

Research Article

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

Javad Shekarriz^{1*} 

1. Assistant Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran. Email: javadshekarriz@pnu.ac.ir

Abstract

Aim: This research aimed to investigate the relationship between organizational destructive behaviors (vandalism) and employees' sense of anomie in the Social Security Organization in 2023.

Method: The statistical population included all employees of the Social Security Organization, with sampling conducted using simple random sampling among employees in Kashan. Based on the conceptual model of the research, 58 samples were analyzed to reduce the average absolute error rate in partial least squares (PLS) analysis. The Kolmogorov-Smirnov test was used to check data normality.

Results: The results confirmed that employees' feelings of anomie (including political, social, economic, and cultural anomalies) have a significant effect on the occurrence of organizational vandalistic behaviors, such as the destruction of organizational reputation and physical assets. The statistical value was 11.953, with an impact factor of 0.736 at a 95% confidence level.

Results: Employees' sense of anomie positively and significantly affects the occurrence of organizational vandalism. According to the adjusted coefficient of determination, employees' feelings of anomie explain approximately 54.2% of the variance in organizational vandalistic behaviors, including the destruction of organizational credibility and physical assets.

Key words: *Anomie, Organizational Anomie, Deviant Behavior, Organizational Vandalism*

Citation: Shekarriz., J. (2024). Investigating Organizational Destructive Behaviors (Vandalism) and Its Relationship with Social Security Organization Employees' Sense of Anomie. *Appl. Psychol 18 (3):196-211*.

مقاله پژوهشی

بررسی رفتارهای تخریب‌گری سازمانی (وندالیسم) و ارتباط آن با احساس انومی (بی‌هنجاری) کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی)

جواد شکرریز[✉]

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ایمیل: javadshekarri@pnu.ac.ir

چکیده

هدف: تخریب‌گری و رفتارهای وندالیسمی یکی از موضوعات مهم رفتاری است که با دامنه وسیع و مخرب بر عملکرد افراد و کارکنان، کارآمدی و نهایتاً اثربخشی فردی و سازمانی مؤثر است. از دیگر معضلات اجتماعی احساس انومی (بی‌هنجاری) در افراد است. 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 تأمین اجتماعی پرداخته شده است.

روش: جامعه آماری شامل ۷۰ نفر کارکنان سازمان تأمین اجتماعی کاشان در سال ۱۴۰۲ است. 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 (بی‌هنجاری) کارکنان (بی‌هنجاری 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 است.

نتیجه‌گیری: احساس انومی (بی‌هنجاری) کارکنان در بروز رفتارهای وندالیستی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. و با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده احساس انومی (بی‌هنجاری) کارکنان (بی‌هنجاری 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

استناد به این مقاله: شکرریز، جواد. (۱۴۰۳). بررسی رفتارهای تخریب‌گری سازمانی (وندالیسم) و ارتباط آن با احساس انومی (بی‌هنجاری) کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی). فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۸ (۳): ۱۹۶-۲۱۱.

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 مؤثر 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 مؤثرتر می‌داند. پس آسیب-شناسی 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 تأمین 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 مؤثر 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، همائی لطیف و خان‌محمدی (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 تلافی جویانه هستند و استراتژی‌هایی را برای تخریب مدیران خود به کار می‌گیرند. در پژوهشی دیگر با عنوان بررسی عوامل مؤثر در بروز رفتارهای وندالیستی در میان دانشجویان مقطع متوسطه شهرستان ایذه توسط نبوی، ملتفت و رحیم براتیان (۱۳۹۰) صورت گرفته است. نتایج نشان داد متغیرهای پایگاه اجتماعی- اقتصادی و وضعیت دانش آموز 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 مؤلفه‌های تاثیرگذار بر تخریب‌گری (وندالیسم) در فضاهای عمومی توسط سجادی و ضرغامی (۱۳۹۶) صورت گرفته است. نتایج نشان داد در پارک‌های مورد مطالعه شاخص‌های مؤلفه‌های مؤثر بر وندالیسم به گونه‌ای متفاوت بر این پدیده تأثیر می‌گذارد که با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری در این پژوهش می‌توان بیان داشت؛ مؤلفه‌های 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 مؤثر بر رفتارهای وندالیستی جوانان با تأکید بر نقش حاشیه‌نشینی (مورد مطالعه: جوانان شهر تهران) پرداخته‌اند. نتایج بدست آمده 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 تعدیل‌کننده 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 زوغبی، 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، نقشه‌های 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 عمیق‌تری از نظریه COR (نظریه حفاظت از منابع) با توضیح اینکه چگونه ویژگی‌های فردی و زمینه کار جدا شدگی روانشناختی و بی‌انصافی نظارتی می‌تواند با هم ترکیب شوند تا رابطه بین بدر 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 است.

روش پژوهش

مطالعه حاضر استنباطی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان تأمین 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.

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

ابزارهای پژوهش

۱) پرسشنامه تخریب‌گرایی (وندالیسم):

این پرسشنامه توسط بهرمان (۱۳۹۳) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه بسته پاسخ براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است، (شامل: خیلی کم، کم، تاندازه‌ای، 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 سؤالی آنومی (بی‌هنجاری) سازمانی، لارا و روردریگوئز (۲۰۰۷): برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولوگروف - اسمیرنوف استفاده شد. برای بررسی روائی‌سازه 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 تأمین اجتماعی مرد و ۹/۲۵٪ (۱۵ نفر) زن، ۲/۶۷٪ (۳۹ نفر) متأهل 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 ۶/۸٪ (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 هستند.

جدول توصیفی جامعه آماری

جنس	مرد	زن			
	۴۳(۷۴/۱٪)	۲۵(۲۵/۹٪)			
تاهل	متاهل	مجرد			
	۳۹(۶۷/۲٪)	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 تأمین اجتماعی در جدول (۱) ارائه شده است.

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

مفهوم شاخص	تعداد گویه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
رفتارهای وندالیستی (نمره کل)	۵۴	۱/۰۷	۳/۹۳	۲/۱۷۱	۰/۷۹۶
تخریب اعتبار سازمانی	۴۶	۱/۰۸	۳/۹۲	۲/۱۸۳	۰/۸۰۲
تخریب فیزیکی سازمان	۸	۱	۴	۲/۰۹۷	۰/۸۴۷
احساس آنومی (نمره کل)	۲۲	۲/۵۵	۴/۵۰	۳/۶۳۵	۰/۵۶۶
آنومی اجتماعی	۶	۲/۵۰	۴/۳۳	۳/۵۱۴	۰/۶۴۳
آنومی سیاسی	۵	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۸۰۰	۰/۷۷۹
آنومی اقتصادی	۴	۲/۵۰	۵/۰۰	۳/۷۴۵	۰/۸۹۵
آنومی فرهنگی	۷	۱/۴۳	۵/۰۰	۳/۵۵۹	۰/۸۳۹

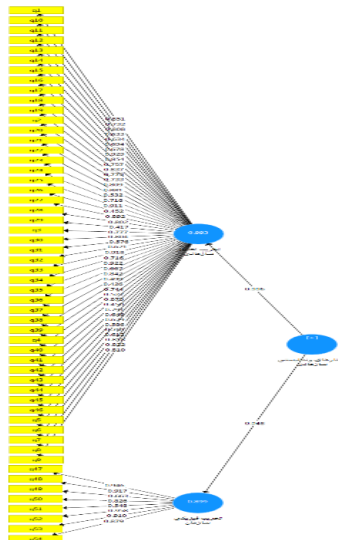
همان‌طور که اطلاعات جدول شماره (۱) نشان می‌دهد میانگین رفتارهای وندالیستی کارکنان در سازمان ۲/۱۷۱ است که نشان دهنده یک نمره پایین‌تر از حد متوسط (۳) است از میان زیر مقیاس‌های رفتارهای وندالیستی، بعد تخریب اعتبار سازمانی با میانگین ۲/۱۸۳ بالاترین و تخریب فیزیکی با میانگین ۲/۰۹۷ پایین‌ترین نمره را دارا هستند. همچنین میانگین احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان در سازمان ۳/۶۳۵ است که نشان دهنده یک نمره بالاتر از حد متوسط (۳) است از میان زیر مقیاس‌های آنومی، بعد آنومی (بی‌هنجاری) سیاسی با میانگین ۳/۸۰۰ 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) است. 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 اعتبار سازمانی	۰/۰۰۵	نرمال نیست
	تخریب فیزیکی سازمان	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 تأیید 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 براساس 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 تأییدی رفتارهای وندالیستی سازمانی در حالت تخمین استاندارد است.



نمودار ۱. تحلیل عاملی تأییدی رفتارهای وندالیستی سازمانی

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل رفتارهای وندالیستی سازمانی

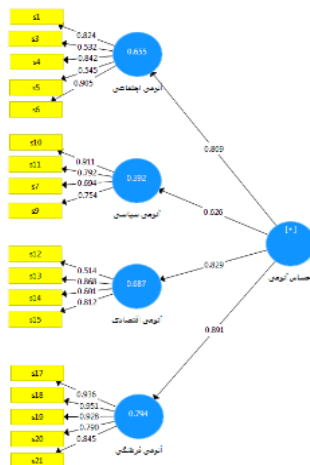
سازه	مقدار برازش R2	مقدار برازش Q2	مقدار برازش کلی GOF	توصیف برازش
رفتارهای وندالیستی سازمانی (نمره کل)	-	-	۰/۴۳۶	قوی
تخریب اعتبار سازمانی	۰/۹۹۲	۰/۵۲۲		
تخریب فیزیکی	۰/۸۹۷	۰/۶۲۷		

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

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
رفتارهای وندالیستی سازمانی ← تخریب اعتبار سازمانی	۰/۹۹۶	۱۴۹۶/۳۴۲	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می شود
رفتار هایوندالیستی سازمانی ← تخریب فیزیکی	۰/۹۴۸	۴۳/۴۶۰	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می شود

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

نتایج نشان می دهد تمامی روابط مورد بررسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شوند. در این مرحله به بررسی روابط میان متغیرها و (پی کوچ کتر از ۰/۰۵) اطمینان از صحت مدل های احصا شده براساس داده های کمی پرداخته شده است و در ادامه مدل های اندازه گیری رفتارهای وندالیستی سازمانی و احساس آنومی (بی هنجاری) کارکنان به ترتیب آورده شده است. نمودار (۲) تحلیل عاملی تأییدی احساس آنومی (بی هنجاری) کارکنان را در حالت تخمین استاندارد است.



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 است. جدول (۵ و ۶) مناسبی برخوردار است. شاخص‌های تناسب مدل بیانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری است.

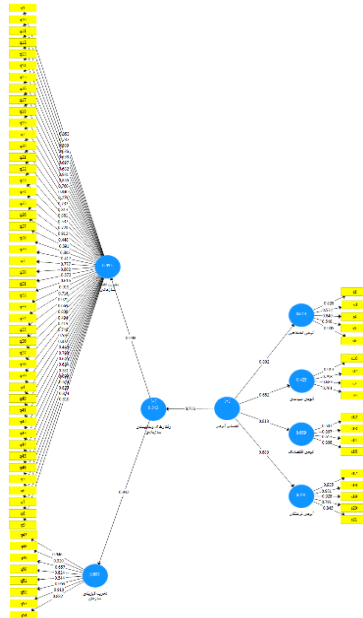
جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل احساس آنومی (بی‌هنجاری)

توصیف برازش	مقدار برازش کلی GOF	مقدار برازش Q2	مقدار برازش R2	سازه
قوی	۰/۳۵۷	-	-	احساس آنومی (نمره کل)
		۰/۳۲۸	۰/۶۵۵	آنومی اجتماعی
		۰/۳۰۸	۰/۳۹۲	آنومی سیاسی
		۰/۲۱۴	۰/۶۶۷	آنومی اقتصادی
		۰/۶۰۹	۰/۷۹۴	آنومی فرهنگی

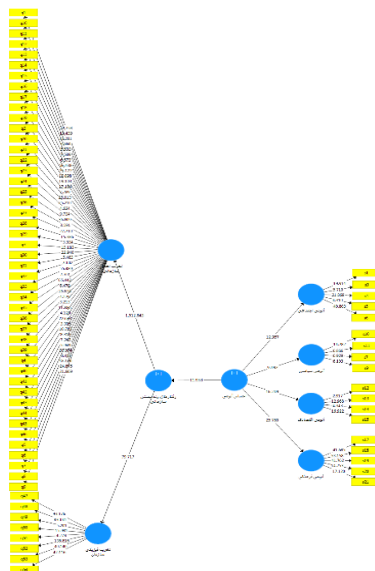
جدول ۶. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی احساس آنومی

روابط مدل	ضریب استاندارد	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
احساس آنومی ←	۰/۸۰۹	۷/۱۶۷	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
آنومی اجتماعی ←	۰/۶۲۶	۸/۲۰۵	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
احساس آنومی ←	۰/۸۲۹	۳/۸۷۳	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
آنومی اقتصادی ←	۰/۸۹۱	۱۲/۱۴۴	۰/۰۰۰	ارتباط تأیید می‌شود
احساس آنومی ←				ارتباط تأیید می‌شود

در جدول (۶) ضرایب رگرسیونی استاندارد به همراه نسبت بحرانی و (سطح معناداری گزارش شده است) نتایج نشان می‌دهد 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 می‌شود.



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 است.

جدول ۷. شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

توصیف برازش	مقدار برازش کلی GOF	مقدار برازش Q2	مقدار برازش R2	سازه
نسبتاً قوی	۰/۲۶۳	-	-	احساس آنومی (نمره کل)
		۰/۲۸۴	۰/۵۴۲	رفتارهای وندالیستی سازمانی (نمره کل)
		۰/۵۲۵	۰/۹۹۵	تخریب اعتبار سازمانی
		۰/۶۱۶	۰/۸۸۷	تخریب فیزیکی
		۰/۳۲۲	۰/۶۴۳	آنومی اجتماعی
		۰/۲۳۷	۰/۴۲۵	آنومی سیاسی
		۰/۲۹۸	۰/۶۶۹	آنومی اقتصادی
		۰/۶۰۶	۰/۷۹۱	آنومی فرهنگی

جدول ۸. خلاصه نتایج تحلیل مدل مفهومی پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	آماره آزمون	ضریب استاندارد	روابط مدل
ارتباط تأیید می‌شود	۰/۰۰۰	۱۱/۹۵۳	۰/۷۳۶	احساس آنومی ← رفتارهای وندالیستی سازمانی
ارتباط تأیید می‌شود	۰/۰۰۰	۱۵۱۲/۸۴۳	۰/۹۹۸	رفتارهای وندالیستی سازمانی ← تخریب اعتبار سازمانی
ارتباط تأیید می‌شود	۰/۰۰۰	۷۹/۷۱۷	۰/۹۴۲	رفتارهای وندالیستی سازمانی ← تخریب فیزیکی
ارتباط تأیید می‌شود	۰/۰۰۰	۱۲/۹۵۷	۰/۸۰۲	احساس آنومی ← آنومی اجتماعی
ارتباط تأیید می‌شود	۰/۰۰۰	۹/۴۹۲	۰/۶۵۲	احساس آنومی ← آنومی سیاسی
ارتباط تأیید می‌شود	۰/۰۰۰	۱۶/۲۴۹	۰/۸۱۸	احساس آنومی ← آنومی اقتصادی
ارتباط تأیید می‌شود	۰/۰۰۰	۲۵/۷۶۰	۰/۸۸۹	احساس آنومی ← آنومی 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 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 مؤثر در وندالیسم سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی کاشان هستند و احساس آنومی (بی‌هنجاری) کارکنان دارای چهار بعد آنومی (بی‌هنجاری) اجتماعی، آنومی (بی‌هنجاری) سیاسی و آنومی (بی‌هنجاری) اقتصادی و فرهنگی است. نتایج نشان دهنده آن است که میانگین رفتارهای وندالیستی کارکنان در سازمان تأمین 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 است در ادامه تحلیل نتایج تأثیرپذیری 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 تأیید 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 پارتی بازی در ارتقای سازمانی و (۵) تغزیه درست فضای مجازی و رسانه ملی در رونمایی در جهت دهی 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 تأمین اجتماعی شهر کاشان اشاره کرد که تعمیم‌دهی نتایج به گروه‌های دیگر را کاهش می‌دهد.

موازن اخلاقی

در این پژوهش به منظور جانبداری از حقوق آزمودنی‌ها 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.

References

- 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.
- Mazlumi, 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.