

آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار:

تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر آنومی سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان لرستان بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است که در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع علی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش تعداد ۱۳۵۰ نفر از کارکنان ادارات کل ستادی استان لرستان مستقر در شهر خرم‌آباد بودند که نمونه‌ای به تعداد ۳۰۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای از میان آنها انتخاب شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های آنومی سازمانی ذوقبی و اسپینو (۲۰۰۷)، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و رفتارهای انحرافی در محل کار بنت و رابینسون (۲۰۰۰) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به تأیید رسید. در این پژوهش برای تحلیل داده‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد آنومی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار و اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد. سرمایه اجتماعی نیز اثر منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار دارد. همچنین آنومی سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان بوده است.

کلید واژگان

آنومی سازمانی، سرمایه اجتماعی، رفتارهای انحرافی، سازمان‌های دولتی

مقدمه

امروزه یکی از راهکارهای اصلی به منظور ارتقاء بهره‌وری و کارایی در سازمان توجه به نیروی انسانی است (موسوی و همکاران، ۱۴۰۲). در واقع وجود نیروی انسانی سالم، توانمند و متعهد، یکی از شاخص‌های مهم موفقیت سازمان‌هاست (فتحی چگنی، ۱۴۰۱)؛ اما در این میان، مسئله‌ای که به یک چالش اساسی برای سازمان‌ها بدل شده است، پدیده رفتارهای انحرافی کارکنان در

محل کار است. این رفتارها به مجموعه رفتارهایی اطلاق می‌شوند که طی آن فرد یا گروه، قواعد، سیاست‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای سازمان محل کار خود را به طور عمدی نقض می‌کند و یا زیر پا می‌گذارد (Robinson & Bennett, 1995). طی سال‌های اخیر این گونه رفتارها افزایش یافته و هر ساله هزینه‌های هنگفتی را برای سازمان‌ها به بار آورده‌اند. این رفتارهای انحرافی علاوه بر هزینه‌های اقتصادی، هزینه‌های غیرمستقیمی نظیر آسیب رساندن به شهرت سازمان، افزایش نرخ ترک خدمت و کاهش انگیزه و تعهد کارکنان را نیز در پی داشته‌اند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). از اینرو برای جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها و کاهش آثار منفی ناشی از آن، شناخت عواملی که موجب این پدیده می‌شوند ضروری می‌باشد. برای علل رفتارهای انحرافی، عوامل متعددی بیان شده که آنومی سازمانی^۲ یکی از آنهاست (امرابی و همکاران، ۱۴۰۱). آنومی سازمانی یکی از مباحث مهم در حوزه سازمان و مدیریت منابع انسانی است که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از اندیشمندان را به خود جلب کرده است. آنومی سازمانی وضعیتی است که در آن سازمان‌ها گرفتار هرچ و مرج، بی‌نظمی، بی‌هنجاری و آشفتگی می‌شوند (Abrutyn, 2019). در چنین وضعیتی کارکنان فقط تمایلات خود را در نظر می‌گیرند و مسئولیت‌پذیری آنها در قبال دیگران کاهش می‌یابد و نسبت به اخلاقیات و هنجار جمعی سازمان بی‌تفاوت می‌شوند (بیاتی و همکاران، ۱۴۰۱). در بستر آنومی در سازمان عملکرد منفی و پدیده‌های سازمانی منفی دیگری نیز، ایجاد و تقویت می‌شوند که می‌توان به کاهش سرمایه اجتماعی^۳ در سازمان اشاره کرد. سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (احسانی و همکاران، ۱۳۹۹). سرمایه اجتماعی همچون شریانی است که اعتماد شبکه اجتماعی را به درون سازمان انتقال می‌دهد، و از این طریق سبب تحقق اهداف سازمان و خلق مزیت رقابتی و بقای آن می‌شود (Danchev, 2016). مفهوم سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهند و آنها را در جهت دستیابی به هدف ارزشمند هدایت می‌کند (صبح و بهشتی فر، ۱۳۹۵). از طرفی سازمان‌های دولتی ابزارهای حاکمیتی در اجرای منویات حکومتی و خدمت‌رسانی به آحاد جامعه هستند و بر اساس گزارش بانک جهانی در فرایند توسعه اجتماعی و اقتصادی جوامع نقش محوری

¹ Employees' Deviant Workplace Behaviors

² Organizational Anomie

³ Social Capital

دارند، و نه تنها به عنوان فراهم کننده مستقیم رشد، بلکه به عنوان یک شریک، عامل تسریع و تسهیل در روند توسعه نیز محسوب می‌شوند. در واقع سازمان‌های دولتی در ایران، نبض اقتصادی کشور را در اختیار دارند و بخش جالب توجهی از بودجه سالیانه کشور را استفاده می‌کنند (تیموری و همکاران، ۱۴۰۰)؛ بنابراین لزوم توجه به امر پژوهش در فرایندهای مختلف آن، به ویژه در خصوص مؤلفه‌های مرتبط با بهبود رفتار و نگرش‌های کارکنان همچون رفتارهای انحرافی در محل کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها و نهادهای دولتی با توجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است بحران‌های جدی برای این سازمان‌ها ایجاد کند. بر اساس مطالعات صورت گرفته به صورت میانگین ۷ درصد درآمد سازمان‌های دولتی با رفتارهای انحرافی کارمندان از دست می‌رود. با توجه به اینکه این نوع از رفتارهای کارکنان می‌تواند منجر به خسارت‌های مالی و گاهی جانی به خود شخص، همکارانش، سازمان و در نهایت جامعه شود و رسیدن به اصلی‌ترین هدف سازمان، یعنی بهره‌وری مطلوب و افزایش تولید را مختل سازد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹)؛ لذا آگاهی از این گونه رفتارها و عوامل مرتبط با آن همچون آنومی سازمانی و سرمایه اجتماعی، امری مهم و ضروری می‌باشد، از اینرو هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر آنومی سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان لرستان می‌باشد. لذا سؤال اساسی پژوهش حاضر آن است که آیا آنومی سازمانی منجر به تشدید رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار می‌شود یا خیر؟ و اینکه آیا سرمایه اجتماعی در ارتباط بین متغیرهای آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار نقش میانجی ایفا می‌کند یا خیر؟

مبانی نظری

رفتارهای انحرافی در محل کار

رفتارهای انحرافی در محل کار رفتارهایی هستند که با هدف ایجاد مانع در خط مشی‌های جاری سازمان توسط افراد سازمان به صورت عامدانه انجام می‌گیرند. در واقع تعمدی در بنیاد این نوع رفتارها وجود دارد (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰). رفتارهای انحرافی رفتارهای ارادی‌اند که هنجارهای سازمانی را نقض و سلامت سازمان، کارکنان یا هر دو را تهدید می‌کنند (تیموری و همکاران، ۱۴۰۰). رفتارهای انحرافی از لحاظ طبقه‌بندی‌های کنونی از زمره رفتارهای منفی محسوب می‌شوند که مشخصه‌ها یا معیارهایی همچون تخطی از هنجارها و رسوم و قواعد مورد پذیرش سازمان را دارند (Christian & Ellis, 2014). و به صورت عمدی، ارادی و آگاهانه

انجام می‌گیرند (Shoss et al., 2016)؛ و در نهایت هدفمند و مبتنی بر تلافی‌جویی یا آسیب-رسانی به سازمان و افرادند و سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند (Christian & Ellis, 2014). به‌طور کلی رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که دارای سه ویژگی باشند: ۱- رفتارهایی که به صورت عمدی و آگاهانه صورت می‌پذیرند ۲- رفتارهایی که اصول، قواعد و هنجارهای سازمانی را نادیده گرفته و آنها را نقض می‌کنند ۳- رفتارهایی که سلامتی افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند و هزینه‌های آشکار و پنهان قابل توجهی را برای سازمان به بار می‌آورند و از این طریق عملکرد فردی و سازمانی را با خطر روبرو می‌سازند (Krischer et al., 2010; Christian & Ellis, 2014). این رفتارها همچنین شامل دو بعد می‌شوند: رفتارهای انحرافی معطوف به افراد (انحراف بین فردی) شامل رفتارهایی نظیر دزدی از همکاران یا مراجعان، انجام شوخی رکیک با همکاران، به خطر انداختن عمدی همکاران، افشای رازهای دیگران علی‌رغم میل باطنی آنها؛ و از نمونه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (انحراف سازمانی) می‌توان به دزدی اموال سازمان، تخریب اموال سازمان، نافرمانی از سرپرستان و مدیران، تأخیر و غیبت بدون هماهنگی و اطلاع قبلی، مصرف مواد در محیط کار اشاره کرد (قائدامینی‌هارونی و همکاران، ۱۴۰۱).

سرمایه اجتماعی

تحقق توسعه و بهبود عملکرد سازمان‌ها نیازمند یک سرمایه مهم به نام سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی با شاخص‌هایی همچون، اعتماد، آگاهی، مشارکت، شبکه‌سازی، هنجارمندی و ... سنجیده می‌شود. سرمایه اجتماعی بسترساز اصلی استفاده حداکثری از منابع فیزیکی و انسانی در سازمان است و بدون توجه به آن استفاده بهینه از دیگر سرمایه‌های سازمان صورت نخواهد پذیرفت (بابانژادبرسمانی و همکاران، ۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی مجموعه ارزش‌ها و منابع مشترک است که به افراد اجازه می‌دهد در یک گروه برای تحقق یک هدف مشترک کار کنند (Daniel et al., 2003). کلمن سرمایه اجتماعی را جنبه‌ای از ساختار اجتماعی می‌داند که کنش افراد درون ساختار را تسهیل می‌کند و در ذات ساختار روابط میان افراد مستتر است (ÁlvarezJordi & Romaní 2017). سرمایه اجتماعی مبین اثرگذاری نهادی روابط و همکاری‌های بین‌بخشی است که می‌تواند با توسعه همکاری‌ها و اشتراک اطلاعات رقابت‌ها را

¹ Interpersonal Deviance

² Organizational Deviance

³ Coleman

افزایش دهد، دستاوردها را بیشتر کند، و نقش شهرت و اعتماد متقابل در دستیابی به اهداف را تضمین کند (ذوالفقاری و عشایری، ۱۴۰۲). پژوهشگران حوزه سرمایه اجتماعی بر این باورند، که سرمایه اجتماعی از طریق برقراری ارتباط با دیگران ایجاد می‌شود و پیامد تعاملات و روابط اجتماعی است و سطح آن تابع کیفیت روابط، نگرش‌ها و نظام‌های بین افراد در گروه، سازمان و جامعه است (محترم و همکاران، ۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی همچون چسبی است که افراد را در سیستم‌های اجتماعی با هم نگه می‌دارد (Singh, 2018) و کارکنان را ترغیب می‌کند تا با تسهیم و مبادله دانش خود با دیگران دسترسی به اطلاعات و منابع و پیشنهادهای شغلی را که کلید موفقیت شغلی به‌شمار می‌آیند، فراهم کنند (Teng, 2018).

از دیدگاه سازمانی سرمایه اجتماعی شامل سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی می‌باشد: **بعد ساختاری!** این بعد از سرمایه اجتماعی روابط غیرشخصی میان افراد و واحدها را بیان می‌کند و شامل الگوهای میان‌شبکه‌ای و سیستم‌ها و ترکیب سازماندهی شبکه و تناسب سازمانی است.

بعد شناختی! این بعد اشاره به اعتقادات مشترک میان افراد دارد، اعتقاداتی که به افراد کمک می‌کند تا اهداف، نیازها و برنامه‌های مشترک خود را دنبال کنند.

بعد ارتباطی! این بعد نشان‌دهنده اهمیت روابط شخصی در سرمایه اجتماعی است. این بعد بر روابط خاصی از احترام و دوستی، که افراد در تعاملاتشان دارند، تمرکز دارد (Silkose, 2013).

آنومی سازمانی

آنومی در لغت به معنای بی‌نظمی، بی‌قانونی، بی‌اخلاقی و بی‌هنجاری در سازمان است و یکی از واژه‌های منفی در ادبیات رفتار سازمانی است. اصطلاح آنومی به یونان باستان برمی‌گردد اما در اواخر قرن نوزدهم توسط جامعه‌شناس فرانسوی دورکیم^۴ رواج پیدا کرد. از نظر ریشه‌شناسی از کلمه یونانی آنیموس^۵ گرفته شده است که به معنای بی‌قانونی است. فرهنگ لغت آن را چنین تعریف می‌کند "عدم وجود استانداردهای اخلاقی یا اجتماعی معمول در یک فرد یا گروه" (تاری و همکاران، ۱۴۰۱). آنومی در حوزه دانشی، متولد شده در جامعه‌شناسی است که آن را معادل ابهام، بی‌هنجاری و تعارض قلمداد می‌کنند (سفیدچیان و همکاران، ۱۳۹۶).

¹ Structural Dimension

² Cognitive Dimension

³ Relational Dimension

⁴ Durkheim

⁵ Animus

نخستین مطالعات در این حوزه در سال ۲۰۰۰ صورت گرفت جایی که هادسون^۱ سازمان‌هایی را که در رسیدن به مجموعه‌ای حداقلی از هنجارهای کاری مشترک شکست می‌خورند را سازمان-هایی آنومیک قلمداد می‌کند. در شرایط آنومیک سازمان دچار ضعف‌های گوناگون فرهنگی، عملگری و ساختاری است و فاقد الگوهای مناسب رفتاری و عملکردی برای کارکنان است (بیاتی و همکاران، ۱۴۰۱). وقتی که یک سازمان ارزش‌هایش را به‌طور شفاف بیان نمی‌کند، آنومیک می‌شود. در این حالت سازمان آنومیک بدین شکل تعریف می‌شود که، سازمان فاقد نشانه‌های حیات بوده، ضعف همبستگی در کلیت اجتماعی‌اش مشاهده می‌شود و به آسانی دستخوش بی‌اخلاقی می‌شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشینه پژوهش

امرای و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل جامعه‌شناختی پیشایندها و پسایندهای آنومی سازمانی (مورد مطالعه: بانک رفاه کارگران استان لرستان) نشان دادند که نارضایتی شغلی، عدم خلاقیت و نوآوری، کاهش عملکرد فردی و سازمانی، بیگانگی شغلی، فساد اداری، رفتارهای ضدشهروندی سازمانی، بروز رفتارهای انحرافی، تخلیه و کاهش سرمایه اجتماعی، کاهش وفاداری مشتریان، کاهش سودآوری و سهم بازار، عدم رقابت‌پذیری، تمایل به ترک خدمت، ارائه خدمات بی‌کیفیت، و تضاد و ابهام در اهداف و تعارض هنجارها مهم‌ترین پسایندهای آنومی سازمانی هستند.

بیاتی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان اثر شرایط آنومی بر رفتار ریاکارانه با نقش میانجی کم‌کاری و سایش اجتماعی منابع انسانی در سازمان ورزش و تفریحات شهرداری تهران نشان دادند که آنومی سازمانی اثر مستقیم و معناداری بر سایش اجتماعی، کم‌کاری کارکنان و ریاکاری سازمانی دارد. همچنین آنومی سازمانی از مسیر دو متغیر میانجی سایش اجتماعی و کم‌کاری بر ریاکاری سازمانی اثر غیرمستقیم و معناداری دارد.

قائدامینی‌هارونی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با توجه به نقش میانجی رهبری زهرآگین در استانداری اصفهان نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه معنادار منفی وجود دارد و بین رهبری زهرآگین با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه معنادار مثبت وجود دارد و

¹ Hadson

همچنین رهبری زهرآگین رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در استناداری اصفهان را تعدیل می‌کند.

احسانی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان مروری بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی و انومی سازمانی در صنعت بانکداری ایران نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و فرهنگی سازمانی ارتباط مستقیم و بین سرمایه اجتماعی و انومی رابطه معکوس وجود دارد.

فتح الهی و پورآقچان حسینی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر بدرفتاری سازمانی با توجه به نقش رهبری زهرآگین نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر بدرفتاری کارکنان تاثیر معکوس دارد و رهبری زهرآگین نیز رابطه بین سرمایه اجتماعی و بدرفتاری کارکنان را تعدیل می‌کند.

یکی از نتایج بدست آمده از پژوهش پاشا و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان رابطه رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضدتولید کارکنان این است که سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضدتولید کارکنان همبستگی منفی دارد.

چویی و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان اثر ادراک کارکنان از فعالیتهای مسؤلیت اجتماعی شرکت بر انحراف کارکنان: نقش میانجی انومی نشان دادند که نخست، ادراک کارکنان از فعالیتهای مسؤلیت اجتماعی شرکت تأثیر منفی بر انحراف کارکنان دارد. دوم، ادراک کارکنان از فعالیتهای مسؤلیت اجتماعی شرکت تأثیر منفی بر انومی دارد. سوم، انومی تأثیر مثبتی بر انحراف کارکنان دارد. چهارم، انومی به‌طور کامل رابطه بین ادراک کارکنان از فعالیتهای مسؤلیت اجتماعی شرکت و انحراف کارکنان را واسطه می‌کند.

ذوقبی^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان کارکنان انومیک و رفتار انحرافی در محل کار: یک مطالعه سازمانی نشان دادند که کارکنان با ناهنجاری بیشتر، رفتارهای انحرافی بیشتری از خود نشان می‌دهند.

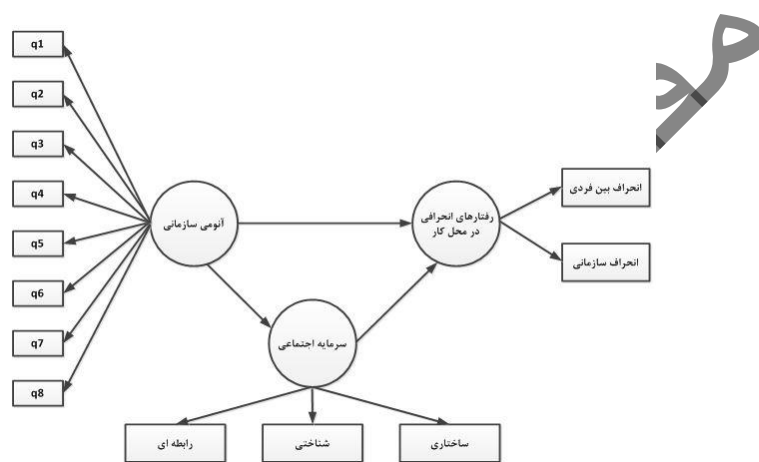
مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش

برای مشخص شدن فرضیه‌های پژوهش و بیان ارتباط متغیرها با یکدیگر، مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره یک، طراحی شده است. در این الگو، انومی سازمانی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است که از شاخص‌های

¹ Choi et al.

² Zoghbi

ذوقبی و اسپینو (۲۰۰۷) استفاده شده است. رفتارهای انحرافی کارکنان، به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است که دارای ابعاد انحراف بین فردی و انحراف سازمانی است که از ابعاد بنت و رابینسون (۲۰۰۰) استفاده شده است. سرمایه اجتماعی نیز به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است که دارای ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه-ای است که از ابعاد ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اول: آنومی سازمانی اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد.
 فرضیه دوم: آنومی سازمانی اثر منفی و معنادار بر سرمایه اجتماعی دارد.
 فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی اثر منفی و معنادار بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد.
 فرضیه چهارم: آنومی سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است که در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع علی قرار می‌گیرد و از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی (پرسشنامه) است. کلیه کارکنان ادارات ستادی استان لرستان، مستقر در شهر خرم‌آباد در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۱۳۵۰ نفر، جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل دادند. تعداد نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۰۰ نفر به دست آمد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. برای

سنجش رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار از پرسشنامه بنت و رابینسون (۲۰۰۰) که شامل ۲ بعد انحراف سازمانی (۱۲ گویه) و انحراف بین فردی (۷ گویه) می باشد، استفاده شده است. این پرسشنامه بر اساس لیکرت هفت درجه‌ای از ۱ (برای هرگز) تا ۷ (برای هر روز) تنظیم شده است. میزان پایایی این پرسشنامه توسط بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، ۰/۸۱ گزارش شده است، امین فر (۱۳۹) نیز در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۱ گزارش نموده، در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۰۶ بدست آمده که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشته است. گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از:

بعد انحراف سازمانی: ۱. بیرون بردن اموال محیط کار بدون کسب اجازه؛ ۲. خیال پردازی در محیط کار به جای کار کردن؛ ۳. دستکاری در رسیدها به منظور دریافت بازپرداخت بیشتر؛ ۴. استراحت در محیط کار بیش از آن چه معمول است؛ ۵. دیر آمدن به محل کار بدون کسب اجازه؛ ۶. آشغال ریختن در محیط کار؛ ۷. حرف شنوی نداشتن از رئیس خود؛ ۸. عمداً کمتر از حد توان خود کار کردن؛ ۹. درمیان گذاشتن اطلاعات محرمانه شرکت با افراد فاقد صلاحیت؛ ۱۰. مصرف مواد مخدر غیرقانونی و الکل به هنگام کار؛ ۱۱. جدی نبودن در انجام امور محوله؛ ۱۲. کش دادن کارها به منظور اتلاف وقت؛

بعد انحراف بین فردی: ۱. اظهار نظرهای قومی و منطقه‌ای نیشدار در محیط کار؛ ۲. گفتن حرف‌های ناروا و ناراحت کننده به دیگران در محل کار؛ ۳. ناسزا گفتن به دیگران در محل کار؛ ۴. تحقیر کردن دیگران در حضور جمع؛ ۵. شوخی‌های بی مورد با دیگران در محل کار؛ ۶. رفتار بی ادبانه با دیگران در محل کار؛ ۷. مسخره کردن دیگران در محل کار.

از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) به منظور سنجش سرمایه اجتماعی استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۳ بعد ساختاری (۶ گویه)، شناختی (۶ گویه) و رابطه‌ای (۵ گویه) است. پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (۱، کاملاً مخالفم؛ ۲، مخالفم؛ ۳، نظری ندارم؛ ۴، موافقم؛ ۵، کاملاً موافقم) تنظیم شده است. میزان پایایی این پرسشنامه توسط ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، ۰/۸۶ گزارش شده است، موسوی و همکاران (۱۴۰۲) نیز در پژوهش خود پایایی آن را، ۰/۸۵ گزارش نمودند، در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۴۲ بدست آمده که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشته است. گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از:

بعد ساختاری: ۱. کارکنان این شرکت اطلاعات، ایده‌ها و دیگر منابعشان را برای انجام وظایف با یکدیگر ترکیب می کنند؛ ۲. کارکنان به احساسات همدیگر احترام می نهند؛ ۳. سازمان برای کارکردهای گروه‌ها و تیم‌های کاری ارزش زیادی قائل است؛ ۴. سازمان برای عضویت افراد در گروه‌ها فرصت‌های زیادی فراهم می کند؛ ۵. کارکنان شرکت هنگام بروز مشکل به شیوه‌ای مفید

و سالم با یکدیگر بحث و گفتگو می‌کنند؛ ۶. کارکنان شرکت معمولا هنگام تصمیم‌گیری اطلاعات و نظرات خود را با یکدیگر مبادله می‌کنند.

بعد شناختی: ۱. در سازمان ما تمایل زیادی به راه‌حل‌های همکارانه وجود دارد؛ ۲. کارکنان این شرکت معمولا به همکاران خود کمک می‌کنند؛ ۳. روحیه گروهی و تیمی در میان کارکنان این شرکت وجود دارد؛ ۴. کارکنان این شرکت در امور مختلف مشارکت و همکاری می‌کنند؛ ۵. به‌طور کلی ارزش‌های کارکنان مشابهت و مطابقت زیادی با اهداف و ارزش‌های شرکت دارد؛ ۶. اهداف و ارزش‌های مشتری‌کی در بین کارکنان این شرکت وجود دارد.

بعد رابطه‌ای: ۱. کارکنان این شرکت به همدیگر اعتماد دارند؛ ۲. همکارانم در رفتار خود با من صادق و دستکار هستند؛ ۳. همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند؛ ۴. کارکنان همیشه یکدیگر را از امور مطلع می‌کنند؛ ۵. به‌طور کلی کارکنان این شرکت قابل اعتمادند.

برای سنجش آنومی سازمانی از پرسشنامه ذوقبی و اسپینو (۲۰۰۷) که شامل ۸ گویه می‌باشد، استفاده شده است. این پرسشنامه با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (۱)، کاملا مخالفم؛ ۲، مخالفم؛ ۳، نظری ندارم؛ ۴، موافقم؛ ۵، کاملا موافقم) تنظیم شده است. میزان پایایی این پرسشنامه توسط ذوقبی و اسپینو (۲۰۰۷)، ۰/۸۶ گزارش شده است، در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶۶ بدست آمده که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشته است. گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از:

۱. احساس می‌کنم به خوبی در سازمان جا افتاده‌ام (ادغام شده‌ام)؛ ۲. گاهی اوقات نمی‌دانم که من در سازمانی مانند این چه کار می‌کنم؛ ۳. در این سازمان باید برای امروز زندگی کرد، ترجیح می‌دهم به آینده فکر نکنم، چرا که آینده سازمان را مبهم می‌دانم؛ ۴. عملکردم آنچه سازمان می‌خواهد نشان دهد، به‌طور کلی افراد در آن بدتر می‌شوند؛ ۵. با شرایطی که در سازمان وجود دارد، اشتیاق داشتن برای آینده دشوار است؛ ۶. اکثر کارکنان سازمان، علاقه‌ای به دانستن مشکلات دیگران ندارند؛ ۷. در کارم نمی‌دانم، واقعا به چه کسی می‌توانم حقیقت را بگویم؛ ۸. گاهی اوقات واقعا نمی‌دانم سازمان از ما چه می‌خواهد.

روایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از روش روایی همگرا (آنومی سازمانی، ۰/۶۴۳، سرمایه اجتماعی، ۰/۶۹۴، رفتارهای انحرافی، ۰/۷۲۱) و روایی صوری (استفاده از نظر اساتید آشنا با موضوع) تایید گردیده است. همچنین در پژوهش حاضر روش‌های آماری استنباطی و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS به منظور بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل استفاده قرار گرفت. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنج‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به‌صورت هم‌زمان

فراهم می‌سازد. همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش‌بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه‌ها و یا شاخص‌ها در مدل وجود داشته باشد، می‌تواند به‌خوبی مدل را برازش کند. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی با توجه به شاخص‌های مختص به خود، ارزیابی می‌گردد. همچنین زمانی که داده‌ها نرمال نباشند، از این روش استفاده می‌شود.

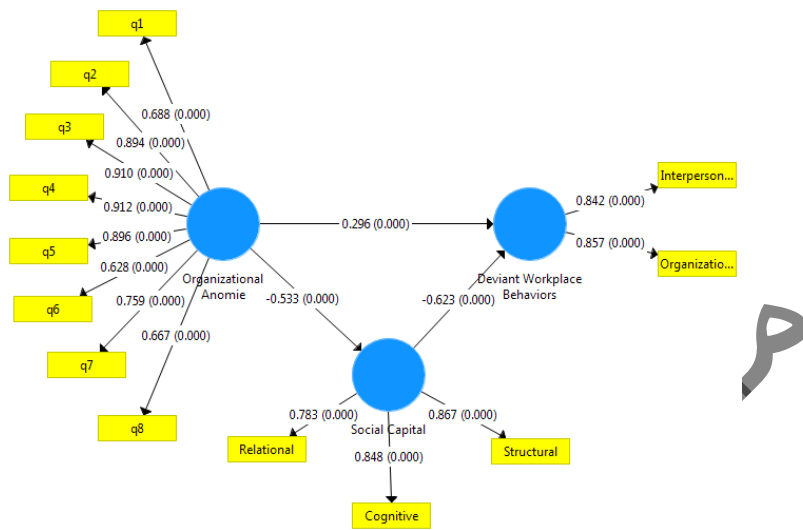
یافته‌های پژوهش

الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش پی‌ال‌اس، به منظور بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. برای برازش مدل اندازه‌گیری؛ ابتدا به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی (ضرایب بارهای عاملی، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۴، ضرایب آلفای کرونباخ، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۷ و پایایی ترکیبی، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۷) و روایی (روایی همگرا، حد قابل قبول، بیشتر از ۰/۵)، پرداخته می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). ابتدا بار عاملی سؤالات یا آیتم‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی سؤالات بیشتر از ۰/۴ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. سایر نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

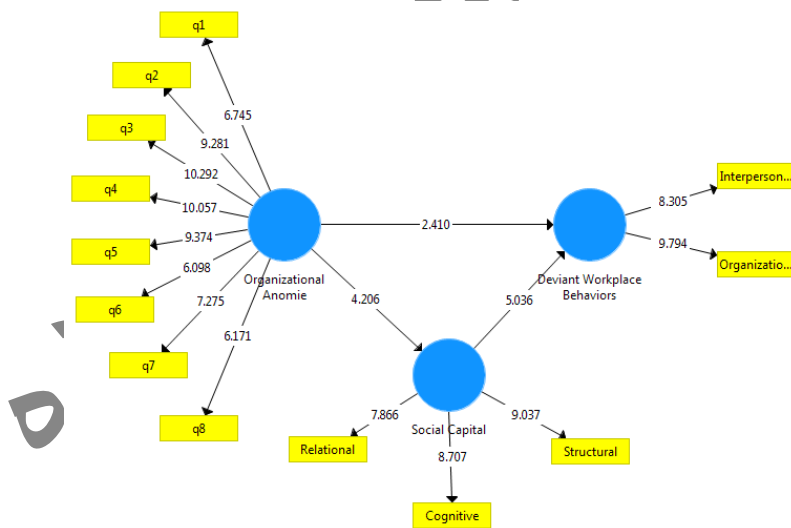
جدول ۱. روایی و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ ≥ 0.7	پایایی ترکیبی ≥ 0.7	میانگین واریانس استخراج شده ≥ 0.5
	Cronbach's alpha ≥ 0.7	Composite reliability ≥ 0.7	Average variance extracted ≥ 0.5
آنومی سازمانی	۰/۸۶۶	۰/۸۹۴	۰/۶۴۳
سرمایه اجتماعی	۰/۸۴۲	۰/۸۵۷	۰/۶۹۴
رفتارهای انحرافی	۰/۸۰۶	۰/۸۳۲	۰/۷۲۱

بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها



شکل ۲. مدل ترسیم شده همراه با ضرایب استاندارد و سطح معنی داری فرضیه‌ها



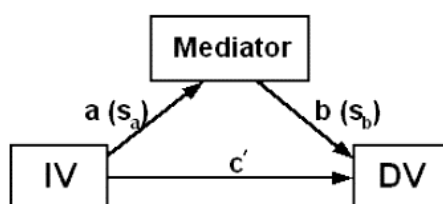
شکل ۳. مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره T

جدول ۲. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معنی داری فرضیه‌های پژوهش

رابطه	ضریب مسیر	آماره T	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
آنومی سازمانی ← رفتارهای انحرافی	۰/۲۹۶	۲/۴۱۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
آنومی سازمانی ← سرمایه اجتماعی	-۰/۵۳۳	۴/۲۰۶	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
سرمایه اجتماعی ← رفتارهای انحرافی	-۰/۶۲۳	۵/۰۳۶	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

اثر میانجی (آزمون سوبل)

یک متغیر، زمانی یک میانجی در نظر گرفته می‌شود که تا حدی تاثیر متغیر مستقل (IV) بر متغیر وابسته (DV) را تحت تاثیر قرار دهد. به طور کلی، میانجیگری زمانی رخ می‌دهد که (۱) IV به طور قابل توجهی بر میانجی تاثیر گذارد، (۲) IV در صورت عدم حضور میانجی به طور قابل توجهی بر DV تاثیر گذارد، (۳) میانجی اثر منحصر به فرد قابل توجهی بر DV دارد.



شکل ۴: اثر میانجی

برای بررسی میانجی بودن سرمایه اجتماعی میان متغیر آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان از آزمون سوبل^۱ استفاده می‌کنیم. در آزمون سوبل، با تخمین خطای معیار ab و p -value و برآورد فاصله ab می‌توان اثر غیر مستقیم را فقط با یک آزمون بررسی کرد. بنابراین فرض صفر اثر غیر مستقیم توسط ab به طور قابل توجهی متفاوت از صفر است. از اینرو در ابتدا ما نیاز به خطای معیار ab داریم. سه روش برای محاسبه خطای معیار ab وجود دارد که در عمل نتایج استفاده از همه این روش‌ها مشابه است (Hayes & Scharkow, 2013).

$$\text{Sobel} = \text{SQRT} (b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2)$$

¹ Sobel test

$$\text{Aroian} = \text{SQRT} (b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2 + sa^2 * sb^2)$$

$$\text{Goodman} = \text{SQRT} (b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2 - sa^2 * sb^2)$$

پس از برآورد خطای معیار اثر غیر مستقیم، فرضیه اثر غیر مستقیم می تواند بوسیله آن تست شود. ($H_0: ab=0$)

Sobel test equation

$$z\text{-value} = a * b / \text{SQRT} (b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2)$$

Aroian test equation

$$z\text{-value} = a * b / \text{SQRT} (b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2 + sa^2 * sb^2)$$

Goodman test equation

$$z\text{-value} = a * b / \text{SQRT} (b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2 - sa^2 * sb^2)$$

با استفاده از جدول توزیع نرمال برای فاصله اطمینان ۹۵ درصد $Z_{95\%}=1.96$ فرض صفر بررسی می شود.

با استفاده از خطای معیار و ضریب مسیر ، مقدار p-value با استفاده از هر سه روش محاسبه گردید که در هر سه مورد کوچکتر از 0/05 می باشد، پس فرض صفر رد شده و نقش میانجی سرمایه اجتماعی میان متغیر آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان تایید می شود.

$$a = -0.533 \quad b = -0.623 \quad sa = .021 \quad sb = .015$$

$$\text{Sobel test} \longrightarrow p\text{-value} = 0/0000$$

$$\text{Aroian test} \longrightarrow p\text{-value} = 0/0000$$

$$\text{Goodman} \longrightarrow p\text{-value} = 0/0000$$

برازش کلی مدل

به منظور بررسی برازش کلی مدل از شاخص GOF در مدل PLS استفاده می شود. مقدار این شاخص بین صفر تا یک بوده و هر چه مقادیر به عدد یک نزدیک تر باشند، نشان از کیفیت خوب مدل می باشد. شاخص GOF به بررسی توانایی پیش بینی کلی مدل می پردازد و حاکی از آن است که مدل تا چه حدی در پیش بینی متغیرهای مکنون درون زا موفق عمل کرده است.

از معیار GOF برای بررسی برازش کلی استفاده می شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0.36$ برای سنجش اعتبار مدل های PLS به کار می رود (Wetzels et al., 2009).

در جدول زیر نتایج برازش کلی مدل نشان داده شده است. فرمول محاسبه این شاخص به صورت زیر می باشد:

$$GOF = \sqrt{\text{Avg (Gommunalities)} \times \text{Avg (R}^2\text{)}}$$

از آنجاییکه میزان محاسبه شده شاخص GOF برابر با ۰/۶۱۴ می باشد بنابراین مدل از برازش خوبی برخوردار است. علاوه بر این با توجه به جدول بالا ضرایب R² معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می شوند. مقادیر ضرایب R² نیز که مربوط به متغیرهای پنهان درون زای مدل است نیز از مطلوبیت خوبی برخوردار است.

جدول ۳. شاخص های کلی برازش مدل

R ²	مقادیر اشتراکی	منغیر پنهان
۰/۵۰۶	۰/۶۴۳	آنومی سازمانی
۰/۵۹۵	۰/۶۹۴	سرمایه اجتماعی
-	۰/۷۲۱	رفتارهای انحرافی
۰/۵۵۰	۰/۶۸۶	میانگین
	۰/۶۱۴	Gof

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر آنومی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محل کار با نقش میانجی سرمایه اجتماعی پرداخته است. برای این منظور چهار فرضیه مطرح شد که پس از تجزیه و تحلیل داده های آماری هر چهار فرضیه مورد تایید قرار گرفتند.

فرضیه نخست بدین صورت تدوین شد که آنومی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار دارد. نتایجی که از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش بدست آمد، این فرضیه را تایید می کند. در تبیین این فرضیه می توان گفت سازمان ها بر اساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می شوند، که این هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین کننده نوع رفتارهای افراد می باشند، وجود هنجارهای مثبت و رعایت آن در سازمان باعث ایجاد هم نوایی، نظم، یکپارچگی و بروز رفتارهای شهروندی در سازمان می شود، درحالی که در شرایط آنومیک، به

دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها و تعارض میان آنها، عدم التزام به قواعد اخلاقی در سازمان پدید می‌آید و افراد خود را نسبت به سازمان متعهد نمی‌دانند، در این شرایط کارکنان اهداف فردی خود را نسبت به اهداف سازمان در اولویت قرار می‌دهند، در واقع در وضعیت بی‌هنجاری، ارزش‌های افراد در تضاد با ارزش‌های سازمان قرار می‌گیرد و به این ترتیب بستر بروز رفتارهای نامطلوب در سازمان ایجاد می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های صورت گرفته توسط امرایی و همکاران (۱۴۰۱)، بیاتی و همکاران (۱۴۰۱) و چویی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

فرضیه دوم بدین صورت تدوین شد که آنومی سازمانی اثر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی در سازمان دارد. نتایجی که از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش بدست آمد، این فرضیه را تایید می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت وجود هنجارها و رعایت آنها در سازمان باعث ایجاد وحدت رویه، تقویت انسجام و همدلی بین افراد می‌شود و برعکس رعایت نکردن آنها موجب از هم‌پاشیدگی و گسیختگی و هرج و مرج در سازمان می‌شود. در شرایط آنومیک ارزش‌ها و هنجارهای مشترک بین افراد یک سازمان از هم پاشیده شده یا به صورت کامل از بین می‌رود. در این شرایط منافع جمعی فدای منافع فردی شده و ارزش‌ها و معیارهایی که زمانی روابط میان افراد را تنظیم می‌کردند، اعتبار و مشروعیت خود را از دست می‌دهند، در واقع در حالت آنومی افراد تمایل دارند طبق هنجارهای خود عمل کنند و به هنجارهای اجتماعی در سازمان اعتماد ندارند که این مسئله باعث کاهش احترام و اعتماد متقابل در سازمان می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های صورت گرفته توسط امرایی و همکاران (۱۴۰۱) و احسانی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد.

فرضیه سوم بدین صورت تدوین شد که سرمایه اجتماعی اثر منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار دارد. نتایجی که از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش بدست آمد، این فرضیه را تایید می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان باعث ترویج یادگیری درون‌سازمانی و احساس اعتماد میان کارکنان می‌شود و نقش مهمی در ایجاد انگیزه در کارکنان و بالا بردن مشارکت آنها در سازمان دارد، سرمایه اجتماعی با ایجاد یک محیط کار حمایتی و روابط اجتماعی مثبت مانع از ایجاد جوی در سازمان می‌شود که در آن کارکنان پیوندهای ذهنی خود را با کار قطع می‌کنند، به عبارتی وجود سرمایه اجتماعی به معنای وجود ارزش‌های مشترک میان افراد سازمان، همکاری، تبادل تجربه، روابط صادقانه و مبتنی بر اعتماد و احترام و تعهد و پیوندهای درون‌گروهی و برون‌گروهی است، که باعث ارتقاء

عملکرد افراد و کاهش رفتارهای انحرافی می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های صورت گرفته توسط قائدامینی‌هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، فتح‌الهی و پورآقاجان‌حسینی (۱۳۹۶) و پاشا و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

و در آخر، فرضیه چهارم پژوهش، بدین صورت تدوین شد که آنومی سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی، اثر مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار دارد. نتایجی که از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش بدست آمد، این فرضیه را تایید می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که وجود شرایط آنومیک در سازمان باعث شکل‌گیری، ارزش‌ها و رویه‌های داخلی نامناسب و افزایش سردرگمی و عدم اطمینان در سازمان می‌شود. در واقع شرایط آنومیک سبب می‌شود که حسن نیت افراد نسبت به همدیگر از بین رفته و اعتماد بین آنها، که مهمترین عنصر سرمایه اجتماعی است، کاهش یابد، با کاهش روابط بین‌فردی و بین‌گروهی و کاهش تعهد افراد نسبت به سایر کارکنان و سازمان، روحیه همکاری و تعاون و تعامل به حداقل می‌رسد و ارزش‌ها و هنجارهای موجود در سازمان قدرت هماهنگی و انسجام خود را بر رفتارهای کارکنان از دست می‌دهند، که این وضعیت باعث بی‌اعتنایی کارکنان به ارزش‌ها و هنجارهای سازمان و در نتیجه بروز رفتارهای خودخواهانه و انحرافی در محل کار می‌شود.

در نهایت به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود برای جلوگیری از بروز آنومی در سازمان در همان بدو استخدام به تناسب بین ارزش‌ها و هنجارهای سازمان با ارزش‌ها و هنجارهای مورد قبول افراد توجه ویژه‌ای شود. پیشنهاد می‌شود که با توضیح واضح اهداف سازمانی و ارائه رهنمودهایی در مورد چگونگی دستیابی به این اهداف و همچنین ارائه اطلاعات لازم در خصوص رفتار مناسب در محل کار از بروز بی‌نظمی و ناهنجاری در سازمان جلوگیری کنند. پیشنهاد می‌شود که با طراحی سیستمی، رعایت هنجارها و ارزش‌های سازمانی توسط افراد مورد ارزیابی قرار گیرند. پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی نقش مهمی در بازدارندگی رفتارهای انحرافی دارد با تقویت جو مودت و دوستی، پیوندهای اجتماعی در سازمان و بالا بردن سطح اعتماد و احترام بین اعضای سازمان، از بروز رفتارهای انحرافی جلوگیری شود. پیشنهاد می‌شود که روحیه کار تیمی در افراد را تقویت کنند تا نسبت به یکدیگر و سازمان احساس تعلق و مسئولیت بیشتری داشته باشند. پیشنهاد می‌شود با بکارگیری منشورهای رفتاری جمعی در بستر شبکه اجتماعی سازمانی و همچنین تدوین برنامه‌های ویژه‌ای توسط واحد مدیریت منابع انسانی سازمان، بر فرآیند هنجارپذیری و اجتماعی شدن کارکنان به‌ویژه کارکنان جوان تاکید شود. از آنجاییکه اگر روابط و وظایف سازمانی به‌خوبی تعریف شده باشند امکان سوءظن به

کمترین حد خود خواهد رسید، بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود، منشور اخلاقی مناسبی را در سازمان به کار گیرند و افراد را ملزم به رعایت آن کنند.

پیشنهاد می‌شود پژوهشگران دیگر به بررسی رابطه آنومی سازمانی و سرمایه اجتماعی با متغیرهای دیگری همچون طفره‌روی در محل کار، اهمال کاری، تنبلی سازمانی، سایبرلوفینگ و ... بپردازند. پیشنهاد می‌گردد که پژوهشگران دیگر برای فراهم کردن شواهد بیشتری مبنی بر تایید رابطه آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار تحقیقات مشابهی برای شناسایی متغیرهای میانجی اثرگذار همچون (هویت سازمانی، تعهد سازمانی و ...) را مورد بررسی قرار دهند. به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌شود که نقش میانجی متغیرهای منفی همچون (فرسودگی شغلی، ناامیدی و ...) را نیز در رابطه آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار مورد بررسی قرار دهند. پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران دیگر به بررسی رابطه متغیرهای پژوهش در سایر سازمان‌ها (تولیدی، صنعتی و ...) بپردازند.

در خصوص محدودیت‌های پژوهش نیز باید گفت که در این پژوهش، فقط اثر آنومی سازمانی و سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محل کار بررسی شده است، درحالی‌که عوامل متعدد زیادی می‌توانند بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار مؤثر باشند، که در این پژوهش، به آن‌ها پرداخته نشده است. همچنین محافظه کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌دهی به سؤال -ها، عدم اطمینان برخی از پاسخ‌دهندگان به پژوهش‌های دانشگاهی و زمانبر بودن جمع‌آوری داده‌ها، از دیگر محدودیت‌های پژوهشگران نیز بود. بعلاوه، جامعه آماری این پژوهش، کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان بودند، بنابراین در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

منابع

۱. احسانی، کمیل؛ سیاوشی، محمود؛ محمدی، خدابخش (۱۳۹۹). مروری بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی و آنومی سازمانی در صنعت بانکداری ایران. فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی، ۶(۱)، ۵۶-۶۶.

۲. امرایی، فیروز؛ موسوی، سیدنجم الدین؛ سپهوند، رضا؛ نظریوری، امیر هوشنگ (۱۴۰۱). تحلیل جامعه شناختی پیشایندها و پسایندهای آنومی سازمانی (مورد مطالعه: بانک رفاه کارگران استان لرستان). مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۹(۱)، ۴۹-۷۶.
۳. بابانژاد برسمانی، فرهاد؛ طبری، مجتبی؛ واردی، سیده شایسته. (۱۴۰۱). طراحی مدل ارتقاء سرمایه اجتماعی در سازمان های اثرگذار دولتی با تاکید بر دوران کرونا (نمونه پژوهی: سازمان تامین اجتماعی استان مازندران). مدیریت بحران، ۱۱(۳)، ۱-۱۳.
۴. بیاتی، بهنام؛ سلیمانی، مجید؛ احمدی، سیروس. (۱۴۰۱). اثر شرایط آنومی بر رفتار ریاکارانه با نقش میانجی کم کاری و سایش اجتماعی منابع انسانی در سازمان ورزش و تفریحات شهرداری تهران. ماهنامه جامعه شناسی سیاسی ایران، ۵(۷)، ۴۱۲-۴۲۹.
۵. پاشا، نسترن؛ شاکری نیا، ایرج؛ ابوالقاسمی، عباس. (۱۳۹۶). رابطه رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضد تولید کارکنان. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۴(۱)، ۹۱-۱۱۱.
۶. تاری، حامد؛ مختاری بایع کلائی، مهرا؛ کیا کجوری، داود (۱۴۰۱). افول اخلاق سازمانی: ارائه مدل سه شاخگی آنومی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۷(۵)، ۵۰-۶۱.
۷. تیموری، هادی؛ صفری، علی؛ جهانبازی گوجانی، افشین؛ باباحمدی میلانی، زهرا (۱۴۰۰). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی. جامعه شناسی کاربردی، ۳۲(۲)، ۲۹-۴۸.
۸. داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS. چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران.
۹. ذوالفقاری، اکبر؛ عشایی، طاها (۱۴۰۱). مطالعه نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی: فراتحلیل پژوهش های بازه زمانی ۱۳۸۴ - ۱۴۰۱. مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۱۰(۱)، ۶۳-۷۶.
۱۰. سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ فتحی چگنی، فریبرز؛ سپهوند، مهدیه (۱۳۹۹). رابطه قلدری در محل کار و رفتارهای انحرافی در محل کار با میانجیگری فرسودگی هیجانی. مجله روانشناسی، ۲۴(۴)، ۴۱۷-۴۳۴.

۱۱. سفیدچیان، سلمان؛ مظلومی، نادر؛ صالحی صدقیانی، جمشید (۱۳۹۶). الگویی از آنومی سازمانی و عوامل ایجادکننده ی آن. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴)، ۱۰۸-۱۳۰.
۱۲. صباح، فائزه؛ بهشتی فر، ملیکه (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. پژوهش های سلامت محور، ۲(۳)، ۲۹۸-۲۸۹.
۱۳. فتح الهی، عارف؛ پورآقاجان حسینی، سید رضا. (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیلگر رهبری زهر آگین میان سرمایه اجتماعی و بد رفتاری سازمانی. آموزش علوم دریایی، ۴(۴)، ۹۲-۱۰۷.
۱۴. فتحی چگنی، فریبرز (۱۴۰۱). کرونسیم سازمانی و نامرئی شدن کارکنان: تبیین نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی در سازمان های دولتی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴۰۱(۶۴)، ۱۶۰-۱۳۳.
۱۵. قائدامینی هارونی، عباس؛ ابراهیم زاده دستجردی، رضا؛ ابراهیم پور، علی رضا (۱۴۰۱). بررسی تاثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری زهر آگین و رهبری مخرب (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)). مطالعات جامعه شناسی، ۱۵(۵۴)، ۵۹-۳۵.
۱۶. محترم، معصومه؛ ترک زاده، جعفر؛ صالحی، نغمه. (۱۴۰۱). مدل یابی ساختاری سرمایه اجتماعی دانشگاه و تمایل کارمندان به مشارکت با نقش واسطه ای آمادگی آنها برای تغییر در دانشگاه شیراز. مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۹(۱)، ۱۰۱-۱۲۵.
۱۷. موسوی، سید نجم الدین؛ عارف نژاد، محسن؛ فتحی چگنی، فریبرز؛ سپهوند، مهدیه. (۱۴۰۰). رابطه درک رهبری اقتدارگرا و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار با میانجیگری نقض قرارداد روانشناختی. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۲۲(۱)، ۶۶-۷۸.
۱۸. موسوی، سید نجم الدین؛ شریعت نژاد، علی، عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی با استفاده از فن دلفی فازی. مدیریت سازمان های دولتی، ۴(۴)، ۱۱۵-۱۳۰.
۱۹. موسوی، سید نجم الدین؛ سپهوند، رضا؛ فتحی چگنی، فریبرز. (۱۴۰۲). کرونسیم سازمانی و اهمال کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان های دولتی. مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، ۱۰(۱)، ۴۵-۳۱.

References

1. Abrutyn S. (2019). Toward a general theory of anomie, the social psychology of disintegration. *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie*, 60 (1), 109 -136.
2. ÁlvarezJordi, E. C. & Romani, J. R. (2017). "Measuring social capital: further insights La medición del capital social: nuevas perspectivas", *Gaceta Sanitaria*, 31(1), pp. 57-61.
3. Amraee, F., Mousavi, S. N., Sepahvand, R., & Nazarpouri, A. (2022). The Sociological Analysis of the Antecedents and Consequences of Organizational Anomie: The Case Study of Refah Kargaran Bank in Lorestan Province. *Social Capital Management*, 9(1), 49-76. (in Persian)
4. Babanezhad Baresmani, F., Tabari, M., & Varedi, S. S. (2023). Designing a model for promoting social capital in effective government organizations; with emphasis on the Corona period (Case study: Mazandaran Social Security Organization). *Emergency Management*, 11(3), 1-13. (in Persian)
5. Bayati, B., Soleymani, M., & Ahmadi, S. (2022). The effect of anomic conditions on hypocritical behavior with the mediating role of working low and social Undermining of human resources in Tehran Municipality Sports and Recreation Organization. *Political Sociology of Iran*, 5(7), 412-429. (in Persian)
6. Choi, Y. H., Myung, J. K., & Kim, J. D. (2018). The effect of employees' perceptions of CSR activities on employee deviance: The mediating role of anomie. *Sustainability*, 10(3), 1-20.
7. Christian, J. S. & Ellis, A. P. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*, 119 (2), 193-208.
8. Danchev, A. (2016). Social capital and sustainable behavior of the firm, *Industrial Management*.
9. Daniel, B., Schwier, R., & McCalla, G. (2003). Social capital in virtual learning communities and distributed communities of practice. *Canadian Journal of Learning and Technology/La revue canadienne de l'apprentissage et de la technologie*, 29 (3).

10. Davari, A., & Rezazadeh, A. (2012). Structural equation modeling with PLS software. First edition, Jihad University Press, Tehran. (in Persian)
11. Ehsani, K., Siavashi, M., Mohammadi, K (2021). An overview of the relationship between social capital and organizational culture and organizational anomie in industry Iranian banking. *Social Science Studies*, 6 (1), 56-66. (in Persian)
12. Fathi Chegeni, F. (2022). Organizational Cronyism and invisibility of employees: Explaining the mediating role of psychological contract violation in government organizations. *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 1401(64), 133-160. (in Persian)
13. Fathollahi, A., Pouraghajan, S. (2018). Examine the role of moderator toxic leadership in the relationship between social capitals on organization misbehavior. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 4(4), 92-107. (in Persian)
14. Gheadamini Harouni, A., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., & Ebrahimpour, A. R. (2022). Investigating the effect of bullying in the workplace on deviant behaviors in the workplace through Toxic leadership and destructive leadership (Case study: Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan)). *Sociological studies*, 15(54), 35-59. (in Persian)
15. Hayes A. F., & Scharkow, M. (2013). The relative trustworthiness of popular inferential approaches to testing indirect effect in statistical mediation analysis: Does method really matter? *Psychological Science*, 24(10), 1918-1927.
16. Krischer, M. K., Penney, L. M., & Hunter, E.M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotionfocused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (2), 154 166.
17. Mohtaram, M., Torkzadeh, J., Salehi, N. (2022). The Structural Equation Modeling of University Social Capital and the Employee Tendency to Participate Through the Mediating Role of Their Readiness for Change in Shiraz University. *Social Capital Management*, 9(1), 101-125. (In Persian)
18. Mousavi, S. N., Aref Nejad, M., Fathi Chgni, F., & sepahvand, M. (2021). The Relationship Between perception Authoritarian Leadership and Employees' Deviant Workplace Behaviors with the Mediating Role of Psychological Contract Violation. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 22(1), 66 78. (in Persian)

19. Mousavi, S. N., Sepahvand, R., & Fathi Cehgeni, F. (2023). Analyzing the effect of organizational Cronyism on employee procrastination with emphasis on the mediating role of social capital in government organizations. *Social Capital Management*, 10(1), 31-45. (in Persian)
20. Mousavi, S. N., Shariatnejhad, A., & Arefnejhad, M. (2016). Identifying and Prioritizing the Causes of Organizational Anomia using Delphi Fuzzy Technique. *Public Organizations Management*, 4(4), 115-130. (in Persian)
21. Pasha, N., Shakerinia, I., & Abolghasemi, A. (2017). The Relationship of Organizational Citizenship Behaviors, Organizational Spirituality and Social Capital with Employees' Counterproductive Behaviors. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(1), 91-111. (in Persian)
22. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Acad. Manage. J.* 38, 555-572.
23. Sabbah, F., & Beheshtifar, M. (2016). The Relationship between Social Capital and Organizational Indifference among the Central headquarters of Kerman University of Medical Sciences. *Health-Based Research*, 2 (3), 289-298. (In Persian)
24. Sefid Chian, S., Mazloomi, N., & Salehi Sadaghyani, J. (2018). A Model of Organizational Anomie and its Creators. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(4), 108-130. (in Persian)
25. Sepahvand, R., Arefnejad, M., Fathi-Chegeni, F., & Sepahvand, M. (2021). The Relationship between Workplace Bullying and Deviant Workplace Behaviors with the Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Journal of Psychology*, 24(4), 417-434. (in Persian)
26. Shoss, M. K. Jundt, D. K. Kobler, A. & Reynolds, C. (2016). Doing bad to feel better? an investigation of within-and between-person perceptions of counterproductive work behavior as a coping tactic. *Journal of Business Ethics*, 137 (3), 571-587.
27. Silkoset, R. (2013). Negative and positive effects of social capital on co-located firms' withholding efforts. *European Journal of Marketing*, 47 (1/2), 174-197.
28. Singh, V. (2018). Empowering Women through Skill Development: Interlinking Human, Financial and Social Capital, *Productivity*, 58(4), 392-399.

29. Tari, H., Mokhtari Bai Kalai, M., Kayakjuri, D. (2022). Decline of Organizational Ethics: Presenting a Three-Pronged Model of Organizational Anomie. *Ethics in Science and Technology*, 17 (5), 50-61. (in Persian)
30. Teimouri, H., Safari, A., Jahanbazi goujani, A., & Babaahmadi Milani, Z. (2021). The Impact of Spirituality in the Workplace on Organization Identity with the Mediating Role of Organizational Health and Deviant Behavior. *Journal of Applied Sociology*, 32(2), 29-48. (in Persian)
31. Teng, Ching-I. (2018). Managing Gamer Relationships To Enhance Online Gamer Loyalty: The perspectives of social capital theory and self-perception theory. *Computers in Human Behavior*, 79, 59-67. [CrossRef]
32. Zoghbi, P. (2008). Anomic employees and deviant workplace behaviour: An organisational study. *Studies in Psychology*, 29(2), 181-195.
33. Zolfaghari, A., & Ashayeri, T. (2023). Studying the Role of Social Capital in Organizational Entrepreneurship Meta-Analysis of Researches in the Period 2005-2022. *Social Capital Management*, 10(1), 63-76. (in Persian)

Organizational anomie and Employees' deviant workplace behaviors: Clarifying the mediating role of Social capital in government organizations

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of organizational anomie on employees' deviant workplace behaviors with the mediating role of social capital in government organizations in Lorestan province. In terms of purpose, the present study is an application that falls into the category of descriptive causal research. The statistical population of the study was 1350 employees of general staff of Lorestan province based in Khorramabad city. According to the Morgan table, a sample size of 300 was selected by stratified random sampling. In order to measure the variables of the research, Zoghbi and Espino's organizational anomie questionnaire (2007), Nahapiet & Ghoshal's Social Capital (1998) and the Deviant Workplace Behaviors of Bennett & Robinson's (2000) have been used. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha. In this research, structural equation modeling was used to analyze the research data. The research results showed that organizational anomie has a positive and significant effect on employees' deviant

workplace behaviors and a negative and significant effect on social capital. Social capital also has a negative and significant effect on employees' deviant workplace behaviors. Also, organizational anomie through social capital has a positive and significant effect on employees' deviant behaviors in government organizations of Lorestan province.

Keywords: Organizational Anomie, Social Capital, Deviant Behaviors, Government Organizations

مقاله پذیرش شده