



## Original Article

# 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 AghaZadeh<sup>1</sup>, Seyed Ehsan Amirhosseini<sup>2\*</sup> , Vali Nozari<sup>3</sup>

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: +98-9177420575, E-mail: [SE.Amirhosseini@iau.ac.ir](mailto:SE.Amirhosseini@iau.ac.ir)

**How to Cite:** Aghazadeh, A., Amirhosseini, SE., Nozari, V. 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. *Sports Psychology*, 2023; 15(2): 137-156. In Persian



**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/>).



## نوع مقاله: پژوهشی

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

### جوانان ایران

علی آقازاده<sup>۱</sup>، سید احسان امیر حسینی\*<sup>۲</sup>، ولی نوذری<sup>۳</sup>

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 کلیه 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 (۱۲/۴۵) = مجذور کای (X<sup>2</sup>) / درجه آزادی (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: +98-9177420575, E-mail: [SE.Amirhosseini@iau.ac.ir](mailto:SE.Amirhosseini@iau.ac.ir)

**How to Cite:** Aghazadeh, A., Amirhosseini, SE., Nozari, V. 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. *Sports Psychology*, 2023; 15(2): 137-156. In Persian



## مقدمه

در پژوهش‌های مختلف آنومی، محققان از دیدگاه جامعه‌شناسی، فلسفه و ... به بررسی آنومی سازمانی پرداخته‌اند. به ندرت و بسیار اندک نیز در خارج از کشور آنومی را از دیدگاه روانشناختی دنبال کرده‌اند. پژوهش حاضر در جهت تکمیل این گونه پژوهش‌ها از دیدگاه روانشناختی سعی دارد به تکمیل مدل آنومی سازمانی بپردازد. در خصوص مفهوم شناسی آنومی از دیدگاه روانشناختی می‌توان گفت که بازنگری تاریخی می‌تواند به تعیین و تشخیص حوزه‌های متضاد و مسائل طولانی مدت در ادبیات موضوعی آنومی برای پیشرفت هر چه بهتر کمک شایانی نماید. با توسعه مفهوم سازی روانشناسانه مفهوم آنومی می‌تواند به نظریه پردازی در خصوص آنومی کمک شایانی نماید. به‌عنوان یک ساختار روانشناسانه، آنومی را در قالب مفهوم ذهنی جمعی در خصوص وضعیت جامعه تبیین می‌کنند که دو شرط را در بر می‌گیرد. 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 می‌گذارد، بلکه بر رفتار ما نیز موثر خواهد بود. همانطور که شاهد آن هستیم، آمار تیراندازی‌ها در ملاء عام، خودکشی سربازان و سایر اقدامات ناخوشایند در حال افزایش است. در حالیکه محدودیت اجتماعی بنا به گفته دورکیم می‌تواند 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 شیوه‌ای می‌پردازد که به افراد تحمیل می‌کند تا استراتژی‌های 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 می‌گذارد (۳) از نظر دورکیم آنومی را پیامد و عواقب ناشی از تحولات اقتصادی بر خواننده که مردم نمی‌دانند چه قوانین و ضوابطی بر چرخه کسب و کار رونق یا رکود اقتصادی اعمال می‌گردد (۴) زمانی که میزان تغییرات در

جامعه با سرعتی بیش از شکلگیری محدودی (آنومی حاد)<sup>۱</sup> حرکت کند و یا زمانی که این محدودیت‌ها به سادگی موجود نباشد (آنومی مزمن)<sup>۲</sup>، فرد به اصطلاح قائل به اخلاقی بودن نخواهد بود. کاراکتر اخلاقی فرد دیگر تضمین نبوده و به یکباره تمامی دریچه‌ها باز شده و تمایلات و شیدایی فرد در یک معیار برابر بروز می‌کند (۵). منظور از آنومی حاد همین آنومی است که در اثر بحرانهای ناگهانی اتفاق می‌افتد (۶).

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

علیرغم اغنای مطالعات بر آنومی در حوزه جامعه‌شناسی، جرم‌شناسی و علوم سیاسی، این مفهوم در حوزه روانشناسی کمتر مورد بحث و بررسی بوده است، عدم تمایل به مسئله آنومی در حوزه روانشناسی می‌تواند 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 بی‌ثباتی یا هرج و مرج و یا رفتار افراد در جوامع باشد که با بحران‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و یا جوامع مرتبط با جنگ و تنش‌های ستیزه جویانه تبیین می‌گردد (۹). در خصوص اهمیت و ضرورت رویکرد روانشناختی آنومی می‌توان به نظر محققان اشاره

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 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، درحالی‌که 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<sup>۳</sup> (۱۶)، از «ارزش‌ها» و «پیش‌فرض‌های بنیادین» سرچشمه می‌گیرند، الگوی راهنمای ذهنی برای اقدام‌ها و رفتارهای سازمان هستند تا بر اساس اصولی مشخص عمل کنند. 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. درواقع؛ 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،

نمود. مرتون (۱۰) عنوان می‌کند که آنومی زمانی از سوی فرد تجربه می‌شود که نوعی اختلاف بین اهداف و ابزار اجتماعی باشد. در این مفهوم، وی به تبیین قالب‌های سازش و انطباق افراد مختلف در یک جامعه مفروض و راهکاری سودمند برای نگرش‌های باز در قبال چنین واقعیتی می‌پردازد.

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 (۱۱، ۸).

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

می‌دهند که ثابت می‌شود. آنومی در سازمان‌هایی تجدید می‌شود که ارزشهایی وجود داشته باشد که حتی به آن‌ها نگاشته شده باشد، اما به این نتیجه نمی‌رسد. فرد باید در فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سازماندهی کار، روش‌های انگیزه و مدیریت، قوانین قانونی و هم‌چنین در رفتارهای انسانی و سیستم‌های ارزشی و در مکانیزم‌های 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 روش‌های مقابله با آنومی در محل کار با هدف شناسایی رفتارهای ناهنجار و بهانه‌های ارائه شده برای توجیه آن‌ها، یعنی توضیحی برای رفتار نامناسب و غیر اخلاقی پرداخته است. بر اساس یافته‌ها، پدیده آنومی در محل کار در سازمان‌ها وجود دارد و خود را در قالب رفتارهای مختلف آنومی نشان می‌دهد. به همین ترتیب، بسیاری از توجیهات / بهانه‌های مربوط به رفتارهای ناهنجار فرد وجود دارد که پایه‌ای برای تفسیر مجدد داخلی است. این مطالعه نشان داد که پدیده ناهنجاری در محل کار در سازمان‌ها 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 مشارکت‌های مفهومی جامعه‌شناسی است، اما مولد آن، امیل دورکیم، به طور قابل توجهی درباره معنای آن مبهم بیان نمود و در نتیجه، استفاده از آن در جامعه‌شناسی 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 برجسته‌ترین در قانون جامعه‌شناسی است - یعنی تقسیم کار آنومیک، خودکشی آنومیک، فشار مرتونی و میکرو- نسخه‌های نمادین-فرهنگی سطح - نشان می‌دهد

فقدان عدالت سازمانی، عدم تناسب ارزشی فرد و سازمان، فرهنگ سازمانی رقیب محور، ضعف در جامعه‌پذیری، ناسازگاری هدف و وسیله، شناسایی شده است (۲۰-۱۸). از جمله محدود پژوهش‌های صورت گرفته که به بررسی آنومی سازمانی از دیدگاه روانشناختی پرداخته است می‌توان 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 بی‌نظم و بی‌هنجار 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 خرده‌آزمون‌ها تهیه کرد. نمرات آزمون‌های انجام‌شده 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 می‌رسد که آنومی روان‌شناختی بیشتر با احساس بی‌معنای همراه با احساس بی‌ارزشی، ناامیدی، ناتوانی، تنهایی و بسته‌بینی مشخص می‌شود. یک آزمون ۷۲ ماده‌ای 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 دیدگاه‌های انتقادی در زمینه کارآفرینی اجتماعی در ورزش، با اتکا به دیدگاه تغییرات اجتماعی در جامعه‌شناسی ورزش، نتیجه می‌گیرد که ظرفیت تغییر و اتکا به نقش ارتباطات در ورزش می‌تواند منجر به دیدگاه پایداری، نوآوری و روابط هنجاری برای توسعه و سازش در ورزش گردد (۲۲). در مطالعه‌ای، با بیان این‌که آنومی در محل کار نوعی از ناهنجاری‌های اجتماعی است که با فعالیت‌های حرفه‌ای در ارتباط است و کارمندان را در معرض وسوسه‌های مکرر قرار می‌دهد. در چنین شرایطی، آن‌ها توجیهات معتبری را ارائه

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 موردتوجه بوده است و کمتر الگویی می‌توان یافت که در مدیریت ورزشی و حتی روانشناسی ارائه شده باشد و دیگری عدم توجه مطالعات انجام شده به وجود هنجارها و رعایت آن در سازمان‌های ورزشی است که عاملی جهت هم‌نواپی، نظم، یکپارچگی، وحدت رویه و انسجام در این سازمان‌ها می‌تواند باشد و عدم رعایت آن‌ها ازجمله 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 بی‌اثر 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

که اختلال و از هم گسیختگی، به جای مقررات‌زدایی، رشته‌های مشترکی هستند که در هر کدام بافته می‌شوند. با اقتباس از این بینش، یک مفهوم‌سازی نظری جدید برای آنومی ارائه می‌شود که آن را به عنوان (الف) یک نیروی روان‌شناختی اجتماعی که در هر دو سطح فردی یا «مزو»/شرکتی واقعیت اجتماعی عمل می‌کند تعریف می‌کند که از (ج) اختلالات مزمن یا حاد که به نوبه خود باعث ایجاد (د) فشارهای متلاشی‌کننده واقعی یا خیالی می‌شود. 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 عمیق‌تری 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 گرمی 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. باتوجه‌به 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). محققان بر این باورند که در درون سازمان عوامل برآمده از

خبرگان دانشگاهی استفاده شد. روش تحقیق مطالعه حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات 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 داده‌ها با استفاده از استراتژی کیفی مانند مصاحبه گردآوری شدند. بعد از این مرحله، با استفاده از داده‌های مرحله اول و مبانی نظری پرسشنامه ای برای گردآوری داده‌های 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 مبانی نظری پژوهش وجود دارد، از روش تحلیل محتوای قیاسی استفاده شد. در مرحله کمی هم با توجه به وجود الگوهای موجود در حوزه‌های دیگر، یافته‌های 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 کتابخانه‌ای 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

این پژوهش توجه به دیدگاه محققان مختلف که آنومی را محصول بروز تغییرات سریع در جامعه می‌بیند و همچنین دیدگاه منتقدین که به جای 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 هم‌نویسی، 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 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؟

### 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

فرمول کوکران انجام می‌گردد. 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 به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

### تحلیل آماری

تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی به روش تحلیل محتوای کیفی و در مرحله کمی هم با استفاده از معادلات ساختاری به برازش مدل مفهومی اقدام شد. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. شایان ذکر است که در راستای تحلیل و تفسیر داده‌ها در این پژوهش، از نرم افزار ماکس ای.کی.دا برای طبقه‌بندی داده‌ها استفاده شد. بنابراین ابتدا متن هر مصاحبه بررسی شده و با توجه به جملات و نکات کلیدی در مصاحبه برچسب‌های 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.

### یافته‌ها

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

مرحله اول: کدگذاری باز مصاحبه در جدول فوق مشخصات بخش تحلیل کیفی مصاحبه‌های پژوهش‌شان داده‌شده است و در این پژوهش مصاحبه‌های صورت گرفته تحلیل شد که از این تحلیل ۱۸۷ کد باز استخراج شده است. کدهای باز در کنار هم قرار گرفتند و دسته‌بندی 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 هسته‌ای (نهایی) استخراج شدند که شامل ۶ کد بودند. در جدول ۲ یک نمونه از مصاحبه‌ها آورده شده است.

ساختمند است. مصاحبه در مطالعات کیفی یکی از رایج‌ترین روش‌های جمع‌آوری اطلاعات است و موقعیتی را فراهم می‌آورد تا شرکت‌کننده دیدگاه خود را آن‌طور که تجربه کرده با استفاده از زبان و لغات خاص خود تشریح کنند. هدف از این نوع مصاحبه، استخراج پاسخ‌های شرکت‌کنندگان از عمق موضوع است. از این رو باید مصاحبه عمیق و نیمه ساختمند باشد تا پژوهشگر بتواند به همگی زوایای پدیده موردنظر پی ببرد. مصاحبه با شرکت‌کنندگان به‌گونه‌ای است که مصاحبه‌شونده بایستی با اهداف پژوهش، چگونگی انجام آن و یادداشت برداری یا ضبط مصاحبه‌ها اطلاع کامل داشته باشد و تمامی شرکت‌کنندگان زمانی در پژوهش شرکت می‌کنند که رضایت کامل خود را اعلام کرده باشند. طول مدت مصاحبه با توجه به این‌که به انجام وظایف خبرگان خللی وارد نیارد متغیر خواهد بود و به صورت فردی و با تعیین وقت قبلی انجام می‌پذیرد. اطلاعات مصاحبه‌های انجام شده بدون تعصب و پیش‌فرض‌های پژوهشگر طبقه‌بندی می‌گردد و ملاک اتمام اشباع نظری است. در این پژوهش صحت و اعتماد پذیری، انتقال‌پذیری و برخی ملاک‌های دیگر موردتوجه قرار گرفت. به عبارتی در این پژوهش ملاک‌های پژوهش کیفی که مشابه ملاک‌های پژوهش کمی اما متناسب با پژوهش‌های کیفی است، مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله کیفی هم‌الگوی تدوین شده در مرحله کیفی به صورت پرسشنامه در اختیار نمونه آماری قرار داده می‌شود و بعد از جمع‌آوری داده‌ها نسبت به روایی و پایایی پرسشنامه و تأیید مدل ساختاری اقدام شد. ابزار گردآوری داده‌های کمی برای پژوهش حاضر، پرسش‌نامه محقق ساخته بود که بر اساس چهار چوب نظری پژوهش‌های گذشته و مصاحبه انجام شده تدوین شد.

**جامعه و نمونه آماری:** جامعه آماری پژوهش حاضر در مرحله کیفی خبرگان مدیریت سازمانی و ورزش می‌باشند که تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه‌ها ادامه دارد. در مرحله کمی هم شامل مدیران و کارشناسان ارشد ادارات کل ورزش و جوانان ایران است که نمونه‌گیری هم بر اساس



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 استعداد های 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 سازمان‌های 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 علی‌نهادی ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران کدام است؟ مطابق با جدول ۴ (پیوست در فایل ضمیمه) عوامل علی‌نهادی 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، بی‌عدالتی و عدم شایسته‌سالاری؛ 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 علی‌مدیریتی ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران کدام است؟ مطابق با جدول ۵ (پیوست در فایل ضمیمه) عوامل علی‌مدیریتی 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	

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

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

جدول ۵- شناسایی آنومی سازمانی (کد مفهومی)

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

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

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. به‌طور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش در

جدول ۶- مشخصه های تکوینی برازندگی مدل

مشخصه	برآورد
مجذور کای (X <sup>2</sup> ) / 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

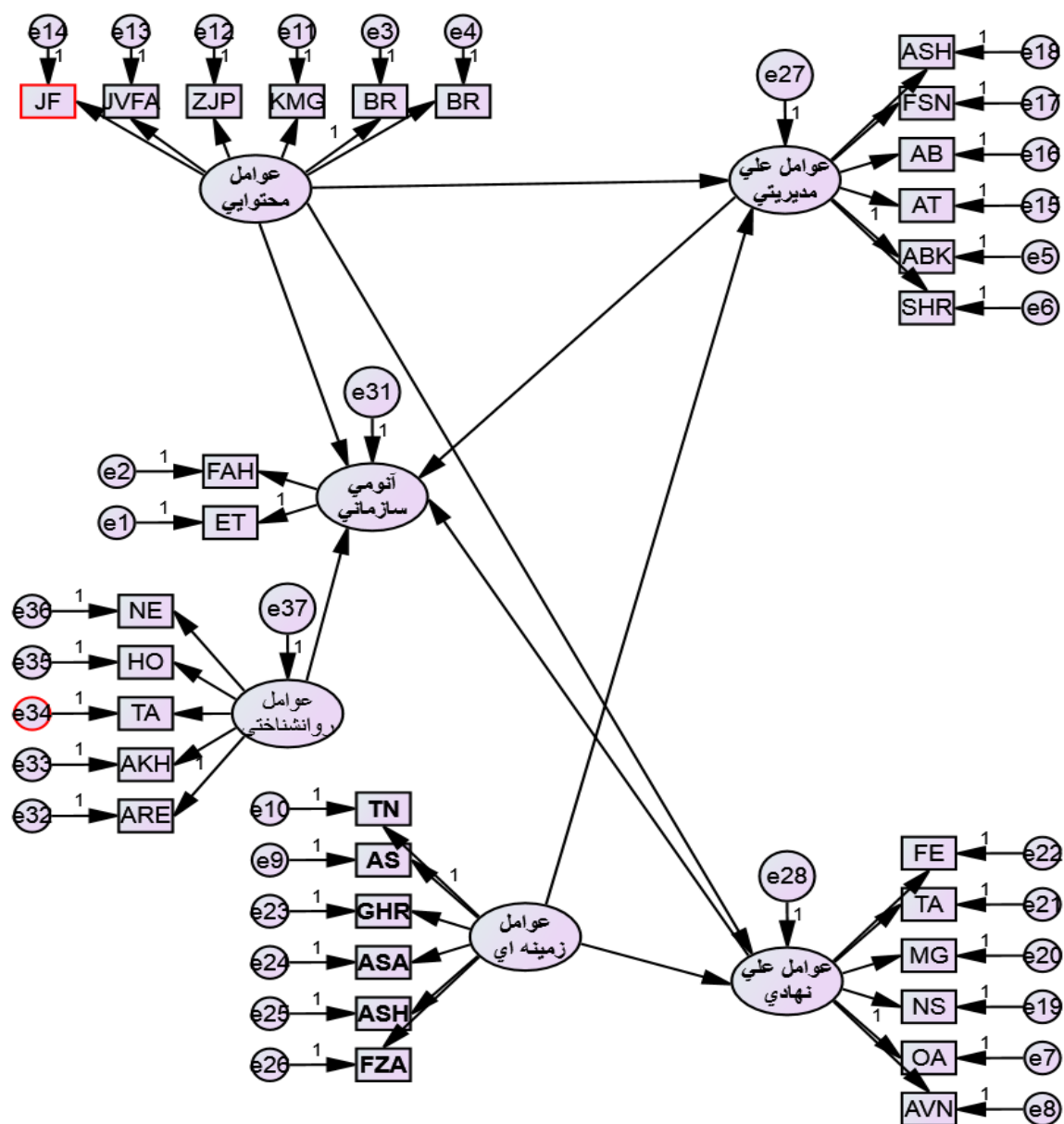
در جدول ۷ نتایج مربوط به تحلیل مسیر الگوی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان ایران آورده شده است.

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

مسیر	رگرسیون استاندارد ( $\beta$ )	تی (C.ت.)	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

عوامل روانشناختی بر آنومی سازمانی ( $\beta=۰/۶۷$ ) ،  $p=۰/۰۰۱$  معنی دار بود، ولی اثر عوامل علی - نهادی بر آنومی سازمانی ( $\beta=۰/۲۸$  ،  $p=۰/۱۶$ ) معنی دار نبود. در مدل (۱) مدل برازش شده ارتباط بین عوامل آنومی سازمانی آورده شده است.

براساس نتایج ارائه شده در نتایج جدول ۷ 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 ( $\beta=۰/۴۶$  ،  $p=۰/۰۰۱$ )، 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 ( $\beta=۰/۶۷$  ،  $p=۰/۰۰۱$ )،



مدل ۱- مدل برازش شده ارتباط بین عوامل آنومی سازمانی

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. مانسفیلد و همکاران (۲۷) در پژوهشی تبعیض در سازمان را بصورت کلی در قالب آنومی سازمانی مطرح نمود. 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 وظیفه‌ای؛ 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 پایه‌ای (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 آشفته و آشوبناکی محیط ساختار و محیط، عدم وجود اعتماد و عدالت را به عنوان عوامل بسترساز و تضعیف‌کننده

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. 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 (۱۷) که تاکید شدید و غیرمنطقی در دستیابی به هدف توسط سازمان‌ها را به عنوان عامل آنومی سازمانی اشاره کرد؛ که این پژوهش در نوع خود خاص و جالب توجه بود؛ اما مغایرت زیادی با پژوهش حاضر دارد. تیساهورادو و همکاران 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. سیپنیواسکا و همکاران (۲۳) در بین پژوهش‌های خارجی از جمله مواردی است که با سوال حاضر همخوانی زیادی دارد وی مطابق با یافته‌های این پژوهش به ناهنجاری‌های اجتماعی و فعالیت‌های ارتباطی بین کارمندان، فرهنگ سازمانی به عنوان عوامل ایجاد کننده آنومی اشاره نموده است. در خصوص عوامل علی نهادی 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

کنش متقابل میان کارکنان اند؛ پس پیروی از این هنجارها و الگوهای سازمانی موجب تعادل و نظم در سازمان می‌شود. در پژوهشی موسوی و همکاران (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 موسوی و همکاران (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 ابعاد و تعارض هنجارها (ابهام در هنجارها، ابهام هنجاری و عدم وجود ارزش‌های روشن، تعارض ساحت فردی و جمعی،

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 افرادی که در سازمان از دیگران و حتی از خود بریده و گسسته شده، فضای لازم را برای سازمان بی‌هنجار فراهم می‌آورند. به عبارتی، از آنجاکه سازمان‌ها بر اساس نظم و به‌واسطه هنجارهای خود اداره می‌شوند و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کننده رفتار در

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 آنها آنومی و بی نظمی سازمانی آنها 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 توجه به عوامل علی - مدیریتی در بهبود آنومی سازمانی

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 موسوی و همکاران (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 مظلومی و همکاران (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 همچنین 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 گذاری 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. اسچوری و کاد (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 اسچوری و کاد (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 به جز در یک مسیر در سایر مسیرها پذیرفته شد. انجام



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 نهادهایی که معمولا می توان با افزایش آگاهی متولیان آنها

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 (۲۲). 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 پیشنهاد می شود. نگرش های منفی به شغل را در بین

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:

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

<sup>۲</sup> 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 در حال حاضر وضعیتی مزمن دارد و آن جهان صنعت و تجارت است.

<sup>3</sup> Shine

(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 ناچاراً 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-

## References

1. Tanrizi M, Moeidefar A, Golabi S. Examining social trust with a generational view of society. *Applied Sociology*. 2011;22(1):41–70. In Persian [20.1001.1.26767368.2023.5.17.3.7](https://doi.org/10.1001.1.26767368.2023.5.17.3.7)
2. Liqun Cao, Ruohui Zhao LR. Anomie. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*. 2010;54(4):625–39. <http://dx.doi.org/10.1177/0306624x09334218>
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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.transproceed.2013.02.100>
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*. 2019; 38(3):406–32. <https://doi.org/10.1080/07418825.2019.1590621>
6. Nayebi H, Moeidfar S, Serajzadeh H, Faizi I. Anomie Theory of Durkheim and Merton, similarities, Differences and Methods of Measurement. *Social Welfare Quarterly*. 2017;17(66):9–52. In Persian
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. In Persian
9. Nilton F, Luis F; de Oliveira F, Antônio MF. Empirical Evidence of an Organizational Anomie the measure in Brazilian Workers. *REVISTA DE PSICOLOGIA Vol 18 N°1 Enero-Julio 2016 ISSN 1990-6757 Impreso, 2411-0167 En Linea Trujillo - PERÚ*. 2016; <http://dx.doi.org/10.18050/revpsi.v18n1a4.2016>
10. Tayo GS. A Study of Organizational Anomie 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 [20.1001.1.23221518.1397.7.4.9.9](https://doi.org/10.1001.1.23221518.1397.7.4.9.9)
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 [20.1001.1.2322522.1395.4.0.7.2](https://doi.org/10.1001.1.2322522.1395.4.0.7.2)
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. 2018. In Persian
17. Tsahuridu E. Editor an exploration of factors affecting anomia at work. In: 6th Critical Management Studies Conference; University of Warwick, UK. 2009. [10.1007/s10551-010-0655-2](https://doi.org/10.1007/s10551-010-0655-2)
18. Johnson P, Duberley J. Anomie and culture management: reappraising Durkheim Organization. *Journals Permissions*. 2010;18(4):563–84. <https://doi.org/10.1177/1350508410392435>
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. 2007. In Persian
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, 359–360. <http://dx.doi.org/10.1037/e469432008-179>
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. <http://dx.doi.org/10.1177/1012690218784295>
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. <http://dx.doi.org/10.1177/1012690214566645>
26. Chalip L. Toward a Distinctive Sport Management Discipline. *Journal of Sport Management*. 2006;20(1):1–21. <http://dx.doi.org/10.1123/jsm.20.1.1>
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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.212>
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. <http://dx.doi.org/10.1080/16184740903331895>
31. Johnson, B., & Onwuegbuzie A. Mixed Methods research: A research paradigm whose time has come. *Journal of Educational Researcher*. 2004;33(7):14–26. <http://dx.doi.org/10.3102/0013189x033007014>
32. Creswell, J., & Plano Clark V. Designing and conducting mixed methods research. Thousand Oaks, CA: Sage. 2007; <http://dx.doi.org/10.1177/1094428108318066>
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. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888499026003002>
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