



University of Tehran Press

Social Capital Management

Home Page: <https://jscm.ut.ac.ir/>

Online ISSN: 2423-6233

Organizational Anomie and Employees' Deviant Workplace Behaviors: Clarifying the Mediating Role of Social Capital in Governmental Organizations

Fariborz Fathi Chegeni 

Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran. Email: fathi.fa@fc.lu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received January 21, 2024
Revised April 29, 2024
Accepted May 01, 2024
Published online March 08, 2025

Keywords:
Organizational anomie,
Social capital,
Deviant behaviors,
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 applied and falls into the category of descriptive causal research. The statistical population of the study consisted of 1,350 general staff employees of Lorestan province based in Khorramabad city. According to the Morgan table, a sample size of 300 was selected using stratified random sampling. To measure the research variables, Zoghbi and Espino's organizational anomie questionnaire (2007), Nahapiet and Ghoshal's Social Capital questionnaire (1998), and the Deviant Workplace Behaviors of Bennett and Robinson's questionnaire (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 indicated 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. Furthermore, organizational anomie through social capital has a positive and significant effect on employees' deviant behaviors in governmental organizations in Lorestan province.

Cite this article: Fathi Chegeni, F. (2025). Organizational Anomie and Employees' Deviant Workplace Behaviors: Clarifying the Mediating Role of Social Capital in Governmental Organizations. *Social Capital Management*. 12 (1), 95-109. <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.371444.2487>



© The Author(s). **Publisher:** University of Tehran Press.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.371444.2487>



آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار: تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی

فریبرز فتحی چگنی

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: fathi.fa@fc.lu.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۱۸

کلیدواژه:

آنومی سازمانی، رفتارهای انحرافی، سازمان‌های دولتی، سرمایه اجتماعی.

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 ذوقی و اسپینو (۲۰۰۷)، سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال (۱۹۹۸)، و رفتارهای انحرافی در محل کار بنت و رایبسون (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 معنادار بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار و اثر منفی و معنادار بر سرمایه اجتماعی دارد. سرمایه اجتماعی نیز اثر منفی و معنادار 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.

استناد: فتحی چگنی، فریبرز (۱۴۰۴). آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار: تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۲ (۱) ۹۵-۱۰۹. <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.371444.2487>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسندگان.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2024.371444.2487>



مقدمه

امروزه یکی از راهکارهای اصلی به منظور ارتقای بهره‌وری و کارایی در سازمان توجه به نیروی انسانی است (موسوی و همکاران، ۱۴۰۲). در واقع وجود نیروی انسانی سالم و 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^۱ است. این رفتارها به مجموعه رفتارهایی اطلاق می‌شود که طی آن فرد یا گروه قواعد، سیاست‌ها، ارزش‌ها، و هنجارهای سازمان محل کار خود را به طور عمدی نقض می‌کند یا زیر پا می‌گذارد (Robinson & Bennett, 1995). طی سال‌های اخیر این‌گونه رفتارها افزایش یافته و هر ساله هزینه‌های هنگفتی را برای سازمان‌ها به بار آورده‌اند. این رفتارهای انحرافی، علاوه بر هزینه‌های اقتصادی، هزینه‌های غیر مستقیم نیز در پی داشته‌اند؛ نظیر آسیب رساندن به شهرت سازمان، افزایش نرخ ترک خدمت، کاهش انگیزه و تعهد کارکنان (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). از این رو برای جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها و کاهش آثار منفی ناشی از آن شناخت عواملی که موجب این پدیده می‌شوند ضروری است. برای علل رفتارهای انحرافی عوامل متعددی بیان شده که آنومی سازمانی^۲ یکی از آن‌هاست (امری 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 هرج 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 به اخلاقیات و هنجار جمعی سازمان بی‌اعتنا می‌شوند (بیاتی و همکاران، ۱۴۰۱). در بستر آنومی در سازمان عملکرد منفی و پدیده‌های سازمانی منفی دیگری نیز ایجاد و تقویت می‌شود 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 نظامی هدفمند را شکل می‌دهند و سرمایه اجتماعی این مفاهیم را در جهت دستیابی به هدف ارزشمند هدایت می‌کند (صبحاح و بهشتی‌فر، 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 دارند و نه تنها به عنوان فراهم‌کننده 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، به‌ویژه 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 صورت‌گرفته 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)، آگاهی از این‌گونه رفتارها و عوامل مرتبط با آن، همچون آنومی سازمانی و سرمایه اجتماعی، امری مهم و ضروری است. از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر آنومی سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی استان لرستان است. بنابراین 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؟

1. employees' deviant workplace behaviors
2. organizational anomie
3. social capital

مبانی نظری

رفتارهای انحرافی در محل کار

رفتارهای انحرافی در محل کار رفتارهایی هستند که با هدف ایجاد مانع در خطمشی‌های جاری سازمان توسط افراد سازمان به صورت عامدانه انجام می‌گیرند. در واقع تعدی در بنیاد این نوع رفتارها وجود دارد (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰). رفتارهای انحرافی رفتارهای ارادی‌اند که هنجارهای سازمانی را نقض و سلامت سازمان و کارکنان یا هر دو را تهدید می‌کنند (تیموری و همکاران، ۱۴۰۰). رفتارهای انحرافی از زمره رفتارهای منفی محسوب می‌شوند که مشخصه‌ها یا معیارهایی همچون تخطی از هنجارها و رسوم و قواعد مورد پذیرش سازمان دارند (Christian & Ellis, 2014) و به صورت عمدی و ارادی و آگاهانه انجام می‌گیرند (Shoss et al., 2016) و در نهایت هدفمند و مبتنی بر تلافی‌جویی یا آسیب‌رسانی به سازمان و افرادند و سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند (Christian & Ellis, 2014). به طور 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 و قواعد و هنجارهای سازمانی را نادیده می‌گیرند 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 روبه‌رو می‌سازند (Krischer et al., 2010; Christian & Ellis, 2014). این رفتارها همچنین شامل دو بعد می‌شوند: رفتارهای انحرافی معطوف به افراد (انحراف بین‌فردی^۱) شامل رفتارهایی نظیر دزدی از همکاران یا مراجعان، شوخی‌های رکیک با همکاران، به خطر انداختن عمدی همکاران، افشای رازهای دیگران به‌رغم میل باطنی آن‌ها و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (انحراف سازمانی^۲) شامل دزدی اموال سازمان، تخریب اموال سازمان، نافرمانی از سرپرستان و مدیران، تأخیر و غیبت بدون هماهنگی و اطلاع قبلی، مصرف مواد در محیط کار (قائدامینی هارونی 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 (بابانژاد برسمانی 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^۳ 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 افزایش دهد، دستاوردها را بیشتر کند، و نقش شهرت و اعتماد متقابل در دستیابی به اهداف را تضمین کند (ذوالفقاری و عشایری، ۱۴۰۱). 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 و 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 به شمار می‌آیند فراهم کنند (Teng, 2018).

از دیدگاه سازمانی سرمایه اجتماعی شامل سه بعد ساختاری و رابطه‌ای و شناختی است.

بعد ساختاری^۴: این بعد از سرمایه اجتماعی روابط غیر شخصی میان افراد و واحدها را بیان می‌کند و شامل الگوهای

میان‌شبکه‌ای و سیستم‌ها و ترکیب سازماندهی شبکه و تناسب سازمانی است.

1. interpersonal deviance
2. organizational deviance
3. Coleman
4. structural dimension

بعد شناختی^۱: این بعد اشاره به اعتقادات مشترک میان افراد دارد؛ اعتقاداتی که به افراد کمک می‌کند تا اهداف و نیازها و برنامه‌های مشترک خود را دنبال کنند.

بعد ارتباطی^۲: 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 (Silkset, 2013).

آنومی سازمانی

آنومی در لغت به معنای بی‌نظمی، بی‌قانونی، بی‌اخلاقی، و بی‌هنجاری در سازمان است و یکی از واژه‌های منفی در مباحث رفتار سازمانی است. اصطلاح آنومی به یونان باستان برمی‌گردد. اما در اواخر قرن نوزدهم توسط جامعه‌شناس فرانسوی، دورکیم^۳، رواج پیدا کرد. از نظر ریشه‌شناسی از کلمه یونانی آنیموس^۴ 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). نخستین مطالعات در این حوزه در سال ۲۰۰۰ صورت گرفت؛ جایی که هادسون^۵ سازمان‌هایی را که در رسیدن به مجموعه‌ای حداقلی از هنجارهای کاری مشترک شکست می‌خورند سازمان‌هایی آنومیک قلمداد می‌کند. در شرایط آنومیک، سازمان دچار ضعف‌های گوناگون فرهنگی، عملکردی، و ساختاری است و فاقد الگوهای مناسب رفتاری و عملکردی برای کارکنان است (بیاتی و همکاران، ۱۴۰۱). وقتی یک سازمان ارزش‌هایش را به طور شفاف بیان نمی‌کند آنومیک می‌شود. در این حالت سازمان آنومیک بدین شکل تعریف می‌شود که سازمان فاقد نشانه‌های حیات است و ضعف همبستگی در کلیت اجتماعی‌اش مشاهده می‌شود و به آسانی دستخوش بی‌اخلاقی می‌شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشینه پژوهش

امری و همکارانش (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان «تحلیل جامعه‌شناختی پیشایندها و پسایندهای آنومی سازمانی (مورد مطالعه: بانک رفاه کارگران استان لرستان)» نشان دادند نارضایتی شغلی، عدم خلاقیت و نوآوری، کاهش عملکرد فردی و سازمانی، بیگانگی شغلی، فساد اداری، رفتارهای ضد شهروندی 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، تضاد و ابهام در اهداف، و تعارض هنجارها مهم‌ترین پسایندهای آنومی سازمانی هستند.

بیاتی و همکارانش (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 آنومی سازمانی اثر مستقیم و معنادار 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 غیر مستقیم و معنادار دارد.

قائدامینی هارونی و همکارانش (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. همچنین رهبری زهرآگین رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در استانداری اصفهان را تعدیل می‌کند.

1. cognitive dimension
2. relational dimension
3. Durkheim
4. Animus
5. Hadson

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

فتح‌اللهی و پورآفجان‌حسینی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بدرفتاری سازمانی با توجه به نقش رهبری زهرآگین» نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر بدرفتاری کارکنان تأثیر معکوس دارد و رهبری زهرآگین نیز رابطه بین سرمایه اجتماعی و بدرفتاری کارکنان را تعدیل می‌کند.

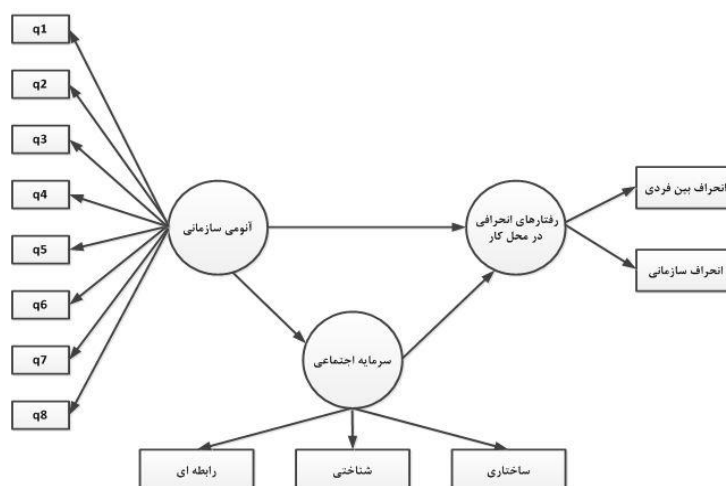
یکی از نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش پاشا و همکارانش (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی، و سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضد تولید کارکنان» این است که سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضد تولید کارکنان همبستگی منفی دارد.

چویی و همکارانش^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان «اثر ادراک کارکنان از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت بر انحراف کارکنان: نقش میانجی انومی» نشان دادند: نخست ادراک کارکنان از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر منفی بر انحراف کارکنان دارد؛ دوم ادراک کارکنان از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر منفی بر انومی دارد؛ سوم انومی تأثیر مثبت بر انحراف کارکنان دارد؛ چهارم انومی به طور کامل رابطه بین ادراک کارکنان از فعالیت‌های مسئولیت 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 کارکنان با ناهنجاری بیشتر رفتارهای انحرافی بیشتری از خود نشان می‌دهند.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

برای مشخص شدن فرضیه‌های پژوهش و بیان ارتباط متغیرها با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ طراحی شده است. در این الگو، انومی سازمانی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده و از شاخص‌های ذوقبی و اسپینو (۲۰۰۷) استفاده شده است. رفتارهای انحرافی کارکنان متغیر وابسته به شمار آمده که دارای ابعاد انحراف بین‌فردی و انحراف سازمانی است و از ابعاد بنت و رایبسون (۲۰۰۰) استفاده شده است. سرمایه اجتماعی نیز به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است که دارای ابعاد ساختاری و شناختی و رابطه‌ای است و 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 معنادار بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است که در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع علی قرار می‌گیرد و از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده کمی (پرسشنامه) است. همه کارکنان ادارات ستادی استان لرستان، مستقر در شهر خرم‌آباد، در سال ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳، 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 شدند. برای سنجش رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار از پرسشنامه بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، که شامل دو بعد انحراف سازمانی (۱۲ گویه) و انحراف بین‌فردی (۷ گویه) است، استفاده شده است. این پرسشنامه بر اساس لیگرت 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. امین‌فر (۱۳۹۹) نیز در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۱ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۰۶ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت. گویه‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از:

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

بعد انحراف بین‌فردی: ۱. اظهار نظرهای قومی و منطقه‌ای نیشدار در محیط کار؛ ۲. گفتن حرف‌های ناروا و ناراحت‌کننده به دیگران در محل کار؛ ۳. ناسزا گفتن به دیگران در محل کار؛ ۴. تحقیر کردن دیگران در حضور جمع؛ ۵. شوخی‌های بی‌مورد با دیگران در محل کار؛ ۶. رفتار بی‌ادبانه با دیگران در محل کار؛ ۷. مسخره کردن دیگران در محل کار.
از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) به منظور سنجش سرمایه اجتماعی استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه بعد ساختاری (۶ گویه)، شناختی (۶ گویه)، رابطه‌ای (۵ گویه) است. پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیگرت (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 همکارانش (۱۴۰۲) نیز در پژوهش خود پایایی آن را ۰/۸۵ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۴۲ به دست آمده که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد. گویه‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از:

بعد ساختاری: ۱. کارکنان این شرکت اطلاعات و ایده‌ها و دیگر منابعشان را برای انجام دادن وظایف با یکدیگر ترکیب می‌کنند؛ ۲. کارکنان به احساسات همدیگر احترام می‌گذارند؛ ۳. سازمان برای کارکردهای گروه‌ها و تیم‌های کاری ارزش زیادی قائل است؛ ۴. سازمان برای عضویت افراد در گروه‌ها فرصت‌های زیادی فراهم می‌کند؛ ۵. کارکنان شرکت هنگام بروز مشکل به شیوه‌ای مفید و سالم با یکدیگر بحث‌وگفت‌وگو می‌کنند؛ ۶. کارکنان شرکت معمولاً 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 معمولاً 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. به طور کلی ارزش‌های کارکنان مشابهت و مطابقت زیادی با اهداف و ارزش‌های شرکت دارد؛ ۶. اهداف و ارزش‌های مشترکی 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 درستکار هستند؛ ۳. همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند؛ ۴. کارکنان همیشه یک‌دیگر را از امور مطلع می‌کنند؛ ۵. به طور کلی کارکنان این شرکت قابل اعتمادند.

برای سنجش آنومی سازمانی از پرسشنامه ذوقی و اسپینو (۲۰۰۷) که شامل هشت گویه است استفاده شد. این پرسشنامه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های «۱. کاملاً مخالفم؛ ۲. مخالفم؛ ۳. نظری ندارم؛ ۴. موافقم؛ ۵. کاملاً موافقم» تنظیم شده است. میزان پایایی این پرسشنامه توسط ذوقی و اسپینو (۲۰۰۷) ۰/۸۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶۶ به دست آمد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت. گویه‌های این پرسشنامه عبارت‌اند از:

۱. احساس می‌کنم به‌خوبی در سازمان جا افتاده‌ام (ادغام شده‌ام)؛ ۲. گاهی اوقات نمی‌دانم من در سازمانی مانند این چه کار می‌کنم؛ ۳. در این سازمان باید برای امروز زندگی کرد. ترجیح می‌دهم به آینده فکر نکنم. چون آینده سازمان را مبهم می‌دانم؛ ۴. به‌رغم آنچه سازمان می‌خواهد نشان دهد، به طور 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 واقعاً به چه کسی می‌توانم حقیقت را بگویم؛ ۸. گاهی اوقات واقعاً 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 استادان آشنا با موضوع) تأیید شد. همچنین در پژوهش حاضر روش‌های آماری استنباطی و تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS به منظور بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل مورد استفاده قرار گرفت. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنج‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت هم‌زمان فراهم می‌سازد. همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش‌بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه یا شاخص در مدل وجود داشته باشد می‌تواند به‌خوبی مدل را برازش کند. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری، مدل کلی با توجه به شاخص‌های مختص به خود ارزیابی می‌شود. همچنین زمانی که داده‌ها نرمال نباشند، از این روش استفاده می‌شود.

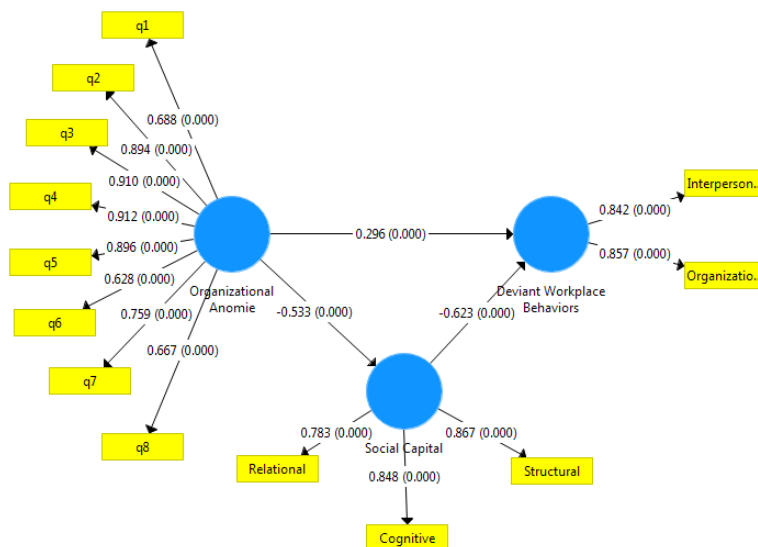
یافته‌های پژوهش

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، 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). در آغاز بار عاملی سؤالات یا آیت‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد بار عاملی همه 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 ۱ ارائه شده است.

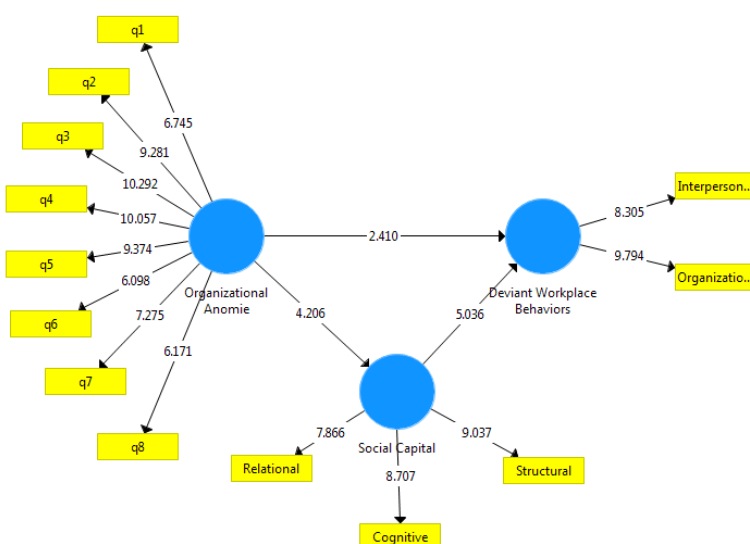
جدول ۱. روایی و پایایی متغیرهای تحقیق

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 ترسیم‌شده همراه با ضرایب استاندارد و سطح معناداری فرضیه‌ها



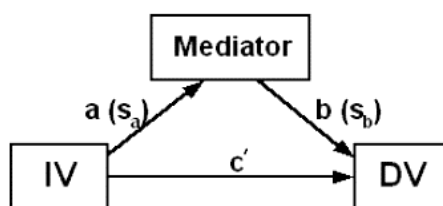
شکل ۳. مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر آماره T

جدول ۲. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیه‌های پژوهش

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

اثر میانجی (آزمون سوبل)

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



شکل ۴. اثر میانجی

برای بررسی میانجی بودن سرمایه اجتماعی میان متغیر انومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان از آزمون سوبل^۱ استفاده می‌شود. 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 این رو 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).

$$\text{Sobel} = \text{SQRT}(b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2) \quad \text{رابطه ۱}$$

$$\text{Aroian} = \text{SQRT}(b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2 + sa^2 \cdot sb^2) \quad \text{رابطه ۲}$$

$$\text{Goodman} = \text{SQRT}(b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2 - sa^2 \cdot sb^2) \quad \text{رابطه ۳}$$

پس از برآورد خطای معیار اثر غیر مستقیم، فرضیه اثر غیر مستقیم می‌تواند به وسیله آن تست شود.

(H0: $ab=0$)

$$\text{Sobel test equation} \quad \text{رابطه ۴}$$

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

$$\text{Aroian test equation} \quad \text{رابطه ۵}$$

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

$$\text{Goodman test equation} \quad \text{رابطه ۶}$$

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

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

با استفاده از خطای معیار و ضریب مسیر، مقدار p -value با استفاده از هر سه روش محاسبه شد که در هر سه مورد کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. پس، فرض صفر رد می‌شود و نقش میانجی سرمایه اجتماعی میان متغیر انومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان تأیید می‌شود.

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

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

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

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

برازش کلی مدل

به منظور بررسی برازش کلی مدل از شاخص GOF در مدل PLS استفاده می‌شود. مقدار این شاخص بین صفر تا یک است و هر چه مقادیر به عدد یک نزدیک‌تر باشند کیفیت بهتر مدل را نشان می‌دهند. شاخص GOF به بررسی توانایی پیش‌بینی کلی مدل می‌پردازد و حاکی از آن است که مدل تا چه حدی در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق عمل کرده است.

از معیار GOF برای بررسی برازش کلی استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ مقدار کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط، و $GOF = 0.36$ مقدار بزرگ را برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS نشان می‌دهد (Wetzels et al., 2009).

در جدول ۳ نتایج برازش کلی مدل نشان داده شده است. فرمول محاسبه این شاخص به صورت رابطه (۷) است:

$$\text{GOF} = \text{sqrt}(\text{Avg}(\text{Gommunalities}) \times \text{Avg}(R^2)) \quad \text{رابطه ۷}$$

1. Sobel test

از آنجا که میزان محاسبه شده شاخص GOF برابر با ۰/۶۱۴ است، مدل از برازش خوبی برخوردار است. علاوه بر این با توجه به جدول ۳ ضرایب R² معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می‌شوند. مقادیر ضرایب R² نیز که مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است از مطلوبیت خوبی برخوردار است.

جدول ۳. شاخص‌های کلی برازش مدل

R ²	مقادیر اشتراکی	متغیر پنهان
۰/۵۰۶	۰/۶۴۳	آنومی سازمانی
۰/۵۹۵	۰/۶۹۴	سرمایه اجتماعی
-	۰/۷۳۱	رفتارهای انحرافی
۰/۵۵۰	۰/۶۸۶	میانگین
	۰/۶۱۴	Gof

بحث و نتیجه

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر آنومی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محل کار با نقش میانجی سرمایه اجتماعی پرداخت. برای این منظور چهار فرضیه مطرح شد که پس از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری هر چهار فرضیه مورد تأیید قرار گرفتند. فرضیه نخست بدین صورت تدوین شد که آنومی سازمانی اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار دارد. نتایجی که از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به دست آمد این فرضیه را تأیید می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت سازمان‌ها بر اساس نظم و به واسطهٔ هنجارهای خود اداره می‌شوند که این هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین‌کنندهٔ نوع رفتارهای افراد است. وجود هنجارهای مثبت و رعایت آن در سازمان باعث ایجاد هم‌نوایی، نظم، یکپارچگی، و بروز رفتارهای شهروندی در سازمان می‌شود؛ درحالی‌که 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 صورت‌گرفته توسط امرایی و همکارانش (۱۴۰۱)، بیاتی و همکارانش (۱۴۰۱)، و چویی و همکارانش (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

فرضیهٔ دوم بدین صورت تدوین شد که آنومی سازمانی اثر منفی و معنادار بر سرمایهٔ اجتماعی در سازمان دارد. نتایجی که از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به دست آمد این فرضیه را تأیید می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت وجود هنجارها و رعایت آن‌ها در سازمان باعث ایجاد وحدت رویه و تقویت انسجام و همدلی بین افراد می‌شود و برعکس رعایت نکردن آن‌ها موجب ازهم‌پاشیدگی و گسیختگی و هرج‌ومرج در سازمان می‌شود. در شرایط آنومیک ارزش‌ها و هنجارهای مشترک بین افراد یک سازمان از هم پاشیده می‌شود یا به صورت کامل از بین می‌رود. در این شرایط منافع جمعی فدای منافع فردی می‌شود 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 صورت‌گرفته توسط امرایی و همکارانش (۱۴۰۱) و احسانی و همکارانش (۱۳۹۹) همخوانی دارد.

فرضیهٔ سوم بدین صورت تدوین شد که سرمایهٔ اجتماعی اثر منفی و معنادار بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار دارد. نتایجی که از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به دست آمد این فرضیه را تأیید می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت وجود سرمایهٔ 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. سرمایهٔ اجتماعی با ایجاد یک محیط کار حمایتی و روابط اجتماعی مثبت مانع از ایجاد جوئی در سازمان می‌شود که در آن کارکنان پیوندهای ذهنی خود را با کار قطع می‌کنند. به عبارت دیگر،

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 ارتقای عملکرد افراد و کاهش رفتارهای انحرافی می‌شود. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های صورت‌گرفته توسط قائدامینی‌هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، فتح‌اللهی و پورآقاجان‌حسینی (۱۳۹۶)، و پاشا و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

و در آخر، فرضیه چهارم پژوهش بدین صورت تدوین شد که آنومی سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنادار بر رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار دارد. نتایجی که از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به دست آمد این فرضیه را تأیید می‌کند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت وجود شرایط آنومیک در سازمان باعث شکل‌گیری ارزش‌ها و روبه‌های داخلی نامناسب و افزایش سردرگمی و عدم اطمینان در سازمان می‌شود. در واقع شرایط آنومیک سبب می‌شود حسن‌نیت افراد نسبت به هم از بین برود 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 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، 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 و پیوندهای اجتماعی در سازمان و بالا بردن سطح اعتماد و احترام بین اعضای سازمان از بروز رفتارهای انحرافی جلوگیری شود. پیشنهاد می‌شود روحیه کار تیمی در افراد را تقویت کنند تا نسبت به یک‌دیگر و سازمان احساس تعلق و مسئولیت بیشتری داشته باشند. پیشنهاد می‌شود با به‌کارگیری منشورهای رفتاری جمعی در بستر شبکه اجتماعی سازمانی و همچنین تدوین برنامه‌های ویژه توسط واحد مدیریت منابع انسانی سازمان بر فرایند هنجارپذیری و اجتماعی شدن کارکنان به‌ویژه کارکنان جوان تأکید شود. از آنجا که اگر روابط و وظایف سازمانی به‌خوبی تعریف شده باشند امکان سوءظن به کمترین حد خود خواهد رسید، به مدیران پیشنهاد می‌شود منشور اخلاقی مناسبی 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 سایر متغیرها- همچون طفره‌روی در محل کار، اهمال‌کاری، تنبلی سازمانی، سایبرلوفینگ- بپردازند. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران دیگر برای فراهم کردن شواهد بیشتر مبنی بر تأیید رابطه آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار تحقیقات مشابهی برای شناسایی متغیرهای میانجی اثرگذار- همچون هویت سازمانی و تعهد سازمانی- انجام دهند. به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌شود نقش میانجی متغیرهای منفی- همچون فرسودگی شغلی و ناامیدی- را نیز در رابطه آنومی سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار مورد بررسی قرار دهند. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران دیگر به بررسی رابطه متغیرهای پژوهش در سایر سازمان‌ها (تولیدی، صنعتی، و ...) بپردازند.

در خصوص محدودیت‌های پژوهش نیز باید گفت 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 محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌دهی به سؤال‌ها، عدم اطمینان برخی از پاسخ‌دهندگان به پژوهش‌های دانشگاهی، و زمان‌بر بودن جمع‌آوری داده‌ها از دیگر محدودیت‌های پژوهشگران بود. به علاوه، 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

- احسانی، کمیل؛ سیاوشی، محمود و محمدی، خدابخش (۱۳۹۹). مروری بر رابطه میان سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی و آنومی سازمانی در صنعت بانکداری ایران. *مطالعات علوم اجتماعی*، ۱۶(۱)، ۵۶ - ۶۶.
- امرابی، فیروز؛ موسوی، سید نجم‌الدین؛ سپهوند، رضا و نظری، امیر هوشنگ (۱۴۰۱). تحلیل جامعه‌شناختی پیشایندها و پسایندهای آنومی سازمانی (مورد مطالعه: بانک رفاه کارگران استان لرستان). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۹(۱)، ۴۹ - ۷۶.
- بابانژاد برسمانی، فرهاد؛ طبری، مجتبی و واری، سیده شایسته (۱۴۰۱). طراحی مدل ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان‌های اثرگذار دولتی با تأکید بر دوران کرونا (نمونه‌پژوهی: سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران). *مدیریت بحران*، ۱۱(۳)، ۱ - ۱۳.
- بیاتی، بهنام؛ سلیمانی، مجید و احمدی، سیروس (۱۴۰۱). اثر شرایط آنومی بر رفتار ریاکارانه با نقش میانجی کم‌کاری و سایش اجتماعی منابع انسانی در سازمان ورزش و تفریحات شهرداری تهران. *جامعه‌شناسی سیاسی ایران*، ۵(۷)، ۴۱۲ - ۴۲۹.
- پاشا، نسترن؛ شاکری‌نیا، ایرج و 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.
- تاری، حامد؛ مختاری بایع کلائی، مهران و کیاچجوری، داود (۱۴۰۱). افول اخلاق سازمانی: ارائه مدل سه‌شاخگی آنومی سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۷(۵)، ۵۰ - ۶۱.
- تیوموری، هادی؛ صفری، علی؛ جهانبازی گوجانی، افشین و باباحمدی میلانی، زهرا (۱۴۰۰). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی سلامت سازمانی و رفتار انحرافی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۲(۲)، ۲۹ - ۴۸.
- داوری، علی و رضازاده، آرشد (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ذوالفقاری، اکبر و عشایری، طاها (۱۴۰۱). مطالعه نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی: فراتحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۴ - ۱۴۰۱. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰(۱)، ۶۳ - ۷۶.
- سپهوند، رضا؛ عارف‌نژاد، محسن؛ فتوحی‌چگنی، فریبرز و سپهوند، مهدیه (۱۳۹۹). رابطه قلدری در محل کار و رفتارهای انحرافی در محل کار با میانجیگری فرسودگی هیجانی. *روان‌شناسی*، ۲۴(۴)، ۴۱۷ - ۴۳۴.
- سفیدچیان، سلمان؛ مظلومی، نادر و صالحی صدقیانی، جمشید (۱۳۹۶). الگویی از آنومی سازمانی و عوامل ایجادکننده آن. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۴)، ۱۰۸ - ۱۳۰.
- صبح، فائزه و بهشتی‌فر، ملیکه (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. *پژوهش‌های سلامت‌محور*، ۲(۳)، ۲۸۹ - ۲۹۸.
- فتح‌اللهی، عارف و پورآقاجان‌حسینی، سید رضا (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیلگر رهبری زهرآگین میان سرمایه اجتماعی و بدرفتاری سازمانی. *آموزش علوم دریایی*، ۴(۴)، ۹۲ - ۱۰۷.
- فتوحی‌چگنی، فریبرز (۱۴۰۱). کرونیزم سازمانی و نامرئی شدن کارکنان: تبیین نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی. *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۴۰۱(۶۴)، ۱۳۳ - ۱۶۰.
- قاندآمینی هارونی، عباس؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا و ابراهیم‌پور، علی‌رضا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری زهرآگین و رهبری مخرب (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)). *مطالعات جامعه‌شناسی*، ۱۵(۵۴)، ۳۵ - ۵۹.
- محترم، معصومه؛ ترک‌زاده، جعفر و صالحی، نغمه (۱۴۰۱). مدل‌یابی ساختاری سرمایه اجتماعی دانشگاه و تمایل کارمندان به مشارکت با نقش واسطه‌ای آمادگی آن‌ها برای تغییر در دانشگاه شیراز. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۹(۱)، ۱۰۱ - ۱۲۵.
- موسوی، سید نجم‌الدین؛ عارف‌نژاد، محسن؛ فتوحی‌چگنی، فریبرز و سپهوند، مهدیه (۱۴۰۰). رابطه درک رهبری اقتدارگرا و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار با میانجیگری نقض قرارداد روان‌شناختی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۲(۱)، ۶۶ - ۷۸.
- موسوی، سید نجم‌الدین؛ شریعت‌نژاد، علی و عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی با استفاده از فن دلفی فازی. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴(۴)، ۱۱۵ - ۱۳۰.
- موسوی، سید نجم‌الدین؛ سپهوند، رضا و فتوحی‌چگنی، فریبرز (۱۴۰۲). کرونیزم سازمانی و اهمال‌کاری: تحلیل اثر بازدارندگی سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۰(۱)، ۳۱ - ۴۵.
- 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.

- ÁlvarezJordi, E. C. & Romani, J. R. (2017). Measuring social capital: further insights La medición del capital social: nuevas perspectivas. *Gaceta Sanitaria*, 31(1), 57-61.
- 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)
- 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)
- 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)
- 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.
- 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.
- Danchev, A. (2016). Social capital and sustainable behavior of the firm. *Industrial Management*.
- 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).
- Davari, A. & Rezazadeh, A. (2012). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Jihad University Press. (in Persian)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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.
- 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.
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Acad. Manage. J.*, 38, 555-572.

- 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)
- 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)
- 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)
- 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.
- 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.
- Singh, V. (2018). Empowering Women through Skill Development: Interlinking Human, Financial and Social Capital. *Productivity*, 58(4), 392-399.
- 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)
- 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)
- Teng, Ch-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]
- Zoghbi, P. (2008). Anomic employees and deviant workplace behaviour: An organisational study. *Studies in Psychology*, 29(2), 181-195.
- 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)