

Investigating Organizational Destructive Behaviors (Vandalism) and its Relationship with Social Security Organization Employees' Sense of Anomie

Javad shekarriz Assistant Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran (javadshekarriz@pnu.ac.ir-[orcid:0000-0001-7294-0120](https://orcid.org/0000-0001-7294-0120))

Aim: In the current research, the statistical population of the research includes all the employees of the Social Security Organization in 2023.

Method: Sampling was done by simple random sampling among the employees of the Social Security Organization of Kashan. In this research, according to the research conceptual model, 58 samples have been used to reduce the average absolute error rate in PLS.

Simultaneous two anomalies in the organization can have a doubly destructive effect.. Kolmogorov-Smirnov test was used to check the normality of the data.

Findings: The results confirm the effect of employees' anomic feelings (political, social, economic, and cultural anomalies) on the occurrence of organizational vandalistic behaviors (destruction of organizational reputation and physical destruction) with a statistical value of 11.953 and an impact factor of 0.736 with 95% confidence.

Results: Anomie (abnormality) of employees has a positive and significant effect on the occurrence of organizational vandalistic behaviors. And according to the adjusted coefficient of determination, the feeling of employees' anomie (political, social, economic, and cultural anomalies) explains about 54.2% of the variance of organizational vandalistic behaviors (destruction of organizational credibility and physical destruction).

Keywords: *Anomie, Organizational Anomie, Deviant Behavior, Organizational Vandalism*

بررسی رفتارهای تخریبگری سازمانی(وندالیسم)و ارتباط آن با احساس انومی (بی هنجاری)کارکنان (مورد مطالعه سازمان تامین اجتماعی)

جواد شکرریز، استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

javadshekarriz@pnu.ac.ir- orcid:0000-0001-7294-0120

هدف: تخریب‌گری و رفتارهای وندالیسمی یکی از موضوعات مهم رفتاری است که با دامنه‌ی وسیع و مخرب بر عملکرد افراد و کارکنان، کارآمدی و نهایتاً اثربخشی فردی و سازمانی مؤثر است. از دیگر معضلات اجتماعی احساس انومی (بی هنجاری) در افراد می‌باشد. همزمانی دو ناهنجاری در سازمان اثر تخریبی مضاعفی را می‌تواند به همراه داشته باشد. در پژوهش حاضر به بررسی احساس انومی افراد در بروز رفتارهای وندالیستی در سازمان تامین اجتماعی پرداخته شده است.

روش پژوهش: جامعه آماری شامل ۷۰ نفر کارکنان سازمان تامین اجتماعی کاشان در سال ۱۴۰۲ می‌باشد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام گرفته است.

با توجه به مدل مفهومی پژوهش جهت کاهش میانگین میزان خطای مطلق در PLS تعداد ۵۸ نمونه استفاده شده است.

پرسشنامه در دو قسمت، اول بخش تخریب‌گری سازمانی با دو شاخص تخریب اعتبار سازمانی و تخریب فیزیکی و قسمت دوم آن بخش انومی با چهار شاخص انومی سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است.

یافته‌ها: حاکی از تأیید تأثیر احساس انومی (بی هنجاری) کارکنان (بی هنجاری سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی) بر بروز رفتارهای وندالیستی سازمانی (تخریب اعتبار سازمانی و تخریب فیزیکی) با مقدار آماره t برابر ۱۱.۹۵۳ و ضریب تأثیر ۰.۷۳۶ با اطمینان ۹۵ درصد می‌باشد.

نتیجه‌گیری: احساس انومی (بی هنجاری) کارکنان در بروز رفتارهای وندالیستی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. و با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده احساس انومی (بی هنجاری) کارکنان (بی هنجاری سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی) حدود ۵۴.۲ درصد از واریانس رفتارهای وندالیستی سازمانی (تخریب اعتبار سازمانی، تخریب فیزیکی) را تبیین می‌کند.

کلید واژه‌ها: انومی، انومی سازمانی، رفتارکاری انحرافی و وندالیسم سازمانی

مقدمه

وندالیسم یا تخریب‌گری به عنوان یک پدیده اجتماعی می‌تواند اثرات منفی مالی، روانی و اجتماعی زیادی بر جامعه تحمیل کند از این رو جامعه‌شناسان چنین رفتارهایی را وندالیسم و افرادی که چنین رفتارهایی را انجام می‌دهند وندال می‌نامند [۹]. طبق مطالعات انجام شده بیشترین آمار مرتکبان وندالیسم، جوانان هستند. از این بین ۷۰ درصد آنها مرد هستند. بخش قابل ملاحظه‌ای از نیروهای شاغل در سازمان‌ها را جوانان تشکیل می‌دهند که با خروج نیروهای مسن و بازنشسته شدن جایگزین آنان شده‌اند که می‌توانند به صورت بالقوه به عنوان یک وندال سازمانی نقش بازی می‌کنند. نیز اینکه با توجه به شرایط اقتصادی نامساعد و عدم بالانس پرداخت‌ها با هزینه‌های زندگی شناسایی عوامل موثر بر بروز این پدیده و ارائه راهکارهایی در جهت کاهش پیامدهای آن می‌تواند هم سلامت و بهداشت روانی محیط کار را به وجود آورد و هم خرسندی کارمندان و نیز کاهش هزینه‌های غیر مولد سازمانی را در پی داشته است.

بررسی رفتارهای وندالیستی سازمانی و ارتباط آن با احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان سازمان فرایندی است، هدف دار و نظاممند از گردآوری داده‌ها به منظور تعامل اثربخش و سودمند در راستای حل مسائل، چالش‌ها، فشارها و محدودیت‌های محیطی در سازمان. در واقع هر بهبودی در سازمان با آسیب‌شناسی آغاز می‌شود، برای رسیدن به نقطه‌ی بالاتر دو راه پیش رو هست، اول افزایش نیروهای ارتقاء دهنده و دوم کاهش نیروهای مانع وسد کننده. لیکرت اثر کاهشی دوم را در مقایسه با اثر افزایشی اول در نسبت مساوی بسیار موثرتر می‌داند. پس آسیب‌شناسی افراد و سازمان و مرتفع نمودن نکات منفی در رسیدن به بهره‌وری اولاست. در بررسی نکات منفی برخلاف نوع مثبت آن نوعی کتمان وجود دارد که محقق را علیرغم سختی بیشتر کار؛ تحریک به انجام دادن آن کرد. ضمن آنکه در خصوص وندالیسم سازمانی میزان تحقیقات انجام شده بسیار کم و ناچیز است. پیامدهای پدیده وندالیسم در جامعه و سازمان‌ها به عنوان یک رفتار نامطلوب که هنجارهای اجتماعی و سازمانی مهمی را نقض نموده و تخریب کنترل نشده اشیاء و آثار فرهنگی با ارزش یا اموال عمومی را به همراه دارد. این پدیده در نهایت، سلامت افراد، سازمان و گروه‌های آن را تهدید می‌کند از این منظر یک آسیب جدی تلقی شده و رواج و عدم مدیریت آن، جامعه و سازمان‌ها را در معرض یک تهدید اقتصادی و اجتماعی بزرگ قرار می‌دهد. در حقیقت آنومی (بی‌هنجاری) 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. سازمان تامین اجتماعی بعلت مراجعات بالای ارباب رجوع و ارتباط درصد بالایی از مردم با سازمان

بصورت بالقوه می‌تواند اصطکاک ارتباطی و نهایتاً زمینه‌هایی برای رشد وندالیسم سازمانی باشد از این جهت این سازمان به عنوان جامعه هدف انتخاب گردید.

تحقیقی تحت عنوان الگویی از آنومی (بی‌هنجاری) سازمانی و عوامل ایجاد کننده آن توسط سفیدچیان، مظلومی و صالحی صدقیانی (۱۳۹۶) انجام شده است. در این پژوهش تلاش کرده است به بسط مفهومی آنومی (بی‌هنجاری) سازمان و عوامل ایجاد کننده آن بپردازد که نتایج حاکی بر آن است مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق تقویت عناصر موثر در فرهنگ سازمان و ایجاد هماهنگی بین عناصر مختلف سازمان (فرهنگ، ساختار، محیط و راهبرد) عوامل بستر ساز را تضعیف نمایند. استراتژی‌های تخریب مدیران توسط کارکنان در سازمان‌های دولتی عنوان مطالعه دیگری است که توسط دانایی‌فرد، همایی لطیف و خان محمدی (۱۳۹۶) انجام شده است. نتایج نشان نتیجه و تبلور چنین تنش و تعارضی در رفتارهای انحرافی به عنوان پدیده مخرب ظاهر می‌شود و کارکنان در صدد رفتار تلافی‌جویانه هستند و استراتژی‌هایی را برای تخریب مدیران خود به کار می‌گیرند. در پژوهشی دیگر با عنوان بررسی عوامل موثر در بروز رفتارهای وندالیستی در میان دانشجویان مقطع متوسطه شهرستان ایزد توسط نبوی، ملتفت و رحیم براتیان (۱۳۹۰) صورت گرفته است. نتایج نشان داد متغیرهای پایگاه اجتماعی - اقتصادی و وضعیت دانش‌آموز رابطه معنادار و معکوسی با متغیر و رفتار وندالیستی داشته‌اند و متغیرهای معاشرت با دوستان ناباب، تنبیه در مدرسه، ناسازگاری والدین و از خودبیگانگی رابطه مستقیمی با رفتارهای وندالیستی داشته‌اند. تحقیقی تحت عنوان سنجش و ارزیابی مولفه‌های تأثیرگذار بر تخریب‌گری (وندالیسم) در فضاهای عمومی توسط سجادی و ضرغامی (۱۳۹۶) صورت گرفته است. نتایج نشان داد در پارک‌های مورد مطالعه شاخص‌های مولفه‌های موثر بر وندالیسم به گونه‌ای متفاوت بر این پدیده تأثیر می‌گذارد که با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری در این پژوهش می‌توان بیان داشت؛ مولفه‌های اجتماعی، طراحی محیطی، موقعیت مکان و فردی به ترتیب بیشترین تأثیرات را بر متغیر وابسته وندالیسم داشته است. فتحی، هاشم و کریمیان (۲۰۱۲) بررسی عوامل موثر بر رفتارهای وندالیستی جوانان با تأکید بر نقش حاشیه‌نشینی (مورد مطالعه: جوانان شهر تهران) پرداخته‌اند. نتایج بدست‌آمده نشان می‌دهد که رفتارهای وندالیستی جوانان در مناطق حاشیه‌نشین به نسبت مناطق غیرحاشیه‌نشین، بیشتر است و این امر با توجه به عوامل دیگری نظیر آنومی (بی‌هنجاری)، ارتباط با کج روها و پایگاه پایین افراد تشدید می‌شود.

آنومی (بی‌هنجاری) سازمانی به عنوان تعدیل کننده رابطه بین یک فضای نگرش نامطلوب و رفتار شهروندی (OCB): یک مطالعه تجربی در بین کارکنان دانشگاه و خدمات دانشگاه عنوان مطالعه‌ای است که توسط زوجی، دیلارا واسپینو رودریگز در سال (۲۰۰۷) صورت گرفته است.

نتایج نشان داد رگرسیون سلسله مراتبی از نقش تعدیل کننده آنومی (بی‌هنجاری) از پیوند نامطلوب در نگرش و رفتار شهروندی سازمانی پشتیبانی می‌کند. کاهش رفتار انحرافی مشتری مدار، نقشه های جدا شدگی روانشناختی و بی‌انصافی نظارتی عنوان پژوهشی است که توسط سونگ، پی اسکارلیکی، شاو و جنگکیو در سال (۲۰۲۰) انجام گرفته است. هدف این پژوهش ارائه توضیحی از درک عمیق تری از نظریه COR (نظریه حفاظت از منابع) با توضیح اینکه چگونه ویژگی های فردی و زمینه کار جدا شدگی روانشناختی و بی‌انصافی نظارتی می‌تواند با هم ترکیب شوند تا رابطه بین بد رفتاری با مشتری و رفتار انحرافی مشتری مداری کارمندان را کاهش دهند نتایج حاکی بر آن است که اثر واسطه فرسودگی عاطفی در بین کارکنانی که دارای انزوا روانشناختی کم (در مقابل بالا) هستند بیشتر بوده است. تحقیقات فوق پدیده تخریب‌گری را در بستر جامعه و بصورت مستقل بررسی کرده‌اند ولی پژوهش حاضر به بررسی این پدیده در سطح سازمان و در ارتباط با احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان پرداخته که از این منظر پژوهشی جدید می‌باشد.

روش پژوهش

مطالعه حاضر استنباطی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی کاشان در سال ۱۴۰۲ بود. در این پژوهش با توجه به مدل مفهومی پژوهش (پی ال اس) جهت کاهش میانگین میزان خطای مطلق در تعداد ۵۸ نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. با توجه به حجم جامعه که ۷۰ نفر است فرمول کوکران به صورت زیر محاسبه شد.

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2} = \frac{(70)(1/96^2) (./463^2)}{(70)(0/05^2) + (1/96^2) (0/463^2)} = 57.73 \cong 58$$

ابزارهای پژوهش

۱) پرسشنامه تخریب گرائی (وندالیسم):

این پرسشنامه توسط بهرمان (۱۳۹۳) طراحی و اعتبار یابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه بسته پاسخ براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت می‌باشد، (شامل: خلی کم، کم، تا اندازه ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول زیر نشان داده شده است.

پایایی پرسشنامه در پژوهش بهرمان (۱۳۹۳) براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه

شد.

۲) پرسشنامه ۸ سوالی آنومی (بی‌هنجاری) سازمانی، لارا و روردریگوتز (۲۰۰۷):
 برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولوگروف - اسمیرنوف استفاده شد. برای بررسی روائی سازه پرسشنامه، از مدل اندازه‌گیری استفاده شده است و برای بررسی روابط میان متغیرها از مدل سازی معادلات ساختاری (اسمارت پی ال اس) و نرم افزار (اس پی اس اس) نسخه ۲۵ بهره گرفته شده است.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل عوامل جمعیت شناختی نشان می‌دهد که ۱/۷۴٪ (۴۳ نفر) نمونه مورد مطالعه از کارکنان تامین اجتماعی مرد و ۹/۲۵٪ (۱۵ نفر) زن، ۲/۶۷٪ (۳۹ نفر) متاهل و ۸/۳۲٪ (۱۹ نفر) مجرد هستند. از نظر سن ۵/۱۵٪ (۹ نفر) از کارکنان در رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال قرار دارند، ۱۹٪ (۱۱ نفر) در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۹/۵۶٪ (۳۳ نفر) در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۸/۸٪ (۵ نفر) در رده سنی ۵۱ تا ۶۰ سال قرار دارند. در بررسی سطح تحصیلات، نتایج نشان می‌دهد ۳/۲۹٪ (۱۷ نفر) دارای مدرک کاردانی، ۳/۲۹٪ (۱۷ نفر) دارای مدرک کارشناسی، ۲/۳۶٪ (۲۱ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲/۵٪ (۳ نفر) دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند.

جنس	مرد	زن		
	۴۳(۷۴/۱٪)	۲۵(۲۵/۹٪)		
تاهل	متاهل	مجرد		
	۳۹(۶۷/۳٪)	۱۹(۳۲/۸٪)		
رده سنی	۳۱-۴۰	۴۱-۵۰	۵۱-۶۰	
	۱۱(۱۹٪)	۳۳(۵۶/۹٪)	۵(۸/۶٪)	
مدرک تحصیلی	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری
	۱۷(۲۹/۳٪)	۱۷(۲۹/۳٪)	۲۱(۳۶/۳٪)	۳(۵/۲٪)

توزیع پراکندگی ابعاد رفتارهای وندالیستی و احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان در سازمان تامین اجتماعی در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های توصیفی رفتارهای وندالیستی و احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان در سازمان

مفهوم	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف
شاخص	گویه				معیار

۰.۷۹۶	۲.۱۷۱	۳.۹۳	۱.۰۷	۵۴	رفتارهای وندالیستی (نمره کل)
۰.۸۰۲	۲.۱۸۳	۳.۹۲	۱.۰۸	۴۶	تخریب اعتبار سازمانی
۰.۸۴۷	۲.۰۹۷	۴	۱	۸	تخریب فیزیکی سازمان
۰.۵۶۶	۳.۶۳۵	۴.۵۰	۲.۵۵	۲۲	احساس آنومی (نمره کل)
۰.۶۴۳	۳.۵۱۴	۴.۳۳	۲.۵۰	۶	آنومی اجتماعی
۰.۷۷۹	۳.۸۰۰	۵.۰۰	۲.۰۰	۵	آنومی سیاسی
۰.۸۹۵	۳.۷۴۵	۵.۰۰	۲.۵۰	۴	آنومی اقتصادی
۰.۸۳۹	۳.۵۵۹	۵.۰۰	۱.۴۳	۷	آنومی فرهنگی

همان‌طور که اطلاعات جدول شماره (۱) نشان می‌دهد میانگین رفتارهای وندالیستی کارکنان در سازمان ۲.۱۷۱ می‌باشد که نشان دهنده یک نمره پایین‌تر از حد متوسط (۳) است از میان زیر مقیاس‌های رفتارهای وندالیستی، بعد تخریب اعتبار سازمانی با میانگین ۲.۱۸۳ بالاترین و تخریب فیزیکی با میانگین ۲.۰۹۷ پایین‌ترین نمره را دارا هستند. همچنین میانگین احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان در سازمان ۳.۶۳۵ می‌باشد که نشان دهنده یک نمره بالاتر از حد متوسط (۳) است از میان زیر مقیاس‌های آنومی، بعد آنومی (بی‌هنجاری) سیاسی با میانگین ۳.۸۰ بالاترین و آنومی (بی‌هنجاری) اجتماعی با میانگین ۳.۵۱۴ پایین‌ترین نمره را دارا هستند. این در حالی است که تمام ابعاد آنومی (بی‌هنجاری) بالاتر از حد متوسط (۳) می‌باشد.

قبل از بررسی فرضیه مورد نظر پژوهش، ابتدا باید به بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه پرداخته شود.

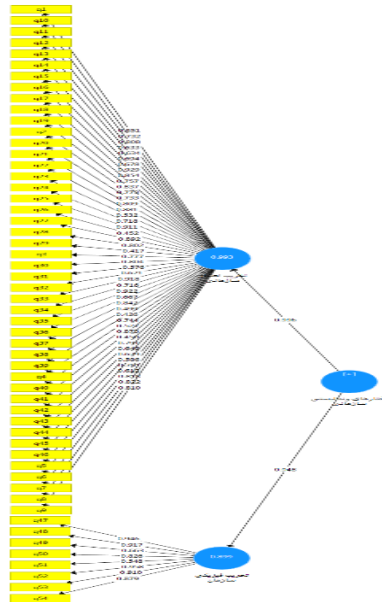
جدول ۲- آزمون تعیین نرمال بودن متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	ابعاد	سطح معناداری	نتیجه
رفتارهای وندالیستی	تخریب سازمانی	۰.۰۰۵	نرمال نیست
	تخریب سازمانی	۰.۰۲۴	نرمال نیست

احساس آنومی	آنومی اجتماعی	۰.۰۲۴	نرمال نیست
	آنومی سیاسی	۰.۰۰۷	نرمال نیست
	آنومی اقتصادی	۰.۰۳۵	نرمال نیست
	آنومی فرهنگی	۰.۰۰۹	نرمال نیست

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که مقدار آزمون کلموگروف - اسمیرنوف در همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است و لذا نرمال بودن متغیرها مورد تایید نیست. در ادامه از روش حداقل استفاده شده است.

در این مرحله (پی ال اس) مربعات جزئی و نرم افزار به بررسی روابط میان متغیرها و اطمینان از صحت مدل‌های احصا شده بر اساس داده‌های کمی، پرداخته شده و در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری رفتارهای وندالیستی سازمانی و احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان به ترتیب آورده شده است. نمودار ۱ تحلیل عاملی تاییدی رفتارهای وندالیستی سازمانی در حالت تخمین استاندارد می‌باشد.



نمودار ۱- تحلیل عاملی تأییدی رفتارهای وندالیستی سازمانی

جدول ۳- شاخص‌های برازندگی مدل رفتارهای وندالیستی سازمانی

سازه	مقدار	برازش	مقدار	برازش	مقدار	برازش	توصیف برازش
	R2		Q2		کی GOF		
رفتارهای سازمانی (نمره کل)	-		-		۰.۴۳۶		قوی
تخریب اعتبار سازمانی	۰.۹۹۲		۰.۵۲۲				
تخریب فیزیکی	۰.۸۹۷		۰.۶۲۷				

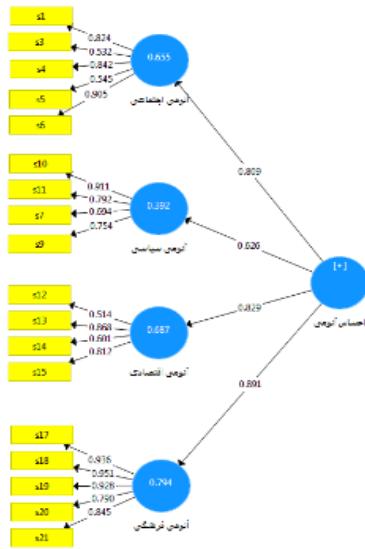
جدول ۴- خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل رفتارهای وندالیستی سازمانی

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
-----------	----------------	-------------	--------------	-------

ارتباط تایید می- شود	۰.۰۰۰	۱۴۶۹.۳۴۲	۰.۹۹۶	رفتارهای وندالیستی سازمانی ← تخریب اعتبار سازمانی
ارتباط تایید می- شود	۰.۰۰۰	۴۳.۴۶۰	۰.۹۴۸	رفتارهای وندالیستی سازمانی ← تخریب فیزیکی

در جدول (۴) ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت بحرانی و مقدار (سطح معناداری) گزارش شده است

نتایج نشان می‌دهد تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند در این مرحله به بررسی روابط میان متغیرها و (پی کوچکتر از ۰/۰۵) اطمینان از صحت مدل‌های احصا شده براساس داده‌های کمی پرداخته شده است و در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری رفتارهای وندالیستی سازمانی و احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان به ترتیب آورده شده است. نمودار (۲) تحلیل عاملی تائیدی احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان را در حالت تخمین استاندارد می‌باشد.



نمودار ۲- تحلیل عاملی تأییدی احساس آنومی (بی هنجاری)

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که الگو در جهت برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری می‌باشد. جدول (۵ و ۶) مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدلیانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۵- شاخص‌های برازندگی مدل احساس آنومی (بی هنجاری)

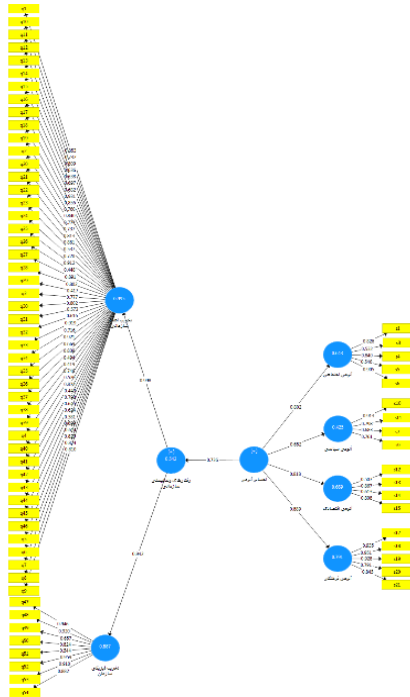
سازه	مقدار برازش	مقدار برازش	مقدار برازش	توصیف برازش
	R2	Q2	کلی GOF	
احساس آنومی (نمره کل)	-	-	۰.۳۵۷	قوی
آنومی اجتماعی	۰.۶۵۵	۰.۳۲۸		

انومی سیاسی	۰.۳۹۲	۰.۳۰۸
انومی اقتصادی	۰.۶۶۷	۰.۲۱۴
انومی فرهنگی	۰.۷۹۴	۰.۶۰۹

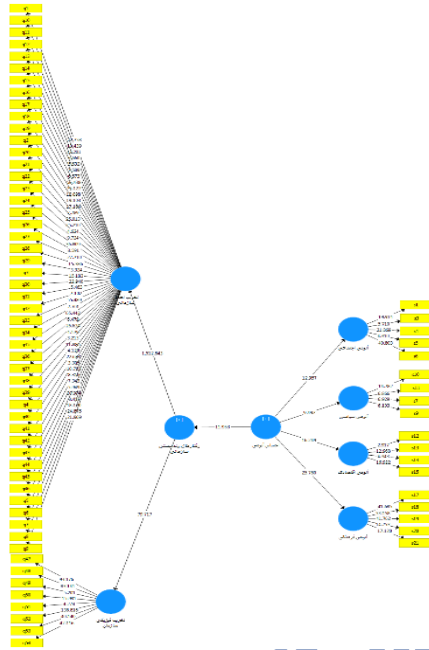
جدول ۶- خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی احساس انومی

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
احساس انومی ← انومی اجتماعی	۰.۸۰۹	۷.۱۶۷	۰.۰۰۰	ارتباط تأیید می شود
احساس انومی ← انومی سیاسی	۰.۶۲۶	۸.۲۰۵	۰.۰۰۰	ارتباط تأیید می شود
احساس انومی ← انومی اقتصادی	۰.۸۲۹	۳.۸۷۳	۰.۰۰۰	ارتباط تأیید می شود
احساس انومی ← انومی فرهنگی	۰.۸۹۱	۱۲.۱۴۴	۰.۰۰۰	ارتباط تأیید می شود

در جدول (۶) ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت بحرانی و (سطح معناداری گزارش شده است) نتایج نشان می دهد مقدار (پی) تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید و در این قسمت مدل مفهومی تحقیق رسم شده و اعتبار آن تحلیل می شود .



نمودار ۳- مدل مفهومی به همراه ضرایب مسیر



نمودار ۴- مدل مفهومی به همراه مقادیر آزمون

نتایج جدول ۷ و ۸ نشان می‌دهد که الگو در جهت پردازش از وضعیت مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۷- شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

سازه	مقدار	برازش	مقدار	برازش	مقدار	برازش	توصیف برازش
			Q2		کلی		GOF
احساس آنومی -	-						نسبتاً قوی
							۰.۲۶۳
(نمره کل)							

رفتارهای وندالیستی سازمانی (نمره کل)	۰.۵۴۲	۰.۲۸۴
تخریب اعتبار سازمانی	۰.۹۹۵	۰.۵۲۵
تخریب فیزیکی	۰.۸۸۷	۰.۶۱۶
آنومی اجتماعی	۰.۶۴۳	۰.۳۲۲
آنومی سیاسی	۰.۴۲۵	۰.۲۳۷
آنومی اقتصادی	۰.۶۶۹	۰.۲۹۸
آنومی فرهنگی	۰.۷۹۱	۰.۶۰۶

جدول ۸- خلاصه نتایج تحلیل مدل مفهومی پژوهش

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
احساس آنومی ← رفتارهای وندالیستی سازمانی	۰.۷۳۶	۱۱.۹۵۳	۰.۰۰۰	ارتباط تایید می شود
رفتارهای سازمانی ← تخریب سازمانی	۰.۹۹۸	۱۵۱۲.۸۴۳	۰.۰۰۰	ارتباط تایید می شود
رفتارهای وندالیستی سازمانی ← تخریب فیزیکی	۰.۹۴۲	۷۹.۷۱۷	۰.۰۰۰	ارتباط تایید می شود

ارتباط تایید می شود	۰.۰۰۰	۱۲.۹۵۷	۰.۸۰۲	آنومی ← آنومی	احساس اجتماعی
ارتباط تایید می شود	۰.۰۰۰	۹.۴۹۲	۰.۶۵۲	آنومی سیاسی ← آنومی	احساس آنومی
ارتباط تایید می شود	۰.۰۰۰	۱۶.۲۴۹	۰.۸۱۸	آنومی ← آنومی	احساس اقتصادی
ارتباط تایید می شود	۰.۰۰۰	۲۵.۷۶۰	۰.۸۸۹	آنومی ← آنومی	احساس فرهنگی

در جدول (۷ و ۸) ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت (پی) بحرانی و مقدار (سطح معناداری) گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد ۰ پی کوچکتر از ۰/۰۵ از تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند

بحث و نتیجه‌گیری

بر مبنای یافته‌های پژوهش دو بعد تخریب اعتبار سازمانی و تخریب فیزیکی سازمان از ابعاد اصلی و موثر در وندالیسم سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کاشان هستند و احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان دارای چهار بعد آنومی (بی‌هنجاری) اجتماعی، آنومی (بی‌هنجاری) سیاسی و آنومی (بی‌هنجاری) اقتصادی و فرهنگی می‌باشد. نتایج نشان دهنده آن است که میانگین رفتارهای وندالیستی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی به صورت مستقل پایین‌تر از حد متوسط ۳ است ولی در مقایسه دو بعد تخریب‌گری، رفتارهای تخریب‌گر اعتبار سازمانی میزانی بالاتر از مورد تخریب فیزیکی را نشان می‌دهد اما در خصوص ارزیابی احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان سازمان نتایج نشان می‌دهد که میانگین احساس آنومی از حد متوسط بالاتر است و از این میان مقیاس‌های آنومی (بی‌هنجاری) بعد آنومی (بی‌هنجاری) سیاسی بالاترین و آنومی (بی‌هنجاری) اجتماعی پایین‌ترین نمره را دارا است. این در حالی است که ۴ بعد آنومی (بی‌هنجاری) از حد متوسط ۳ بالاتر می‌باشد در ادامه تحلیل نتایج تاثیر پذیری و ارتباط وقوع رفتارهای وندالیستی (تخریب اعتبار و تخریب فیزیکی سازمان) با احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان (بی‌هنجاری) سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی) مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاکی از تایید ارتباط احساس آنومی و رفتارهای وندالیستی با اطمینان ۹۵ درصد بود.

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود: (۱) تقویت احزاب سیاسی در جامعه برای شکل‌گیری و جهت‌دهی به تفکرات سیاسی (۲) دور کردن فضای کاری از فضای سیاسی در جهت آلوده نشدن و نیز عدم ایجاد کار سیاسی (۳) توجه به معیشت و رفاه کارکنان در جهت کاهش آنومی اقتصادی (۴) مدظر قراردادن قانون و شایستگی‌های فردی و دوری از پارتی‌بازی در ارتقای سازمانی و (۵) تغزیه درست فضای مجازی و رسانه ملی در رونمایی در جهت‌دهی به هنجارهای سالم اجتماعی اقدام شود. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به اجرای پژوهش حاضر می‌توان به اجرای پژوهش در نمونه‌ای متشکل از کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر کاشان اشاره کرد که تعمیم‌دهی نتایج به گروه‌های دیگر را کاهش می‌دهد.

موازن اخلاقی

در این پژوهش به منظور جانبداری از حقوق آزموذنیها و حفظ حریم خصوصی آنها، ملاحظات اخلاقی همچون رازداری، اخذ رضایت جهت شرکت در پژوهش، خروج داوطلبانه شرکت‌کنندگان از پژوهش اجرا شده است.

مشارکت نویسندگان

این مقاله حاصل تالش نویسنده اول و مسئول مقاله است و طراحی، مفهوم‌شناسی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری، پیش‌نویس و ویراستاری و نهایی‌سازی، توسط نویسنده اول و مسئول مقاله انجام شده است.

تعارض منافع

این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

از تمام شرکت‌کنندگان محترم که در این پژوهش همراهی و همکاری داشتند تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- Aaron, R. (2017). The basic stages of thought in sociology. (Baquer Parham, translator), 8th Edition, Tehran, *scientific and cultural* [in Persian]
- DanaeiFard, H., Homay Latif., M & Khan Mohammadi., H. (2017). Strategies of destruction of managers by employees in government organizations, *Public Management Perspectives*, (29), 116-93. [In Persian]

- Fathi, S., Aram., H & Karimian., H. (2012). Study of effective factors on youth vandalism behaviors with emphasis on the role of marginalization (Case study: Tehran youth). *Urban Management Studies*, 4(10),51-63. [In Persian]
- Ghodratipour, M., & Moradi, H. (2014). Study of the impact of organizational and management factors on the occurrence of deviant work behavior (a survey of employees of the National Pension Organization). *Public Management, Faculty of Management, University of Tehran*, 6 (2). [In Persian]
- Hatem, N., Keshtakaran., V., Nabii., P. (2012). The relationship between social capital and the feeling of anomie in women working in hospitals. *Hakim*, 15(3): 258-267. [In Persian]
- Hodson, R.(1999). Organizational Anomie and Worker Consent. *Work and occupations*.6(3), 292- 323.
- Johnson, J., L, Martin, K., D., & Saini, A. (2011). Strategic Culture and Environmental Dimensions as Determinants of Anomie in Publicly-Traded and Privately-Held Firms. *Business Ethics Quarterly*, 21(3), 473-502.
- Kawthari, M. (2008). Theories of Social Anomie. First Edition, *Salman Publishing*, Tehran. [In Persian]
- Khakpour, B., & Hosseini, M. (2014). Investigation and evaluation of the causes of tendency to vandalism in urban environments. *Scientific Quarterly of Khorasan Razavi Disciplinary Knowledge*, 6 (26), 49-72. [In Persian]
- Manrique de Lara, P., Z., & 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*, 36(6), 843-866.
- Mazloumi, N., & Sefidchian, S. (1394). Investigating the role of change capacity in the formation of organizational anomie with a qualitative approach. *Organizational Behavior Studies*, 4(2), 26-1. [In Persian]
- Mousavi, N., Shariatnejad., A & Arefnejad., M. (2016). Identification and prioritization of factors causing organizational anomie using fuzzy Delphi technique". *Journal of Governmental Organizations Management*, 4(4), 115-130. [In Persian]
- Muzaffar, H., Zakaria, M., Sabeti, M. (2009). Cultural anomie and drug addiction among 13-28 year olds in Tehran. *Journal of Social Sciences*, 3(4), 33-54. [In Persian]

- Nabavi, H., Multafat, H., & Baratian., A. (2011). Study of effective factors in the occurrence of vandalistic behaviors among high school students in Izeh city. *Applied Sociology*, 22 (43), 83-100. [In Persian]
- Naderi, H., Jahed Mohammad., A, KhudabakhshiHafshjani., N. (2011). Multidimensional measurement of anomie among youth. *Social Security Studies.* (25), 179-210. [In Persian]
- Ritzer, G. (2021), Sociological Theory in Contemporary Times. (Mohsen Thalasi, translator), 21th Edition, Tehran, scientific. [In Persian]
- Robbins, S., Fundamentals of Organizational Behavior.(2021). (Ali Parsaian and Seyed Mohammad Aarabi, translators),51th Edition, Tehran: *Cultural Research Office Publications.* [In Persian]
- Robinson, S.L., Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A Multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sajjadi, J., & Zarghami, S. (2017). Assessing the evaluation of components affecting vandalism in public spaces. *Social Order*, 9 (75), 2-101. [In Persian]
- Salmani, D., & Radmand, M. (2009). Investigating the role of organization and management in the occurrence of deviant work behaviors. *Public Administration*; 1(3),68-51. [In Persian]
- sarmad, z., Bazargan, A., Hejazi, E. (2022). Research Methods in Behavioral Sciences. Tehran,38th Edition, *Nashr-e-Agha*, 117. [In Persian]
- Sefidchian, S., Mazloumi, N., Sedghiani., J. (2017). Pattern of Organizational Anomie and Its Factors. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*;4(24),107-130. [In Persian]
- Sotoudeh, H. (2021). Social Pathology (Sociology of Deviations). 29th Edition, *Avae Noor Publications*, Tehran. [In Persian]
- Torgler, B.(2007).Trust in International Organization, Australia university, of Technology.
- Tsahuridu, E.E.(2009).An exploration offactors affecting anomia at work.6 thCritical Management Studies Conference,*University of Warwick,UK.*
- Song, Y. H., Skarlicki, D. P., Shao, R., & Park, J. (2021). Reducing Customer-Directed Deviant Behavior: The Roles of Psychological Detachment and Supervisory Unfairness. *Journal of Management*, 47(8), 2008–2036.