

بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل‌گیری آنومی سازمانی با رویکرد کیفی

نادر مظلومی*، سلمان سفیدچیان**

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۴/۳۰

چکیده

آنومی، در حوزه جامعه‌شناسی متولد شده و آن را معادل بی‌هنجاری، تعارض و ابهام هنجاری می‌دانند. سازمانی که به آنومی دچار می‌شود، حداقل هنجارهای کاری مشترک را از دست می‌دهد. به زعم دورکیم، تغییرات بنیادی، با شکستن چارچوب هنجاری موجود، بستر ساز آنومی است و سازمان فاقد ظرفیت تغییر در مواجهه با تغییرات، دچار آنومی می‌شود. در این پژوهش، روش جمع‌آوری داده، ترکیبی؛ راهبرد پژوهش، مطالعه موردی و روش تحلیل داده، تحلیل محتواست. داده‌های کیفی با مصاحبه عمیق و داده‌های کمی با پرسشنامه جمع‌آوری شد. داده‌های کیفی مربوط به دو متغیر، جمع‌آوری و برای تأییدپذیری آنها داده کمی اضافه شد. مورد مطالعه از بزرگترین شرکت‌ها در صنعت نشر کشور است. یافته‌های کیفی و کمی نشان داد که مورد مطالعه از آنومی سازمانی (در هر سه بُعد) رنج می‌برد. یافته‌ها نشان داد ظرفیت تغییر در تمامی مؤلفه‌ها در حداقل است. بنابراین فرضیه ارتباط منفی میان "ظرفیت تغییر" و "آنومی سازمانی" تأیید شد. در مورد مطالعه نظریه دورکیم اثبات شد: اعمال تغییرات بنیادی، منجر به نقض اعتبار هنجارهای کاری قبلی و فقدان ظرفیت تغییر، باعث شد که سازمان، فرایندگذار برای رسیدن به نظام هنجاری نو و متناسب با اقتضانات را بر بخش‌های مختلف حاکم سازد.

کلیدواژه: آنومی؛ آنومی سازمانی؛ هنجار؛ ظرفیت تغییر؛ پژوهش موردی؛ تحلیل محتوا.

*. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

** دانشجوی دکتری گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول).

مقدمه

برخی فیلسوفان مانند رابرت اُون^۱ از «اصالت محیطی صحبت می کنند و معتقدند به واسطه ترتیبات نهادی، سرشت بشر را می توان از نو ساخت» (فروغی، ۱۳۷۹: ۶۵۴). اجتماعات (اعم از جامعه و سازمان) در سپهر زندگی آدمیان، با ارائه هنجارها و ارزش ها، چارچوبی برای هدایت رفتارها ایجاد می کنند.

اقدامات نوآورانه مدیریتی اخیر در استفاده از فرهنگ سازمانی به عنوان یک سیستم کنترلی، اهمیت «هنجارها» را در درک محیط کار بیشتر کرده است (هادسن^۲، ۱۹۹۹). با این وصف، اگر در جامعه (عمومی و سازمانی)، این چارچوب هدایت کننده، غایب باشد، سردرگمی و پریشانی در رفتار اعضای آن کاملاً قابل پیش بینی است (دفلور^۳، ۱۳۷۱: ۸۰)؛ جامعه شناسان از آن با عنوان «انحراف» یا «آنومی»^۴ یاد می کنند (کوئن^۵، ۱۳۸۴: ۲۱۵).

نظریه امیل دورکیم از آنومی اساساً بر این دیدگاه بنا شده است که یک نیروی اجتماعی بیرونی به عنوان «زنجیری»^۶ که انسان ها را تنظیم و کنترل کند، نیاز است (مستروویچ^۷، ۱۹۸۷). دورکیم مدعی است سیر تحول زایی و پاره پارگی ناشی از نوگرایی، نظم اجتماعی سنتی ای که توسط همبستگی مکانیکی ایجاد شد را تضعیف می کند. تحلیل رفتن انسجام مکانیکی، فرد را از یوغ سنت و عقاید تعصب آلود، رها می کند. اما این روند، بذر نظم زدایی اخلاقی، آنارشمی و تعارض را می وارد، زیرا بدون ایجاد هرگونه جایگزین مؤثر برای انسجام اجتماعی، گسست را به وجود می آورد (جانسون و دوبرلی^۸، ۲۰۱۰). آسیب شناسی (پاتولوژی) و بحران به ویژه در دوره انتقال رخ می دهد» (مستروویچ، ۱۹۸۷) که در این مدت صور نامناسب به صورت «بقایا» می مانند

1. Robert Owen
2. Hodson
3. Deflore
4. Anomie
5. Cohen
6. Curb
7. Mestrovic
8. Johnson & Duberly

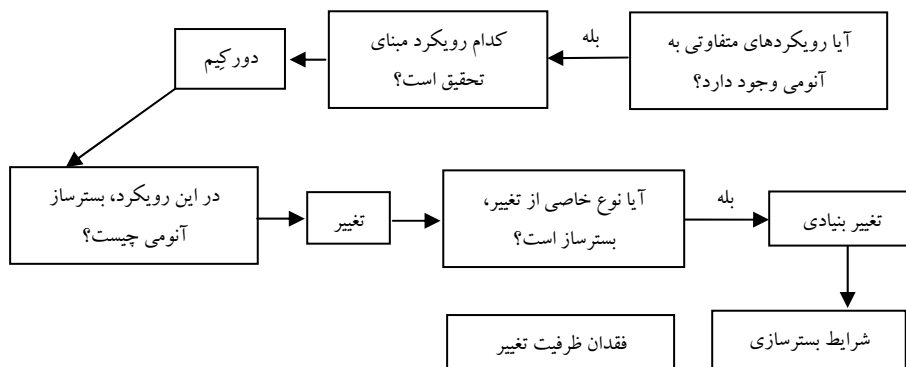
یا از میان می‌روند، ولی هنوز صور مناسب جایگزین آنها نشده‌اند (له‌مان^۱، ۱۳۸۵: ۵۲-۶۰)؛ نتیجه این روند، آنومی است که نرخ انحراف را افزایش می‌دهد (کولن و همکاران^۲، ۲۰۰۴). البته برخی صاحب‌نظران آنومی را در سطح خُرد- فردی (آنومیا^۳) مورد بحث قرار داده‌اند ولی بیشتر جامعه‌شناسان این مفهوم را کلان (جمعی) می‌دانند و پژوهش حاضر نیز رویکرد کلان را مبنا قرار می‌دهد.

ظهور تئوری آنومی، رنسانسی در گفتمان مدرن مدیریت در پی داشت (جانسون و دوپرلی، ۲۰۱۰) بنابراین شرایط بالا به سازمان‌ها هم قابل تعمیم است؛ به این صورت که اگر تغییرات بنیادی در سازمان رخ دهد و سازمان در فرایند گذار قرار گیرد، ممکن است به وضعیت آنومیک دچار شود. آنچه سازمان را از وضعیت آنومیک در امان نگه می‌دارد، پیاده‌سازی اقدامات مدیریت تغییر و ایجاد ظرفیت تغییر است. ایجاد ظرفیت تغییر به سازمان امکان می‌دهد با مدیریت آگاهانه فرایند گذار و تغییر، از بی‌هنجاری، ضعف هنجاری، و ابهام هنجاری جلوگیری کند.

این پژوهش تلاش می‌کند نقش "اقدامات مدیریت تغییر و ایجاد ظرفیت تغییر" در جلوگیری از آنومی سازمانی را بررسی کند. پژوهش‌گر معتقد است هدف مطالعه و ماهیت موضوع اقتضا می‌کند از راهبرد مطالعه موردی استفاده شود تا بتوان تحلیل عمیق بستر سازمانی را در بررسی ادعای بالا به کار گرفت.

سیر شکل‌گیری مسئله و توالی پرسش‌های منتج به تدوین طرح این پژوهش در نگاره (۱) نمایش داده شده است:

1. Lehmann
2. Cullen et al
3. Anomia



نگاره ۱- سیر شکل‌گیری مسئله پژوهش

مبانی نظری پژوهش

آنومی

آنومی در متون فلسفه کلاسیک و متون مذهبی یونان، به عنوان "بی‌نظمی^۱ و زیاده‌روی^۲ (به زعم افلاطون)" و "معصیت^۳ و شرارت^۴ (در عهد قدیم^۵)" مورد استفاده قرار گرفت. در سال ۱۸۸۵، فیلسوف فرانسوی ژان ماری گیویائو^۶، اصطلاح آنومی را دوباره به فلسفه معرفی کرد: فقدان قانون ثابت. البته نوشته‌های او با کار پیش‌گامانه دورکیم برای این مفهوم هویدا شد (تساحوریدو^۷، ۲۰۱۱). اندیشه‌های دورکیم با مکتب جامعه‌شناسی معروف به «کارکردگرایی» پیوند نزدیکی پیدا کرده است، به‌ویژه آن‌گونه که به دست تالکوت پارسونز و رابرت کی‌مرتن توسعه یافته است (کیویستو^۸، ۱۳۹۰: ۱۴۶). پارادایم کارکردگرایی بیانگر دیدگاهی است که کاملاً

1. Anarchy
2. Intemperance
3. Sin
4. Wickedness
5. Old Testament
6. Jean Marie Guyau
7. Tsahuridu
8. Kivisto

کاملاً در جامعه‌شناسی نظم ریشه دارد و از رویکردی عینی‌گرا به بحث در جامعه‌شناسی می‌پردازد (بوریل و مورگان^۱، ۱۳۹۰: ۴۴).

مرور عقاید بیشتر جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که مفهوم آنومی در سطح کلان مورد بحث بوده به گونه‌ای که مرتن^۲ تأکید می‌کند «آنومی، صفت یک نظام اجتماعی است نه حالت ذهن افراد در درون نظام»؛ در تأیید این نکته دفلم^۳ نیز اشاره می‌کند که مفهوم آنومی به کار رفته در تحقیقات روانکاوی (سطح فردی) از مفهوم آن در جامعه‌شناسی بسیار دور شده است (کوثری، ۱۳۸۶: ۴۶؛ حیدری و همکاران، ۱۳۹۱).

(کتاب) خودکشی دورکیم مفهوم آنومی را به مثابه "بیماری ابدی جامعه‌ی صنعتی" مطرح کرد که برای افرادی که آن را تجربه می‌کنند، دردآور و آسیب‌زاست. آنومی برای دورکیم عبارتست از "موقعیتی که با اهداف نامعین و آرزوهای بی‌پایان درآمیخته است، سردرگمی و سرگیجه‌ای^۴ که برآمده از مواجهه با افق‌های بسیار بسیار فراخ در بستر پویایی و تحرک فزاینده‌ی رو به بالا است. این وضعیت، زیان ناشی از ابدیت و پایان‌ناپذیری خواسته‌ها است" (تساحوریدو^۵، ۲۰۱۱). دورکیم اولین نظریه‌پرداز آنومی است اما بیشتر صاحب‌نظران معتقدند تفسیری منحرف از آنومی دورکیم که توسط مرتون ارائه شده بر ادبیات جامعه‌شناسی تسلط یافته است. در مسیر بسط نظریه آنومی دورکیم، صاحب‌نظران دیگری از جمله پارسونز، مسنر و روزنفیلد^۶ نظریه‌هایی ارائه کردند (کولن و همکاران^۷، ۲۰۰۰). وبر نیز از این مفهوم غافل نبوده است و معتقد است سازمان‌های عقلایی و بوروکراتیک شدن جامعه، افراد را در قفسی آهنین قرار می‌دهند که انتخاب مبتنی بر ارزش‌ها و سنت را از آنها سلب می‌کند (کالکین - فیشمن^۸، ۲۰۰۶).

1. Burriel & Morgan
2. Merton
3. Deflem
4. Vertigo
5. Tsahuridu
6. Pasrons & Messner and Rosenfield
7. Cullen et al
8. Kalekin-Fishman

تعریف‌های مختلفی از آنومی در ادبیات ارائه شده است که رویکردهای متفاوتی را به کار گرفته‌اند:

- ۱- آنومی به وضعیت آشفتگی در جامعه گفته می‌شود که هنگامی از بین رفته، یا در تضاد قرار گرفته باشند (ستوده، ۱۳۸۶: ۱۲۸).
- ۲- آنومی، فقدان انسجام و انتظام در ساختار اجتماعی و ضعف عمومی در یکپارچگی میان افراد و گروه‌هاست. دورکیم آنومی را این‌گونه تعریف می‌کند: کمبودها و خطاهایی که جامعه به عنوان یک کل، از آن رنج می‌برد و این خطاها به فقدان هنگامی اخلاقی و قانونی مربوط است. فقدان این هنگامی‌ها نیز پیامد تضعیف نهادهای واسطه‌ای مانند خانواده و دین است. چنین موقعیتی منجر به گسست شکاف در نظام ارزش‌های جامعه می‌شود (مانریکه دلارا و رودریگوئز^۱، ۲۰۰۷).
- ۳- عدم تعادل اجتماعی که در آن قوانین هدایت‌کننده، قدرت‌شان را از دست می‌دهند (جانسون و همکاران^۲، ۲۰۱۱).
- ۴- لاکاپرا معتقد است آنومی یک حالت بی‌هنجاری و بی‌معنایی کامل تجربه ملازم با فروپاشی نهادی و اخلاقی است (کوثری، ۱۳۸۶: ۴۱).
- ۵- نیسبت (در نقد دیدگاهی که آنومی را معادل بی‌هنجاری قرار می‌دهد) معتقد است آنومی، تعارض هنگامی‌ها به صورت اجتماعی پذیرفته شده است (کوثری، ۱۳۸۶: ۴۱).

آنومی سازمانی

در تبیین مفهوم آنومی به این نکته اشاره شد که کلیدواژه‌های نظریه‌های آنومی، هنگامی است. کلیدواژه‌ای که فرهنگ سازمانی نیز بر آن مبتنی است. بنابراین می‌توان نظریه آنومی را به حوزه سازمان و مدیریت تسری داد. اولین مطالعات در حوزه آنومی سازمان به حدود سال ۲۰۰۰ برمی‌گردد.

1. Manrique de Lara & Rodriguez

2. Johnson et al

۱- به‌زعم هادسن^۱ (۱۹۹۹) سازمان‌های آنومیک سازمان‌هایی هستند که در دستیابی به مجموعه‌ای حداقلی از هنجارهای کاری مشترک شکست می‌خورند.

۲- آنومی سازمانی اساساً از دریچه سازمان‌های فاقد ارزش یا فاقد یک چارچوب هنجاری استوار مورد مطالعه قرار گرفته است. آلپورت^۲ بیان می‌کند که وقتی یک سازمان ارزش-هایش را به طور شفاف بیان نمی‌کند، آنومیک می‌شود. او سازمان آنومیک را سازمانی تعریف می‌کند که فاقد نشانه‌های حیات بوده، ضعف همبستگی در کلیت اجتماعی‌اش مشاهده می‌شود و به‌ویژه به آسانی، دستخوش بی‌اخلاقی می‌شود (مانزیکه دلارا و رودریگوئز^۳، ۲۰۰۷).

۳- آنومی وضعیت بی‌هنجاری در سطح جمعی، برای مثال در یک جامعه یا سازمان، است (مارتین و همکاران^۴، ۲۰۰۹).

در حوزه سازمان و مدیریت، التون مایو اولین فردی بود که به‌طور روشن از آنومی به عنوان یک ابزار تئوریک بهره‌جست، مایو وام فکری‌اش از دورکیم را مفهوم‌سازی کرد و به‌طور مکرر نسخه‌ای از نظریه آنومی را در کارهایش به تصویر کشید (جانسون و دوبرلی^۵، ۲۰۱۰). وی مفهوم هنجارگسیختگی دورکیم را مبنای اصلی تحقیق قرار داد (بوریلومورگان^۶، ۱۳۹۰: ۱۹۲). مایو همانند مرتن به صورت گزینشی اجزایی از کار دورکیم را به کار گرفت تا نشان دهد چگونه توسعه صنعتی، رویه‌های موثر همکاری را نابود کرده است. مایو معتقد بود آنچه دورکیم به عنوان سازوکار سنتی نظم اجتماعی تبیین کرد، زیر فشارهای ناشی از تغییرات اجتماعی و فناورانه، چندپاره شده است. البته مایو به‌رغم ترس از آنچه "وضعیت بی‌ثباتی خطرناک" نامید، به‌طور شفاف، نسخه‌هایزی (یعنی حاکمیت آمرانه^۷) را رد کرد و به جای آن بر لزوم توسعه همکاری بر

1. Hodson
2. Allport
3. Manrique de Lara & Rodriguez
4. Martin et al
5. Johnson & Duberly
6. Burriel & Morgan
7. Authoritarian state

مبنای "بررسی مستقیم واقعیت‌ها" همراه با "توسعه فعالانه مهارت و بینش^۱ اجتماعی" پافشاری کرد (جانسون و دوبرلی، ۲۰۱۰).

دورکیم و مایو درباره اختلالات برآمده از تغییرات سریع اجتماعی و فناورانه، معتقدند طرح‌های جدید سازمانی، پاسخی اجتناب‌ناپذیر برای مناسبات بی‌ثبات اجتماعی-تاریخی هستند (جوسراند و همکاران^۲، ۲۰۰۶؛ هندری^۳، ۲۰۰۶). این توسعه‌های سازمانی (طرح‌های جدید سازمانی) منجر به آزادسازی کارکنان از قیود و محدودیت‌های طرح دیوان‌سالارانه می‌شود. تصویر تغییر فوق، نگرانی‌ای مشابه "مسأله نظم‌هازی" ایجاد می‌کند و در نتیجه جستجوی ابزارهای جایگزین برای استقرار کنترل بر کارکنان (به جای کنترل‌های دیوان‌سالارانه) آغاز می‌شود (انگلهاردت و سیمونز^۴، ۲۰۰۲).

به زعم دورکیم، یکی از شرایط گسترش آنومی هنگامی است که فرایندهایی که با آن، هنجارهای اخلاقی از طریق الگوهای ثابت تعامل اجتماعی همسو شده و محافظت می‌شوند، مختل شوند یا هنجارهای فرهنگی خاصی که خودمحوری را مجال می‌دهند، شیوع یابند. به نظر دورکیم با هریک از حالات بالا، بنابه بی‌نظمی و آشفتگی معنوی و اخلاقی ایجاد شده، جامعه و سازمان‌های آن برای استقرار محدودیت‌های هنجاری بر آرزوهای افراد و پی‌گیری مؤثر این هنجارها، شکست می‌خورند (جانسون و دوبرلی^۵، ۲۰۱۰).

بنابراین مرور ادعاهای دورکیم و مایو نشان می‌دهد، اقتضائات حاکم بر سازمان‌های این عصر، نظام هنجاری سنتی و کنترل‌های اداری را از اعتبار می‌اندازد. در واقع هر تغییری که اعتبار و مشروعیت نظام هنجاری موجود را از بین ببرد، بسترساز آنومی سازمانی می‌شود. حال اگر ظرفیت تغییر در سازمان ایجاد شده باشد می‌توان به سلامت از دوره انتقال عبور کرد.

1. Insight
2. Jossierand et al
3. Hendry
4. Englehardt & Simmons
5. Johnson & Duberly

تغییر سازمانی و ظرفیت تغییر

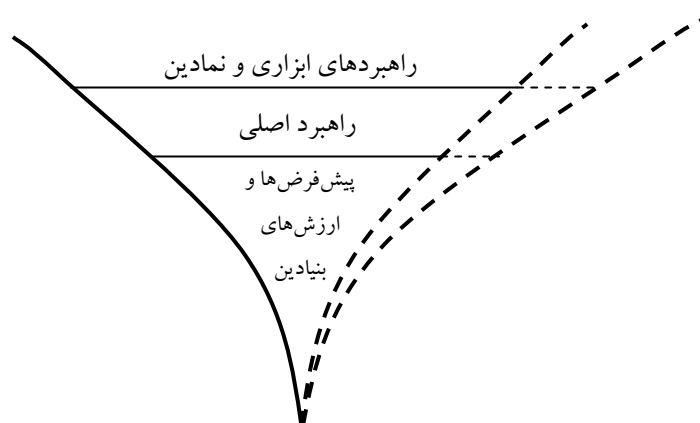
تغییر سازمانی، واقعیتی اجتماعی بنیاد^۱ است که با معنای برآمده از مذاکره شکل می‌گیرد و پیامد روابط قدرت و چالش برای تفوق و برتری است (دیفنباخ^۲، ۲۰۰۷). با این توصیف تغییر سازمانی و به تبع آن تغییر فرهنگ می‌تواند هنجارهای حاکم بر چگونگی تعامل‌ها را نقض کند و یا کاربری آنها را تضعیف کند و بستر ساز آنومی در سازمان شود.

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد هر نوع تغییر خرد و سطحی منجر به آنومی نمی‌شود. برای تشخیص تغییراتِ موجدِ آنومی نیاز به ارائه گونه‌شناسی از تغییر سازمانی است. گالیاردی با استفاده از مدل بادبزن (مدل بالا) سه نوع تغییر را مشخص می‌کند. یک نوع تغییر که آن را "تغییر ظاهری"^۳ می‌نامد در "درون" فرهنگ رخ می‌دهد، اما آن (فرهنگ) را تغییر نمی‌دهد. یعنی وقتی مسائل جدیدی برای سازمان پیش می‌آید، سازمان دامنه‌ای از راهبردهای ثانویه را انتخاب می‌کند که ریشه در پیش‌فرض‌ها، ارزش‌ها و راهبرد اصلی دارد. اجرای این راهبردهای ثانویه منجر به تغییرات در سطح مصنوعات فرهنگی می‌شود و سازمان صرفاً درون محدوده هویت موجود خود دست به انطباق‌پذیری می‌زند (گالیاردی^۴، ۱۹۸۶).

در عین حال، در تغییر انقلابی^۵، نوعی راهبرد ناسازگار با پیش‌فرض‌ها و ارزش‌ها بر سازمان تحمیل می‌شود که معمولاً از طریق ورود افراد خارجی رخ می‌دهد. این افراد نمادهای پیشین را تخریب و نمادهای جدیدی را خلق می‌کنند. برای مثال این امر می‌تواند زمانی رخ دهد که یک شرکت دچار تغییر مدیرعامل می‌شود یا تحت تملک قرار می‌گیرد. به اعتقاد گالیاردی این نکته صحیح‌تر است که بگوئیم: شرکت قبلی از بین می‌رود و شرکت جدیدی به وجود می‌آید که با شرکت قبلی مشترکات کمی دارد (گالیاردی، ۱۹۸۶).

1. Socially constructed reality
2. Diefenbach
3. Apparent change
4. Galiardi
5. Revolutionary change

نوع سوم تغییر فرهنگی گالیاردی، تغییر تدریجی فرهنگی^۱ است. تنها نوع تغییری که در سطح عمیقی در ارزش‌ها و پیش‌فرض‌های فرهنگی صورت می‌گیرد. در این مورد، یک راهبرد که بر ارزش‌های متفاوت اما نه سازگار استوار است، فرهنگ سازمانی را می‌شکافد تا ارزش‌های جدیدی را در کنار ارزش‌های قدیمی در خود جای دهد (این نکته در نگاره (۲) به نمایش درآمده است) (گالیاردی، ۱۹۸۶).



نگاره ۲- مدل اصلاح‌شده بادبزن حاوی پیش‌فرض‌ها و ارزش‌های جدید (گالیاردی، ۱۹۸۶)

براساس گونه‌شناسی گالیاردی، تغییر انقلابی و تدریجی فرهنگی، ارزش‌ها و پیش‌فرض‌های بنیادی را متحول کرده و در نتیجه بستر ساز آنومی می‌شوند. یکی از دشوارترین جنبه‌های هدایت اقدامات پیش‌گامانه تغییر سازمانی، توانایی مدیر در شناسایی و توسعه ظرفیت سازمان برای تغییر است. جاج و داگلاس پس از بررسی ۳۰ کتاب اصلی در حوزه تغییر سازمانی عوامل مؤثر در تعیین ظرفیت سازمان برای تغییر را در ۸ عامل زیر خلاصه کردند (جاج و داگلاس^۲، ۲۰۰۹):

1. Cultural incrementalism
2. Judge & Douglas

۱. **رهبری معتمد!** توانایی مدیران عالی برای کسب اعتماد کل سازمان و نیز نشان‌دادن مسیر به اعضای سازمان برای تحقق اهداف جمعی‌شان.
۲. **بیروان اعتماد‌پذیر:** توانایی کارکنان (غیرمدیر) در پی‌گیری مشتاقانه مسیرنویی که توسط مدیران عالی توصیه شده است.
۳. **قهرمان‌های لایق!** توانایی سازمان در جذب، نگه‌داری، و توانمندسازی رهبران تغییر برای متحول‌سازی سازمان.
۴. **مدیران میانی درگیر:** توانایی مدیران میانی در متصل‌کردن مدیران عالی با بدنه سازمان.
۵. **فرهنگ نوآورانه:** توانایی سازمان در ایجاد هنجارهای نوآوری و تشویق اقدامات نوآورانه.
۶. **فرهنگ پاسخ‌گو:** توانایی سازمان در سرپرستی و هدایت منابع و رعایت تاریخ‌های کاری از پیش تعیین شده (برای انجام کار).
۷. **گفتگوی مؤثر:** توانایی سازمان برای گفتگوی عمودی، افقی و نیز با مشتریان.
۸. **تفکر سیستمی:** توانایی سازمان برای تمرکز بر علل ریشه‌ای و شناسایی وابستگی‌های متقابل بین بخش‌های سازمان و نیز بیرون از مرزهای سازمان.

پیشینه پژوهش

چکیده‌ای از اندک مطالعات انجام شده در حوزه آنومی سازمانی در جدول (۱) ارائه می‌شود. لازم به ذکر است که براساس بررسی محقق هیچ مقاله‌ای در این حوزه در مجلات داخلی به چاپ نرسیده است.

-
1. Trustworthy
 2. Capable champions

جدول ۱- چکیده پیشینه تحقیق

محققان	عنوان تحقیق	چکیده تحقیق
جانسون و همکاران ^۱ همکاران ^۱ (۲۰۱۱)	فرهنگ استراتژیک و ابعاد محیطی به مثابه شاخص های آنومی در شرکت های تجاری و خصوصی	این تحقیق با هدف "تعیین اثر فرهنگ استراتژیک و شرایط محیطی بر آنومی در شرکت های خصوصی" انجام شده است. در مدل تحقیق چهار عامل درون سازمانی شامل: تهاجم استراتژیک، دیدگاه بلندمدت، رقیب محوری، و انعطاف پذیری استراتژیک و نیز دو عامل برون سازمانی شامل: شدت رقابت و تلاطم تکنولوژیک برای ایجاد آنومی در نظر گرفته شدند. براساس این شش شاخص، شش فرضیه صورت بندی شد. داده های حاصله از شرکت های تولیدی در امریکا، اثرگذاری عوامل اول، سوم، پنجم، و ششم بر ایجاد آنومی را مورد تأیید قرار دادند.
هادسن ^۲ (۱۹۹۹)	آنومی سازمانی و رضایت کارگر (کارمند)	این تحقیق با هدف "تشریح نقش آنومی سازمانی در رفتار شهروندی و رفتار مقاومتی در محیط کار" انجام شده است. بدین منظور سه فرضیه ایجاد شد: ۱- آنومی سازمانی رفتارهای مقاومتی کارکنان را افزایش خواهد داد؛ ۲- آنومی سازمانی رفتارهای شهروندی را کاهش خواهد داد؛ و ۳- پیامدهای برنامه های مشارکتی به منظور کاهش رفتارهای مقاومتی و افزایش رفتار شهروندی در سازمان های هنجارمند نسبت به سازمان های آنومیک بیشتر است. نتایج تحقیق فرضیه اول و دوم را مورد پذیرش قرار داد، اما فرضیه سوم از نظر آماری مورد پذیرش قرار نگرفت اگرچه جهت تعریف شده در این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت بدین معنی که برنامه های مشارکتی در سازمان های هنجارمند تأثیر بیشتری در افزایش رفتار شهروندی و کاهش رفتار مقاومتی داشته است.
تساهوریدو ^۳ (۲۰۰۹)	بررسی عوامل مؤثر بر آنومی کاری	این تحقیق با هدف "بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر آنومیا (آنومی فردی) در محیط کار" انجام شده است. بدین منظور دو مقیاس "آنومی در محیط کار" و "آنومی در محیط اجتماعی" را بین دانشجویان توزیع کرد که نیمی از آنها شاغل بودند. مهمترین نتیجه تحقیق این بود که محیط کار آنومیا را افزایش می دهد. محیط کار واقعی ممکن است اثراتی بر آنومیا داشته باشد، کما اینکه در تحقیقات پیشین ثابت شد، اما آن دسته از شرکت کنندگان در این تحقیق که شاغل نبودند بنا به ذهنیتی که داشتند مانند افراد شاغل، محیط کار را آنومی زا شناختند. در مورد رابطه مذهب و آنومیا به دلیل عدم شفافیت و عدم پاسخگویی شرکت کنندگان، نتیجه ای حاصل نشد. در مورد دلایل این که چرا افراد شاغل و افرادی که به محیط کار فکر می کنند، آنومیای بیشتری را حس می کنند، تحقیقات بیشتری لازم است.

1. Johnson et al
2. Hodson
3. Tsahuridu

(۱۵۱مه) جدول ۱- چکیده پیشینه تحقیق

محققان	عنوان تحقیق	چکیده تحقیق
اسکیبا و همکاران ^۱ (۲۰۰۹)	به کارگیری نظریه آنومی مرتن در اختلالات کارراهه شغلی	این تحقیق با هدف "تطبیق واکنش کارکنان اداری برکنار شده با گونه‌شناسی مرتن از آنومیا" انجام شده است. در این تحقیق که سال‌های ۲۰۰۴ و ۲۰۰۵ انجام شده، محققان براساس موضوعاتی مانند "ادراک کارکنان از اثرات برون‌سپاری"، "منابع موفقیت (کار سخت و برنامه‌ریزی کارراهه شغلی)"، و "جایگزین‌های کارراهه‌های شغلی سنتی"، ۱۵ گویه در پرسشنامه تعبیه کردند تا واکنش کارکنان برکنار شده را مورد بررسی قرار دهند. نتایج تحقیق نشان داد واکنش‌های کارکنان اداری اخراجی در گونه‌شناسی چهارگانه مرتن قابل طبقه‌بندی است. بنابراین مدیران سازمان‌ها می‌توانند با تکیه بر نظریه مرتن از آنومیا، واکنش کارکنان دفتری در حال اخراج را پیش‌بینی کرده و براین اساس از متخصصان برای کاهش آسیب‌ها کمک بگیرند.
مانسفیلد ^۲ (۲۰۰۴)	آنومی و آشفتگی در فرهنگ شرکت: اثر ادغام‌ها و اکتساب‌ها بر فضای اخلاقی بازار سازمان‌ها	این مقاله با هدف "بررسی کاربرد دو نظریه بحران و آنومی در بستر فرهنگ سازمانی و فضای اخلاقی شرکت" نگاشته شده است. او در این مقاله مدعی شده، ادغام‌ها و اکتساب‌ها منجر به یک دوره آنومی می‌شوند که در این دوره رفتارهای انحرافی همانند فعالیت‌های غیراخلاقی و غیر قانونی ممکن است به وقوع بپیوندد. این مقاله که به صورت نظری و بدون پیمایش تدوین شده است، با ایجاد چهار فرضیه به اتمام رسیده است: ۱- فعالیت‌های اکتساب و کوچک‌سازی شرکت‌ها منجر به ایجاد یک دوره آنومی می‌شود؛ ۲- آنومی شرکتی منجر به افزایش ابهام در نقش، استرس در نقش، و ارتباطات نامطمئن با دیگران می‌شود؛ ۳- ادراک کارکنان از فضای اخلاقی شرکت در خلال دوره‌های اکتساب یا کوچک‌سازی به سمت منفی (بی‌اخلاقی) میل می‌کند؛ ۴- رفتارهای انحرافی در دوره‌های اکتساب یا کوچک‌سازی، به شکل فعالیت‌های غیرقانونی و رفتارهای غیراخلاقی افزایش می‌یابد.

پرسش‌های پژوهش

این پژوهش قصد دارد به دو پرسش اصلی پاسخ دهد:

۱- آیا مورد مطالعه به آنومی سازمانی دچار است؟

۲- آیا فقدان ظرفیت تغییر (تغییرات بنیادی) منجر به آنومی سازمانی شده است؟

1. Skiba et al

2. Mansfield

مورد مطالعه

مورد مطالعه در این پژوهش یک شرکت بزرگ (در مقایسه با مقیاس صنعت نشر ایران) انتشاراتی با بدنه انسانی ۱۷۰ نفری و سابقه فعالیت نزدیک به سه دهه است. این شرکت در دو حوزه اساسی صنعت نشر فعالیت می‌کند: تولید و توزیع (خرده‌فروشی و عمده‌فروشی)؛ که از این حیث هم در زمره بزرگان این صنعت قرار می‌گیرد. در ساختار فعلی شرکت علاوه بر هیأت مدیره و مدیرعامل، چهار معاونت (تولید، بازرگانی، توسعه، و پشتیبانی) و دو مدیریت (فناوری اطلاعات و روابط عمومی) تعریف شده است.

نکته مهم در انتخاب یک "مورد" این است که برای پژوهش‌گر، امکان حضور و دسترسی کامل به موضوع تحت بررسی وجود داشته باشد. پژوهش‌گر حاضر به واسطه اجرای دو پروژه "آسیب‌شناسی وضعیت فرهنگ سازمانی" و "تدوین سند راهبردی" (در جایگاه مجری پروژه) و نظارت علمی بر پروژه "طراحی سامانه مدیریت ارتباط با ذی‌نفعان" به مدت دو سال است که به صورت مستمر با این شرکت در تعامل بوده و همه رویدادهای مهم سازمان را به صورت کاملاً درگیرانه پی‌گیری کرده است. در انتهای قسمت درآمدمی بر پژوهش اشاره شد آنچه پژوهش‌گر را به سوی تدوین این سند علمی سوق داد، سیر رویدادهای ۲ سال اخیر بوده است.

با انتصاب مدیرعامل جدید تغییرات خرد و کلان در این شرکت آغاز شد. بررسی جامع و اطلاعات دریاقتی پژوهش‌گر نشان می‌دهد این تغییرات هم از نظر "ماهیت" و هم از نظر "گستره" دامنه متنوعی را شامل می‌شود. همان‌گونه که در قسمت درآمدمی بر پژوهش و چارچوب نظری پژوهش بیان شد، همه تغییرات سازمانی بسترساز آنومی سازمانی نیستند. پژوهش‌گر با انجام مصاحبه‌های عمیق و بررسی مستندات و گزارش‌های فهرست اولیه‌ای از همه تغییرات آماده کرد. براساس گونه‌شناسی ارائه‌شده در چارچوب نظری پژوهش، تغییرات بنیادی بسترساز آنومی سازمانی هستند و پژوهش‌گر با تحلیل تغییرات لیست اولیه به فهرستی از تغییرهای بنیادی دست یافت که در ادامه به ترتیب اهمیت و تأثیرگذاری تبیین می‌شوند:

۱- تفکیک شرکت از یک شرکت چاپ: شرکت مورد مطالعه قبل از سال ۹۱، بخش دیگری داشت که صرفاً فعالیت‌های مربوط به چاپ را انجام می‌داد. پس از سال ۹۱ بخش چاپ از بخش انتشارات، تفکیک شد و دو موسسه مجزا به فعالیت‌شان ادامه می‌دهند.

- ۲- تغییر ساختار سازمانی؛ چهار معاونت و دو مدیریت در ساختار فعلی شرکت در ابتدای همین قسمت ذکر شدند. در طی دو سال اخیر یک تغییر بنیادی در سازماندهی و طراحی ساختار رخ داد: تغییر ساختار از روش "مبتنی بر محصول" به روش "مبتنی بر وظیفه". افزون بر این بخش‌های جدیدی به ساختار اضافه، بخش‌هایی از آن حذف شدند و جایگاه برخی قسمت‌ها نیز تغییر یافت. این تغییرات عبارت است از: ایجاد واحدی با عنوان معاونت توسعه؛ ایجاد واحدی با عنوان مدیریت روابط عمومی؛ ایجاد واحدی با عنوان مدیریت محصولات فرهنگی (ذیل معاونت تولید)؛ ایجاد واحدی با عنوان آموزش؛ حذف واحدی با عنوان ویراستاری؛ تغییر جایگاه واحد فناوری اطلاعات از کارشناسی به مدیریت.
- ۳- اولویت‌دهی جدی به رویکرد برون‌سپاری در عملیات: مدیرعامل جدید پس از تحلیل وضعیت شرکت دو ضرورت را برای عملیات مطرح کرد: الف) توسعه کمیت و حجم عملیات و ب) ارتقای کارایی منابع انسانی و بهینه‌سازی هزینه‌های تولید. تحلیل‌های کارشناسی شرکت نشان داد برای تحقق دو ضرورت فوق، باید رویکرد برون‌سپاری در تأمین خدمات (به‌ویژه خدمات نشر مانند ویراستاری، صفحه‌آرایی، حروف‌چینی، طراحی جلد، و ارزیابی محتوایی) نهادینه شود. به این منظور آئین‌نامه برون‌سپاری، تدوین و اجرا شد و تغییراتی در نظام پرداخت حقوق و دستمزد نیز رخ داد.
- ۴- اصلاح رویکرد در بازرگانی؛ یکی از نقدهای اساسی تیم مدیریت جدید، وجود رویکرد سنتی در حوزه معاونت بازرگانی بود. برای اصلاح، پیشنهاد شد کارویژه‌های نوین بازرگانی در این معاونت تعریف، طراحی عملیاتی و پیاده‌سازی شود. این کارویژه‌ها عبارت است از: مدیریت ارتباط با مشتری؛ تحقیقات بازار؛ و بازاریابی پیش از فروش. هر سه کارویژه در حال حاضر به‌صورت حداقلی در حال اجرا هستند.
- ۵- تغییر رویکردهای تولید اثر؛ پس از استقرار تیم مدیریتی جدید و تحلیل روند تولیدات دهه اخیر، اصلاحاتی در رویکردهای تولید، مطرح و اجرایی شد: کاهش تأکید بر چاپ اول و افزایش سهم تجدید چاپ در تولید؛ حذف تدریجی کتب دانشگاهی از تولید و تأکید بر تولید اثر با رویکرد مخاطب عمومی و غیرتخصصی.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش به سه شاخه تقسیم می‌شود: کمی، کیفی، و ترکیبی. پژوهش‌گر با استفاده از روش‌های تحقیق کمی (بر پایه دیدگاه فلسفی معرفت‌شناسی اصالت تحصیلی) می‌تواند جنبه‌های مشاهده‌پذیر یک پدیده را که قابل اندازه‌گیری است، مورد بررسی قرار دهد. در مقابل اگر پژوهش‌گر بخواهد به جنبه‌های نهفته یک پدیده و درک آن در حوزه‌های علوم انسانی، اجتماعی و رفتاری بپردازد، استفاده از روش‌های کمی او را به نتایج ملموسی رهنمون نمی‌کند. در این حالت روش‌های پژوهش کیفی را به کار می‌برد (بازرگان، ۱۳۸۹: ۱۶۱). پژوهش‌های کیفی از دیدگاهی طبیعت‌گرایانه بهره می‌برند و دنبال فهم پدیده در زمینه و وضعیت خاصی همانند دنیای واقعی هستند (گل‌افشانی^۱، ۲۰۰۳).

فرض اصلی پژوهش تلفیقی این است که ترکیب رویکردهای کمی و کیفی، درک بهتری از موضوعات تحقیق به وجود می‌آورد (کرسول^۲، ۱۳۸۷: ۱۴). با توجه به موضوع نویی که در این پژوهش مورد مطالعه قرار می‌گیرد از روش ترکیبی استفاده می‌شود.

راهبرد پژوهش

مسیر پژوهش در واقع نوعی راهبرد پژوهشی است که پیش‌فرض‌های فلسفی بنیادی طرح پژوهش و جمع‌آوری داده‌ها را دربرمی‌گیرد. چهار راهبرد پژوهش کیفی وجود دارد: ۱- پژوهش در عمل (اقدام‌پژوهی)، ۲- مطالعه موردی، ۳- مردم‌نگاری و ۴- نظریه‌مبنایی (داده‌بنیاد) (اعرابی، ۱۳۸۸).

در این پژوهش از راهبرد مطالعه موردی استفاده می‌شود. هدف کلی در هر مطالعه موردی، مشاهده تفصیلی ابعاد "مورد" مطالعه و تفسیر مشاهده‌ها از دیدگاه کل‌گراست. برای بالابردن قابلیت اعتماد طرح از نظر ساختاری از سه شیوه استفاده می‌شود: ۱- استفاده از انواع مدارک برای

1. Golafshani

2. Creswell

پاسخ به پرسش‌ها؛ (۲- تعیین زنجیره‌ای از اسناد برای جمع‌آوری داده‌ها و ۳- تدوین گزارش از پژوهش و ارائه اطلاعات اصلی (ابویی اردکان و معتمدی، ۱۳۹۱).

مشارکت کنندگان و روش انتخاب

جامعه آماری، اشاره به گروهی از افراد دارد که از یک خصوصیت مشترک برخوردارند که آنها را از دیگر گروه‌ها متمایز می‌کنند و نمونه، زیرمجموعه‌ای از جامعه است و روش‌های کیفی مستلزم فنون نمونه‌برداری متفاوتی نسبت به پژوهش‌های کمی هستند (سکاران^۱، ۱۳۸۵، ۲۹۴). برای نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی، از راهبردهای نمونه‌گیری هدف‌مند استفاده می‌شود و در این نوع نمونه‌گیری، پژوهش‌گر افراد را به گونه‌ای انتخاب می‌کند که هدف پژوهش تحقق یابد (بازرگان هرنندی، ۱۳۸۹: ۵۵). نوعی از نمونه‌گیری هدف‌دار، نمونه‌گیری ارجاعی زنجیره‌ای یا گلوله برفی^۲ است، که در آن پژوهش‌گر یک شرکت‌کننده را از طریق ارجاعات و معرفی‌های انجام شده توسط افراد آگاه شناسایی می‌کند. این مدل زمانی استفاده می‌شود که پژوهش‌گر قادر به تشخیص آگاهی‌دهندگان سودمند نیست (بینارچی و والدرف^۳، ۱۹۸۱). معیار اصلی در تعیین حجم نمونه به عقیده گلیرز و اشتراوس، معیار "اشباع نظری" است، یعنی هر زمان که محقق احساس کند از لحاظ نظری به حد اشباع رسیده است و داده‌ها صرفاً نتایج داده‌های پیشین را تکرار می‌کنند، می‌تواند نمونه‌گیری را متوقف سازد (فلیک^۴، ۱۳۹۰: ۱۳۹-۱۴۰؛ آریان، ۱۳۸۹). در این پژوهش از روش گلوله برفی استفاده می‌شود. با توجه به معیار اشباع نظری، در این پژوهش پس از انجام ۱۲ مصاحبه، اشباع در مباحث مطرح شده توسط مصاحبه‌شوندگان ایجاد شد. در فاز کمی نیز از نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد که در نهایت ۵۴ پرسش‌نامه تکمیل گردید.

1. Sekaran
2. Snowball
3. Binarchi & Valdraf
4. Flick

گردآوری داده‌ها

همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد یکی از شاخص‌های اعتبار یافته‌های مطالعه موردی گردآوری داده‌ها از مسیرهای چندگانه است. داده‌های این پژوهش در فاز کیفی از مسیرهای مختلفی جمع‌آوری شده‌اند: ۱- مشاهده مستقیم، ۲- بررسی اسناد، صورت‌جلسات، و آئین‌نامه‌ها، ۳- مصاحبه عمیق، ۴- مصاحبه‌های کانونی و ۵- حضور در جلسه‌های هیأت مدیره و شورای معاونین. داده‌های فاز کمی نیز با پرسش‌نامه‌های محقق ساخته، جمع‌آوری شدند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده می‌شود. «تحلیل محتوا یکی از روش‌های کلاسیک تحلیل داده‌های متنی است که از محصولات رسانه‌ای تا داده‌های مصاحبه-ای کاربرد دارد. یکی از ویژگی‌های برجسته این روش استفاده از مقوله‌هایی است که غالباً از الگوهای نظری اخذ شده‌اند و این مقوله‌ها بر روی داده‌ها اعمال می‌شوند» (فلیک، ۱۳۹۰: ۳۴۷). تحلیل محتوا مقوله‌بندی همه اجزای یک متن در جعبه‌های مختلف است. منظور از جعبه‌ها در این تعریف، مقوله‌هاست. مقوله‌های مورد نیاز برای تحلیل یافته‌های هر دو متغیر پژوهش (آنومی سازمانی و ظرفیت تغییر) از چارچوب نظری پژوهش استفاده شده است. در فاز کمی نیز برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون t -استیودنت استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

داده‌های پژوهش با دو رویکرد کیفی و کمی جمع‌آوری شدند. در این قسمت ابتدا داده‌های کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند و سپس داده‌های کمی برای بررسی میزان صحت داده‌های کیفی بررسی می‌شوند. یافته‌ها در هر دو قسمت، ناظر به دو متغیر اصلی پژوهش (آنومی سازمانی و ظرفیت تغییر) ارائه می‌شوند.

یافته‌های کیفی

مشارکت‌کنندگان که در معاونت‌های مختلف شرکت مشغول به کار هستند، نشانه‌های مختلفی از آنومی سازمانی ارائه کردند که برخی از آنها در زیر ارائه می‌شود. تلاش کردیم گزاره‌های مربوط به آنومی را ناظر به مفاهیم مختلف ارائه کنیم. مرور گزاره‌های زیر نشان می‌دهد هر سه مفهوم "بی‌هنجاری"، "تعارض هنجاری" و "ابهام هنجاری" در مورد مطالعه قابل رویت است. به طور مشخص می‌توان گزاره‌های ۵ و ۶ را مصداق "بی‌هنجاری"، گزاره‌های ۲ و ۴ را مصداق "تعارض هنجاری" و گزاره‌های ۳ و ۷ را مصداق "ابهام هنجاری" به حساب آورد.

گزاره ۱: در فرایند تحولاتی که می‌خواهیم و تصمیم‌هایی که می‌گیریم به بار به نعل می‌زنیم به بار به میخ. مدیرعالی از همه بیش‌تر موجد آنومیه. برخوردهای دوگانه که مدیرعالی انجام می‌دهد بیش‌ترین نقش رو تو ابهام‌زایی فضای شرکت داشته.

گزاره ۲: اساسی‌ترین مسئله ما این است که هیچ هدفی برای ادامه مسیر نداریم. از یک طرف به خاطر خودکفایی باید الزامات بازار رو ببینیم و از طرف دیگر به سابقه متفاوت مون پای‌بندیم. ما بالاخره نفهمیدیم که به ناشر عمومی هستیم یا ناشر تخصصی.

گزاره ۳: همون رفتاری که با بایگان مؤسسه داریم، نسبت به هنرمند و مؤلف هم داریم. وقتی رفتارمون یا نیروهای کمی و کیفی یکسان میشه، یعنی هیچ چارچوبی برای منفعت متقابل با ذی-نفعمون تعریف نکردیم دیگه.

گزاره ۴: ما بعضی از موضوعات رو به عنوان اولویت اساسی مطرح می‌کنیم بعد توی اجرا به شدت ازش منحرف می‌شیم و هیچ‌کسی هم بهش پای‌بند نمی‌مونه. مثلاً گسترش شبکه توزیع رو می‌زاریم اولویت بازرگانی، بعدش وقتی هزینه‌ها و اقدامات لازم برای این کار رو طراحی می‌کنیم کاملاً عقب‌نشینی می‌کنیم.

گزاره ۵: مدیر خودش می‌گه به برنامه‌ریزی اعتقاد داره ولی جالبه که خودش هیچ برنامه‌ای نداره! بگذریم از این‌که واقعاً چه قدر اعتقاد واقعی به برنامه داره. خب با چندتا ایده کلی که هیچ مصداقی هم براش نداریم که همیشه کار کرد و فقط سردرگمی به بار می‌آره.

گزاره ۶: من میگم تو همه سازمان‌ها سبک تصمیم‌گیری یا دیکتاتوری یا مشورتی و یا ترکیبی مشخص از این دو تا. وقتی ما در موقعیت‌های مختلف بین این دو سبک در نوسان هستیم، طبیعیه

که همه شرکت تصمیمات رو به شوخی می‌گیرند؛ یعنی نه دستور و تصمیم اقتدارگرایانه رو جدی می‌گیرند و نه جلسات مشورتی رو.

گزاره ۷: هر دفعه که از برون‌سپاری صحبت شد همه فک کردن یعنی باید اخراج بشن؛ یعنی هیچ کدوم از کارکنان درک نکردن تبعات و ابعاد برون‌سپاری چیه. در مورد متغیر دوم پژوهش (ظرفیت تغییر) از مؤلفه‌های ارائه‌شده در چارچوب نظری استفاده شد و مبنای تحلیل محتوای قیاسی قرار گرفت. به تفکیک عوامل مؤثر در ظرفیت تغییر برخی گزاره‌ها در زیر ارائه می‌شوند:

۱. رهبری معتمد: دستورات مدیرعامل و تصمیم‌هاش فهمیده نشده. شاید مشکل اصلی، قدرت انتقال مدیر در رویکردهای جدید. ما هنوز بعد از ۲ سال نفهمیدیم منظور اصلی از ایده "بازآوری آثار" چیه؟
۲. پیروان اعتمادپذیر: به نظره من مهمترین قطعه پازل تغییرات، کارشناسان هستن. ما هیچ تبیینی براشون در مورد تغییرات نداریم، یا ساختار رو از بالا تغییر می‌دیم. اما بنده شرکت هیچ کدوم از این تغییرات رو نمی‌پذیره و معتقد داره اصول حرفه‌ای ش رو اجرا می‌کنه.
۳. قهرمان‌های لایق: پرسش من اینه که در بازرگانی و تولید رهبر تغییر داشته‌ایم؟ ما تو حوزه‌های تخصصی‌ای که دنبال تغییر بودیم حتی شخصی که نقش مشاور بازی بکنه رو هم نداشتیم. هیچ محرک تغییری همراه معاونت‌های مختلف نبوده.
۴. مدیران میانی درگیر: ببینید با من که معاون توسعه هستم، تو این چندماه یک جلسه برگزار نشد که تو اون به صورت دقیق توقعات و حدود و ثغور انتظارات رو به من انتقال بدن. همین تدوین بودجه عملیاتی تا امروز چندبار مطرح شد و بی‌نتیجه موند؛ به خاطر اینه که هنوز معاونین نسبت به این رویکرد جدید اشراف و همراهی ندارن.
۵. فرهنگ نوآورانه: هر تغییر و کار جدیدی ریسک داره و امکان خطا در اون هست؛ یعنی فرهنگ مناسب اش رو می‌خواد؛ صبر لازم داره؛ ولی مدیریت به هیچ وجه نه صبرشو داره و نه ایرادات جزئی رو می‌پذیره. ما گام‌های منطقی و زمان‌بر برای تغییر رو در عمل نمی‌پذیریم.
۶. فرهنگ پاسخ‌گو: عدم قطعیت تو تصمیم‌گیری‌ها و رعایت ملاحظات فردی هنگام اجرای

تصمیم‌ها باعث شده انگار مرز بین تحلیل و دستور مبهم بشه. جالب اینکه در برابر فشارها مدیر هم گاهی از تصمیم‌هاش عقب‌نشینی می‌کنه و بعد هیچ‌کسی به تاریخ‌های انجام کارها پای‌بند نمی‌مونه.

۷. گفتگوی مؤثر: ببینید ما برای تغییراتی که گاهی برای ما فوق‌العاده بزرگه حتی یک جلسه بین مدیرعامل و بدنه کارشناسی نداشتیم. وقتی هیچ تعاملی در مورد موضوعات مهم شکل نمی‌گیر، طبیعیه که کارشناسای ما تبیین درستی از تصمیم‌ها و تغییرها نداشته باشن.

۸. تفکر سیستمی: ما ساختار رو براساس تصورات مون (تصورات مدیرعامل و معاونین) از دو یا سه نفر عوض می‌کنیم. ما برای برکنار کردن چند مسئول مجبور شدیم، ساختار رو عوض کنیم و ساختار جدید رو هم براساس نیروهایی که می‌خواستیم حمایت کنیم، تعریف کردیم. بعد، خود مدیریت هم این تغییر ساختاری رو جدی گرفت. یعنی ما ساختار رو به مثابه ابزاری استفاده کردیم که بتونیم برخی افراد رو باهاش حذف کنیم. ولی بعد مدیریت همین تغییرات ساختاری رو جدی گرفت و حس کرد با این راه‌حل مشکل حل بشه.

مرور یافته‌هایی که در مصاحبه‌های عمیق به دست آمد و شواهدی که پژوهش‌گر در خلال جلسات شورای معاونین و برخی مستندات به دست آورد، همگی مؤید آن است که هم وضعیت آنومیک در مورد مطالعه حکم فرماست و هم ظرفیت تغییر به کلی وجود ندارد.

یافته‌های کمی

همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد هدف از جمع‌آوری داده‌های کمی، بررسی میزان اتکاپذیری و صحت یافته‌های کیفی است. یافته‌های کمی که از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شدند در پاسخ به دو پرسش حاصل آمده‌اند.

برای پاسخ به پرسش اول تحقیق، فرضیه‌ای به صورت زیر صورت‌بندی شد:

آیا در مورد مطالعه آنومی سازمانی وجود دارد؟

برای آزمون فرضیه از آزمون t استیودنت یک طرفه استفاده شد که نتیجه آن در جدول (۲) و

(۳) ارائه شده است:

جدول ۲- آماره‌های فرضیه اول

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
آنومی سازمانی	۳/۳۹	۱/۲۰۹	۰/۰۶۳

جدول ۳- آزمون فرضیه اول

مؤلفه‌ها	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
				کران پایین	کران بالا
آنومی سازمانی	۶/۲۴۶	۳۷۳	۰/۰۰	۰/۲۷	۰/۵۱

براساس نتایج مندرج در جدول (۳) با توجه به این که ضریب معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه صفر رد شده و در نتیجه فرضیه "آنومی سازمانی در مورد مطالعه وجود دارد" به تأیید می‌رسد.

برای پاسخ به پرسش دوم تحقیق، فرضیه‌ای به صورت زیر صورت‌بندی شد:

در مورد مطالعه بین ظرفیت تغییر و آنومی سازمانی رابطه منفی وجود دارد.

برای آزمون فرضیه بالا از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه آن در جدول (۴)

ارائه شده است:

جدول ۴- آزمون فرضیه دوم

مؤلفه‌ها	میانگین	آنومی	ظرفیت تغییر
آنومی سازمانی	ضریب پیرسون	۱	-۰/۲
	سطح معنی‌داری		۰/۰۰۰
ظرفیت تغییر	ضریب پیرسون	-۰/۲	۱
	سطح معنی‌داری		۰/۰۰۰

نتایج ارائه شده در جدول (۴) نشان می‌دهد، فرض همبستگی بین دو متغیر مورد تأیید است.

منفی بودن ضریب همبستگی پیرسون نیز رابطه منفی دو متغیر را نشان می‌دهد. بنابراین در خصوص

فرضیه دوم نیز می‌توان ادعا کرد که در این پژوهش:

در مورد مطالعه بین ظرفیت تغییر و آنومی سازمانی رابطه منفی وجود دارد. به منظور دستیابی به تبیینی مناسب‌تر از وضعیت ظرفیت تغییر در مورد مطالعه، میانگین نمرات هریک از مؤلفه‌های این متغیر در جدول (۵) ارائه شده است:

جدول ۵- میانگین نمره مؤلفه‌های ظرفیت تغییر

میانگین	مؤلفه‌ها	میانگین	مؤلفه‌ها
۲/۰۶	فرهنگ نوآورانه	۱/۳۵	رهبری معتمد
۱/۶۶	فرهنگ پاسخ‌گو	۱/۵۶	پیروان اعتمادپذیر
۱/۳۲	گفت‌وگوی مؤثر	۱/۷۴	قهرمان‌های لایق
۱/۹۶	تفکر سیستمی	۲/۰۳	مدیران میانی درگیر

میانگین نمره مؤلفه‌های ظرفیت تغییر به وضوح، یافته‌های کیفی را مورد تأیید قرار داده و از وضعیت بسیار بحرانی متغیر ظرفیت تغییر در مورد مطالعه حکایت می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

آنومی، مفهومی دیرپاست که توسط دورکیم در قالب یک نظریه صورت‌بندی شد و بتدریج از حوزه جامعه‌شناسی به سایر حوزه‌ها انتقال یافت. آنومی را می‌توان معادل بی‌هنجاری، ضعف هنجاری، تعارض هنجاری و ابهام هنجاری دانست. در رویکرد دورکیمی نسبت به آنومی، تغییر، می‌تواند بسترساز آنومی باشد؛ به این معنی که اگر یک مجموعه در معرض تغییرات بنیادی قرار گیرد و ظرفیت تغییر لازم برای عبور از مرحله گذار را نداشته باشد، به آنومی سازمانی دچار می‌شود.

با توجه به متغیرهای پژوهش، از راهبرد پژوهشی مطالعه موردی استفاده شد. برای بالا بردن قابلیت اتکای یافته‌ها نیز از رویکرد ترکیبی استفاده شد. مورد مطالعه در این پژوهش، یکی از شرکت‌های بزرگ کشور در صنعت نشر بود که در دو سال اخیر در معرض تغییرات بنیادی مختلفی قرار گرفته است. این پژوهش قصد داشت در مورد مطالعه بررسی کند که آیا آنومی

سازمانی حکم فرماست و آیا فقدان ظرفیت تغییر منجر به آنومی سازمانی شده است. ابتدا یافته‌های کیفی ارائه شدند که مشارکت کنندگان (دست اندرکاران مورد مطالعه) به روشنی نشان دادند وجوه مختلف آنومی سازمانی در مورد مطالعه وجود دارد. در قسمت قبل گزاره‌هایی که انعکاس دهنده ضعف هنجاری، ابهام هنجاری و تعارض هنجاری بودند، ارائه شدند. همچنین در قبال بیشتر مؤلفه‌های ظرفیت تغییر نیز گزاره‌هایی به دست آمد که نشان داد، ظرفیت تغییر در مورد مطالعه وجود نداشت. برای بررسی صحت و قابلیت اتکاپذیری یافته‌های کیفی، داده‌های کمی نیز از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شدند که هر دو ادعای بخش کیفی را با قاطعیت مورد تأیید قرار دادند.

یافته‌های این مورد مطالعه نشان داد، وقتی سازمان در معرض تغییرات بنیادی قرار می‌گیرد، آستن آنومی است. اگر مؤلفه‌های ظرفیت تغییر در سازمان موجود نباشد (فقدان فهم دقیق از اهداف تغییر، عدم همراهی بدنه سازمان با تغییر، فقدان عواملان تغییر و مدیران میانی قوی و ...) سازمان دچار آنومی می‌شود. ضعف در هنجارهای کاری، تعارض هنجارهای موجود و ابهام و کژفهمی در هنجارها عمده‌ترین وجوه آنومی سازمانی‌اند.

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد، سازمان‌هایی که ناگزیر به پذیرش تغییرات بنیادی هستند، باید بستر لازم برای دوره گذار را نیز فراهم کنند. این بستر همان ظرفیت تغییر است که باید از طریق اقدامات مدیر عالی، مدیر میانی، اعضای سازمان و نیز ایجاد چارچوب‌های رویه‌ای و ساختاری فراهم شود. وجود ظرفیت تغییر می‌تواند در دوره گذار، محملی برای حرکت از وضعیت قدیم به وضعیت جدید باشد و از سردرگمی سازمانی جلوگیری کند.

فهرست منابع

- آریان، عاطفه (۱۳۸۹)، "معرفی روش تحقیق کیفی - نظریه مبنایی"، کتاب ماه علوم اجتماعی، شماره ۲۵، صص ۸۶-۹۵.
- ابویی اردکان، محمد و معتمدی، مهدیه (۱۳۹۱)، "بررسی عوامل بازدارنده و پیش‌ران در مسیر رشد و توسعه خوشه‌های صنعتی"، فصلنامه بهبود مدیریت، شماره ۱۷، صص ۲۰۳-۲۲۶.
- اعرابی، محمد (۱۳۸۸)، "مبانی فلسفی و استراتژی‌های تحقیق"، جزوه کلاسی دوره دکتری. بازرگان هرندی، عباس (۱۳۸۹)، "مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته؛ رویکردهای متداول در علوم رفتاری"، چاپ دوم، انتشارات دیدار، تهران.
- بوریل، گیسون و مورگان، گارت (۱۳۹۰)، "نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان"، مترجم: محمد تقی نوروزی، چاپ سوم، انتشارات سمت، تهران.
- حیدری آرش، ستوده؛ ناورودی، سیدامید؛ شادمان فخرآبادی، اعظم و نمازی، مرجان (۱۳۹۱)، "آنومی یا آشفتگی اجتماعی: علل و پیامدها"، همایش ملی اشتغال، نظم، و امنیت، تهران.
- دفلور، ملوین (۱۳۷۱)، "مبانی جامعه‌شناسی"، مترجم: حمید خضرنجات، چاپ اول، مرکز نشر دانشگاه شیراز، شیراز.
- ستوده، هدایت‌الله (۱۳۸۶)، "آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات)"، چاپ هجدهم، انتشارات آوای نور، تهران.
- سکاران، اوما (۱۳۸۸)، "روش‌های تحقیق در مدیریت"، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، چاپ ششم، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران.
- فروغی، محمدعلی (۱۳۷۹)، "سیر حکمت در اروپا"، چاپ سوم، نشر البرز، تهران.
- فلیک، اووه (۱۳۹۰)، "درآمدی بر تحقیق کیفی"، (مترجم: هادی جلیلی)، چاپ سوم، نشر نی، تهران.
- کرسول، جان و ویکی پلانوکلاک (۱۳۸۷)، "روش‌های تحقیق تلفیقی (جلد اول)"، (مترجمان: عباس زارعی و محسن نیازی)، انتشارات ثامن الحجج، چاپ اول، تهران.
- کوثری، مسعود (۱۳۸۶)، "نظریه‌های آنومی اجتماعی"، چاپ اول، نشر سلمان، تهران.
- کوئن، بروس (۱۳۹۱)، "مبانی جامعه‌شناسی"، مترجمان: غلام‌عباس توسلی و رضا فاضل، چاپ بیست و پنجم، انتشارات سمت، تهران.
- کیویستو، پیتر (۱۳۹۰)، "اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی"، مترجم: منوچهر صبوری، چاپ هشتم، نشر نی، تهران.

له‌مان، جنیفر (۱۳۸۵)، "ساخت‌شکنی دورکیم: نقدی پسااختارگرایانه"، مترجم: شهناز مسمی‌پرست، چاپ اول، نشر نی، تهران.

- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., and Hoegl, M. (2004), "Cross-national differences in manager's willingness to justify ethically suspect behaviors: a test of institutional anomie theory", *Academy of Management Journal*, Vol. 47, No. 3, 411-42.
- Diefenbach, T. (2007), "The managerialistic ideology of organizational change management", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 20, No. 1, pp. 126-144.
- Englehardt, M. and Simmons, P. (2002), "Organizational Flexibility for a Changing World", *Leadership and Organizational Development Journal*, Vol. 23, No. 3, pp. 113-121.
- Gagliardi, P. (1986), "The Creation and Change of Organizational Cultures: A Conceptual Framework", *Organization Studies*, Vol. 7, No. 2, pp. 117- 134.
- Golafshani, N. (2003), "Understanding reliability and validity in qualitative research", *The Qualitative Report*, Vol. 8, pp. 597-607.
- Hendry, J. (2006), "Educating Managers for Post-Bureaucracy: The Role of the Humanities", *Management Learning*, Vol. 37, No. 3, pp. 267-281.
- Hodson, R. (1999), "Organizational Anomie and Worker Consent", *Work and occupations*, Vol. 26, No. 3, pp. 292-323.
- Johnson, P. and Duberley, J. (2010), "Anomie and culture management: reappraising Durkheim", *Organization*, Vol. 18, No. 4, pp. 563- 584.
- Johnson, J. L, Martin, K. D., and Saini, A. (2011), "Strategic Culture and Environmental Dimensions as Determinants of Anomie in Publicly-Traded and Privately-Held Firms", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 21, No. 3, pp. 473- 502.
- Josserand, E., Teo, S. and Clegg, S. R. (2006), "From Bureaucratic to Post-Bureaucratic: The Difficulties of Transition", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 19, No. 1, pp. 54-64.
- Judge, W., & Douglas. T. (2009), "Organizational change capacity: the systematic development of a scale", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 22, No. 6, pp. 635-649.
- Kalekin-Fishman, D., (2006), "Studying Alienation: Toward a Better Society?", *Kybernetes*, Vol. 35, No. 3/4, pp. 522- 530.
- Mansfield, P. M. (2004), "Anomie and disaster in corporate culture: the impact of mergers and acquisitions on the ethical climate of market organizations", *Marketing Management Journal*, Vol. 14, No. 2, pp. 88- 97.
- Manrique de Lara, P. Z. and Rodriguez, T. F. (2007), " Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel", *Personnel Review*, Vol. 36, No. 6, pp. 843-866.
- Martin, K. D., Johnson, J. L., and Cullen, J. B. (2009), "Organizational Change, Normative Control Deinstitutionalization, and Corruption", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 19, No. 1, pp. 105-130.
- Mestrovic, S. C. (1987), "Durkheim's Concept of Anomie Considered as a Total Social Fact", *The British Journal of Sociology*, Vol. 38, No. 4, pp. 576- 583.
- Skiba, M., Smith, D. R. & Marshall, K. P. (2009), "Applying Merton's theory of anomia to career disruptions", *Management Research News*, Vol. 32, No. 4, pp. 392 - 404.
- Tsahuridu, E. E. (2011), "An exploration of factors affecting anomia at work", *Journal of Business Ethics*, Vol. 99, pp. 297- 305.
- Tsahuridu, E. E. (2009), "An exploration of factors affecting anomia at work", *6th Critical Management Studies Conference*, University of Warwick, UK.