

# Identifying Factors Affecting Organizational Anomie in Iran's Government Organizations with the Textual Content Analysis Approach

## ARTICLE INFO

### Article Type

Research Article

### Authors

Hamed Tari <sup>1</sup>

Mehran Mokhtari Baiekalai <sup>2\*</sup>

Davood Kia Kojouri <sup>3</sup>

### How to cite this article

Hamed Tari, Mehran Mokhtari Baiekalai, Davood Kia Kojouri, Identifying Factors Affecting Organizational Anomie in Iran's Government Organizations with the Textual Content Analysis Approach, *Islamic Life Style*. 2022; 6(2):349-363

1. Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Mazandaran, Iran.

2. Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Mazandaran, Iran (Corresponding Author).

3. Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Mazandaran, Iran.

### \* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: Mokhtari@iauc.ac.ir

### Article History

Received: 2022/04/25

Accepted: 2022/08/06

## ABSTRACT

**Purpose:** The purpose of this research is to identify the factors affecting organizational anomie in Iran's government organizations with the approach of textual content analysis, which in terms of purpose is in the field of applied research.

**Materials and Methods:** The statistical population was the upstream documents and records and articles and theses related to this field, which consisted of 13 Persian articles and 36 Latin articles. The sampling method is snowball and the method of collecting information is library and the research method is textual content analysis.

**Findings:** Most of the qualitative methodologists, instead of using the terms validity and reliability, which are fundamentally rooted in the quantitative paradigm in terms of philosophical foundations, use the criterion of reliability or reliability to refer to the quality assessment of qualitative results. In this research, Holstein's (2013) reliability assurance strategies (acceptability, transferability, reliability and verifiability) have been used. After coding, conceptualization and categorization, the factors affecting organizational anomie were finally identified.

**Conclusion:** The results of the analysis of the textual content of the articles showed that the factors affecting organizational anomie in Iran's government organizations have 13 criteria and 81 sub-criteria.

**Keywords:** Organizational Anomie, Iranian Government Organizations, Content Analysis

## شناسایی عوامل موثر بر آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران با رویکرد تحلیل محتوای متنی

حامد تاری<sup>۱</sup>

گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، مازندران، ایران.

مهران مختاری بایع کلائی<sup>۲\*</sup>

گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، مازندران، ایران (نویسنده مسئول).

داود کیا کجوری<sup>۳</sup>

گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، مازندران، ایران.

### چکیده

**هدف:** هدف از انجام این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران با رویکرد تحلیل محتوای متنی است که از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی میباشد.

**مواد و روش ها:** جامعه آماری اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان نامه های مرتبط با این حوزه بوده که متشکل شد از ۱۳ مقاله فارسی و ۳۶ مقاله لاتین. روش نمونه گیری بصورت گلوله برفی و روش گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه ای و روش پژوهش تحلیل محتوای متنی است.

**یافته ها:** اکثر روش شناسان کیفی به جای استفاده از واژگان روایی و پایایی که اساساً و از لحاظ مبانی فلسفی ریشه در پارادایم کمی دارند، از معیار اعتمادپذیری یا قابلیت اعتماد جهت ارجاع به ارزیابی کیفیت نتایج کیفی استفاده می کنند. در این پژوهش از استراتژیهای تامین اعتمادپذیری هولستی (۱۳۹۱): (قابل قبول بودن، انتقالپذیری، قابلیت اطمینان و تاییدپذیری) استفاده شده است. پس از کدگذاری، مفهوم سازی و مقوله بندی، در نهایت عوامل موثر بر آنومی سازمانی شناخته شد.

**نتیجه گیری:** نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل محتوای متنی مقاله ها نشان از آن داشت عوامل موثر بر آنومی سازمانی در سازمان های دولتی ایران دارای ۱۳ معیار و ۸۱ زیر معیار می باشد.

**کلید واژه:** آنومی سازمانی، سازمان های دولتی ایران، تحلیل محتوا

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۵

\*نویسنده مسئول mokhtari@iauc.ac.ir

### مقدمه

سازمان پدیده ای اجتماعی متشکل از افراد و گروههایی است که برای دستیابی به اهدافی مشترک گردهم آمده اند. سازمان ها به عنوان پدیده ای اجتماعی می توانند دچار بی هنجاری، آشفتگی، بی نظمی و آشوب شوند که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می شود. در شرایط آنومیک به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعارض میان آن ها و حتی پدید آمدن عرصه های فاقد هنجارهای روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و سازمانی به وضوح قابل مشاهده است (۱). آسیب شناسی سازمانی، نقطه آغازین و حساس ترین جزء استقرار فرایند بهبود سازمان تعریف می شود و عبارت است از (( فرایند استفاده از مفاهیم و روشهای علوم رفتاری به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان ها و یافتن راه هایی برای افزایش اثربخشی آنها )) تمام مطالعاتی که در جهت آشکار سازی علوم و عوامل آسیب زای سیستم خاصی قدم برمی دارند در حیطه علم آسیب شناسی قرار می گیرند، در واقع آسیب شناسی با مشاهده عوارض و آسیب زای سیستم آغاز می شود و این مسائل اموری هستند که موجب اختلال در هدف گذاری و دستیابی به آنها در سازمان می شود. لذا آسیب شناسی سازمانی کارآمد و اثربخش را می توان یکی از مهمترین اقداماتی قلمداد نمود که سازمانهای موفق برای ارتقاء بهره وری خود انجام میدهند. آسیب شناسی، این امکان را برای مدیران فراهم می آورد که پیوسته آسیب ها و معضلات جاری سازمان را عشق نمایند و از بحرانی شدن محیط سازمان ممانعت نمایند. آسیب شناسی سازمانی حاصل همفکری اعضای سازمان و مشاوران مجرب است که در یک پیوستار تعریف شده است و تمهیدات لازم را جهت گردآوری داده ها و اطلاعات مبنایی پیرامون مسائل بنیادین سازمان و دلایل بروز و نمود آن ها، تحلیل و آنالیز داده ها، نتیجه گیری از تحلیل های به عمل آمده و دسته بندی مشکلات در دو سطح عمومی و تخصصی و ارائه راهکارهای کاربردی به منظور رفع مشکلات به عمل می آورند. اصطلاح آسیب شناسی علاوه بر مفاهیم و روش های علوم رفتاری، سایر مفاهیم و روشهای دانش مدیریت در زمینه های برنامه ریزی راهبردی باز مهندسی فرایندها بهره وری سازمانی را مدنظر دارد. توسعه سازمان یک برنامه عملی مبتنی بر اطلاعات دقیق پیرامون مشکلات جاری، فرصت ها و اثرات فعالیت ها در جهت حصول به اهداف است (۲). آن چه ضرورت بررسی مسأله آنومی سازمانی را دو چندان می سازد، رخداد شرایطی در سازمان است که کارکنان به دلیل ناکارآمدی هنجارها و عرف، بی اعتمادی به نهادها و قوانین و ضوابط ساری و جاری در آن، بی اعتمادی در تعاملات بایکدیگر در برقراری کنش ارتباطی و تعاملی بویا و سازنده در می مانند و سازمان در معرض فروپاشی ساختارها و بی سازمانی نهادینه شده قرار می گیرد. از همین روی در این پژوهش به دنبال آنیم که بدانیم عوامل موثر بر آنومی سازمانی در سازمانهای دولتی ایران با رویکرد تحلیل محتوای متنی چیست؟

برنامه‌ریزی شده منابع انسانی بررسی یک نمونه از کارگران در وزارت ساخت و ساز و مسکن را مورد بررسی قرار دادند. بنابراین، مطالعه لزوم توجه به تقویت چابکی سازمانی در سطح سازمان مورد بررسی و کاهش ابعاد آنومی سازمانی، که در افزایش رفتار منابع انسانی برنامه‌ریزی شده منعکس می‌شود. ویکتور ۵ (۷)، پژوهشی با عنوان ساختار آنومی اجتماعی در مشاغل کوچک و متوسط در جامعه مدرن روسیه را مورد بررسی قرار داد این مقاله به بررسی مشکل رابطه عمومی- اختصاصی مفهوم آنومی اجتماعی در جامعه مدرن روسیه در ساختار مشاغل کوچک و متوسط اختصاص دارد. نویسنده یک مدل نظری از این فرآیند را بر اساس تحلیل ادبیات ارائه می‌دهد. تازگی مطالعه با این واقعیت مشخص می‌شود که از طریق منشور در نظر گرفتن این مفهوم، پیش نیازهای نظری برای برنامه‌ریزی تحقیقات تجربی بیشتر مطرح می‌شود. چنلین ۶ (۸) پژوهشی با عنوان آنومی و مقررات: درباره مرز قوانین ضد انحصاری در ورزش‌های حرفه‌ای را مورد بررسی قرار داد. اگرچه تعادل رقابتی در ورزش‌های حرفه‌ای زمینه مناسبی را برای برخی از رفتارها برای مهار رقابت فراهم می‌کند، اما انحصار اداری تحت سیستم حاکم دولت به طور فزاینده‌ای مانع توسعه ورزش‌های حرفه‌ای می‌شود، که باید تنظیم شود. چان ۷ (۹)، در تحقیقی با عنوان خطر آنومی مسئولیت‌پذیری جوانان در اقدامات اخلاقی شبکه و اقدامات کنترل خطر آموزشی را مورد بررسی قرار دادند. با توجه به پیچیدگی ساخت اخلاقی شبکه، این تحقیق ابتدا عوامل خطر آنومی مسئولیت‌پذیری جوانان را در ساخت اخلاقی شبکه را مرتب و بررسی می‌کند و سپس اشاره می‌کند که تحقیقات آینده درباره آنومی مسئولیت‌پذیری جوانان چه مطالعاتی باید انجام شود. با تمرکز بر استراتژی‌های آموزشی برای حل آن و بررسی مجدد مشکلات مرتبط با استفاده از نظریه حاکمیت شبکه؛ پس از تجزیه و تحلیل جامع ارتباط عمیق بین ساختار اخلاقی شبکه و آنومی مسئولیت جوانان به عنوان دو عامل محدودکننده و ترویج کننده متقابل، و آشکار کردن مشکلات عملی با توجه به مورد دوم، این تحقیق اقدامات کنترل آموزشی را برای پرداختن به آنومی مسئولیت جوانان در شبکه ساخت اخلاقی پیشنهاد داد.

#### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر بر حسب نوع روش، توصیفی-تحلیلی و از لحاظ نوع هدف، کاربردی است که به صورت تحلیل محتوای متنی (کیفی) انجام شد. در این پژوهش نمونه‌گیری به شیوه هدفمند و نظری انجام گردید و حجم نمونه در حین کار مشخص شد. بدین شیوه که نمونه‌گیری آنقدر ادامه یافت تا اشباع داده‌ها حاصل شود، یعنی محقق به این نتیجه رسید که داده‌های جدید، تکرار داده‌های قبلی است و دیگر اطلاعات مفهومی جدیدی به دست نمی‌آید. روش نمونه‌گیری بصورت گلوله برفی می‌باشد. جامعه آماری اسناد و سوابق بالادستی و مقالات و پایان‌نامه

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آنومی سازمانی:

آنومی سازمانی مبین حالتی است که قواعد رفتاری و هنجارها در سازمان شکسته شده یا در طول دوره‌ای از تغییرات سریع، سازمان کارآمدی خود را از دست می‌دهد (۳). وحدتی و همکاران (۴)، پژوهشی با عنوان طراحی الگوی آنومی سازمانی با رویکرد ترکیبی مدل‌سازی ساختاری تفسیری فازی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد) را مورد بررسی قرار دادند که در نتیجه آن ۹ عامل اصلی در شکل‌گیری آنومی سازمانی شناسایی شد که ناکارآمدی‌های سیستم مدیریت دولتی و امنیت شغلی بالا در سطح یک مدل جای گرفتند. تمرتاش و همکاران، تحقیقی با عنوان تأثیر اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران) را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به تأیید همه فرضیه‌های پژوهش گردید: اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. اینرسی سازمانی بر آنومی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. خاکی و همکاران، در تحقیقی با عنوان آنومی فشارهای اجتماعی بر گزارشگری مالی متهورانه: تحلیل نظریه برداشت نقدگرایانه مدیر این موضوع را بررسی کردند. پس از اطمینان یافتن از برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش، مطابق با برداشت نقدگرایانه مدیر، نتایج نشان داد، آنومی فشار اجتماعی بر گزارشگری مالی متهورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. فورمیگا و همکاران ۱، پژوهشی تحت عنوان آنومی اجتماعی و آنومی سازمانی: تأیید یک مدل نظری در کارگران برزیل انجام دادند. نتیجه گرفته می‌شود که فرآیندهای سازمانی به صورت جداگانه در سازمان وجود ندارد. چنین درکی دیدگاه جدیدی را برای تحقیق و مداخله در زمینه سازمانی ارائه می‌دهد، فرهنگ سازمان را به عنوان یک پدیده مهم برای ارزیابی رفتارهای انسانی در سازمان برجسته می‌کند. کریستین و همکاران ۲، پژوهشی با عنوان اهمیت نهادی، هنجارهای سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان: بینش از ارزیابی چند سطحی نظریه آنومی نهادی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تجزیه و تحلیل مدل‌سازی خطی سلسله مراتبی نشان داد که تأثیر مثبت اهمیت اقتصاد، خانواده، سیاست و مذهب بر اقدامات شهروندی کارمندان وجود دارد. علاوه بر این، تأکید بر هدف و حمایت اجتماعی-عاطفی تأثیرات متقابل مهمی بر ارتباط بین اهمیت نهادی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی دارند. دمیتری و همکاران ۳ (۵)، در پژوهشی با عنوان جنبه‌های جامعه‌شناسی مسئولیت حقوقی و آنومی به بررسی این موضوع پرداختند. نویسندگان ضمن تعریف عدم مسئولیت حقوقی به عنوان مسئولیت مثبت قانونی، تأکید می‌کنند که این مفهوم با پدیده‌هایی مانند جرم، آنومی قانونی و نهیلیسم قانونی یکسان نیست. حسین ولید و همکاران ۴ (۶)، پژوهشی با عنوان نقش تعاملی ظرافت سازمانی بین ناهنجاری سازمانی و رفتار

5 viktor  
6 Chenlin  
7 Chun

1 Formiga & et al.  
2 Kristine & et al.  
3 Dmitry & et al.  
4 Hussein Walid & et al.

های مرتبط با این حوزه بوده است. در خصوص جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روشهای کتابخانه ای (شامل اسناد بالادستی، مقالات و پایان نامه ها) استفاده شده است و جهت استخراج شاخصها از روش تحلیل محتوای متنی و کدگذاری استفاده شده است. در نهایت عوامل استخراج گردید. چگونگی تعیین اعتمادپذیری پژوهش (بخش کیفی پژوهش)

اکثر روش شناسان کیفی به جای استفاده از واژگان روایی و پایایی که اساساً و از لحاظ مبانی فلسفی ریشه در پارادایم کمی دارند، از معیار اعتمادپذیری یا قابلیت اعتماد جهت ارجاع به ارزیابی کیفیت نتایج کیفی استفاده می کنند. گویا و لینکلن قابلیت اعتماد را شامل، چهار معیار قابل قبول بودن، انتقال پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری می دانند (۱۰). در این پژوهش از استراتژی های جدول زیر برای تامین اعتمادپذیری استفاده گردید.

جدول ۱- استراتژی های تامین اعتمادپذیری پژوهش

معیار	زیرمعیارها	استراتژی تامین	اقدامات
	روایی ورودی های پژوهش	نمونه گیری گلوله برفی	معرفی مصاحبه شوندگان بعدی توسط مصاحبه شوندگان قبلی
	روایی وورودی های پژوهش	نمونه گیری بر مبنای اعتبار	انتخاب مصاحبه شوندگان بر اساس توصیه متخصصان
	روایی تحلیل های انجام شده در پژوهش	بازخورد مشارکت کننده	ارائه کدهای توصیفی به مصاحبه شوندگان و دریافت نظرات اصلاحی (روش دلفی کیفی)
	روایی توصیفی	استفاده از توصیف گرهای با حداقل مداخله	بهر گیری از عبارات توصیفی مانند نقل قول در تحلیل محتوای متنی
قابل قبول بودن	انتقال پذیری	استفاده از روش نمونه گیری بر مبنای اعتبار	انتخاب مصاحبه شوندگان از بین کارشناسان سازمان مربوطه
	قابلیت اطمینان	وصف تفصیلی همه جزئیات	ارائه یک تصویر حاصل از زمینه ای که پژوهش در آن صورت می گیرد
	قابلیت اطمینان	ممیزی قابلیت اطمینان	در اختیار گذاشتن داده ها، روش ها و تصمیمات با هدف بازبینی و موشکافی پژوهش توسط دیگر پژوهشگران
	تأیید پذیری	ارائه جزئیات روش ها و داده های پژوهش	ارائه گزیده مصاحبه ها و نیز توضیح روند تحلیل داده ها تا دستیابی به نتایج پژوهش

تحلیل محتوا از تکنیکهای مربوط به روش اسنادی در پژوهش علوم اجتماعی میباشد. طبق جدول شماره زیر مولفه های اصلی از طریق تحلیل اهمیت -عملکرد محتوای تحقیق از منابع زیر به صورت کدبندی برداشت شده است:

جدول ۲-توصیف منابع فارسی

نماد	نویسنده	سال	موضوع
P1	وحدتی، سلگی و بازگیر	۱۴۰۰	طراحی الگوی آنومی سازمانی با رویکرد ترکیبی مدل سازی ساختاری تفسیری فازی (مورد مطالعه: سازمان های دولتی شهر خرم آباد)
P2	ایرانی، غضنفری	۱۴۰۰	تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت آنومی سازمانی
P3	احمدرش، عبدالملکی	۱۳۹۹	ارائه الگوی عملکرد تعالی مدیریت مدرسه مبتنی بر مدل سه شاخگی
P4	آل حسن، شاه محمدی، کرمی	۱۳۹۹	آسیب شناسی نیازسنجی آموزش کارکنان با استفاده از الگوی سه شاخگی
P5	اسدی، رجبی، جانبازی قبادی، کمیلی	۱۳۹۹	بررسی آسیب های مدیریت شهری و نقش آن در نظام برنامه ریزی توسعه شهری با استفاده از تحلیل سه شاخگی
P6	اکبری، حکاک، وحدتی، نظریوری	۱۳۹۸	طراحی الگوی سه شاخگی حکمرانی خوب در سازمانهای چند سطحی
P7	سپهوند، عارف نژاد، زارع، سپهوند	۱۳۹۸	اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی اخلاق کار
P8	نوری، شفیع آبادی، دلاور، فرح بخش	۱۳۹۷	ساخت مقیاس آسیب شناسی سازمانی بر اساس مدل سه شاخگی و بررسی آسیب های سازمانی در شرکتهای صنایع غذایی

آسیب شناسی تربیت بدنی و ورزش مدارس با استفاده از مدل سه شاخگی	۱۳۹۷	قنبری، شتاب بوشهری، شفیع نیا، مهرعلیزاده	P9
آسیب شناسی سازمانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز بر اساس الگوی سه شاخگی	۱۳۹۶	استفندیاری، کاوسی، روان بد، محبتی، استفندیاری، سالاری، زنگنه	P10
الگویی از آنومی سازمانی و عوامل ایجاد کننده آن	۱۳۹۶	سفیدچیان، مظلومی و صالحی صدقیانی	P11
شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجاد کننده آنومی سازمانی در سازمان های دولتی با استفاده از فن دلفی فازی	۱۳۹۵	موسوی، شریعت نژاد، عارف نژاد	P12
آسیب شناسی نظام مدیریت عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه شاخگی	۱۳۹۵	نجفی زاده، زاهدی	P13

کد منابع لاتین در جدول ۳- نمایش داده شده است.

موضوع	سال	نویسنده	نماد
The sense of should: A biologically-based framework for modeling social pressure	2021	Theriault, Young & Barrett	E1
Institutional shareholding and corporate social responsibility reporting: evidence from Bangladesh	2020	Rashid	E2
Does institutional theory explain integrated reporting adoption of Fortune 500 companies?	2020	Kılıç, Uyar, Kuzey, & Karaman	E3
Organizational and regulatory stakeholder pressures friends or foes to green logistics practices and financial performance: investigating corporate reputation as a missing link	2020	Baah, Jin & Tang	E4
Positive Associations between Anomia and Intentions to Engage in Political Violence: Cross-Cultural Evidence from Four Countries	2020	Adam-Troian, Bonetto, Araujo, Baidada, Celebi, Dono Martin, Eadeh, Godefroidt, Halabi, Mahfud, Varet, & Yurtbakan	E5
How does foreign pressure affect a firm's corporate social performance? Evidence from listed firms in Taiwan	2019	Chiou, Shu	E6
The effect of corporate social responsibility disclosure and corporate governance on aggressive tax action	2019	Adiputra, Martani & Martadinata	E7
Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis	2019	Bert, Walker & Monster	E8
Social pressure, transparency, and voting in committees	2019	Name-Correa, Yildirim	E9
Concealing social responsibility? Investigating the relationship between CSR, earnings management and the effect of industry through quantitative analysis,	2018	Moratis, Egmond	E10
Managing stakeholder pressures: Toward a typology of corporate social performance profiles	2018	Fu, Boehe, Orlitxky, Swanson	E11

A Study of Why Anomic Employees Harm Co-workers: Do Uncompassionate Feelings Matter?	2018	Zoghbi, Lara & Guerra-Báez	E12
Influence of Anomie and Organizational Commitment on the Turnover Intention in Organizations	2018	Abreu, Aguiar de Souza & Fleury	E13
Getting Strategic about Strategic Planning Research	2018	Bryson, Edwards & Van Slyke	E14
Topic Modeling as a Strategy of Inquiry in Organizational Research: A Tutorial with an Application Example on Organizational Culture	2018	Schmiedel, Müller & Brocke	E15
Corporate social responsibility, investor protection, and cost of equity: A cross-country comparison	2018	Breuer, Müller, Rosenbach & Salzmann	E16
The effects of organizational risk appetite and social pressure on aggressive financial reporting behavior	2018	Brink, Goldman & Victoravich	E17
Reconsidering the relevance of social license pressure and government regulation for environmental performance of European SMEs	2017	Graafland, Smid	E18
The expanded scientific and technical human capital model: the addition of a cultural dimension	2017	Corley, Bozeman, Zhang & Tsai	E19
The effect of CEO social influence pressure and CFO accounting experience on CFO financial reporting decisions	2017	Bishop, DeZoort & Hermanson	E20
The joint effects of social identity and institutional pressures on audit quality: The case of the Chinese Audit Industry	2017	Wang, Yuan, & Wu	E21
The influence of mood on subordinates' ability to resist coercive pressure in public accounting	2016	Johnson, Lowe, Reckers	E22
Employee Anomie in the Organization	2016	Maciejewska	E23
Revisiting the measurement of anomie	2016	Teymoori, Jetten, Bastian, Ariyanto, Autin, Ayub, & Wohl	E24
The impact of social pressure on tax compliance: A field experiment	2016	Battiston & Gamba	E25
The Impact of Estimate Source and Social Pressure on Auditors' Fair Value Estimate Choices	2016	Brink, Tang, Yang	E26
Factionalism, privatization, and the political economy of regime transformation	2016	Mohseni	E27
Is Tone at the Top Associated with Financial Reporting Aggressiveness?	2015	Patelli, Pedeini	E28
Analysis of the influential pressures for green supply chain management adoption—an Indian perspective using interpretive structural modeling	2013	Mathiyazhagan, Haq	E29
Measuring Normlessness in the Workplace: A Study of Organizational Anomie in the Academic Setting	2013	Switzer	E30

Evaluating firm's green supply chain management in linguistic preferences	2013	Tseng & Chiu	E31
The impact of the dimensions of social performance on firm risk	2013	Bouslah, Kryzanowski & M'zali	E32
State Capacity and Bureaucratic Autonomy: their impact on development goals	2013	Cingolani, Thomsson & de Crombrughe	E33
An exploration of factors affecting anomia at work	2011	Tsahuridu	E34
Revising the assessment of feeling of anomie: Presenting a multidimensional scale	2011	Heydari, Davoudi & Teymoori	E35
Strategic Culture and Environmental Dimensions as Determinants of Anomie in Publicly-Traded and Privately-Held Firms	2011	Johnson, Martin & Saini	E36

دستورالعمل‌ها، کتب مرتبط و... مورد مطالعه قرار می‌گیرد. بررسی و شناسایی مولفه‌های اصلی مشترک مولفه‌های اصلی شاخص‌های مرتبط با آنومی سازمانی از طریق یافته‌های تحلیل کیفی زیر کد منابع به صورت جدول زیر به دست آمده است:

بررسی مهمترین شاخص‌های مرتبط با آنومی سازمانی جهت استفاده به‌عنوان منبع این شاخص‌ها از طریق تحلیل محتوای اسناد و مدارک شامل (اسناد بالادستی، مقالات و پایان‌نامه‌ها)؛ به دست می‌آید. در واقع بررسی و شناسایی مولفه‌های اصلی شاخص‌های مرتبط با آنومی سازمانی از طریق تحلیل محتوای دستورالعمل‌های موجود، مقالات،

جدول ۴- شناسایی مؤلفه‌های مرتبط با آنومی سازمانی

منبع	گویه
P1, P12	ضعف در بکارگیری کانال‌های ارتباطی غیر رسمی
P1, E11, E22	محدودیت ارتباطات عمودی
P1, E11, E22	عدم جامعیت ارتباطات افقی
P1, P12	عدم تناسب سبک ارتباطی و اهداف سازمان
E13, E11, E16, E22	بروز مشکلات در کنش‌های متقابل بین افراد
P7, E27, E33	کاهش انگیزه کارکنان به دلیل سلسله مراتب خشک اداری
P7, E27, E33	عدم انعطاف سازمان در مقابل تغییرات محیطی
P7, E27, E33	وجود طرح پیچیده مبتنی بر وظایف تخصصی
P7, E27, E33	عدم توجه به سازمان‌های غیر رسمی درون سازمان
P7, E27, E33	عدم توجه به ساختار انسانی سازمان
E14, E16,	وجود بحران اعتماد عمومی در سازمان
E14, E16,	وجود بحران مشروعیت نظام
E14, E11, E16,	وجود بحران مشارکت عمومی
E14, E11, E22	وجود بحران هم‌گرایی در جامعه
E14,	بحران و گسست در فرآیند توسعه
P11, E35, E36	توجه بیش از حد به اقدامات رقبا
P11, E35, E36	عدم در نظرگیری ظرفیت‌ها و توانایی سازمان در مقایسه با رقبا
P11, E35, E36	پیروی محض از عملکرد رقبا
P10, E19,	عدم عجزین شدن سرمایه انسانی سازمان‌ها با کارشان
E13, E19	ناهمسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی
E19,	عدم بستر سازی برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظیفه
P11, E35, E36	عدم تمایل به انجام کارهای بلند مدت

P11, E35, E36	عدم صبر در حصول نتیجه
P11, E35, E36	تصمیم گیری تنها در جهت دستیابی به عواید زود بازده
P1, P12, E28	فقدان رهبری معتمد
P1, P12	عدم پیروان اعتمادپذیر
P1, E9	عدم تفکر سیستمی
P1, E28	عدم درگیری مدیران در امور
P1, E9	بی بهایی خلاقیت
P1, P12, E28	خلاء قهرمانان لایق
P5, E28	عدم توانایی پاسخگویی مدیریت
P11, P13, E5, E12	عدم استفاده از فرهنگ به عنوان سیستم کنترلی و غیاب الگوهای هنجارهای در سازمان
P11, P13, E5, E24	عدم توجه مدیریت اهمیت هنجارها به عنوان درک محیط کار و پذیرش آن
P11, P13, E5	استفاده از رویکردهای سنتی کنترل به جای جارگزینی آن با نظام‌های کنترل هنجاری
P11, P13, E24	تغییر مرکز ثقل کنترل از برون به درون سازمان
E5, E24	وجود تعارض میان هنجارها
P5, E8, E14	عدم مشتری‌مداری و جلب رضایت مشتریان
E9, E19	گرفتاری سازمان‌هایی با فرهنگ تهاجمی
P1,	عدم تناسب تخصص، مهارت و تجربه با سمت شغلی
P1, E11	عدم حمایت و مشارکت کارکنان
P1, E3	بی توجهی به مسائل رفاهی کارکنان
P1, E9	عدم شایسته‌سالاری در سازمان
E15, E11	عدم هماهنگی با سایر افراد سازمان
P1, E6	مقررات دست و پاگیر
P1, E4	ساختاردهی متغیر با تحولات سیاسی
P1, P6, P10	عدم برنامه ریزی جامع منابع انسانی
P1, P9, E28	تحمیل قوانین به مدیران
P1, E6	عدم توجه به شایستگی و تخصص کارکنان
P1, P3, P8, E2, E28, E20, E4	فقدان شفافیت اهداف عملکردی
P1, P3	عدم تناسب استراتژی و عمل
P1,	بی توجهی و عدم تعهد مدیران به رسالت‌های سازمان
P1, P2, P8, E11, E10, E17, E18, E21, P2, E25, E26, E32	فقدان یا عدم کارایی شاخص‌های عملکردی استاندارد
P1, P2, E11, E10, E17, E18, E21, P2, E25, E26, E32	عدم تعادل بین فرآیندگرایی نتیجه‌گرایی
P1, P2, P8, E11, E10, E17, E18, E21, P2, E25, E26, E32	ارزیابی عملکرد به منظور مستندسازی
P1, P2, P8, P3, E11, E10, E17, E18, E21, P2, E25, E26, E32	ناکارآمدی و عدم تأثیر نتایج ارزیابی عملکرد
P1, E13,	عدم درک کارکنان از تأثیر نقش خود در سازمان و عدم کارکرد درست نقش‌ها
P1, E11	بی توجهی به مشارکت کارکنان در امور
P1, P3	فقدان سیستم نظرسنجی بویا در سازمان
P1, E1	فرهنگ سرزنش در ارائه بازخورد
P1,	عدم اطلاع مدیر از عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری کارکنان
P1, E1	تبعیض و سوگیری
P1, E1, E28	عدم تعهد عملی مدیران به ارزش‌های سازمان

P1, P8, E3, E7, E20	عدم شفافیت ارزش‌های سازمان
P1, E7, E20	عدم تعیین انتظارات رفتاری
P1, E7, E20	عدم حمایت سیاست‌ها و رویه‌های سازمان از ارزش‌های سازمان
P2, P4, E21, E32	فشار نهادی مبتنی بر حزب‌گرایی
P2, P11, E10, E17, E21, E25, E26, E32	فشار نهادی مبتنی بر اطلاعات
P2, P11, E2, E3, E11, E10, E17, E21, E25, E32	فشار نهادی نمادین نشان دادن سرمایه نقدی بازار
P2, P11, E2, E3, E11, E10, E17, E21, E25, E32	فشار نهادی نمادین نشان دادن سطح نظارت بر منافع سهامداران
P2, P11, P3, E2, E11, E3, E10, E28, E17, E21, E25, E32	فشار نهادی نمادین نشان دادن سرمایه نقدی بازار
P2, P11, E31, E28, E34, E32	فشار نهادی اقلیت/اکثریت و عدم وجود عدالت سازمانی
P2, P3, P8, E28	فشار برای دستیابی به عملکرد مالی خاص
P2, E17, E25, P4	فشار نهادی ذینفعی
P2, E11, E10, E17, E18, E21, P2, E25, E26, E32	فشار نهادی انطباقی
P11, P13, E19, E29	عدم انعطاف‌پذیری در نظام کنترلی
P2, E23, E1, E31, E34	عدم کنترل نهادی کارکنان از طریق ایجاد تعادل بین منفعت طلبی و ترس از مجازات تبعیض در رتبه بندی
P9, E3, E24, P9, E3, E24, E30	عدم التزام مدیریت به قواعد اخلاقی
	عدم التزام کارکنان به قواعد اخلاقی
P9, E23	عدم مدیریت راهبردی مبتنی بر ارزش که در نتیجه آن کار از کالبد مطلق فعالیتی فنی و منبع تأمین مالی خارج شده و جنبه‌های اخلاقی کار و عزت نفس کارکنان اهمیت پیدا می‌کند.
P9, E30,	عدم رعایت هنجارهای اخلاقی در محیط سازمان به علت نبود قوانین و استانداردهای کافی و مؤثر

بنابراین گزاره‌های مورد نظر برای بیان شاخص‌های شناسایی شده در جدول ۵ نمایش داده شده‌اند.

جدول ۵- گزاره‌های مرتبط با آنومی سازمانی

گزاره	گویه	بعد
به کانال‌های ارتباطی غیر رسمی توجه کافی نمی‌شود.	ضعف در بکارگیری کانال‌های ارتباطی غیر رسمی	
ارتباطات از بالا به پایین و از پایین به بالا محدود می‌شود.	محدودیت ارتباطات عمودی	
ارتباط مؤثر با هم‌ردیفان از جامعیت برخوردار نمی‌باشد.	عدم جامعیت ارتباطات افقی	کیفیت پایین ارتباطات
بین سلسله مراتب سازمانی و نوع رهبری و هدف‌های سازمان ارتباط وجود ندارد.	عدم تناسب سبک ارتباطی و اهداف سازمان	
بین ارتباطات رفتاری کارکنان مشکل وجود دارد.	بروز مشکلات در کنش‌های متقابل بین افراد	

کاهش انگیزه کارکنان به دلیل سلسله مراتب خشک اداری	سلسله مراتب اداری انعطاف ناپذیر منجر به کاهش انگیزه کارکنان می شود.
عدم انعطاف سازمان در مقابل تغییرات محیطی	سازمان در برابر تغییرات روز انعطاف پذیر نخواهد بود.
وجود طرح پیچیده مبتنی بر وظایف تخصصی	پیچیدگی مفرط در وظایف سازمانی مشاهده می شود.
عدم توجه به سازمان‌های غیر رسمی درون سازمان	به سازمان‌های غیر رسمی در سازمان ها توجه نمی شود.
عدم توجه به ساختار انسانی سازمان	به بعد انسانی و ادراکی سازمان توجه نخواهد شد.
وجود بحران اعتماد عمومی در سازمان	در سازمانها بحران اعتماد عمومی مشاهده می شود.
وجود بحران مشروعیت نظام	مشروعیت نظام با بحران پذیرش مواجه می شود.
وجود بحران مشارکت عمومی	کارهای جمعی و مشارکتهای جمعی وجود نخواهد داشت یا بسیار اندک خواهد بود.
وجود بحران هم‌گرایی در جامعه	در جامعه بحران هم‌گرایی مشاهده می شود.
بحران و گسست در فرآیند توسعه	در فرایند توسعه بحران و گسست مشاهده می شود.
توجه بیش از حد به اقدامات رقبا	تمرکز به کارهای سازمانی وجود ندارد و به کارهای رقبا توجه خواهد شد.
عدم در نظر گیری ظرفیت‌ها و توانایی سازمان در مقایسه با رقبا	توانایی‌ها و ظرفیت‌های سازمانی نادیده گرفته می شود.
پیروی محض از عملکرد رقبا	به جای توجه به عملکرد سازمان به عملکرد رقیب توجه خواهد شد.
عدم عجزین شدن سرمایه انسانی سازمان‌ها با کارشان	بیگانگی شغلی در بین کارکنان دیده خواهد شد.
ناهمسویی اهداف فردی کارکنان با اهداف سازمانی	بین اهداف فردی کارکنان و اهداف سازمانی نا هم‌سویی مشاهده می شود.
عدم بستر سازی برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظیفه	بستر مناسب برای بوجود آوردن انگیزه در بین کارکنان مشاهده نمی شود.
عدم تمایل به انجام کارهای بلند مدت	کارمندان به کارهای بلند مدت علاقه ای ندارند.
عدم صبر در حصول نتیجه	رسیدن به نتایج با صبر و حوصله همراه نمی باشد.
تصمیم‌گیری تنها در جهت دستیابی به عواید زود بازده	رسیدن به نتایج زود بازده در سازمانها مشاهده می شود.
فقدان رهبری معتمد	رهبری که مورد اعتماد همگان باشد وجود ندارد.
عدم پیروان اعتمادپذیر	پیروان اعتماد پذیر دیده نمی شود
عدم تفکر سیستمی	ورودی، خروجی، پردازش و بازخورد به عنوان نگاه سیستمی وجود ندارد.
عدم درگیری مدیران در امور	مدیران در کارهای سازمانی درگیر نمی شوند.

بوروکراتیزه شدن ساختار

ضعف در جامعه پذیری

فرهنگ سازمانی رقیب محور

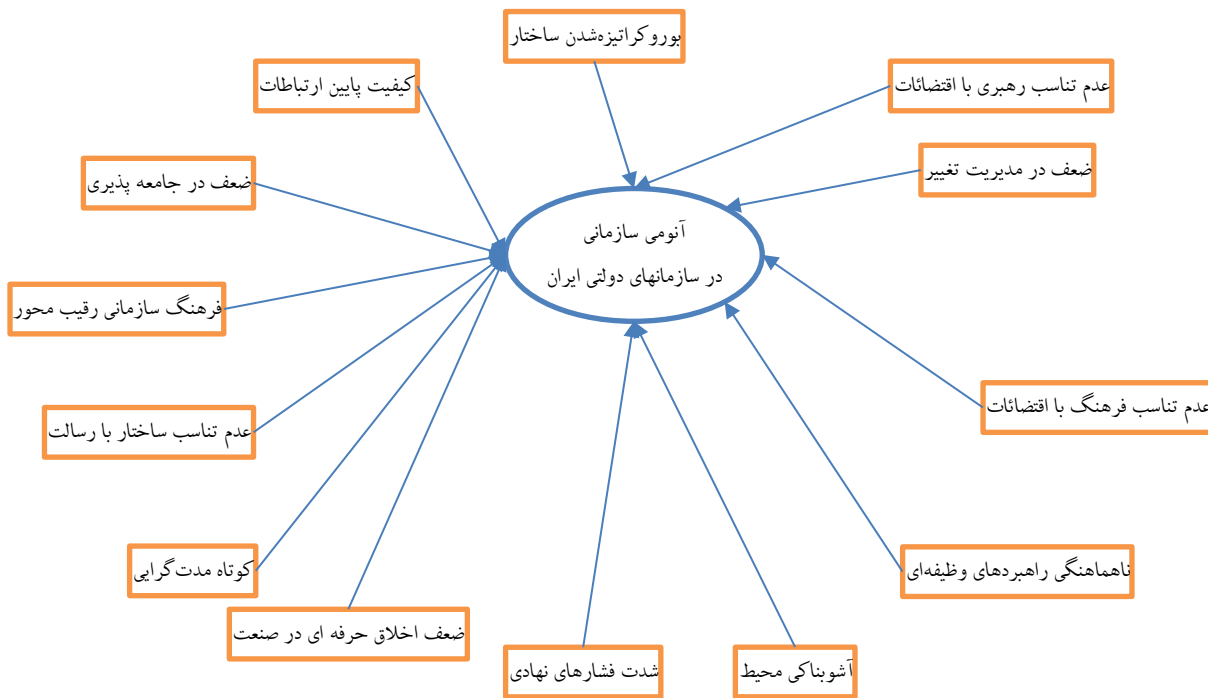
کوتاه مدت گرایی

ضعف در مدیریت تغییر



نتایج ارزیابی عملکرد موثر نیست و ناکارآمد می باشد.	ناکارآمدی و عدم تأثیر نتایج ارزیابی عملکرد	
درک صحیح کارکنان از نقششان در سازمان مشاهده نمی شود.	عدم درک کارکنان از تأثیر نقش خود در سازمان و عدم کارکرد درست نقشها	
به مشارکت کارکنان در کارهای مربوط به سازمان توجهی نمی شود.	بی توجهی به مشارکت کارکنان در امور	
در سازمانها سیستم های نظرسنجی فعال مشاهده نمی شود.	فقدان سیستم نظرسنجی پویا در سازمان	
در صورت بازخورد اعم از مثبت یا منفی، سرزنش مشاهده می شود.	فرهنگ سرزنش در ارائه بازخورد	
مدیران از عوامل تأثیر گذار بر تصمیم گیری کارکنان اطلاعی ندارند.	عدم اطلاع مدیران از عوامل مؤثر در تصمیم گیری کارکنان	
تفکر یکسان گرایی وجود نخواهد داشت.	تبعیض و سوگیری	
مدیران به ارزشهای سازمان به صورت عملی پایبند نیستند.	عدم تعهد عملی مدیران به ارزشهای سازمان	
ارزش های سازمان شفاف نمی باشد.	عدم شفافیت ارزشهای سازمان	آشوبناکی محیط
انتظارات رفتاری از کارکنان به صورت شفاف مشخص نیست.	عدم تعیین انتظارات رفتاری	
ارزش های سازمان توسط سیاست ها و رویه های سازمان حمایت نمی شود.	عدم حمایت سیاستها و رویه های سازمان از ارزشهای سازمان	
فشار احزاب در سازمان دیده می شود.	فشار نهادی مبتنی بر حزب گرایی	
فشار های اطلاعاتی از جانب سازمان مشاهده می شود.	فشار نهادی مبتنی بر اطلاعات	
بر سرمایه های بازار به صورت نمادین نظارت صورت میگیرد.	فشار نهادی نمادین نشان دادن سرمایه نقدی بازار	
بر منفعت سهامداران به صورت نمادین نظارت صورت میگیرد.	فشار نهادی نمادین نشان دادن سطح نظارت بر منفعت سهامداران	
فشارهای نمادین در سازمان مشاهده می شود.	فشار نهادی نمادین نشان دادن سرمایه نقدی بازار	
عدالت سازمانی در سازمان مشاهده نمی شود.	فشار نهادی اقلیت/اکثریت و عدم وجود عدالت سازمانی	شدت فشارهای نهادی
برای رسیدن به اهداف مالی مشخص فشار دینفعان حاکم می شود.	فشار برای دستیابی به عملکرد مالی خاص	
از جانب ذی نفعان به سازمان فشار مشاهده می شود.	فشار نهادی دینفعی	
از جانب نهادهای انطباقی فشار مشاهده می شود.	فشار نهادی انطباقی	
انعطاف در بخش کنترل وجود نخواهد داشت.	عدم انعطاف پذیری در نظام کنترلی	
کارکنان به خاطر ترس از مجازات در بین کارهایشان تعادل ایجاد می شود.	عدم کنترل نهادی کارکنان از طریق ایجاد تعادل بین منفعت طلبی و ترس از مجازات	
ارزیابی عملکرد شفاف وجود ندارد.	تبعیض در رتبه بندی	
مدیران به اخلاق حرفه ای پایبند نخواهند بود.	عدم التزام مدیریت به قواعد اخلاقی	ضعف اخلاق حرفه ای در صنعت

کارمندان به اخلاق حرفه ای پایبند نخواهند بود.	عدم التزام کارکنان به قواعد اخلاقی
به ارزش های سازمانی توجه نمی شود و کارها از حالت طبیعی خارج می شود و جنبه های اخلاقی کار نادیده گرفته می شود.	عدم مدیریت راهبردی مبتنی بر ارزش که در نتیجه آن کار از کالبد مطلق فعالیتی فنی و منبع تأمین مالی خارج شده و جنبه های اخلاقی کار و عزت نفس کارکنان اهمیت پیدا می کند.
خط مشی واضح و شفاف برای رعایت اخلاقیات وجود نخواهد داشت.	عدم رعایت هنجارهای اخلاقی در محیط سازمان به علت نبود قوانین و استانداردهای کافی و مؤثر



شکل ۱- مدل آنومی سازمانی در سازمانهای دولتی ایران

### نتیجه گیری

بررسی نتایج تحقیقات نشان داده عوامل موثر بر آنومی سازمانی در سازمانهای دولتی ایران به ۱۳ معیار و ۸۱ زیر معیار تقسیم بندی شده اند. در مقایسه با سایر تحقیقات پیشین می توان گفت: در پژوهش وحدتی و همکاران (۱۱)، با رویکرد ترکیبی مدل سازی ساختاری تفسیری فازی به آنومی سازمانی رداخته در حالیکه پژوهش پیش رو با رویکرد تحلیل محتوای متنی و تحلیل داده های کیفی با استفاده از روش داده بنیاد انجام شد که در نتیجه آن ۹ عامل اصلی در شکل گیری آنومی سازمانی شناسایی شد. در حالیکه در پژوهش حاضر ۸۱ زیر معیار به عنوان معیارهای موثر در شکل گیری آنومی سازمانی شناسایی گردید. در پژوهش تمرتاش و همکاران (۱۲)، اینرسی سازمانی به عنوان متغیر مستقل و تنبلی و آنومی سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته می باشد در حالیکه در پژوهش حاضر ابعاد و مولفه های موثر بر آنومی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. خاکی و همکاران (۱۳)، در تحقیقی با عنوان آنومی فشارهای اجتماعی بر گزارشگری مالی متهورانه: تحلیل نظریه برداشت نقدگرایانه مدیر این موضوع را بررسی کردند. یکی از مولفه های بدست آمده در پژوهش حاضر فشارهای اجتماعی

است که بر ایجاد آنومی سازمانی تاثیر میگذارد. بنابراین همسو با پژوهش می باشد. احسانی و همکاران (۱۴)، در پژوهش خوداز ارتباطات به عنوان مسائل مهم در مدیریت نام بردند که به سازمانها اجازه می دهد ارتباطات سازنده ای بایکدیگر داشته باشند و اطلاعات مفید را بایکدیگر به اشتراک بگذارند. که با زیر معیار ارتباطات مدیران و تاثیر آن بر آنومی سازمانی در پژوهش حاضر همسو می باشد. موسوی جد و همکاران (۱۵)، بررسی کردند. که زیر معیار اخلاق حرفه ای و تاثیر آن بر آنومی سازمانی غیر قابل انکار است که در پژوهش حاضر هم سو با نتایج این پژوهش می باشد. بهمنی و محمدی (۱۶)، فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از زیر معیارهای بدست آمده موثر بر آنومی سازمانی در پژوهش حاضر بدست آمد که با نتایج این پژوهش همسو می باشد. در این پژوهش سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرها مستقل و آنومی سازمانی به عنوان متغیر وابسته پژوهش می باشد. در حالیکه در پژوهش حاضر آنومی سازمانی به عنوان مولفه ی اصلی در نظر گرفته شد و عوامل موثر

missing link. *Journal of cleaner production*, 247, 119125.

4. Vahdati, Hojjat, Selgi, Zahra, Bazgir, Afshin (1400). "Organizational anomie model design with the combined approach of fuzzy interpretive structural modeling (case study: government organizations of Khorram Abad city)"; *Quarterly Journal of Development of Human Resources Management and Support*, 16th year, No. 60, pp. 107-134.

5. Bishop, C. C., DeZoort, F. T., & Hermanson, D. R. (2017). The effect of CEO social influence pressure and CFO accounting experience on CFO financial reporting decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(1), 21-41.

6. Irani, Shahram, Ghazanfari, Morteza (1400), the impact of social capital on the management of anomie (case study: employees of Imam Khomeini University of Marine Sciences (RA)), *scientific and educational quarterly of marine sciences*, volume 8, number 25

7. Moratis, L., & van Egmond, M. (2018). Concealing social responsibility? Investigating the relationship between CSR, earnings management and the effect of industry through quantitative analysis. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 3(1), 1-13.

8. Corley, E. A., Bozeman, B., Zhang, X., & Tsai, C. C. (2019). The expanded scientific and technical human capital model: the addition of a cultural dimension. *The Journal of Technology Transfer*, 44(3), 681-699.

9. Asadi, Ahmad, Rajabi, Azita, Janbazi Ghobadi, Gholamreza, Kamili, Mohammad (2019), Investigating the damage of urban management and its role in the urban development planning system using three-pronged analysis, *Scientific Quarterly*

بر روی آن به مورد بررسی قرار گرفت. فورمیگا و همکاران ۱ (۱۷)، فرهنگ سازمان را به عنوان یک پدیده مهم برای ارزیابی رفتارهای انسانی در سازمان برجسته می‌کنند. مقوله ای که در پژوهش حاضر نیز پس از بررسی زیر معیارهای موثر بر آنومی سازمانی به آن دست یافتیم در نتیجه نتایج بدست آمده از این پژوهش با پژوهش حاضر همسو می باشد. کریستین و همکاران ۲ (۱۸)، نتایج تجزیه و تحلیل مدل‌سازی خطی سلسله مراتبی نشان داد که تأثیر مثبت اهمیت اقتصاد، خانواده، سیاست و مذهب بر اقدامات شهروندی کارمندان وجود دارد. علاوه بر این، تأکید بر هدف و حمایت اجتماعی-عاطفی تأثیرات متقابل مهمی بر ارتباط بین اهمیت نهادی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی دارند. که حمایت های اجتماعی و ذهنی یکی از زیر معیارهای بدست آمده موثر بر آنومی سازمانی در پژوهش حاضر بود. ویکتور ۳ (۱۹)، مدل ارائه شده در این پژوهش تنها یکی از زیر معیارهای آنومی یعنی آنومی اجتماعی را در نظر گرفته است که پژوهش حاضر نتایج این تحقیق را پوشش می دهد. خدیری و همکاران ۴، آنومی ساختاری، قانون شکنی به عنوان معیار و زیر معیارهای شناخته شده موثر بر آنومی سازمانی در پژوهش حاضر بودند که با تحلیل های بدست آمده از این پژوهش همسو می باشد. چنلین ۵ (۲۰). انحصار طلبی، بحران رقابت، قدرت حاکمیت به عنوان زیر معیارهای موثر بر آنومی سازمانی در پژوهش حاضر بدست آمده اند که با نتایج این پژوهش همسو می باشد. چان ۶، این تحقیق اقدامات کنترل آموزشی را برای پرداختن به آنومی مسئولیت جوانان در شبکه ساخت اخلاقی پیشنهاد داد. بحران مسئولیت پذیری و عدم رعایت اخلاق به عنوان زیر معیارهای موثر بر آنومی سازمانی در پژوهش حاضر بودند که با تحلیل های بدست آمده از این پژوهش همسو می باشد

## References

1. Teymoori, A., Jetten, J., Bastian, B., Ariyanto, A., Autin, F., Ayub, N., & Wohl, M. (2016). Revisiting the measurement of anomie. *PloS one*, 11(7), e0158370.
2. Theriault, J. E., Young, L., & Barrett, L. F. (2021). The sense of should: A biologically-based framework for modeling social pressure. *Physics of Life Reviews*, 36, 100-136.
3. Baah, C., Jin, Z., & Tang, L. (2020). Organizational and regulatory stakeholder pressures friends or foes to green logistics practices and financial performance: investigating corporate reputation as a

4 Khedry & et al.  
5 Chenlin  
6 Chun

1 Formiga & et al.  
2 Kristine & et al.  
3 viktor

organizations, *Strategic Management Studies*, No. 40, 175-201

18. Adam-Troian, J., Bonetto, E., Araujo, M., Baidada, O., Celebi, E., Dono Martin, M., & Yurtbakan, T. (2020). Positive associations between anomie and intentions to engage in political violence: Cross-cultural evidence from four countries. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 26(2), 217

19. Schmiedel, T., Müller, O., & Vom Brocke, J. (2019). Topic modeling as a strategy of inquiry in organizational research: A tutorial with an application example on organizational culture. *Organizational Research Methods*, 22(4), 941-968.

20. Najafizadeh, Mohammad Mohsen, Zahedi, Seyed Mohammad (2015), Pathology of employee performance management system in Qazvin University of Medical Sciences using the three-pronged model, *Journal of Development and Transformation Management*, 25, 59-69.

*Journal of Urban Research and Planning*, year 11, serial number 40

10. Nouri, Ali, Shafiabadi, Abdullah, Delawar, Ali, Farah Bakhsh, Kyomarth (2018), Building an organizational pathology scale based on the three-pronged model and investigating organizational damages in food industry companies, *Consulting Research*, Volume 17, Number 65

11. Sephovand, Reza. Arif Nejad, Mohsen. Sower, Ferjam. Sephovand, Mahdia (2018).

12. Sefidchian, Salman. Oppressed, rare. Salehi Sadekiani, Jamshid (2016). "A model of organizational anomie and its creation factors", *Organizational Behavior Studies*, sixth year, number 4 (series 24).

13. Al Hassan, Salman, Shah Mohammadi, Zohra, Karmi, Morteza (2019); Pathology of employee training needs assessment using the three-pronged model, *Urban Management Studies Quarterly*, Year 12, Number 43.

14. Moratis, L., & van Egmond, M. (2018). Concealing social responsibility? Investigating the relationship between CSR, earnings management and the effect of industry through quantitative analysis. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 3(1), 1-13.

15. Ghanbari, Hadi, Shatab Bushehri, Nahid, Shafinia, Parvaneh, Mehr Alizadeh, Yadullah (2017), Pathology of physical education and school sports using the three-pronged model, *research in educational sports*, number 15, 139-160.

16. Abreu, E., Souza, M. A. D., & Fleury, L. F. D. O. (2018). Influence of anomie and organizational commitment on the turnover intention in organizations. *Actualidades en Psicologia*, 32(125), 51-69.

17. Akbari, Zahra, Hakak, Mohammad, Vahdati, Hojat Elah, Nazar Puri, Houshang (2018), Designing a three-pronged model of good governance in multi-level