

The effect of anomic conditions on hypocritical behavior with the mediating role of working low and social Undermining of human resources in Tehran Municipality Sports and Recreation Organization

Abstract

The aim of this research was the effect of organizational Anomia on organizational hypocrisy with the mediator of Social Undermining and Working low in the Tehran Municipality Sports Organization. The research method is descriptive-correlational. The statistical population included all employees of Tehran Municipal sports organization. The statistical sample was estimated to be a sufficient number for Smart Pls Modeling software (۲۱۵ people) and stratified sampling was random. The research instrument was a researched questionnaire from previous research for four variables and on a ۵-point Likert scale. Content validity of the tool Verification was verified and approved using expert opinion (۱۲ people), Reliability using Cronbach's alpha coefficient and construct validity using factor analysis. The results showed that in direct relationships; the variable of organizational anomie had a significant effect on social wear (۰,۴۴۴), employee underemployment (۰,۷۸۷) and organizational hypocrisy (۰,۲۹۴). Also, the effect of social wear on organizational hypocrisy (۰,۳۸۶) and underemployment of employees (۰,۲۱) was significant. The effect of staff underemployment on organizational hypocrisy (۰,۴۹۸) was also significant. In indirect relationships, too; the effect of organizational anomie on organizational hypocrisy was significant through the two mediating variables of social wear (۰,۱۹) and underemployment (۰,۲۷). According to research findings, it can be said Although organizational Anomia itself can lead to negative organizational behaviors such as hypocrisy But if the mediator and intervening variables are not controlled This effect can be much more intense.

Keywords: Organizational anomie, organizational hypocrisy, staff underemployment, organizational wear, sports organization.

اثر شرایط آنومی بر رفتار ریاکارانه با نقش میانجی کم‌کاری و سایش اجتماعی منابع انسانی در سازمان ورزش و تفریحات شهرداری تهران

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.297167.2047>

بهنام بیاتی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۹/۲۰

مجید سلیمانی (نویسنده مسئول)^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۰

سیروس احمدی^۳

چکیده

هدف از این پژوهش اثر آنومی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم‌کاری و سایش اجتماعی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران بود. روش تحقیق از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران بود. نمونه آماری به تعداد قابل کفایت برای نرم افزار مدلسازی اسمارت پی‌ال‌اس برآورد گردید (۲۱۵ نفر) و به صورت تصادفی طبقه‌ای نمونه‌گیری شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه بازطراحی شده از تحقیقات قبلی برای چهار متغیر (۳۷ سوال) و در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت بود. روایی محتوایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان (۱۲ نفر)، پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی ارزیابی و تایید گردید. نتایج نشان داد که در روابط مستقیم؛ متغیر آنومی سازمانی اثر معنی‌داری بر سایش اجتماعی (۰/۴۴۴)، کم‌کاری کارکنان (۰/۷۸۷) و ریاکاری سازمانی (۰/۲۹۴) داشت. همچنین اثر سایش اجتماعی بر ریاکاری سازمانی (۰/۳۸۶) و کم‌کاری کارکنان (۰/۲۱) معنی‌داری بود. اثر کم‌کاری کارکنان بر ریاکاری سازمانی (۰/۴۹۸) نیز معنی‌دار مشاهده شد. در روابط غیرمستقیم هم؛ اثر آنومی سازمانی بر ریاکاری سازمانی از مسیر دو متغیر میانجی سایش اجتماعی (۰/۱۹) و کم‌کاری (۰/۲۷) معنی‌دار بود. براساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت هر چند آنومی سازمانی به خودی خود می‌تواند منجر به رفتار سازمانی منفی مانند ریاکاری شود اما در صورتی که متغیرهای میانجی و مداخله‌گر کنترل نشود این اثر می‌تواند بسیار شدیدتر باشد.

کلیدواژه: آنومی سازمانی، ریاکاری سازمانی، کم‌کاری کارکنان، سایش سازمانی، سازمان ورزشی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

b.bayati.b@gmail.com

^۲ استادیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران.

Mjd_slymn@yahoo.com

^۳ استادیار گروه تربیت بدنی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

Sirous.ahmadi54@gmail.com

سازمان‌های دولتی و اجرایی در ایران همواره به ناکارآمدی و فرهنگ اداری نامطلوب مورد خطاب قرار می‌گیرند و رفتار و عملکرد منابع انسانی آن‌ها مورد انتقاد قرار دارد. تحلیل‌های زیادی در فضای رسانه‌ای و دانشگاهی پیرامون این چالش‌های موجود در سازمان‌های اجرایی کشور انجام می‌گیرد و محققان و تحلیلگران همواره به دنبال شناسایی و بررسی مسائل در این زمینه هستند. به دلیل تنوع بالای سازمان‌های اجرایی کشور، شناخت و راه-حل یابی چالش‌های آن‌ها دارای پیچیدگی زیادی است. در همین راستا، رشته‌های علمی مختلف در زمینه مدیریت و سازمان بر این حوزه‌ها تمرکز یافته‌اند. همچنین مفاهیم، استعاره‌ها و روش‌های زیادی توسط این حوزه‌های علمی برای تحلیل و تبیین مسائل سازمان بکارگرفته شده است. اما به دلیل شرایط متغیر دنیای امروز، همواره پدیده‌ها و رویکردهایی جدیدی در سازمان‌ها ظهور پیدا می‌کند که نیاز به تعریف، تبیین و تحلیل دارند (رحمانی سرشت و همکاران، ۱۳۹۶).

یکی از پدیده‌هایی که اخیراً همراه با بحران اقتصادی و اجتماعی موجود کشور در سازمان‌های اجرایی نمود بیشتری پیدا کرده است آشفتگی و ضعف هنجاری است. محققان این پدیده را تحت عنوان آنومی^۱ سازمانی تعریف کرده‌اند (توسلی پور، ۱۳۹۶). به صورت کلی آنومی واژه‌ای از ادبیات رفتار سازمانی منفی بوده و به معنای بی‌اخلاقی، بی‌قانونی، بی‌نظمی، و بدهنجاری در سازمان است. در شرایط آنومیک ضعف‌های مختلف ساختاری، عملکردی و فرهنگی در سازمان وجود دارد و الگوها و راهنمای مناسبی برای رفتار و عملکرد کارکنان وجود ندارد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵). حالت ذهنی کارکنان در شرایط آنومی به نحوی است که به اخلاقیات و هنجار جمعی سازمان بی‌توجه هستند، تنها به تمایلات خود می‌پردازد و مسئولیت هیچ کس و هیچ چیز را نمی‌پذیرند. در واقع سازمانی که دچار آنومی می‌شود حداقل هنجارهای کاری مشترک را از دست می‌دهد. در حوزه دانشی آنومی در جامعه‌شناسی متولد شده و آن را معادل بی‌هنجاری، تعارض و ابهام می‌دانند (مظلومی و همکاران، ۱۳۹۶). در یک دهه اخیر مفهوم آنومی در مورد سازمان‌ها نیز بکار برده می‌شود. تغییرات بنیادی، با شکستن چارچوب هنجاری موجود، بسترساز آنومی است و سازمان فاقد ظرفیت تغییر در مواجهه با تغییرات، دچار آنومی می‌شود (رحمانی سرشت و همکاران، ۱۳۹۶). در بستر آنومی در سازمان، پدیده‌های رفتاری و عملکردی منفی دیگری ایجاد و تقویت می‌شوند که می‌توان به ریاکاری، کم‌کاری و سایش اجتماعی اشاره کرد.

ریاکاری سازمانی^۲ عبارت است از داشتن ادعای تقوا و فضیلت و آرمان‌گرایی در سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی خود یا یک رفتار داوطلبانه که فرد براساس ارزش‌های اعلام شده سازمان رفتار می‌کند نه ارزش‌های شخصی (فلیپ و کوهلر^۳، ۲۰۰۵). در تعریفی دیگر می‌توان گفت ریاکاری به معنای گفتن یک چیز و انجام دادن چیزی دیگر است (باردن و همکاران^۴، ۲۰۰۵). ریاکاری را حفظ هنجارهای اخلاقی در نزد عموم و برای دیگران، اما نقض آن‌ها به طور شخصی و در محافل خصوصی می‌دانند (پاوول و اسمیت^۵، ۱۳۹۲). تحقیقات مختلف دلایلی زیادی مانند رقابت، همکاری، جاذبه بین فردی، رفتار رهبر و ... را برای بروز پدیده ریاکاری شناسایی کرده‌اند که به کارکنان سازمان نیز سرایت می‌کند و موجب تنبلی، کم‌کاری و سایش اجتماعی کارکنان می‌شود (رستگار و همکاران، ۱۳۹۶). کارکنان به دلایل مختلفی میزان تلاششان را کاهش می‌دهند. پدیده کاهش عملکرد

^۱ Anomia

^۲ organizational hypocrisy

^۳ Phillippe and Koehler

^۴ Barden, Rucker, & Petty

^۵ Powell & Smith

تحت عنوان کم‌کاری تلقی می‌شود. عمده این دلایل به خاطر منطبق نبودن منافع و علایق سازمان و افراد است. تحقیقات دیگر عواملی مانند انگیزاننده نبودن محیط کار، روش‌های کاری نامناسب مدیران، ندادن پاداش‌های خوب به کارکنان، روشن نبودن انتظارات و ... را شناسایی کرده‌اند (زارع، ۱۳۹۶).

با رشد فضا‌های اجتماعی به ویژه شبکه‌های اجتماعی سازوکارهای رفتاری بسیار پیچیده شده‌اند. به ویژه در زمینه رفتارهای منفی امروزه به سختی می‌توان به تحلیل مناسبی از آن‌ها در سازمان دست یافت. یکی از این مظاهر رفتارهای منفی نوین کارکنان مفهوم سایش اجتماعی است. سایش اجتماعی^۱ به معنای احساسات و هیجانات منفی است که به سمت یک هدف نشانه‌گیری و هدایت می‌شوند (بخیت و همکاران، ۱۳۹۶). از طرفی دیگر سایش اجتماعی بیانگر ادراک افراد از نگرش‌ها و فعالیت‌های پیرامونی که مانع از دستیابی به اهداف خود می‌شوند تعریف می‌شود. مداخله افراد مافوق و عدم روشن بودن رفتار همکاران از مهم‌ترین دلایل سایش اجتماعی است. سایش اجتماعی شامل همه‌ی رفتارهای منفی است که در طول زمان از کارکنان صادر می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌های شخص مورد سایش می‌گردد (نظری و همکاران، ۱۳۹۶). این توانایی‌ها مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت‌های شغلی، اعتبار و محبوبیت در سازمان می‌باشند. مطالعات مربوط به سایش اجتماعی بر مبنای تحقیقات روان‌شناسی اجتماعی دلیل بر میزان مبادلات اجتماعی مشکل‌ساز در مجموعه تجربیات افراد بنا شده است. سه عامل متمایزکننده رفتار سایشی را از دیگر شکل‌های سوء رفتار شرح می‌دهند: فرد انجام دهنده رفتار سایشی، رفتار سایشی و ادراک رفتار سایشی. تحقیقات اولیه بیشتر به جنبه مثبت تعاملات اجتماعی و منافع آن تحت عنوان حمایت اجتماعی پرداخته‌اند و سپس مفهوم منفی سایش اجتماعی مطرح شده است که محور آن‌ها اثرات منفی سایش اجتماعی بر سلامتی جسمانی و روانی بوده است. (دوفی و همکاران^۲، ۱۳۹۱). دیگر متغیری که می‌تواند چرخه رفتاری-عملکردی مذکور را تقویت کند، کم‌کاری است. کم‌کاری فرآیندی است که بواسطه آن میزان بهره‌وری فرد به سبب کاهش انگیزه شغلی کاهش می‌یابد و به دیگران نیز سرایت پیدا می‌کند. طبق مفهوم کم‌کاری، این پدیده در ابعاد سه‌گانه ساختاری، محتوایی و زندگی در سازمان‌ها به معضلی اساسی تبدیل شده است (دانایی فر و همکاران، ۱۳۹۵).

اخیراً شواهد علمی و رسانه‌ای نشان داده‌اند که مجموعه سازمان‌های حوزه شهرداری‌ها به ویژه شهرداری تهران با چالش‌های زیادی در زمینه فرهنگ و رفتار سازمانی مواجه هستند. این در حالی است که شهرداری‌ها پرکارترین و مهم‌ترین سازمان خدمات عمومی به شمار می‌روند و در توسعه پایدار شهری از حجم و دامنه عملکردی گسترده-ای برخوردار می‌باشند. بنابراین ضرورت دارد که از کارآمدی بالایی برخوردار باشند (توسلی پور، ۱۳۹۶). سازمان ورزش و تفریحات یکی از سازمان‌های تابعه شهرداری است که عملکرد آن ارتباط بالایی با خدمات ورزشی دارد و جزو خدمات شهری است که ارتباط مستقیمی با تندرستی شهروندان و نشاط اجتماعی شهر دارد. سازمان ورزش شهرداری تهران متولی مدیریت و توسعه ورزش شهروندی در پایتخت می‌باشد. این سازمان در مناطق ۲۲ گانه تهران دارای تشکیلات ورزشی گسترده‌ای است و فعالیت‌های ورزشی پرحجم را سازمان‌دهی و پشتیبانی می‌کند^۳. سازمان ورزش شهرداری هر چند چالش‌های سیاسی و اداری کمتری نسبت به برخی زمینه‌های دیگر شهرداری‌ها دارد اما حساسیت عملکرد کارکنان و فرهنگ سازمانی آن به دلیل ویژگی‌های ورزش شهروندی و لزوم جذب مردم به ورزش از اهمیت بالایی برخوردار است. در حال حاضر به دلیل چالش‌های زیستی متعدد

^۱ Social Undermining

^۲ Duffy & et al.

^۳ وب سایت سازمان ورزش شهرداری تهران

مانند آلودگی، ترافیک و ... برای شهروندان تهرانی، برخورداری از امکانات تفریحی ورزشی برای آن‌ها بسیار اهمیت دارد. در واقع سازمان ورزش با نوعی بحران مواجه است و مانند هر سازمان دیگری نیاز به سازوکارهایی برای گذر از بحران موجود دارد. از بین قابلیت‌های استراتژیک برای بهبود عملکرد، برخورداری از سرمایه انسانی کارآمد و فرهنگ سازمانی مطلوب دو فاکتور ویژه و محوری هستند. شواهد مختلف نشان داده‌اند هر اندازه که سازمان‌ها به مقابله با چالش‌های درونی و بیرونی برمی‌خورند و سعی بر دستیابی به حداکثر بهره‌وری دارند، نیاز بیشتری به سرمایه فکری و فرهنگی خواهند داشت (آبرو^۱ و همکاران، ۱۳۹۷). برای ارتقای سرمایه انسانی و فرهنگ و رفتار سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران ابتدا باید پدیده‌های مخرب احتمالی موجود در بستر این سازمان تعدیل شوند. می‌توان گفت که همه این پدیده‌ها جنبه منفی و مخرب در سازمان دارند و شدت یافتن هر یک از آن‌ها سایر پدیده‌ها را تشدید می‌کند. اما برای تصمیم‌گیری و اقدام در این زمینه به اطلاعات علمی و مستندتری نیاز است.

در همین راستا باید گفت که کژکارکردی فرهنگ سازمانی و رفتار سازمانی منفی موضوعات مورد توجه در مدیریت رفتار سازمانی هستند که بر بررسی متغیرهای رفتاری عملکردی منفی و بحران آور در سازمان متمرکز می‌باشند. محققان این حوزه بحران‌های فرهنگی رفتاری در سازمان‌ها را دائماً رصد می‌کنند و از طریق استعاره و مفهوم‌سازی به تحلیل و تفسیر آن‌ها می‌پردازند. هر چند در علمی مانند رفتار سازمانی، روانشناسی سازمانی و جامعه‌شناسی سازمانی، محققان دائماً پدیده‌های رفتاری و فرهنگی سازمان را شناسایی و مفهوم‌سازی می‌کنند اما در حوزه‌های تخصصی این کار با تاخیر و ملاحظات بیشتری صورت می‌گیرد. یکی از حوزه‌های تخصصی در این زمینه دانش مدیریت ورزشی است که به مطالعه سازمان‌های ورزشی می‌پردازد.

از این رو هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر آنومی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی سایش اجتماعی و کم‌کاری کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران است. در همین راستا جهت دستیابی به اهداف پژوهش، نگارندگان سؤالات زیر را پیرامون مساله پژوهش مطرح نموده‌اند: وضعیت متغیرهای آنومی سازمانی، سایش اجتماعی، کم‌کاری در کارکنان و ریاکاری سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران چگونه است؟ آیا آنومی سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی و کم‌کاری کارکنان بر ریاکاری سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران تاثیر دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه:

جهت شناخت این متغیرها می‌توان به مرور تلاش‌های علمی پیشین پرداخت. موسوی و همکاران (۱۳۹۴)، طالبی و همکاران (۱۳۹۴)، مظلومی و سفیدچیان (۱۳۹۴) و مظلومی و همکاران (۱۳۹۶) بیان می‌کنند که آنومی سازمانی در سازمان‌های کشور هم شایع و پردامنه است و هم ماهیت پیچیده و غیرساختارمند دارد. رستگار و همکاران (۱۳۹۶) و زارع (۱۳۹۶) پدیده ریاکاری سازمانی را در ایران شایع عنوان می‌کنند. خائف الهی، علی‌پور و درویشی (۲۰۱۰)، ایمانی (۱۳۹۳)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵) گزارش کرده‌اند که سایش اجتماعی نقش قابل توجهی بر رفتار و عملکرد در سازمان دارد. دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵)، توسلی پور (۱۳۹۶)، غفاری و رستم نیا (۱۳۹۶) و درویش استاد (۱۳۹۷) نیز کم‌کاری و تنبلی کارکنان را مرتبط با عوامل رفتار سازمانی منفی یا خنثی در سازمان می‌دانند.

^۱ Abreu

در تحقیقات حوزه ورزش کشور، بخت و همکاران (۱۳۹۶) اثر سایش اجتماعی بر بهزیستی شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال را با میانجی‌گری تعارض میان‌فردی معنی‌دار گزارش کردند. نظری و همکاران (۱۳۹۶) تأثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش میانجی درگیری شغلی را قابل توجه ارزیابی نمودند. عبدی (۱۳۹۶) عوامل موثر بر آئومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان را در دو سطح قرار داد؛ در سطح اول منابع انسانی ناکارآمد، تبعیض در سازمان، سنت‌گرایی مدیران، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی نامناسب، انتصابات ناشایست و سبک رهبری و مدیریت نامناسب و در سطح دوم وابستگی به دولت قرار داشت. رضائی و همکاران (۱۳۹۸) رابطه آئومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه‌ای در اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان را معنی‌دار گزارش کردند. سید عامری و همکاران (۱۳۹۸) سایش اجتماعی کارکنان در وزارت ورزش و جوانان را وابسته به عواملی مانند ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و رفتار نوآورانه می‌دانند.

در این راستا تحقیقات خارجی بسیاری به واکاوی این متغیرها پرداخته‌اند. جانسون^۱ و همکاران (۲۰۱۲) آئومی سازمانی را با فرهنگ استراتژیک سازمان دارای رابطه قوی گزارش کرده است. سانچز^۲ و همکاران (۲۰۱۷) پدیده آئومی در سازمان‌های تفریحی و گردشگری را مانع رشد مالی کارکنان می‌داند. آبرو^۳ و همکاران (۲۰۱۸) اثر آئومی سازمانی بر تعهد را منفی و بر تمایل به ترک شرکت را مثبت گزارش کردند. فلور^۴ (۲۰۰۹) و وتینگ^۵ (۲۰۱۶) در بررسی ریاکاری در سازمان‌های ورزشی گزارش کردند که رفتار ریاکاری در این تشکیلات نهادینه شده است و تغییر آن نیازمند تغییر در قوانین و ساختار است. باستون^۶ (۲۰۱۴) و لانکیوست^۷ و همکاران (۲۰۱۵) دلایل اصلی بروز ریاکاری سازمانی را فقدان رفتار مناسب با کارکنان و رهبری اثربخش آن‌ها می‌دانند. کیلیکگلو و یلماز^۸ (۲۰۱۹) درک ریاکاری سازمانی را متأثر از رشد نفاق سازمانی و تضعیف مشروعیت سازمانی و رهبری اخلاقی می‌دانند. نلسون^۹ و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که در مراکز تجاری، ریاکاری سازمانی با میزان پایداری تعهدات و هماهنگی گفتگو و عمل ارتباط مستقیم دارد. ایچینو^{۱۰} (۲۰۱۵) و ریفان^{۱۱} (۲۰۱۴) گزارش کرده‌اند که کم‌کاری کارکنان با وضعیت سیستم آموزش و پاداش ارتباط مستقیمی دارد. دارانگ و تای (۲۰۱۵) و اسکات^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۷) سایش اجتماعی را به عنوان عاملی شایع و البته مخرب در زندگی سازمانی معرفی می‌کنند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر نوع توصیفی همبستگی، از نظر هدف کاربردی، از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، میدانی بود. جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران تشکیل می‌دادند (۱۶۰ نفر سازمان ورزش مرکزی شهرداری و ۳۲۰ نفر اداره تربیت‌بدنی شهرداری‌های مناطق ۲۲ گانه). برای نمونه‌گیری سازمان و

^۱ Johnson

^۲ Sánchez

^۳ Abreu

^۴ Flowers

^۵ Wieting

^۶ Batson

^۷ Lönnqvist

^۸ Kılıçoğlu & Yılmaz

^۹ Snelson

^{۱۰} Ichino, A., Riphahn, R

^{۱۱} Riphahn

^{۱۲} Scott

همه ادارات کل به مثابه یک نظام اداری جامع در زیر مجموعه شهرداری تهران در نظر گرفته شد. برای تخمین نمونه، از ترکیب دو روش استفاده شد: الف) نمونه آماری بر مبنای تعداد قابل کفایت جهت مدلسازی در نرم افزار Smart pls به تعداد ۱۰ تا ۲۰ برابر سوالات مربوط به متغیر دارای بیشترین تعداد سوال (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵) انتخاب شد. ب) براساس جدول مورگان، که برای ۴۸۰ نفر جامعه حدود ۲۱۴ نفر نمونه مورد نیاز است. از این رو برای متغیر آنومی که با ۱۱ سوال دارای بیشترین سوال بود و ۱۹ برابر آن در نظر گرفته شد (۱۱*۲۰۹=۲۲۹۹). مبنای مشترک دو حالت ۲۱۴ نفر در نظر گرفته شد. جهت افزایش احتمال دریافت تعداد پرسشنامه‌ها با پاسخ مناسب، پرسشنامه‌ها بین ۲۳۰ نفر توزیع گردید. از بین پرسشنامه‌های دریافت شده، ۲۱۵ پرسشنامه که به طور کامل و مناسب پاسخ داده شده بودند انتخاب و وارد فرآیند تجزیه و تحلیل شدند. روش توزیع به صورت تصادفی طبقه‌ای بود. پرسشنامه‌ها به دو صورت الکترونیکی (شبکه اجتماعی و ایمیل) و نسخه چاپی (حضور) توزیع و جمع‌آوری شدند. نمونه آماری شامل ۹۱ زن و ۱۲۴ مرد بود. وضعیت تحصیلات آن‌ها به صورت ۳۲ نفر فوق دیپلم، ۸۶ نفر لیسانس، ۸۰ نفر فوق لیسانس و ۲۱ نفر دکتری بود. میانگین سنی نمونه ۳۸/۴۶ سال و میانگین سابقه شغلی آن‌ها ۱۵/۰۱ سال بود.

ابزار اصلی پژوهش پرسشنامه در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (بسیار مخالفم تا بسیار موافقم) بود. پرسشنامه از تحقیقات قبلی بازنویسی شده و شامل ۳۷ سوال بود.

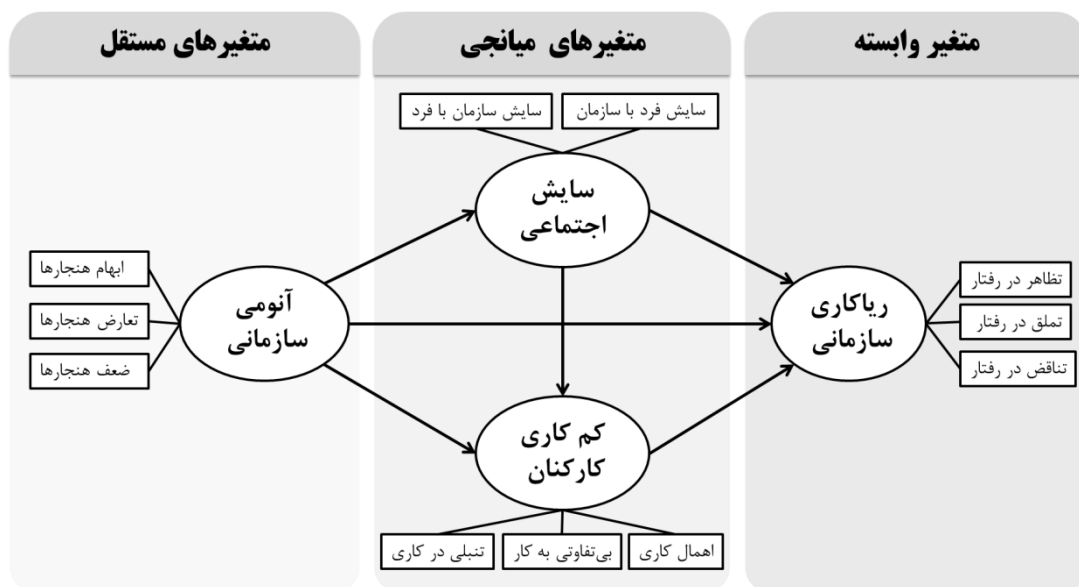
جدول ۱. مشخصات متغیرهای پژوهش و مولفه‌های آن

پرسشنامه	آنومی سازمانی	کم‌کاری کارکنان	سایش اجتماعی کارکنان	ریاکاری سازمانی
پژوهش مینا (۲۰۱۵) و سفیدچیان و همکاران (۲۰۱۷)	موسوی و همکاران (۲۰۱۵) و سفیدچیان و همکاران (۲۰۱۷)	دانایی فر و همکاران (۲۰۱۷)، ایچینو (۲۰۱۵) و ریفان (۲۰۱۶)	رستگار و همکاران (۲۰۱۷) و دافی و همکاران (۲۰۰۲)	محمدی و همکاران (۲۰۱۷)، باستون (۲۰۱۴) و لانکیوست و همکاران (۲۰۱۵)
ابعاد	۳	۳	۲	۳
تعداد سوال	۱۱	۹	۱۰	۹

پرسشنامه براساس پرسشنامه‌های استفاده شده در تحقیقات قبلی تدوین و سپس متناسب با جامعه مورد مطالعه حاضر اعتباریابی گردید. برای اینکار روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۷ تن از اساتید مدیریت ورزشی (دارای تخصص مدیریت منابع انسانی) و ۵ تن از مدیران ورزشی اجرایی (دارای تحصیلات دکتری) ارزیابی شد. سپس پایایی و روایی سازه به صورت مراحل گزارش شده در قسمت یافته‌ها با استفاده از نرم افزار Smart pls تایید گردید.

بر اساس آزمون چولگی و کشیدگی برای نرمال بودن داده‌های پژوهش، میزان چولگی و کشیدگی تمام متغیرهای پژوهش بیرون از ۲- و ۲- قرار دارد، لذا توزیع داده‌ها غیر نرمال است. همچنین آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که عمده متغیرها توزیع غیرنرمال دارند. با توجه به ساختار پیچیده مدل، توزیع غیرنرمال عمده متغیرها و نوع پیش فرض تحلیل محقق برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم‌افزار Smart pls استفاده شد. به‌طور کلی تجزیه

و تحلیل با استفاده از روش مدلسازی اسمارت پی‌ال‌اس^۱ از سه بخش مدل اندازه‌گیری^۲، مدل ساختاری^۳ و آزمون روابط مدل کلی تشکیل شده است. متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شوند که متغیر پنهان نیز در سطوح مختلف به کار برده شده‌اند. بخش مدل اندازه‌گیری شامل سؤالات (شاخص‌ها) هر بعد همراه با آن بعد است و روابط میان سؤالات و ابعاد در این بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. بخش مدل ساختاری نیز حاوی تمامی سازه‌های مطرح در مدل اصلی پژوهش است و میزان همبستگی سازه‌ها و روابط میان آن‌ها در این قسمت مورد تمرکز و توجه واقع می‌شود. در بخش مدل کلی که شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری است با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. بدین ترتیب در ادامه به ارزیابی و برازش سه بخش اندازه‌گیری، ساختاری و کلی مدل پرداخته می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (براساس جمع‌بندی تحقیقات پیشین)

۴- یافته‌ها

در ابتدا متغیرهای پژوهش براساس میانگین و انحراف استاندارد به صورت جدول ۲ توصیف شدند.

جدول ۲. توصیف متغیرهای پژوهش

ریاکاری سازمانی			سایس اجتماعی کارکنان			کم‌کاری کارکنان			آنومی سازمانی		
S.D	M	ابعاد	S.D	M	ابعاد	S.D	M	ابعاد	S.D	M	ابعاد
۱/۳۲	۴/۳۱	تملق در رفتار	۱/۲۲	۴/۴۷	سایس سازمان با فرد	۱/۲۵	۴/۱۷	تنبلی در کار	۰/۷۵	۴/۲۸	ایهام هنجارها
۱/۵۲	۴/۰۸	تناقض	۱/۰۶	۴/۶۰	سایس فرد	۱/۴۹	۳/۹۴	اهمال	۰/۹۵	۳/۶۸	ضعف

^۱ - Smart PLS

^۲ - Measurement Model

^۳ - Structural Model

		در رفتار		با سازمان		کاری			هنجارها	
۱/۱۸	۳/۶۱	تظاهر در رفتار			۱/۱۳	۴/۷۱	بی تفاوتی به کار	۰/۸۴	۳/۶۷	تعارض هنجارها

نتایج این بخش آمار استنباطی مربوط به گزارش نتایج آزمون مدل مفهومی در محیط نرم افزار است و شامل برازش مدل و نتایج آزمون روابط بین متغیرها است. جهت سنجش برازش مدل اندازه گیری از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید. پایایی شاخص برای سنجش پایایی درونی، شامل سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ (a) و پایایی ترکیبی است. بارهای عاملی بیشتر سنجها در سازه مربوط به خود بالاتر از ۰/۴ می باشند. متوسط واریانس استخراج شده (AVE) معیاری برای ارزیابی روایی همگرا است که دامنه مطلوب بودن آن مساوی و بالاتر از ۰/۵ می باشد. بررسی روایی واگرای مدل اندازه گیری، از ماتریسی حاصل می شود که خانه های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است (جدول ۳). پایایی ترکیبی (CR) نسبت به آلفای کرونباخ (a) برتری دارد (میزان مطلوب مساوی و بالای ۰/۷). پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون مورد بررسی قرار می گیرد. این معیارها شامل؛ ضریب معنادار (T-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش بینی (Q^2) است. مقدار مطلوب برای ضریب معنادار (T-values) بیشتر از ۱/۹۶، برای ضریب تعیین (R^2) بیشتر از ۰/۶۷ و برای R^2 بیشتر از ۰/۳۵ است. براساس جدول ۴ عمده شاخص های مذکور از سطح مطلوبی برخوردار هستند و بنابراین مدل در این شاخص ها از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول ۳. خلاصه شاخص های روایی مدل

شاخص	Q^2	R^2	CR	AVE	communalities
میزان مطلوب آن	$0.15 \leq$	$0.33 \leq$	$0.70 \leq$	$0.5 \leq$	$0.5 \leq$
آنومی سازمانی	۰/۳۶۳	برونزا	۰/۸۸۱	۰/۶۹۴	۰/۵۵۳
ابهام هنجارها	۰/۳۶۶	۰/۸۳۸	۰/۸۷۲	۰/۶۹۶	۰/۷۰۵
ضعف هنجارها	۰/۴۶۳	۰/۸۶۷	۰/۹۱۳	۰/۵۵۵	۰/۵۶۵
تعارض هنجارها	۰/۳۳۵	۰/۸۹۳	۰/۸۲۱	۰/۵۱۹	۰/۵۵۵
ریاکاری سازمانی	۰/۳۳۱	۰/۶۴۹	۰/۹۴۷	۰/۶۲۹	۰/۵۱۹
تظاهر در رفتار	۰/۳۸۰	۰/۸۴۶	۰/۸۹۷	۰/۵۵۵	۰/۶۲۱
تملق در رفتار	۰/۴۷۴	۰/۸۸۱	۰/۸۵۳	۰/۶۲۱	۰/۵۳۹
تناقض در رفتار	۰/۴۰۱	۰/۸۸۱	۰/۸۶۶	۰/۵۳۹	۰/۶۶۵
کم کاری کارکنان	۰/۱۶۷	۰/۷۸۱	۰/۸۵۶	۰/۵۴۳	۰/۶۲۹
بی تفاوتی به کار	۰/۳۵۲	۰/۶۵۸	۰/۸۶۵	۰/۵۶۵	۰/۵۵۷
تنبلی در کاری	۰/۴۳۷	۰/۸۴۳	۰/۸۱۲	۰/۶۶۵	۰/۷۲۶
اهمال کاری	۰/۳۹۴	۰/۸۵۴	۰/۹۱۱	۰/۵۴۰	۰/۵۶۷

۰/۶۵۷	۰/۵۵۷	۰/۹۱۵	۰/۱۹۴	۰/۳۷۴	سایش اجتماعی
۰/۵۴۳	۰/۷۲۶	۰/۸۴۱	۰/۸۶۲	۰/۴۷۱	سایش سازمان با فرد
۰/۵۳۴	۰/۵۶۷	۰/۸۳۱	۰/۸۴۳	۰/۳۵۳	سایش فرد با سازمان

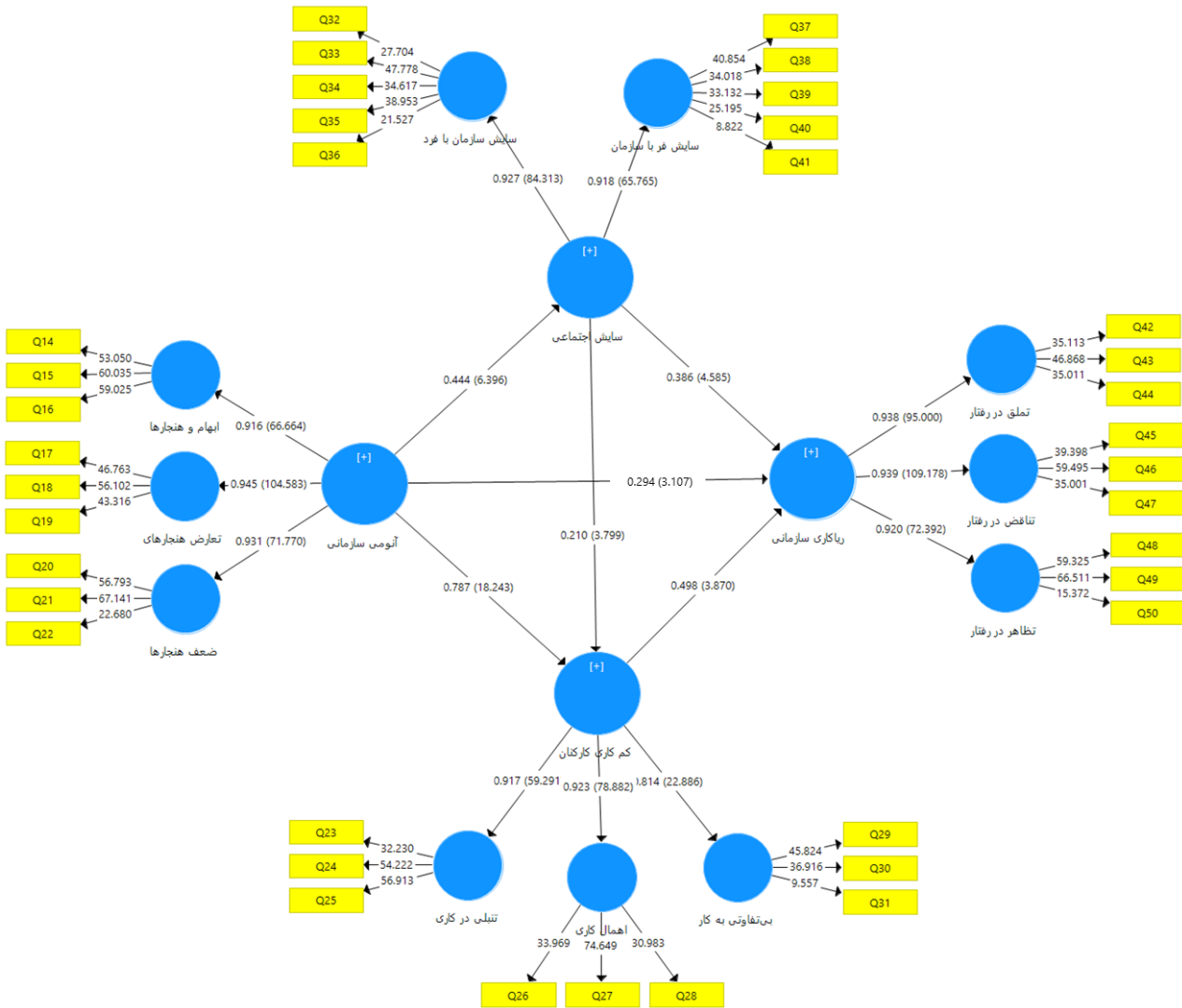
به منظور برازش مدل کلی (هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری) از معیار GOF^1 استفاده شد. مقادیر به دست آمده توسط فرمول GOF می‌تواند با سه مقدار ۱، ۰/۳۶ و ۰/۲۵ در سه سطح قوی، متوسط و ضعیف تقسیم‌بندی شوند. در معادله GOF شاخص $communalities$ نشانه میانگین اشتراکی هر سازه می‌باشد که برای بررسی برازش بخش مدل اندازه‌گیری مدل به کار گرفته می‌شود. این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها (سؤالات)، توسط سازه مرتبط با خود تبیین می‌شود. تنها مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول در محاسبه $communalities$ دخیل هستند. R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل می‌باشد (داوری و رضازاده، ۲۰۱۶). برای محاسبه \bar{R}^2 باید مقادیر R^2 مربوط به تمامی متغیرهای پنهان درون‌زای مدل اعم از مرتبه اول و مرتبه دوم را مد نظر قرار داد.

$$\text{معادله } GOF = \sqrt{0/680 \times 0/777} = 0.774 \quad GOF = \sqrt{\text{communalities} \times \bar{R}^2}$$

با توجه به آن‌که معیار نامبرده برابر ۰/۷۷۴ می‌باشد بنابراین برازش کلی مدل در حد "بسیار قوی" مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در بخش آمار استنباطی برای بررسی مجدد ارتباط میان مؤلفه‌ها با متغیرهای مربوط از تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر برای کلیه متغیرها استفاده شد (شکل ۲).

¹ Goodness Of Fit



شکل ۲. میزان ضریب اثر و آماره معنی داری T value مدل پژوهش

بر اساس جدول ۴ و شکل ۲ روابط بین متغیرها در دو بخش تحلیل عاملی مولفه‌ها و تحلیل مسیر بین متغیرهای اصلی مورد بررسی قرار می‌گیرد:

تحلیل عاملی تاییدی: ابعاد تعارض هنجارها (۰/۹۴۵)، ضعف هنجارها (۰/۹۳۱) و ابهام هنجارها (۰/۹۱۶) به ترتیب به صورت معنی داری تبیین کننده آنومی سازمانی بودند. ابعاد اهمال کاری (۰/۹۲۳)، تنبلی در کار (۰/۹۱۷) و بی تفاوتی به کار (۰/۸۱۴) به ترتیب اولویت دارای نقش معنی داری در تبیین کم کاری کارکنان بودند. ابعاد سایس سازمان با فرد (۰/۹۲۷)، و سایس فرد با سازمان (۰/۹۱۸) به ترتیب اولویت دارای نقش معنی داری در تبیین سایس اجتماعی بودند. ابعاد تناقض در رفتار (۰/۹۳۹)، تملق در رفتار (۰/۹۳۸) و تظاهر در رفتار (۰/۹۲۰) به ترتیب اولویت دارای نقش معنی داری در تبیین ریاکاری سازمانی بودند.

تحلیل مسیر: در روابط مستقیم؛ متغیر آنومی سازمانی اثر معنی داری بر سایس اجتماعی (۰/۴۴۴) و کم کاری کارکنان (۰/۷۸۷) و ریاکاری سازمانی (۰/۲۹۴) دارد. همچنین اثر سایس اجتماعی بر ریاکاری سازمانی (۰/۳۸۶) و کم کاری کارکنان (۰/۲۱) معنی داری بود. اثر کم کاری کارکنان بر ریاکاری سازمانی (۰/۴۹۸) نیز معنی دار مشاهده

شد. در روابط غیرمستقیم نیز آزمون سوبل و وی.ای.اف نشان داد که اثر آنومی سازمانی بر ریاکاری سازمانی از مسیر دو متغیر میانجی سایش اجتماعی و کم کاری به ترتیب برابر با ضراب ۰/۱۹ و ۰/۲۷ است.

جدول ۴. نتایج فرضیه اصلی آزمون مدل نهایی پژوهش

نتیجه	p	T	بار عاملی	ابعاد	متغیر	
تایید	۰/۰۰۱	۶۶/۶۶۴	۰/۹۱۶	ابهام هنجارها	<--	آنومی سازمانی
تایید	۰/۰۰۱	۱۰۴/۵۸	۰/۹۳۱	ضعف هنجارها	<--	
تایید	۰/۰۰۱	۷۱/۷۷۰	۰/۹۴۵	تعارض هنجارها	<--	
تایید	۰/۰۰۱	۸۴/۳۱۳	۰/۹۲۷	سایش سازمان با فرد	<--	سایش اجتماعی
تایید	۰/۰۰۱	۶۵/۷۶۵	۰/۹۱۸	سایش فرد با سازمان	<--	
تایید	۰/۰۰۱	۲۲/۸۸۶	۰/۸۱۴	بی تفاوتی به کار	<--	کم کاری کارکنان
تایید	۰/۰۰۱	۷۸/۸۸۲	۰/۹۱۷	تنبلی در کاری	<--	
تایید	۰/۰۰۱	۵۹/۲۹۱	۰/۹۲۳	اهمال کاری	<--	
تایید	۰/۰۰۱	۷۲/۳۹۲	۰/۹۲۰	تظاهر در رفتار	<--	ریاکاری سازمانی
تایید	۰/۰۰۱	۹۵/۰۰۰	۰/۹۳۸	تملق در رفتار	<--	
تایید	۰/۰۰۱	۱۰۹/۱۷۸	۰/۹۳۹	تناقض در رفتار	<--	
نتیجه	p	T	ضریب مسیر	وابسته	<--	متغیر مستقل
تایید	۰/۰۰۱	۶/۳۹۶	۰/۴۴۴	سایش اجتماعی	<--	آنومی سازمانی
تایید	۰/۰۰۱	۱۸/۲۴۳	۰/۷۸۷	کم کاری کارکنان	<--	آنومی سازمانی
تایید	۰/۰۰۱	۳/۱۰۷	۰/۲۹۴	ریاکاری سازمانی	<--	آنومی سازمانی
تایید	۰/۰۰۱	۳/۷۹۹	۰/۲۱۰	کم کاری کارکنان	<--	سایش اجتماعی
تایید	۰/۰۰۱	۴/۵۸۵	۰/۳۸۶	ریاکاری سازمانی	<--	سایش اجتماعی
تایید	۰/۰۰۱	۳/۸۷۰	۰/۴۹۸	ریاکاری سازمانی	<--	کم کاری کارکنان
نتیجه	p	آماره	VIF	وابسته	میانجی	متغیر مستقل
تایید	۰/۰۰۱	۳/۵۴۳	۰/۱۹۳	ریاکاری سازمانی	سایش اجتماعی	آنومی سازمانی
تایید	۰/۰۰۱	۳/۵۸۲	۰/۲۷۱	ریاکاری سازمانی	کم کاری کارکنان	آنومی سازمانی

* روابط غیرمستقیم با استفاده از آزمون سوبل تست انجام شد.

۵- جمع بندی و نتیجه گیری

نتایج این مطالعه حاکی است به دلیل نبود فرهنگسازی سازمانی مناسب و ضعف سبک رهبری و مدیریت دانایی هنجارها در سازمان دچار سلیقه گرایی و عدم مرجعیت فکری صحیح می شوند. این نتایج با عمده تحقیقات پیشین همسویی داشت. به صورت کلی می توان گفت ابعاد مذکور به دلیل ماهیت هنجارها در سازمان بسیار همگرا هستند و از طرف دیگر اولویت آن ها با میزان نقش آن ها در جهت دهی رفتار جمعی ارتباط دارد.

ابعاد اهمال کاری، تنبلی در کار و بی تفاوتی به کار به ترتیب اولویت دارای نقش معنی داری در تبیین کم کاری کارکنان بودند. تحقیقات دولتی و دانشگاهی زیادی گزارش کرده اند که کم کاری کارکنان در سازمان های ایران پدیده ای رایج است. بسیاری از تحقیقات رسانه ای و علمی میزان ساعات کاری مفید ادارات ایران را با کشورهایمانند ژاپن مقایسه می کنند و البته نتایج عجیب و تاسف برانگیزی دارند. فراگیر شدن پدیده کم کاری به صورت پنهان و مرمز سازمان را با چالش های جدی مواجه می سازد. از طرفی دیگر به دلیل ضعف مدیریت سازمان های کشور میزان و حجم کار نه به خوبی تعریف می شوند و نه ارزیابی می گردند. کم کاری سبب رکورد عملکردی سازمان و تشدید جو سازمانی منفی می شود. از این رو لازم است به تحلیل و بررسی آن در قالب تحقیقات تخصصی اقدام شود. ایچینو (۲۰۱۵) و ریفان (۲۰۱۶) نیز تحلیل مشابهی را از شواهد کم کاری ارائه داده اند.

ابعاد سایش سازمان با فرد و سایش فرد با سازمان به ترتیب اولویت دارای نقش معنی داری در تبیین سایش اجتماعی بودند. در فضای محیطی امروز کشور پدیده سایش اجتماعی شایع است و در فضای سازمانی و اداری نیز پدیدار شده است. بروز این پدیده در کنار مواردی مانند آنومی و ریاکاری نشان می دهد چالش های رفتاری کارکنان در سازمان های اجرایی کشور از سطوح روانشناختی عمیق تری برخوردار است. زیرا سایش اجتماعی یک نگرش و یک سازه روانشناختی می باشد. از طرفی با توجه به رشد سرسام آور شبکه های ارتباطی مجازی پدیده سایش اجتماعی نیز به شدت در حال رشد است. با این وجود اطلاعات علمی و تحلیل های قابل اتکایی از آن در سازمان های ورزشی کشور وجود ندارد و نیازمند توجه محققان و انجام مطالعات تخصصی است. دارانگ و تای (۲۰۱۵) و اسکات و همکاران (۲۰۱۷) سایش اجتماعی را به عنوان عاملی شایع و البته مخرب در زندگی سازمانی معرفی می کنند. خائف الهی، علی پور و درویشی (۱۳۸۹)، ایمانی، (۱۳۹۳) و نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵) نتایجی همسو با این پژوهش گزارش کرده اند.

ابعاد تناقض در رفتار، تملق در رفتار و تظاهر در رفتار به ترتیب اولویت دارای نقش معنی داری در تبیین ریاکاری سازمانی بودند. فرهنگ سازمانی در سازمان های اجرایی ورزش کشور دارای مظاهری از گسترش ریاکاری و رفتار ریاکارانه است. رستگار و همکاران (۱۳۹۶) ابعاد پدیده ریاکاری سازمانی را در ایران شایع عنوان می کنند. باستون^۱ (۲۰۱۴) و لانکیوست^۲ و همکاران (۲۰۱۵) دلایل اصلی بروز ریاکاری سازمانی را فقدان رفتار مناسب با کارکنان و رهبری اثربخش آن ها می دانند.

اثر مستقیم سایش اجتماعی بر ریاکاری سازمانی نیز معنی دار بود. برخی عوامل در تقویت این رابطه نقش دارند. مداخله افراد مافوق و عدم روشن بودن رفتار همکاران، تبدلات منفی اجتماعی، پیوندهای مشکل ساز اجتماعی و تعاملات منفی اجتماعی باعث سایش اجتماعی می شوند (نظری و همکاران، ۱۳۹۶). سکات و همکاران (۲۰۱۷) سایش اجتماعی را به عنوان عاملی شایع و البته مخرب در بروز رفتار سازمانی معرفی می کنند. باستون^۳ (۲۰۱۴) و

^۱ Batson

^۲ Lönnqvist

^۳ Batson

لانکیوست^۱ و همکاران (۲۰۱۵) دلایل اصلی بروز ریاکاری سازمانی را فقدان رفتار مناسب با کارکنان و رهبری اثربخش آن‌ها می‌دانند. ایمانی (۱۳۹۳) در بررسی سایش اجتماعی در سازمان‌های امروزی نشان داد که مفهوم سایش اجتماعی بر اساس تئوری انصاف قابل تحلیل است و بین ابعاد سایش اجتماعی و پیامدهای ناشی از آن با این تئوری رابطه وجود دارد که عمده ادراک آن مربوط به مولفه‌های نظم رفتاری در تعاملات و هنجارهای سازمان است.

کم کاری کارکنان نیز اثر مستقیم و معناداری بر ریاکاری سازمانی داشت. رفتارهای منفی یا خنثی سازمان نسبت به محیط، و فرد نسبت به سازمان نوعی انحراف از وضعیت متعادل در سازمان است (دانایی فر و همکاران، ۱۳۹۵). این موضوع یکی از بزرگ‌ترین مشکلات فعلی سازمان‌های دولتی کشور و به ویژه سازمان‌های ورزشی است. دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵) نیز کم کاری کارکنان را مرتبط با عوامل رفتار سازمانی منفی یا خنثی در سازمان می‌دانند. ایچینو^۲ (۲۰۱۵) و ریفان (۲۰۱۶) گزارش کرده‌اند که کم کاری کارکنان با وضعیت سیستم آموزش و پاداش ارتباط مستقیمی دارد. در عین حال تمایل به حفظ منافع سبب می‌شود در عوض رفتارهای ریاکارانه افزایش یابد (سیاچو و همکاران، ۲۰۱۴).

بر اساس تحلیل مسیر مشخص شد که متغیر آنومی سازمانی بر سایش اجتماعی کارکنان به طور مستقیم اثر مثبت و معناداری دارد. سید عامری و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی سایش اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران گزارش کردند که ظرفیت جذب، رفتار نوآورانه و حکمرانی سازمانی با سایش اجتماعی رابطه منفی و معناداری دارند. طالبی و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی اثرات احساس آنومی بر امکان کنش ارتباطی نشان دادند که تمامی ابعاد آنومی در تعیین کنش ارتباطی سهم به سزایی دارند. از این رو کارآمدی سیستم مدیریت عملکرد برای سازمان‌های نسل امروز بدون کاهش متغیرهای رفتاری و عملکردی منفی ممکن نیست. نتایج تحقیقات فوق با این پژوهش همسویی دارند.

اثر مستقیم آنومی سازمانی بر کم کاری کارکنان معنی دار مشاهده شد. در تبیین آن می‌توان گفت که بی تفاوتی و تعارض دو طرفه سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها نسبت به عملکرد و رفتار هم سبب کاهش عملکرد می‌شود. شواهد علمی پیشین نیز دلالت بر همین مساله دارند. جاج و چندلر^۳ (۲۰۰۶) نشان دادند که عمده دلایل کم کاری به خاطر منطبق نبودن منافع و علایق سازمان و افراد است. ایچینو^۴ (۲۰۱۵) و ریفان (۲۰۱۶) گزارش کرده‌اند که کم کاری کارکنان با وضعیت سیستم آموزش و پاداش ارتباط مستقیمی دارد. دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵) نیز کم کاری کارکنان را مرتبط با عوامل رفتار سازمانی منفی یا خنثی در سازمان می‌دانند. تحقیقات دیگر، عواملی مانند انگیزاننده نبودن محیط کار، روش‌های کاری نامناسب مدیران، ندادن پاداش‌های خوب به کارکنان، روشن نبودن انتظارات و ... را شناسایی کرده‌اند (دانایی فر و همکاران، ۱۳۹۵) که با نتایج این پژوهش همسویی دارند.

اثر مستقیم سایش اجتماعی بر کم کاری کارکنان معنی دار بود. می‌توان گفت که کم کاری و رفتار سایشی هر دو نوعی سوء رفتار هستند. براساس تحقیقات سایش اجتماعی با عمده سوء رفتارها در سازمان ارتباط دارد (دوفی و همکاران^۵، ۲۰۱۲). بخیت و همکاران (۱۳۹۶) و نظری و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق بر روی سازمان‌های ورزشی داخل کشور گزارش کرده‌اند که سایش اجتماعی نقش قابل توجهی بر رفتار و عملکرد در سازمان دارد. بخیت و

^۱ Lönnqvist

^۲ Ichino, A., Riphahn, R

^۳ Jayy and Chandler

^۴ Ichino, A., Riphahn, R

^۵ Duffy & et al.

همکاران (۱۳۹۶) ارتباط سایش اجتماعی با بهزیستی شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال را معنی‌دار گزارش کرده‌اند.

براساس نتایج اثر مستقیم آنومی سازمانی بر ریاکاری سازمانی معنی‌دار بود. در تبیین این رابطه می‌توان به برخی نکات نظری و شواهد پژوهشی اشاره کرد. آنومی سازمانی از یک طرف می‌تواند نیاز سازمان به تغییر و بازسازی را افزایش دهد و از طرف دیگر می‌تواند یک فرهنگ مبتنی بر رفتار سازمانی منفی را القا نماید بنابراین آنومی سازمانی از چندین جنبه مولفه‌های منفی مانند ریاکاری را تقویت می‌کند. در واقع سازمانی که دچار آنومی می‌شود حداقل هنجارهای کاری مشترک را از دست می‌دهد. از آنجا که بسیاری از ابعاد و مراحل نظارت و ارزیابی در سازمان‌های کشور به مولفه‌های ظاهری و کمتر مرتبط با شغل صورت می‌گیرد زمینه برای رفتارهای غیر واقعی و ریاکارانه به جهت دستیابی به منافع بیشتر فراهم می‌شود. باستون (۲۰۱۴) در شناسایی عوامل موثر بر ریاکاری نشان داد که مهم‌ترین دلیل ریاکاری سازمانی فقدان انگیزه‌های اخلاقی حقیقی است. لانکیوست و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی عوامل موثر بر ریاکاری در سازمان‌ها نشان دادند که دلیل اصلی بروز پدیده ریاکاری سازمانی جلوگیری از مجازات رفتار کارکنان است. هر دوی این پژوهش‌ها با نتایج این بخش همسویی دارند.

اثر غیرمستقیم آنومی سازمانی نیز از مسیر هر دو میانجی سایش اجتماعی و کم کاری معنی‌دار بود (از مسیر کم کاری اثر بیشتری داشت). این میزان اثر در هر دو مسیر میانجی متغیر سایش اجتماعی کمتر از حالت اثرمستقیم مشاهده شد. به صورت کلی در تبیین همگرایی بین متغیرهای تحلیل شده می‌توان گفت که براساس یافته‌های پژوهش کاهش آنومی سازمانی به طرز قابل توجهی ریاکاری در سازمان را می‌کاهد اما بخشی از این اثر از طریق کنترل سازوکارهای رفتاری مانند سایش اجتماعی و کم کاری در کارکنان امکان‌پذیر است. جانسون و همکاران (۲۰۱۲) آنومی سازمانی را با مولفه‌های فرهنگی و رفتاری سازمان دارای رابطه قوی گزارش کرده‌اند. زاگوس (۱۹۹۲) نفوذ عوامل سیاسی و تجاری را مهم‌ترین دلایل بروز رفتار ریاکاری در کمیته بین المللی المپیک گزارش کرده است. رضایی و همکاران (۱۳۹۸) گزارش کردند که بین رابطه آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه ای در تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان رابطه معناداری وجود دارد. عبدی (۱۳۹۷) عوامل مرتبط با آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان را در دو سطح عوامل پر اثر و کم اثر قرار داده است که مولفه‌های ریاکاری، سایش اجتماعی و کم کاری مرتبط با سطح عوامل پراثر هستند.

به صورت کلی در تبیین همگرایی بین متغیرهای تحلیل شده می‌توان گفت که براساس یافته‌های پژوهش کاهش آنومی سازمانی به طرز قابل توجهی ریاکاری در سازمان را می‌کاهد اما بخشی از این اثر از طریق کنترل سازوکارهای رفتاری سایش اجتماعی و کم کاری در کارکنان امکان‌پذیر است. از این رو ضرورت دارد مدیریت سازمان ورزش شهرداری تهران و سایر سازمان‌های ورزشی اجرایی کشور جهت کنترل رفتار سازمانی منفی در سیستم خود روابط بین متغیرها را بشناسند و سازوکارهای تلفیقی آن‌ها را در اجرای برنامه‌ها و اقدامات در نظر بگیرند. مدل پژوهش را می‌توان به صورت چندسطحی و سیستمی بررسی و تفسیر کرد. بر اساس تحلیل سطحی متغیرهای مذکور از سطح عملیاتی به سمت سطح عالی سازمان جریان دارند. براساس تحلیل سیستمی این چهار متغیر، متغیرهای رفتار سازمانی منفی هستند که دارای پیشایندها (فرهنگ نامطلوب)، فرایندها (رهبری ناکارآمد) و پیامدهای (عملکرد ضعیف) نسبتاً مشخصی می‌باشند. براین اساس جهت دستیابی به عملکرد مناسب، لازم است سازمان ورزش شهرداری تهران سطح، دامنه و شدت اثر این متغیرهای رفتاری منفی در سازمان را تا حد ممکن کاهش دهد باشد.

در نهایت براساس اولویت ابعاد و شدت و جهت روابط بین متغیرها پیشنهاد می‌شود که: ۱. جهت کاهش مظاهر آنومی در سازمان ورزش شهرداری تهران با بازنگری در ساختار اجرایی و سیستم مدیریت عملکرد سازمان ورزش شهرداری راهکارهای لازم جهت ارتقای عملکرد و پویایی این سازمان بکار گرفته شود. به طور مثال در سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش و دستمزد بازنگری شود و انجام کار توسط کارکنان به روش‌های مختلف مستقیم و غیرمستقیم مورد نظارت قرار گیرد. همچنین بکارگیری منشورهای رفتاری جمعی در بستر شبکه اجتماعی سازمانی نیز می‌تواند راهکار نوین و متفاوتی باشد ۲. جهت کاهش رفتار سازمانی منفی (ریاکاری، کم‌کاری، سایش) پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های مدیریت منابع انسانی این سازمان بر فرآیند هنجارپذیری و اجتماعی شدن سازمانی به ویژه برای کارکنان جوان تاکید شود و به تقویت سازوکارهای همسوسازی اهداف و نگرش‌های فردی کارکنان با اهداف و نگرش‌های جمعی سازمان پرداخته شود ۳. جهت کاهش اثر گذاری آنومی بر رفتار سازمانی منفی (ریاکاری، کم‌کاری، سایش) پیشنهاد می‌شود که سازمان به تضعیف سازوکارهای محرک و مروج ریاکاری از طریق منشورهای اخلاقی و فرهنگی بپردازد. به طور مثال از طریق ابلاغ دستوری و فرهنگسازی در سازمان، شواهدی که در حال حاضر از رابطه بین رفتار ریاکارانه با پاداش و منافع وجود دارد، تضعیف گردد ۴. در نهایت به صورت کلی نیز پیشنهاد می‌شود که برای کاهش مظاهر رفتاری و عملکردی منفی و تضعیف ارتباط بین متغیرهای آن‌ها در سازمان‌های ورزشی اجرایی (مانند شهرداری تهران) برنامه‌های ویژه‌ای در بخش مدیریت منابع انسانی برای کنترل و هدایت عملکرد، تنظیم رفتار و تقویت فرهنگ کاری تدوین و به صورت عملی انجام و در اولویت اجرا قرار بگیرد.

منابع

- ایمانی، پرویز (۱۳۹۳). بررسی سایش اجتماعی در سازمان‌ها امروزی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش‌های علمی همایش نگار.
- بخیت، معصومه؛ نظری، شهرام؛ عیدی پور، کامران (۱۳۹۶). ارتباط سایش اجتماعی با بهزیستی شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال با میانجی‌گری تعارض میان‌فردی، مطالعات مدیریت ورزشی، ۶(۹): صص ۱۱۵-۱۳۲.
- توسلی پور، حمیدرضا (۱۳۹۶) بررسی و شناسایی عوامل موثر بر کم‌کاری کارکنان (مطالعه موردی شهرداری پردیس). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت
- خائف الهی، احمدعلی؛ علی‌پور درویشی، زهرا (۱۳۸۹). طراحی مدل سایش اجتماعی نیروی انسانی و پیامدهای ارتباطات میان فردی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۴ (۲): صص ۴۵-۶۶.
- دانایی فرد، حسن؛ اصغر فانی، علی؛ شول، حسین؛ شول، صدیقه (۱۳۹۵). واکاوی پیش‌آیندهای کم‌کاری کارکنان در بخش دولتی: پژوهشی ترکیبی، مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۴): صص ۱-۲۰.
- درویش استاد، سعیده (۱۳۹۷) تأثیر عدم امنیت شغلی و حمایت همکاران بر کم‌کاری اجتماعی با توجه به نقش میانجی ترک خدمت در مدیریت شبکه برق، پایان‌نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی پرندک.
- رحمانی سرشت، حسین؛ مظلومی، نادر؛ سفیدچیان، سلمان (۱۳۹۶). آنومی سازمانی: ابعاد مفهوم، محرک‌ها و پیامدها، انتشارات مرنديز، تهران، چاپ اول.

۸. رستگار، عباسعلی، شول، حسین؛ وحید، شرفی (۱۳۹۶). نقش نظام ارزیابی عملکرد در بروز پدیده ریاکاری سازمانی: اثر تعدیل‌کنندگی جو سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۲): صص ۲۷-۵۰.
۹. رضائی فریبرز؛ مودی داود، کشتی دار محمد (۱۳۹۸) رابطه ی آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه ای در اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان. فصلنامه علوم ورزش.
۱۰. زارع سعید (۱۳۹۶) تاثیر شخصیت برند و رفتار اخلاقی شرکت بر ادراک مصرف کننده از ریاکاری برند با توجه به وضوح مفهوم خود (SCC). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه یزد
۱۱. سید عامری، میر حسن، عباسی، همایون، جمشیدی، عزت الله. (۱۳۹۸). تبیین اثر ظرفیت جذب، حکمرانی سازمانی و سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران. پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، ۹(۱۷)، ۱-۱۷.
۱۲. طالبی، ابوتراب، امینی، سعیده، طلوع پارسا فرید (۱۳۹۴). بررسی تأثیر احساس آنومی بر کنش ارتباطی، ۱(۱): صص ۵۱-۷۰.
۱۳. عبدی فروغ (۱۳۹۷) در شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر آنومی سازمانی ادارات ورزش و جوانان با استفاده از مدل سازی ساختاری تفسیری. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه صنعتی شاهرود
۱۴. غفاری رحمان، رستم نیا یحیی (۱۳۹۶). اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکرد های فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، فصلنامه مدیریت دولتی، ۹(۲): صص ۳۰۷ - ۳۳۲.
۱۵. مظلومی نادر، صالحی صدقیانی جمشید، سفیدچیان سلمان (۱۳۹۶). الگویی از آنومی سازمانی و عوامل ایجادکننده آن، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی ۶(۴): صص ۱۰۳-۱۰۷.
۱۶. مظلومی، نادر؛ سفیدچیان، سلمان (۱۳۹۴). بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل‌گیری آنومی سازمانی با رویکرد کیفی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۲): صص ۱-۲۶.
۱۷. موسوی سید نجم الدین، شریعت نژاد علی، عارف نژاد محسن (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از فن دلفی فاسی، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۴): صص ۱۱۵-۱۳۰.
۱۸. نصر اصفهانی، مهدی؛ علامه، سید محسن؛ شائمی، علی؛ تیموری، هادی (۱۳۹۵). بسط الگوی مفهوم سایش اجتماعی کارکنان در سازمان مورد مطالعه: سازمان بهزیستی کشور، نشریه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۱(۴۱): صص ۹۱-۱۱۵.
۱۹. نظری، شهرام؛ بخیت، معصومه؛ عیدی‌پور، کامران (۱۳۹۶). تأثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش میانجی‌گری درگیری شغلی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۱۴): صص ۶۹-۷۶.
۲۰. Abreu, E., Aguiar de Souza, M., & de Oliveira Fleury, L. F. (۲۰۱۸). An influence da anomia e dos comportments organizational sobers an intonaco de rotatividade em organizes. Act alidades in Psychology, ۳۲(۱۲۵), ۵۱-۶۹.
۲۱. Barden, J., Rucker, D. D. & Petty, R. E. (۲۰۰۵). Saying one thing and doing another: Examining the impact of event order on hypocrisy judgments of others, Personality and Social Psychology Bulletin, ۳۱, ۱۴۶۳-۱۴۷۴.

۲۲. Batson, C. D. (۲۰۱۴). Are the Principles in his nature, which interest him in the fortune of others, moral? In H. Putnam, S. Neiman, & J. P. Schloss (Eds.), *Understanding moral sentiments: Darwinian Perspectives?* (pp. ۴۳-۵۸). New Jersey: Transaction Publishers
۲۳. Duffy K. Scott L. Shaw D. Tepper J. Aquino K. (۲۰۱۲). A Social Context Model of Envy and Social Undermining, *Academy of Management Journal*, Vol. ۵۵, No. ۳, ۶۴۳-۶۶۶.
۲۴. Flowers, R. D. (۲۰۰۹). Institutionalized hypocrisy: The myth of intercollegiate athletics. *American Educational History Journal*, ۳۶(۱/۲), ۳۴۳.
۲۵. Godkin, L. & Allcorn, S. (۲۰۰۸). Overcoming Organizational Inertia: A Tripartite Model for Achieving Strategic Organizational Change. *Journal of Applied Business and Economics*, ۸(۱): ۸۲-۹۵.
۲۶. Haag, S. (۲۰۱۴). Organizational Inertia as Barrier to Firms' IT Adoption – Multidimensional Scale Development and Validation. Twentieth Americas Conference on Information Systems, Savannah.
۲۷. Hung, D.F. (۲۰۱۵). Sustained Competitive Advantage and Organizational Inertia: The Cost Perspective of Knowledge Management. *Journal of the Knowledge Economy*, ۶(۴), ۷۶۹-۷۸۹.
۲۸. Ichino, A., Riphahn, R. (۲۰۱۵). The effect of employment protection on worker effort: absenteeism during and after probation. *Journal of the European Economic Association* ۱, ۱۲۰-۱۴۳.
۲۹. Johnson, P. and Duberley, J. (۲۰۱۲). "Anomie and culture management: reappraising Durkheim". *Organization Journal*, ۱۸ (۴), ۶۸- ۸۵.
۳۰. Kılıçoğlu, G., & Yılmaz Kılıçoğlu, D. (۲۰۱۹). Understanding organizational hypocrisy in schools: the relationships between organizational legitimacy, ethical leadership, organizational hypocrisy and work-related outcomes. *International Journal of Leadership in Education*, ۱-۲۳.
۳۱. Lönnqvist, J, E., Michael, R. & Walkowitz, G. (۲۰۱۵). On why hypocrisy thrives: Reasonable
۳۲. Phillippe, TW. & Koehler, JW. (۲۰۰۵). A Factor Analytical Study of Perceived Organizational Hypocrisy, *SAM Advanced Management Journal*, ۷۰(۲), ۱۳-۲۰.
۳۳. Polites, G. L. & Karahanna, E. (۲۰۱۲). Shackled to the Status Quo: The Inhibiting Effects of Incumbent System Habit, Switching Costs, and Inertia on New System Acceptance. *MIS Quarterly*, ۳۶(۱): ۲۱-۴۲.
۳۴. Powell, C. A. & Smith, R. H. (۲۰۱۳). Schadenfreude caused by the exposure of hypocrisy in others, *Self and Identity*, ۱۲, ۴۱۳-۴۳۱.
۳۵. Riphahn, R. (۲۰۱۴). Employment protection and effort among German employees. *Economics Letters* ۸۵, ۳۵۳- ۳۵۷.

۳۶. Sánchez-Medina, A. J., Benítez-del-Rosario, J. M., & Blázquez-Santana, F. (۲۰۱۷). Anomia and displacement of responsibility as determinants of tourist company managers' non-involvement in alleviating poverty. *Sustainability*, ۹(۵), ۸۰۲.
۳۷. Scott, K. L., Ingram, A., Zagenczyk, T. J., & Mindy, K. S. (۲۰۱۷). Work– family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۸۸(۱), ۲۰۳-۱۸.
۳۸. Snelson-Powell, A. C., Grosvold, J., & Millington, A. I. (۲۰۱۹). Organizational hypocrisy in business schools with sustainability commitments: The drivers of talk-action inconsistency. *Journal of Business Research*.
۳۹. Wang, P. Yang, X. (۲۰۱۳). A Review of Knowledge Inertia: How can we explain the hindrance on individual innovation, *International Academic Workshop on Social Science*.
۴۰. Wieting, S. G. (۲۰۱۶). *The sociology of hypocrisy: An analysis of sport and religion*. Routledge. with Applications, ۲۲:۲۱–۳۱.