادارات ورزش و جوانان مانند تقسیم کار، ایجاد ساختار مناسب، بهره گیری از ساختارهای غیرمکانیکی و شفاف سازی رسالت سازمانی نیز پیشنهاد می گردد؛ از طرفی عواملی که مانع از شکست رهبری مرتبط با اقتضاعات در ساختار ورزشی ادارات می شود مانند بهره گیری از استراتژی های مناسب رهبری و سبک های رهبری مناسب از سوی مدیران ارشد، بهره گیری از سیستم های کنترلی مدیران نیز از دیگر پیشنهادات است؛ از طرفی افزایش شایستگی مدیران نسبت به مهارت های مدیریت، نسبت به مسائل سازمانی می توانند آنومی سازمانی را بهبود دهند. عدم بکارگیری اصول مدیریت که از چالش های آنومی سازمانی است باید با ایجاد هماهنگی بین عناصر سازمانی توسط مدیران، توجه به ظرفیت ها و توانایی های داخلی مدیران، بهبود سیستم های کنترل و نظارت، بهره گیری از برنامه ریزی اصولی و افزایش آگاهی مدیران ادارات شهرستان ها نسبت به اصول مدیریت بهبود یابد. در مرحله دوم توجه به مولفه های مربوط به عوامل محتوایی پس از

ابعام و تعارض هنجارها (ابهام در هنجارها، ابهام هنجاری و عدم وجود ارزش های روشن، تعارض ساحت فردی و جمعی، تعداد و ضعف هنجارها) مشخص گردید. به نظر می رسد که درخصوص عوامل آنومی سازمانی تفاوت های چندانی در پژوهش های مختلف وجود ندارد؛ اما تقسیم بندی این عوامل به این دو گروه نیز از جمله نوآوری های این پژوهش است و پژوهش (۱۴) از این حیث با پژوهش حاضر ناهمخوانی دارد. از جمله پژوهش های همخوان با پژوهش حاضر که تا حدودی از نوع تقسیم بندی مولفه های آنومی سازمانی و پیامدهای حاصله مطابقت دارد می توان به پژوهش (۳۵) اشاره کرد؛ که وی مواردی همچون فقدان و ضعف اخلاق حرفه ای که در اصل همان عوامل زمینه ای ایجاد کننده آنومی سازمانی در پژوهش حاضر هستند را گزارش نمود و هم چنین وی در پژوهش خود سه بعد اصلی آنومی سازمانی را مشخص نمود و تحت عنوان عدم التزام به هنجارها، تعارض در هنجارها و ضعیف بودن هنجارها نام گذرای نمود. وی متغیرهای درون سازمانی متعددی نیز همچون حوزه فرهنگ و استراتژی، متغیرهای نهادی و فراسازمانی که در اصل همان عوامل محتوایی پژوهش حاضر هستند را نیز گزارش نمود. (۳۰) با نگاه ویژه ای به آنومی سازمانی پرداختند و از ورزش به عنوان یک آزمایشگاه اجتماعی برای درمان آنومی نام بردند؛ که به عبارتی می توان ورزش را به عنوان یکی از عوامل موثر بر آنومی سازمانی نام نهاد؛ که در پژوهش حاضر به آن اشاره ای نشده است و مغایره با پژوهش (۳۰) را نشان می دهد. پس از مشخص شدن گویه های پرسشنامه و حذف گویه های نامربوط و همچنین مشخص شدن ابعاد مورد تایید، مدل نهایی پژوهش مشخص شد و داده های جمع آوری شده در مدل نهایی قرار گرفت و جهت تایید برازش مدل در نرم افزار ایموس مورد بررسی قرار گرفت. شاخص های برازش الگو از جمله مجذور کای (X^2) / درجه آزادی، GFI؛ CFI؛ IFI؛ NFI و RMSEA گزارش گردیدند، اما با توجه حداقل مقادیر قابل قبول شاخص ها، این شاخص ها در حد قابل قبولی نبودند و الگو نهایی پژوهش را تایید نمودند. به عبارتی الگو در کل پذیرفته نشد و باید الگویی جدید با تغییر برخی عوامل ایجاد شود. اما مسیرهای مورد نظر در الگو بر اساس اطلاعات تحلیل مسیر

پیشنهاد می شود. نگرش های منفی به شغل را در بین کارکنان از بین برد و تا حد ممکن رضایت شغلی آنان را بهبود داد. از طرفی از بین بردن نگاه پولگرایانه و مادی به نیروهای سازمان و ایجاد منطق های اخلاقی غیرخودخواهانه جهت کاهش آنومی سازمانی پیشنهاد می گردد. جلوگیری نسبت به افت عملکرد در ادارت و نشان دادن سازمان در رسیدن به عملکردهای واقعی و مثبت نیز کاهش آنومی سازمانی ادارت ورزش و جوانان را در پی دارد. در مرحله چهارم عوامل زمینه ای موثر بر سایر عوامل موثر بر آنومی سازمانی بهبود یابند؛ آشوبناکی محیط های موثر بر ادارت ورزش در ابعاد اقتصادی، فناوری و رقابت اصلاح یا جایگزین شوند، و در صورت امکان و در بعد کلان از تسلط یافتن اقتصاد بر ساختار ورزش جلوگیری شود، مصاحبه کاری ها و چشم پوشی ها کم شود، سیستم های مکانیزه در ساختار ورزش هم ایجاد شوند و از شدت فشارهای رقابتی و فناورانه کاست؛ از طرفی اثر سیاست و شدت فشارهای نهادی نقش تعیین کننده ای در ایجاد آنومی ادارت ورزش و جوانان ایفا می کند که با از بین بردن این اثر و شدت فشارها مربوط به سیاست و کم کردن قدرت نهادها و گروه های خارج از محیط سازمانی ادارت ورزش در سطح کشور و جلوگیری از فروپاشی نهادی و اخلاقی مربوط به فشارهای این سیاست ها می توان آنومی سازمانی را تعدیل کرد. پیشنهاد می شود تداخل عوامل سیاسی مرتبط با ابعاد مختلف کاری در ادارت ورزش و جوانان تا حد امکان کم شود. از دیگر پیشنهادات می توان به ایجاد چارچوب مربوط به اخلاق حرفه ای و از بین بردن ضعف اخلاق حرفه ای که در نهایت هنجارهای سازمانی ادارت ورزش و جوانان را تحت تاثیر قرار می دهند اشاره کرد. ایجاد رفتار شهروندی مناسب در محیط های بیرون که به عنوان یکی از عوامل زمینه ای موثر بر عوامل علی مدیریتی و علی نهادی توسط سازمان های متولی و حتی ادارت ورزش و جوانان می تواند بر تعادل و بهبود آنومی سازمانی ادارت ورزشی کمک کند. از طرفی تضعیف نهادهای پایه ای مانند خانواده و آموزش و پرورش در نهایت آثار منفی خود را بر تمام سازمان ها و محیط های کاری تحمیل می کند به همین منظور پیشنهاد می شود با تقویت آموزش و تربیت در این نهادها و انتظار ارزش سازی و ارزش گذاری توسط چنین

توجه به عوامل علی - مدیریتی در بهبود آنومی سازمانی نقش سازنده ای دارد به همین منظور پیشنهاد می شود با بهبود ارتباطات سازمانی و بهره گیری از کانال های ارتباطی رسمی مناسب و توسعه سیستم های شناسایی در ادارت ورزش و جوانان به این امر کمک کرد؛ بروکراسی های ساختاری شدید از بین برده شود و قوانین و مقررات سخت و شدید که در شرایط اجتماعی حاکم بر ادارت اثرگذار هستند جای خود را به قوانین منعطف تر بدهند. از بین بردن فرهنگ های نامناسب و غلط تشویقی و همچنین ارزش های فرهنگی اشتباه، کوتاه مدت گرایی، عدم توجه به برنامه های درازمدت و وجود برنامه های لحظه ای و سلبه ای در ادارت ورزش و جوانان نیز پیشنهاد می شود. از طرفی پیشنهاد می شود که متولیان اصلی ورزش در کشور ضعف های موجود در جامعه پذیری ورزش را حل کنند که برای این منظور نیاز است که تعادل اجتماعی ایجاد شود، تمایلات جمعی نامناسب از کمرنگ شوند، باورهای و اندیشه های جمعی اشتباه موجود در ادارت شناسایی و مرتفع گردند. از طرفی فقدان قواعد و معیارهای رفتاری به عنوان یک عامل محتوایی ایجاد کننده آنومی سازمانی باید اصلاح شود، برای این منظور روشن نمودن قواعد رفتاری و ایجاد معیارهای مشخص در خصوص ایجاد قواعد، ایجاد تعهد به کار و قوانین در نزد کارکنان پیشنهاد می گردد. در مرحله سوم و به دلیل اثرگذاری عوامل علی نهادی بر آنومی سازمانی پیشنهاد می شود ایجاد نظام ارزشی مناسب و فراهم سازی شرایط تعهد به ارزش ها مد نظر قرار گیرد، ارزش های مناسب در فرهنگ سازمانی تعریف و پیاده سازی شوند، آسیب های بالقوه مرتبط با نظام های ارزشی شناسایی و مرتفع گردند، از تغییرات نابجای ارزش های وجودی و اجتماعی جلوگیری شود و شرایط ارائه آشکار ارزش های سازنده در ادارت ورزش و جوانان فراهم گردد. از طرفی در ادارت ورزش و جوانان باید تبعیض و بی عدالتی از بین برود و شایسته سالاری حکمفرما شود و حس رعایت انصاف در وظایف را در کارمندان ادارت و هیئت های ورزشی ایجاد کرد و شرایط گزینش و انتخاب افراد مناسب در پست های شغلی ادارت ورزش را فراهم کرد. ایجاد اعتماد همه جانبه، اعتماد بین مدیران و کارکنان نیز جهت مرتفع ساختن آنومی سازمانی

گردد که با اصلاح و تغییر در مدل حاضر به یک مدل نهایی از آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان دست یافت. از محدودیت های تحقیق می توان به عدم انجام پژوهش های موازی در خصوص آنومی سازمانی در ساختار ورزشی کشور اشاره نمود که محدودیت هایی را در شناسایی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ایجاد نمود.

تشکر و قدردانی

این پژوهش حاصل کار رساله دکتری می باشد که براساس دستاوردهای پژوهش و با رعایت اصول نگارش تدوین گردید. بدینوسیله پژوهشگران از کلیه کسانی که در انجام پژوهش مشارکت نمودند، بویژه دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج تقدیر و تشکر می نمایند. نویسندگان تعارض منافع ندارند.

پی نوشت ها:

^۱ آنومی حاد (*Acute anomie*): منظور از آنومی حاد همین آنومی است که در اثر بحرانهای ناگهانی اتفاق می افتد.

^۲ آنومی مزمن (*Chronic anomie*): اما نوع دیگری از آنومی در محیطهای تجاری و صنعتی وجود دارد، حالت مزمن پیدا کرده است. که فضایی از زندگی اجتماعی وجود دارد که درحال حاضر وضعیتی مزمن دارد و آن جهان صنعت و تجارت است.

Shine

نهادهایی که معمولا می توان با افزایش آگاهی متولیان آنها (از جمله معلمان)، ارتقای مدرک تحصیلی موردانتظار برای جذب نیروهای سازمانی در چنین ارگان هایی شرایط لازم برای جلوگیری از ایجاد آنومی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان را تقلیل کرد؛ علاوه بر این کم کردن تعداد رقبای سازمانی و عدم پیروی محض از رقبا می تواند آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان را تعدیل کند. پیشنهاد می شود با بهره گیری از ساختارهای سازمانی منعطف در داخل ادارات ورزش و جوانان و همچنین پیشنهاد بهره گیری از ساختارهای سازمانی منعطف به سازمان های موازی و همکار تا حدودی آنومی سازمانی را کاهش داد. از آنجایی که متغیرهای روانشناختی مهمترین عامل موثر بر آنومی سازمانی بودند بنابراین تناسب در بکارگیری نیروهای ادارات ورزش در قالب تشخیص مساعل روانشناختی کارمندان بسیار حائز اهمیت است. نگرش منفی به کار، احساس آنومی، خودپنداره، هویت فردی، هویت اجتماعی، استرس کاری، تنش، اضطراب، شخصیت، اخلاقیات، کثرت خواهی و آرزو و امیال کارمندان باید به شدت بررسی و کنکاش شود. البته بخش عظیمی از این عوامل روانشناختی تحت کنترل مدیریت نیست و ناچارا بخشی از آنومی سازمانی رقم می خورد.

زیاده خواهی باتوجه به الگوی پژوهش که مورد برآزش نیز قرار نگرفت و مطلوبیت مدل نیز تایید نگردید پیشنهاد می -

منابع

1. Tanrizi M, Moeidefar A, Golabi S. Examining social trust with a generational view of society. *Applied Sociology*. 2011;22(1):41-70.
2. Liqun Cao, Ruohui Zhao LR. Anomie. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*. 2010;54(4):625-39.
3. Lopes A, Frade IC, Teixeira L, Almeida M, Dias L, Henriques AC. Quality of Life Assessment in a Living Donor Kidney Transplantation Program: Evaluation of Recipients and Donors. *Transplantation Proceedings*. 2013;45(3):1106-9.
4. Downes D, Rock P, Eugene M. Anomie and Strain Theory. *Low Trove*. 2016;89.
5. Hövermann A, Messner SF. Institutional Imbalance, Marketized Mentality, and the Justification of Instrumental Offenses: A Cross-National Application of Institutional Anomie Theory. *Justice Quarterly* [Internet]. 2019 Apr 16;38(3):406-32. Available from: <https://doi.org/10.1080/07418825.2019.1590621>
6. Nayebi H, Moeidfar S, Serajzadeh H, Faizi I. Anomie Theory of Durkheim and Merton, imilarities, Differences and Methods of Measurement. *Social Welfare Quarterly*. 2917;17(66):9-52.

7. Fandiño A, Marcos AdS, Formiga NS MR. Organizational Anomie, Professional Self-Concept and Organizational Support Perception: Theoretical Model Evidences for Management. *International Journal of Business and Social Science*. 2015;6(1):1-10.
8. Teymoori A. The Psychology of Anomie. PhD Thesis, School of Psychology, The University of Queensland; 2016.
9. Nilton F, Luis F; de Oliveira F, Antônio MF. Emperical Evidence of an Organizational Anomei the mesure in Brazilian Workers,. *REVISTA DE PSICOLOGIA Vol 18 N°1 Enero-Julio 2016 ISSN 1990-6757 Impreso, 2411-0167 En Linea Trujillo - PERÚ*. 2016;
10. Tayo GS. A Study of Organizational Anomei in the Academic Settings. Submitted to the Ph.D. in Leadership and Change Program of Antioch University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.; 2013.
11. Salimi M. Providing a model for the development of professional ethics in sports organizations. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*. 2018;12(1):1-13. In Persian.
12. Shiri A, Yassini A, Hosseini AS. Investigating the effect of organizational culture on hypocrisy in the organization with the mediating role of spreading rumors in the layers of the organization. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*. 2019;7(4):214-243. In Persian.
13. Ramezani F, Modi D, Keshtidar M. The Relationship between Anomie, Organizational Trauma and Professional Commitment in Physical Education Faculty Members of Farhangian University. *Journal of Sports Science*. 2020;11(35):59-72. In Persian.
14. Mousavi S, Shariatnejad A, Arefnejad M. Identifying and prioritizing the factors causing organizational anomie using fuzzy Delphi technique. *Quarterly Journal of Economic Management and Accounting*. 2014;4:115-130. In Persian.
15. Gul Z. Impact of employee commitment on organizational development. *FWU Journal of Social Sciences*. 2015;9(2):117-24.
16. Rahman Seresht M, Mazloumi N, Sefidchian. Organizational anomie (dimensions of the concept of stimulus and consequences). Published by Marandiz. Mashhad, Iran. In Persian; 2018.
17. Tsahuridu E. Editor an exploration of factors affecting anomia at work. In: 6th Critical Management Studies Conference; University of Warwick, UK. 2009.
18. Johnson P, Duberley J. Anomie and culture management: reappraising Durkheim Organization. *Journals Permissions*. 2010;18(4):563-84.
19. Sefidchian S, Mazloumi N, Salehi Sedghiani J. A Model of Organizational Anomie and Its Factors. *Organizational Behavior Studies*. 2018;6(4):107-130. In Persian.
20. Kawthari M. Social Anomie Designs, First Edition. Salman Publishing, Tehran. In Persian; 2007.
21. Elmore TM. The development of a scale to measure psychological anomie and its implications for counseling psychology. In: *Proceedings of the Annual Convention of the American Psychological Association*, . 1965. p. 359-360.
22. McSweeney M. Returning the social to social entrepreneurship: Future possibilities of critically exploring sport for development and peace and social entrepreneurship. *International Review for the Sociology of Sport*. 2020;55(1):3-21.
23. Sypniewska B. Work Anomie in an Organization. *International Journal of Contemporary Management*. 2017;16(2).
24. Abrutyn S. Toward a general theory of anomie, the social psychology of disintegration. *European Journal of Sociology/Archives Européennes de Sociologie*. 2019;60(1):109-36.
25. Hovden J. Assessing the sociology of sport: On sport organizations and neoliberal discourses. *International Review for the Sociology of Sport*. 2015;50(4-5):472-6.
26. Chalip L. Toward a Distinctive Sport Management Discipline. *Journal of Sport Management*. 2006;20(1):1-21.
27. Mansfield PM. Anomie and disaster in corporate culture: the impact of mergers and acquisitions on the ethical climate of market

- organizations. *Marketing Management Journal*. 2004;14(2):88–97.
28. Heydari A, Davoudi I, Teymoori A. Revising the assessment of feeling of anomie: Presenting a multidimensional scale. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2011;30:1086–90.
29. Javadi H, Elmi M, Sabbagh S. Investigating social effective factors in the feeling of social anomie among students of Tabriz Azad University. *Sociological Studies*. 2013;5(14):29-45. In Persian.
30. Schwery R, Cade D. Sport as a social laboratory to cure anomie and prevent violence. *European Sport Management Quarterly*. 2009;9(4):375–87.
31. Johnson, B., & Onwuegbuzie A. Mixed Methods research: A research paradigm whose time has come. *Journal of Educational Researcher*. 2004;33(7):14–26.
32. Creswell, J., & Plano Clark V. *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage. 2007;
33. Bayegan S, Qalavandi H. Structural model of the effect of work communication culture based on moral values and participatory work culture on job performance and social anomie with mediating role of social capital and organizational social accountability among faculty members of. *Urmia University*; 2020.
34. Hodson R. Organizational Anomie and Worker Consent. *Work and occupations*. 1999;26(3):292-323.
35. Mazloumi N, Sefidchian S. Investigating the role of change capacity in the formation of organizational anomie with a qualitative approach. *Organizational Behavior Studies*. 2016;4(2):1-26. In Persian.