

توسعه فردی و تحول سازمانی

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل آنومی سازمانی در وزارت کشور

شیوه استناددهی: دالوند، کوروش، جهانگیری فرد، مجید،

کوروش دالوند^۱، مجید جهانگیری فرد^۲، مهدی امیر میاندرق^۳

و امیر میاندرق، مهدی. (۱۴۰۵). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های

۱. گروه مدیریت دولتی، منابع انسانی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

مدل آنومی سازمانی در وزارت کشور. توسعه فردی و تحول

۲. گروه ریاضی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

سازمانی، ۴(۳)، ۱۷-۱.

* ایمیل نویسنده مسئول: jahangirfard@iaufb.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ: ۱ مهر ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳ اردیبهشت ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۴ اردیبهشت ۱۴۰۵

تاریخ ارسال: ۲۱ دی ۱۴۰۴

هدف این پژوهش، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل آنومی سازمانی در وزارت کشور و ارائه یک مدل مفهومی معتبر برای تحلیل و مدیریت ناهنجاری‌های سازمانی با تأکید بر کاهش فساد اداری، افزایش شفافیت و بهبود کارآمدی سازمانی بود. پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته (کیفی - کمی) و به شیوه توصیفی - تحلیلی انجام شد. در بخش کیفی، با ۱۳ نفر از خبرگان، مدیران و متخصصان وزارت کشور مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت و داده‌ها با استفاده از تحلیل محتوای کیفی و روش دلفی تحلیل شدند. در بخش کمی، جامعه آماری شامل کارکنان وزارت کشور بود که ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر یافته‌های بخش کیفی بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و SmartPLS تحلیل شدند. برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی، آزمون نرمال بودن، تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل آنومی سازمانی در وزارت کشور دارای پنج بعد اصلی شامل آنومی اخلاقی، آنومی فرهنگی و اجتماعی، آنومی سازمانی - نهادی، آنومی کنترلی و نظارتی و پیامدهای منفی آنومی است. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که تمامی روابط بین سازه‌ها معنادار بوده و مقادیر آماره t برای تمامی مسیرها بیشتر از ۱.۹۶ بود. همچنین، بعد آنومی سازمانی - نهادی با ضریب مسیر بالاتر، قوی‌ترین عامل اثرگذار شناخته شد. شاخص‌های پایایی و روایی نیز مناسب ارزیابی شدند؛ به گونه‌ای که مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی ابعاد بالاتر از ۰.۷۰ و مقادیر AVE بیشتر از ۰.۵۰ بود. مقدار ضریب تعیین برای پیامدهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی به ترتیب ۰.۶۰۸ و ۰.۶۱۶ به دست آمد که نشان‌دهنده قدرت تبیین مناسب مدل پژوهش است. نتایج پژوهش نشان داد که آنومی سازمانی در وزارت کشور پدیده‌ای چندبعدی و ساختاری است که ریشه در ضعف‌های نهادی، فرهنگی، اخلاقی و نظارتی دارد و می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای بر عملکرد سازمانی و اعتماد عمومی برجای گذارد. مدل ارائه شده در این پژوهش می‌تواند به عنوان ابزاری کاربردی برای شناسایی ریشه‌های ناهنجاری، اصلاح ساختارهای ناکارآمد، ارتقای شفافیت، تقویت پاسخگویی و بهبود نظام مدیریتی در سازمان‌های دولتی مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژگان: آنومی سازمانی، ناهنجاری سازمانی، فرهنگ سازمانی، وزارت کشور، مدل‌سازی معادلات

ساختاری، شفافیت اداری



© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت

دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)

صورت گرفته است.

Personal Development and Organizational Transformation

Identifying the Dimensions and Components of the Organizational Anomie Model in the Ministry of Interior

Kourosh Dalvand¹, Majid Jahangiri Fard^{1*}, Mehdi Amirmiandaragh²

1. Department of Public Administration, Human Resources, Fi.C., Islamic Azad University, Firouzkooch, Iran

2. Department of Mathematics, WT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email: jahangirfard@iaufb.ac.ir

How to cite: Dalvand, K., Jahangiri Fard, M., & Amirmiandaragh, M. (2026). Identifying the Dimensions and Components of the Organizational Anomie Model in the Ministry of Interior. *Personal Development and Organizational Transformation*, 4(3), 1-17.

Submit Date: 11 January 2026

Revise Date: 24 April 2026

Accept Date: 03 May 2026

Publish Date: 23 September 2026



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Abstract

The present study aimed to identify the dimensions and components of the organizational anomie model in the Ministry of Interior and to develop a valid conceptual framework for analyzing and managing organizational abnormalities with an emphasis on reducing administrative corruption, enhancing transparency, and improving organizational effectiveness. This study employed a mixed-methods (qualitative–quantitative) descriptive-analytical design. In the qualitative phase, semi-structured interviews were conducted with 13 experts, senior managers, and specialists affiliated with the Ministry of Interior, and the data were analyzed using qualitative content analysis and the Delphi technique. In the quantitative phase, the statistical population consisted of employees of the Ministry of Interior, from whom 300 participants were selected as the study sample. Data were collected using a researcher-developed questionnaire derived from the qualitative findings. Data analysis was performed using SPSS version 22 and SmartPLS software. Descriptive statistics, normality tests, exploratory and confirmatory factor analyses, Cronbach's alpha, composite reliability, and structural equation modeling were applied. The findings demonstrated that the organizational anomie model consisted of five major dimensions, including ethical anomie, cultural and social anomie, organizational-institutional anomie, supervisory and control anomie, and the negative consequences of anomie. Structural equation modeling revealed that all relationships among constructs were statistically significant, with t-values exceeding 1.96 for all structural paths. Organizational-institutional anomie showed the strongest predictive effect among the identified dimensions. Reliability and validity indices were also confirmed, as Cronbach's alpha and composite reliability values for all constructs exceeded 0.70, while AVE values were greater than 0.50. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) for intra-organizational and extra-organizational consequences was reported as 0.608 and 0.616, respectively, indicating satisfactory explanatory power of the proposed model. The study findings indicated that organizational anomie within the Ministry of Interior is a multidimensional and structural phenomenon rooted in institutional, ethical, cultural, and supervisory deficiencies, which can generate extensive consequences for organizational performance and public trust. The proposed model may serve as an effective analytical and diagnostic tool for identifying the roots of organizational abnormalities, reforming inefficient structures, strengthening transparency and accountability, and improving managerial systems within governmental organizations.

Keywords: Organizational anomie, organizational abnormality, organizational culture, Ministry of Interior, structural equation modeling, administrative transparency

مقدمه

مفهوم آنومی از جمله مفاهیم بنیادین در علوم اجتماعی و سازمانی است که به وضعیت ضعف، فروپاشی یا ابهام در هنجارهای اجتماعی و سازمانی اشاره دارد؛ وضعیتی که در آن افراد در تشخیص رفتارهای مطلوب، مشروع و اخلاقی دچار سردرگمی می‌شوند و انسجام هنجاری جامعه یا سازمان کاهش می‌یابد. این مفهوم نخستین بار توسط امیل دورکیم در جامعه‌شناسی کلاسیک مطرح شد و بعدها توسط مرتون توسعه یافت تا بتواند رفتارهای انحرافی، بی‌ثباتی اجتماعی و تضاد میان اهداف و ابزارهای مشروع دستیابی به آن‌ها را توضیح دهد (Gerber, 2022; Munawar & Raza, 2023). در جهان معاصر، با پیچیده‌تر شدن ساختارهای اجتماعی، افزایش فشارهای اقتصادی، تحولات فناورانه و رشد بی‌ثباتی‌های سازمانی، مفهوم آنومی بار دیگر مورد توجه گسترده پژوهشگران قرار گرفته است؛ زیرا بسیاری از بحران‌های سازمانی، فساد اداری، رفتارهای انحرافی کارکنان، بی‌اعتمادی نهادی و فروپاشی سرمایه اجتماعی در بستر شرایط آنومیک شکل می‌گیرند (Collins, 2025; Meshcheryakova & Vasilenko, 2023). در چنین شرایطی، سازمان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین نهادهای اجتماعی، بیش از هر زمان دیگری در معرض تهدیدهای ناشی از تضعیف هنجارها، بی‌ثباتی ارزشی و کاهش اعتماد قرار دارند و این امر می‌تواند عملکرد، مشروعیت و بقای آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (Canto et al., 2024; Hakobyan et al., 2023). از این رو، مطالعه آنومی سازمانی نه تنها از منظر نظری، بلکه از جنبه کاربردی و مدیریتی نیز اهمیتی اساسی یافته است.

آنومی سازمانی به وضعیتی اشاره دارد که در آن قوانین، ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی کارکرد تنظیم‌کنندگی خود را از دست می‌دهند و کارکنان در فضایی آمیخته به ابهام، بی‌اعتمادی و تضاد هنجاری فعالیت می‌کنند. در چنین فضایی، رفتارهای انحرافی، کاهش تعهد سازمانی، پنهان‌کاری اطلاعات، سکوت سازمانی و رفتارهای ضدتولیدی افزایش می‌یابد (Abugabel, 2023; Sulphrey & Jasim, 2025). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که آنومی سازمانی می‌تواند به‌عنوان متغیری میانجی در بروز رفتارهای مخرب سازمانی عمل کند و رابطه میان رهبری سمی و رفتارهای ضدبهره‌ور کارکنان را تشدید نماید (Abugabel, 2023). همچنین، بی‌عدالتی سازمانی، ناامنی شغلی و شرایط کاری نامطمئن، از مهم‌ترین عوامل ایجاد آنومی در محیط کار شناخته شده‌اند (Jahanshahi et al., 2022). زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان قادر به حمایت از ارزش‌های اخلاقی، عدالت و شفافیت نیست، احتمال بروز رفتارهای انحرافی، پنهان‌کاری دانشی و کاهش مسئولیت‌پذیری افزایش می‌یابد (Leisge et al., 2024; Sulphrey & Jasim, 2025). این وضعیت به‌ویژه در سازمان‌های دولتی و بوروکراتیک، که نقش کلیدی در تنظیم امور اجتماعی و اعتماد عمومی دارند، می‌تواند پیامدهای گسترده‌تری برای جامعه به همراه داشته باشد. یکی از مهم‌ترین پیامدهای آنومی در سازمان‌ها، گسترش رفتارهای انحرافی و فساد اداری است. بر اساس نظریه پنجره شکسته، زمانی که تخلفات کوچک و بی‌نظمی‌های جزئی در سازمان نادیده گرفته شوند، زمینه برای بروز رفتارهای انحرافی بزرگ‌تر فراهم می‌شود (Liu et al., 2025). پژوهش‌های جدید نشان داده‌اند که رفتارهای مدیریتی مبتنی بر عدول از قوانین به بهانه اهداف مثبت، می‌تواند به تدریج هنجارهای اخلاقی سازمان را تضعیف کرده و رفتارهای انحرافی کارکنان را عادی‌سازی کند (Liu et al., 2025). افزون بر این، آنومی می‌تواند با افزایش احساس بیگانگی شغلی، کاهش انگیزش، فرسودگی روانی و ضعف هویت حرفه‌ای همراه شود (Hakobyan et al., 2023). در محیط‌هایی که هنجارهای اخلاقی تضعیف شده‌اند، کارکنان تمایل بیشتری به رفتارهای غیرصادقانه، تقلب و پنهان‌کاری از خود نشان می‌دهند (Leisge et al., 2024). این مسئله در بلندمدت موجب کاهش اعتماد سازمانی، تخریب سرمایه اجتماعی و افت کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود. در همین راستا، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بحران‌های نهادی، ضعف رسانه‌های محلی و کاهش پیوندهای اجتماعی

می‌توانند زمینه بروز تخلفات سازمانی و فساد را تشدید کنند (Choi & Valente, 2023). بنابراین، آنومی نه تنها یک مشکل فردی یا روان‌شناختی، بلکه پدیده‌ای ساختاری و نهادی است که بر عملکرد کل سازمان اثر می‌گذارد.

تحولات اجتماعی و اقتصادی معاصر نیز نقش مهمی در تشدید احساس آنومی دارند. افزایش نابرابری، ناامنی اقتصادی، رقابت‌های شدید شغلی و بی‌ثباتی اجتماعی موجب شده‌اند افراد احساس کنند نظام‌های اجتماعی و سازمانی دیگر قادر به تأمین عدالت، معنا و امنیت نیستند (Collins, 2025; Williams et al., 2023). در چنین شرایطی، احساس بیگانگی، انزوای اجتماعی و گسست هنجاری افزایش می‌یابد (Canto et al., 2024). پژوهش‌های انجام‌شده در محیط‌های دانشگاهی نیز نشان داده‌اند که فشارهای شغلی و نااطمینانی نسبت به آینده حرفه‌ای، سطح ادراک آنومی را در میان دانشجویان و فارغ‌التحصیلان افزایش می‌دهد (Barman et al., 2023). علاوه بر این، برخی مطالعات نشان داده‌اند که آموزش‌های ضدفساد و تقویت ارزش‌های اخلاقی می‌توانند ادراک آنومی را کاهش داده و حس مسئولیت اجتماعی را افزایش دهند (Akhayeva & Turgunbayeva, 2023). از سوی دیگر، احساس بیگانگی و فقدان معنا در زندگی اجتماعی، در برخی موارد می‌تواند افراد را به سمت نگرش‌های افراطی، رفتارهای رادیکال یا پذیرش ایدئولوژی‌های خشونت‌آمیز سوق دهد (Greipl, 2025; Munajat, 2023). این یافته‌ها نشان می‌دهد که آنومی صرفاً محدود به محیط سازمانی نیست، بلکه پدیده‌ای چندبعدی است که در تعامل میان ساختارهای اجتماعی، فرهنگی و سازمانی شکل می‌گیرد.

در سال‌های اخیر، پژوهشگران تلاش کرده‌اند ابزارها و مدل‌های دقیق‌تری برای سنجش و تحلیل آنومی توسعه دهند. برای مثال، مقیاس ادراک آنومی در میان دانشجویان شیلیایی اعتبارسنجی شده و نشان داده است که احساس بی‌هنجاری با کاهش اعتماد اجتماعی و افزایش نارضایتی روانی مرتبط است (Cea-Leiva et al., 2024). همچنین، برخی پژوهش‌ها به بررسی رابطه میان آنومی و نگرش‌های فرهنگی و سیاسی پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که شرایط اجتماعی بی‌ثبات می‌تواند بر باورها و نگرش‌های افراد اثرگذار باشد (Lantian & Rose, 2024). در حوزه مدیریت و نوآوری نیز مشخص شده است که بازی‌های سیاسی سازمانی، تعارض منافع و ضعف شفافیت می‌تواند فضای سازمان را به سمت شرایط آنومیک سوق دهند (Schweitzer et al., 2024). افزون بر این، پژوهش‌ها در حوزه حسابداری و مدیریت مالی نشان داده‌اند که فشارهای اجتماعی و ضعف هنجارهای نظارتی، زمینه‌ساز بروز رفتارهای پنهان‌کارانه و عملکردهای غیرشفاف مالی می‌شوند (Zamanianfar & Abdoli, 2024). مطالعات انجام‌شده در حوزه سیاست و جرم‌شناسی نیز نشان داده‌اند که فساد سیاسی، رفتارهای فرصت‌طلبانه و سوءاستفاده از قدرت، غالباً در بستر شرایط آنومیک شکل می‌گیرند (Castronovo, 2022; Riyadi, 2024). در نتیجه، آنومی به‌عنوان مفهومی میان‌رشته‌ای، توانسته است پیوند میان بحران‌های فردی، سازمانی و اجتماعی را توضیح دهد.

با وجود گسترش مطالعات مرتبط با آنومی، هنوز خلأهای قابل توجهی در زمینه شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آنومی سازمانی در نهادهای دولتی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، وجود دارد. بسیاری از پژوهش‌های پیشین بر پیامدهای فردی یا اجتماعی آنومی تمرکز داشته‌اند و کمتر به طراحی مدل‌های بومی و چندبعدی برای تحلیل آنومی در ساختارهای اداری پرداخته‌اند (Shyaa & Abbas, 2023; Sulphay & Jasim, 2025). این در حالی است که سازمان‌های دولتی به دلیل ساختار بوروکراتیک، تمرکز قدرت، پیچیدگی قوانین و حساسیت اجتماعی، بیش از سایر سازمان‌ها در معرض شکل‌گیری شرایط آنومیک قرار دارند. وزارت کشور به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اجرایی و حاکمیتی، نقشی کلیدی در تنظیم امور سیاسی، اجتماعی و اداری کشور ایفا می‌کند و هرگونه ضعف هنجاری، فساد سازمانی یا ناکارآمدی مدیریتی در این نهاد می‌تواند آثار گسترده‌ای بر اعتماد عمومی و کارآمدی نظام اداری برجای گذارد. از این رو، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آنومی سازمانی

در این وزارتخانه، ضرورتی اساسی برای بهبود شفافیت، تقویت پاسخگویی، ارتقای سلامت اداری و کاهش رفتارهای انحرافی محسوب می‌شود. بنابراین، هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل آنومی سازمانی در وزارت کشور و ارائه یک مدل مفهومی معتبر برای تحلیل و مدیریت ناهنجاری‌های سازمانی است.

روش‌شناسی

روش تحقیق در این مقاله روش‌های کیفی و کمی می‌باشد. ابزارهای گردآوری داده‌ها در این تحقیق شامل دستورالعمل‌های مصاحبه، فرم‌های تحلیل محتوا، و پرسشنامه‌های ساختاریافته خواهد بود. پرسشنامه‌ها بر اساس عوامل شناسایی شده در بخش کیفی طراحی می‌شوند و با استفاده از روش‌های آماری تحلیل می‌شوند تا نتایج معتبر و قابل اطمینانی به دست.

در بخش کیفی، در این بخش، ابتدا با استفاده از مبانی نظری و ادبیات موجود در حوزه مدیریت سازمانی و ناهنجاری‌های سازمانی، چارچوب مفهومی پژوهش شکل گرفت. سپس، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و مدیران ارشد وزارت کشور انجام شد تا دیدگاه‌ها، تجربیات و دانش ضمنی آنان درباره ابعاد و عوامل مؤثر بر آنومی سازمانی استخراج گردد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافتند، به گونه‌ای که اطلاعات جدیدی در مصاحبه‌های پایانی حاصل نشد. داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی بررسی و مفاهیم کلیدی استخراج شدند. برای افزایش اعتبار و روایی محتوایی، نتایج اولیه مصاحبه‌ها در اختیار برخی از متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت سازمانی قرار گرفت و بازخوردهای آنان دریافت شد. در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا و همچنین روش دلفی با نظرخواهی از متخصصان حوزه استفاده می‌شود. در بخش کمی از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی، درصد، کجی و کشیدگی) و استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی برای ساختار عاملی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ برای اعتبار پرسشنامه و مدلیابی معادلات ساختاری برای برازش مدل آینده‌پژوهی مدیریت آموزشی) به کمک نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و SMART PLS استفاده شده است.

جهت اجرای تحقیق گام‌های طی شده عبارتند از:

گام اول: مطالعه و مرور ادبیات و بررسی مبانی نظری در رابطه با طراحی مدل آنومی (ناهنجاری) سازمانی، مورد مطالعه وزارت کشور.

گام دوم: جمع‌آوری داده‌های مربوط با متغیرهای پژوهش

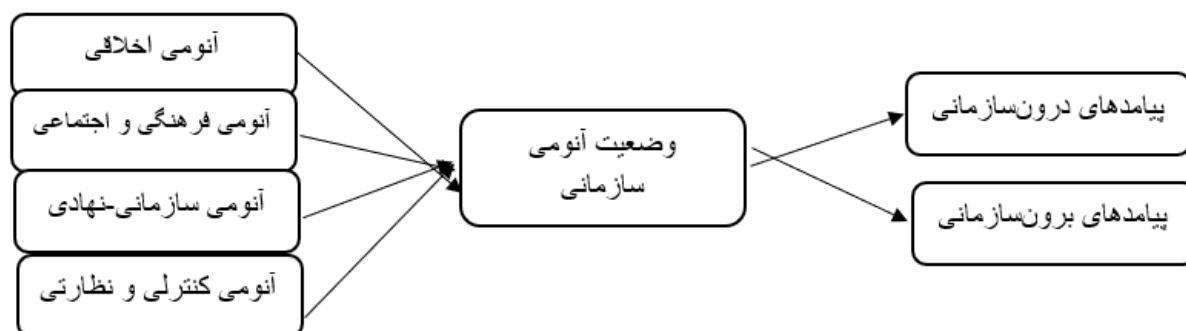
گام سوم: تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده

گام چهارم: گزارش نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش

گام پنجم: ارائه و تفسیر نتایج پژوهش

یافته‌ها

در این بخش با بهره‌گیری از آمار توصیفی و استنباطی، به ویژه مدل‌سازی معادلات ساختاری، مدل مفهومی استخراج شده از بخش کیفی مورد آزمون و اعتبارسنجی قرار خواهد گرفت. در نهایت، یافته‌های هر دو بخش به صورت یکپارچه ارائه شده است بر اساس تحلیل محتوای اسناد و مدارک مدل مفهومی طراحی شد که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی اولیه آنومی سازمانی در وزارت کشور

در ادامه این بخش به ارائه و تحلیل یافته‌های حاصل از مرحله کیفی پژوهش اختصاص دارد. هدف اصلی در این مرحله، دستیابی به درکی عمیق و غنی از پدیده آنومی سازمانی در بستر وزارت کشور از دیدگاه صاحب‌نظران و مدیران باتجربه بوده است. برای نیل به این هدف، با ۱۳ نفر از خبرگان کلیدی که بر اساس معیارهای مشخصی همچون تخصص، سابقه اجرایی و دانش نظری انتخاب شده بودند، مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته به عمل آمد. فرآیند مصاحبه تا رسیدن به نقطه اشباع نظری، یعنی زمانی که دیگر داده جدید و متفاوتی از مصاحبه‌ها حاصل نمی‌شد، ادامه یافت. داده‌های گردآوری شده از این مصاحبه‌ها، مبنای اصلی کدگذاری و استخراج مدل مفهومی اولیه پژوهش قرار گرفته است که در ادامه به تفصیل تشریح خواهد شد.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان

ردیف	عنوان	جنسیت	مدرک تحصیلی	سن تقریبی	سابقه کار (سال)
۱	مدیرکل بازنشسته (معاونت سیاسی)	مرد	دکتری مدیریت دولتی	۶۲	۳۵
۲	مدیرکل امور اداری و منابع انسانی	مرد	دکتری مدیریت منابع انسانی	۵۵	۲۸
۳	فرماندار استان مرزی	مرد	کارشناسی ارشد علوم سیاسی	۵۱	۲۵
۴	استاد دانشگاه (جامعه‌شناسی)	مرد	دکتری جامعه‌شناسی	۵۸	۲۷
۵	مشاور مدیریت استراتژیک	مرد	دکتری آینده‌پژوهی	۴۹	۲۳
۶	مدیر میانی (رئیس اداره در ستاد)	زن	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی	۴۵	۲۰
۷	متخصص تحول دیجیتال	مرد	دکتری مدیریت فناوری اطلاعات	۴۳	۱۸
۸	کارشناس ارشد برنامه‌ریزی	مرد	کارشناسی ارشد اقتصاد	۵۷	۳۰
۹	استاد حقوق عمومی	مرد	دکتری حقوق عمومی	۵۳	۲۴
۱۰	مدیرکل امور مالی	مرد	کارشناسی ارشد حسابداری	۵۹	۳۲
۱۱	فعال جامعه مدنی (متخصص شفافیت)	زن	دکتری علوم سیاسی	۴۶	۲۱
۱۲	کارشناس باسابقه حراست	مرد	کارشناسی ارشد مدیریت بحران	۵۴	۲۹
۱۳	استاد مدیریت (گرایش منابع انسانی)	زن	دکتری مدیریت منابع انسانی	۵۰	۲۲

در بخش کمی پژوهش، اطلاعات جمعیت‌شناختی ۳۰۰ نفر از کارکنان وزارت کشور مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که ۲۱۰ نفر (۷۰٪) از پاسخ‌دهندگان مرد و ۹۰ نفر (۳۰٪) زن بودند که این توزیع، بازتاب‌دهنده ساختار جنسیتی رایج در سازمان‌های دولتی است. از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۱۲۰ نفر (۴۰٪) و پس از آن گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال با ۱۰۵ نفر (۳۵٪) بود، در حالی که ۴۵ نفر (۱۵٪) زیر ۳۰ سال و ۳۰ نفر (۱۰٪) بالای ۵۰ سال داشتند. از منظر سطح تحصیلات، ۱۵۰ نفر (۵۰٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۱۲۰ نفر (۴۰٪) دارای مدرک کارشناسی و ۳۰ نفر (۱۰٪) دارای مدرک دکتری بودند که نشان‌دهنده سطح بالای تحصیلات

نمونه مورد مطالعه است. همچنین، بررسی سابقه خدمت نشان داد که ۱۳۵ نفر (۴۵٪) دارای سابقه کاری بین ۵ تا ۱۵ سال، ۱۰۵ نفر (۳۵٪) دارای سابقه ۱۶ تا ۲۵ سال، و هر یک از گروه‌های زیر ۵ سال و بیش از ۲۵ سال دارای ۳۰ نفر (۱۰٪) بودند که بیانگر تجربه قابل توجه اکثر پاسخ‌دهندگان است. از نظر پست سازمانی نیز، ۱۹۵ نفر (۶۵٪) در سطح کارشناس، ۷۵ نفر (۲۵٪) در سطح رئیس اداره یا گروه و ۳۰ نفر (۱۰٪) در سطح مدیرکل فعالیت داشتند که نشان می‌دهد نمونه پژوهش از سطوح مختلف سازمانی انتخاب شده و از تنوع مدیریتی و اجرایی مناسبی برخوردار بوده است.

در ادامه به منظور درک وضعیت کلی هر یک از ابعاد پنج‌گانه آنومی سازمانی از دیدگاه کارکنان، شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی برای هر متغیر محاسبه گردید. میانگین‌ها بر اساس طیف لیکرت ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) محاسبه شده‌اند. مقادیر بالاتر از ۳ (حد متوسط) نشان‌دهنده تمایل پاسخ‌دهندگان به موافقت با وجود آن بعد از ناهنجاری در سازمان است. نتایج این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر اصلی پژوهش	تعداد سوالات	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
آنومی اخلاقی	۵	۳.۳۸	۰.۹۵	-۰.۱۱	-۰.۸۹
آنومی فرهنگی و اجتماعی	۵	۳.۶۵	۱.۰۲	-۰.۳۴	-۰.۷۷
آنومی سازمانی-نهادی	۶	۳.۸۹	۱.۱۰	-۰.۵۱	-۰.۶۵
آنومی کنترلی و نظارتی	۵	۳.۷۷	۱.۰۸	-۰.۴۲	-۰.۸۱
پیامدهای منفی آنومی	۸	۳.۵۱	۱.۱۲	-۰.۲۵	-۱.۰۵

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که میانگین تمامی ابعاد پنج‌گانه بالاتر از حد متوسط (۳) است. این یافته اولیه حاکی از آن است که از دیدگاه کارکنان، تمامی ابعاد آنومی و ناهنجاری سازمانی در وزارت کشور به میزان قابل توجهی وجود دارد.

بعد آنومی سازمانی-نهادی با میانگین ۳.۸۹ و پس از آن، بعد آنومی کنترلی و نظارتی با میانگین ۳.۷۷، بالاترین نمرات را به خود اختصاص داده‌اند. این موضوع نشان می‌دهد که از نظر کارکنان، مشکلات اصلی ناهنجاری در وزارت کشور ریشه در ساختارهای ناکارآمد، سیستم‌های مدیریتی معیوب، قوانین دست‌وپاگیر و نظارت و پاسخگویی ضعیف دارد. این یافته، با نتایج تحلیل کیفی که در آن خبرگان نیز بر این ابعاد تأکید ویژه‌ای داشتند، کاملاً همسو است.

مقادیر انحراف معیار که همگی حول عدد ۱ هستند، نشان می‌دهد که پراکندگی و تنوع قابل قبولی در پاسخ‌ها وجود دارد، اما این پراکندگی آنقدر زیاد نیست که نشان‌دهنده عدم اجماع باشد.

مقادیر چولگی (Skewness) و کشیدگی (Kurtosis) برای تمامی متغیرها در بازه قابل قبول (۲+ تا ۲-) قرار دارند. این امر نشان می‌دهد که توزیع داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک بوده و پیش‌فرض لازم برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک و مدل‌سازی معادلات ساختاری در مرحله بعد، برقرار است.

پس از بررسی توصیفی داده‌ها، در این بخش به تحلیل استنباطی مدل پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به شیوه حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و به کمک نرم‌افزار SmartPLS پرداخته می‌شود. این تحلیل در دو مرحله اصلی صورت می‌گیرد: ابتدا مدل اندازه‌گیری ارزیابی می‌شود تا از پایداری و روایی پرسشنامه اطمینان حاصل گردد و سپس در مرحله بعد، مدل ساختاری برای آزمون فرضیه‌های پژوهش تحلیل خواهد شد.

هدف از ارزیابی مدل اندازه‌گیری، حصول اطمینان از این است که سوالات پرسشنامه (شاخص‌ها) به درستی متغیرهای پنهان (ابعاد) مورد نظر را می‌سنجند. برای این منظور، سه معیار اصلی بررسی می‌شود: پایایی شاخص‌ها و پایایی درونی، روایی همگرا و روایی واگرا. پایایی به دو صورت پایایی شاخص‌ها (بارهای عاملی) و پایایی درونی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) بررسی گردید. پایایی شاخص‌ها: این معیار از طریق بررسی بارهای عاملی (Outer Loadings) هر سوال بر روی بعد مربوط به خود سنجیده می‌شود. مقدار استاندارد و قابل قبول برای بارهای عامل بزرگتر از ۰.۷ است. مقادیر کمتر از ۰.۴ باید حذف شوند و مقادیر بین ۰.۴ تا ۰.۷ در صورتی قابل قبول هستند که حذف آن‌ها به پایایی ترکیبی و روایی همگرای مدل لطمه نزند.

جدول ۳. بارهای عاملی شاخص‌های پژوهش

سازه (بعد)	شاخص	بار عاملی	سازه (بعد)	شاخص	بار عاملی
آنومی اخلاقی	Q۱	۰.۷۷۸	آنومی فرهنگی	Q۱۷	۰.۸۵۹
	Q۲	۰.۷۹۳		Q۱۸	۰.۸۲۰
	Q۳	۰.۷۷۴		Q۱۹	۰.۸۴۱
	Q۴	۰.۷۷۱		Q۲۰	۰.۸۱۲
	Q۵	۰.۷۳۷		Q۲۱	۰.۷۷۳
آنومی سازمانی-نهادی	Q۶	۰.۸۶۹	آنومی سازمانی-نهادی	Q۲۲	۰.۸۳۸
	Q۷	۰.۷۸۵		Q۲۳	۰.۷۷۹
	Q۸	۰.۷۹۵		Q۲۴	۰.۸۴۱
	Q۹	۰.۷۹۶		Q۲۵	۰.۸۳۷
	Q۱۰	۰.۸۰۱		Q۲۶	۰.۸۰۸
آنومی سازمانی-نهادی	Q۱۱	۰.۷۶۲	آنومی سازمانی-نهادی	Q۲۷	۰.۸۳۳
	Q۱۲	۰.۷۵۷		Q۲۸	۰.۷۹۷
	Q۱۳	۰.۷۹۶		Q۲۹	۰.۸۵۸
	Q۱۴	۰.۷۵۳			
	Q۱۵	۰.۸۳۰			
	Q۱۶	۰.۸۳۱			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، تقریباً تمامی بارهای عاملی بالاتر از حد مطلوب ۰.۷ هستند که نشان‌دهنده پایایی بالای شاخص‌ها است.

پایایی درونی: این معیار از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ سنجیده می‌شود. مقدار قابل قبول برای هر دو شاخص بزرگتر از ۰.۷ است.

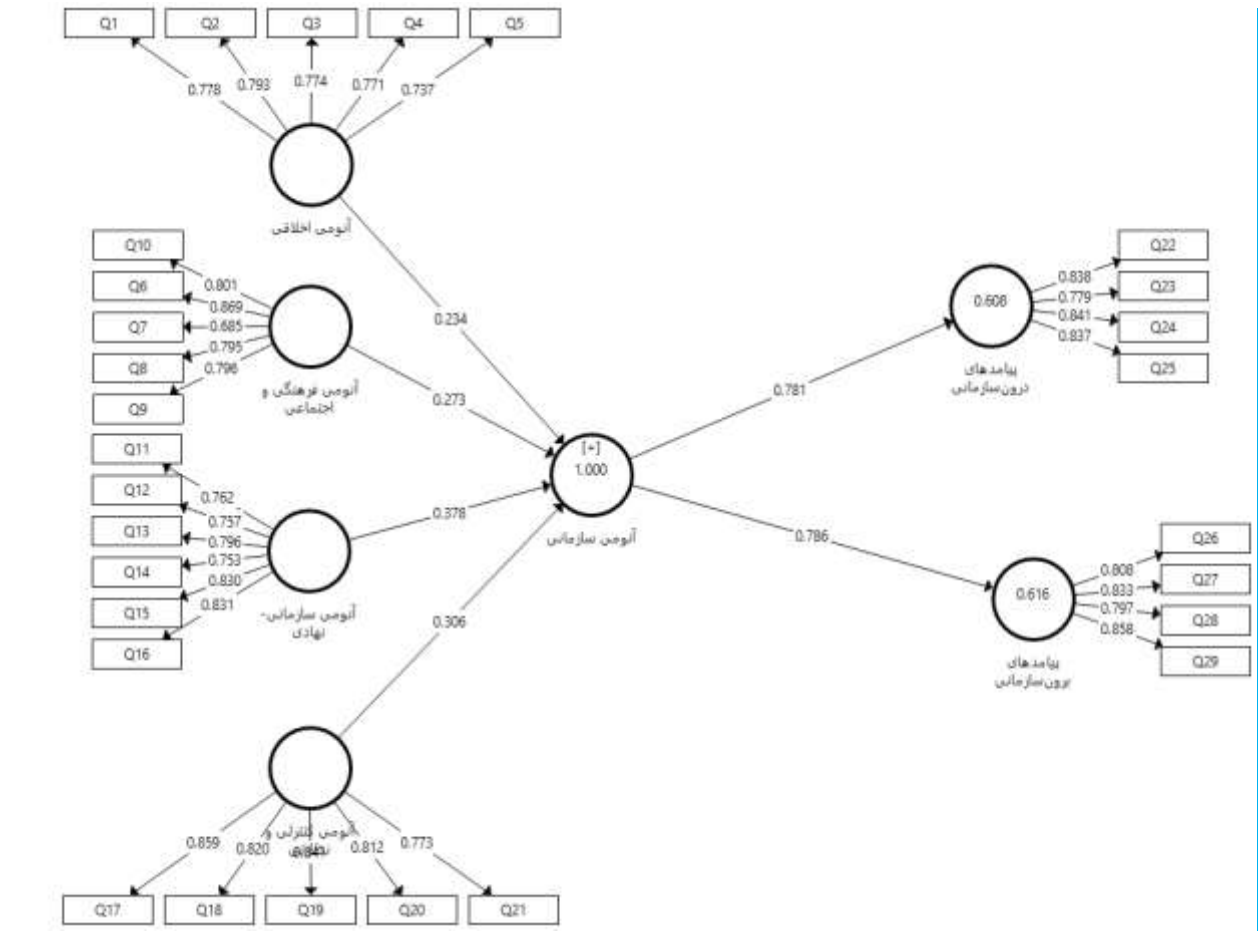
جدول ۴. نتایج پایایی درونی و روایی همگرا

سازه (بعد)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
آنومی اخلاقی	۰.۸۲۹	۰.۸۸۰	۰.۵۹۴
آنومی فرهنگی و اجتماعی	۰.۸۴۹	۰.۸۹۳	۰.۶۲۷
آنومی سازمانی-نهادی	۰.۸۷۸	۰.۹۰۸	۰.۶۲۲
آنومی کنترلی و نظارتی	۰.۸۷۹	۰.۹۱۲	۰.۶۷۵
پیامدهای درون سازمانی	۰.۸۴۲	۰.۸۹۴	۰.۶۷۹
پیامدهای برون سازمانی	۰.۸۴۳	۰.۸۹۵	۰.۶۸۰

¹ Composite Reliability

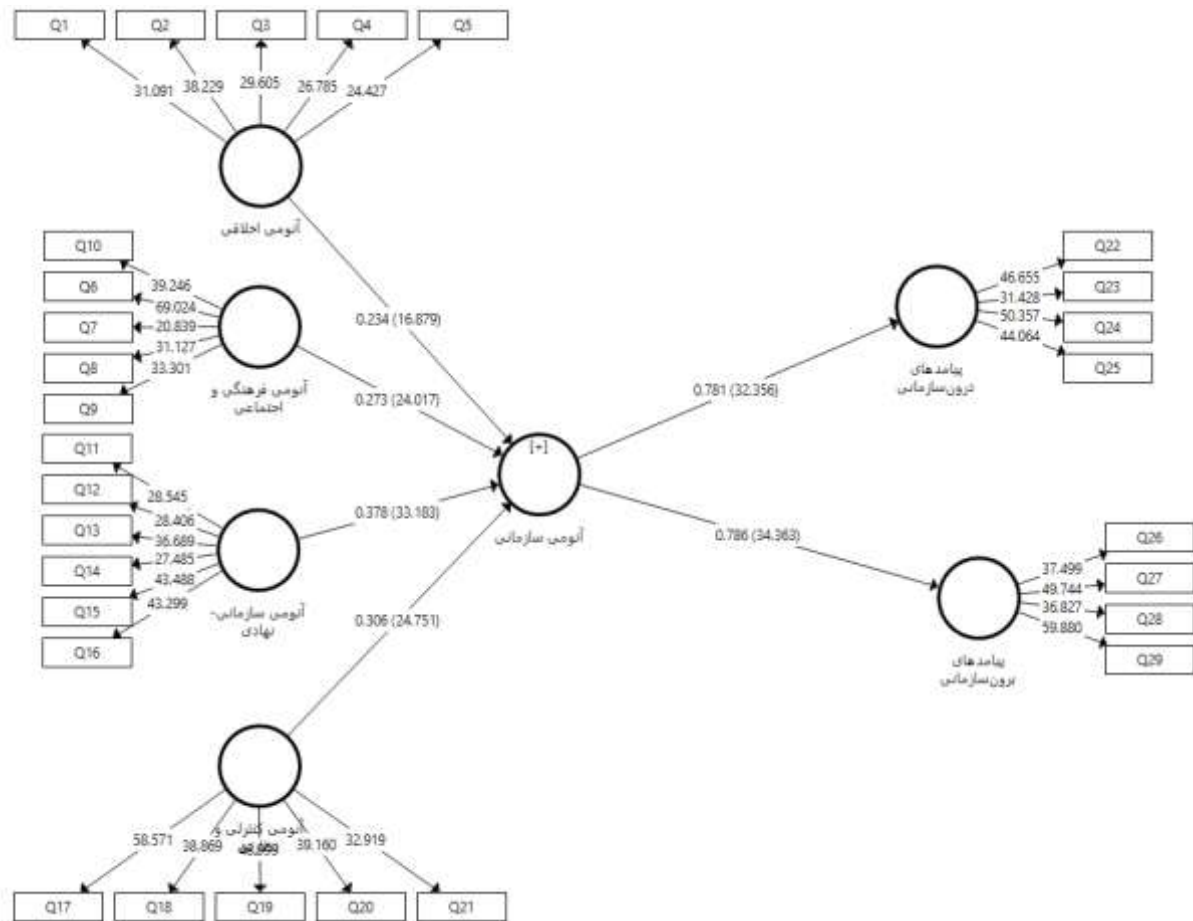
نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش بالاتر از حد مطلوب ۰.۷ است. این امر پایایی درونی بالای پرسشنامه را تأیید می‌کند.

برای درک بهتر یافته‌ها، مدل ساختاری پژوهش در دو حالت "تخمین ضرایب استاندارد" و "معناداری ضرایب" در شکل‌های زیر نمایش داده شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد (R^2 و β)

شکل فوق، مدل ساختاری نهایی پژوهش را نمایش می‌دهد. اعداد روی مسیرها (فلش‌ها) بین سازه‌های اصلی، ضرایب مسیر استاندارد شده (β) هستند که قدرت و جهت تأثیرگذاری را نشان می‌دهند. اعداد داخل بیضی‌های متغیرهای وابسته (پیامدهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) به ترتیب مقادیر ۰.۶۰۸ و ۰.۶۱۶ بوده و مقادیر ضریب تعیین (R^2) را نشان می‌دهند. اعداد روی مسیرهای بین شاخص‌ها (مربع‌های زرد) و سازه‌هایشان (بیضی‌های آبی)، بارهای عاملی (Outer Loadings) هستند.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری (آماره t)

شکل فوق، معناداری کلیه روابط موجود در مدل را بر اساس آماره تی (T Statistics) نشان می‌دهد. بر اساس قاعده کلی، برای معناداری یک رابطه در سطح اطمینان ۹۵٪، مقدار آماره تی باید بزرگتر از ۱.۹۶ باشد. همانطور که در نمودار مشاهده می‌شود، تمامی مقادیر آماره تی برای کلیه مسیرها (چه در سطح اندازه‌گیری و چه در سطح ساختاری) بسیار بزرگتر از ۱.۹۶ هستند. این امر به صورت بصری تأیید می‌کند که تمامی روابط مفروض در مدل پژوهش، از نظر آماری کاملاً معنادار و قابل اتکا می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل آنومی سازمانی در وزارت کشور و تبیین روابط میان ابعاد مختلف آنومی و پیامدهای سازمانی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که آنومی سازمانی در وزارت کشور پدیده‌ای چندبعدی است که در قالب ابعاد اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی، سازمانی - نهادی و کنترلی و نظارتی بروز پیدا می‌کند و این ابعاد به صورت معناداری پیامدهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که تمامی مسیرهای مدل از معناداری آماری برخوردار بودند و بعد آنومی سازمانی - نهادی بیشترین قدرت تبیین را در میان ابعاد مختلف داشت. این یافته نشان می‌دهد که ضعف در ساختارهای رسمی، ناکارآمدی قوانین، بروکراسی پیچیده، ابهام در فرایندهای اداری و ضعف پاسخگویی، مهم‌ترین بسترهای شکل‌گیری آنومی در سازمان‌های دولتی محسوب می‌شوند. این نتیجه با دیدگاه‌های کلاسیک دورکیم و مرتون همسو است که آنومی را پیامد فروپاشی یا ضعف نظام هنجاری در شرایط تغییر و بی‌ثباتی اجتماعی می‌دانستند (Gerber, 2022; Meshcheryakova & Vasilenko, 2023). همچنین نتایج این

پژوهش با مطالعاتی که نشان داده‌اند ضعف در انسجام نهادی و ساختارهای نظارتی می‌تواند منجر به گسترش بی‌هنجاری و رفتارهای انحرافی شود، همخوانی دارد (Castronovo, 2022; Riyadi, 2024).

یکی از یافته‌های مهم پژوهش حاضر، نقش برجسته آنومی اخلاقی در ایجاد پیامدهای منفی سازمانی بود. نتایج نشان داد زمانی که کارکنان احساس کنند هنجارهای اخلاقی در سازمان تضعیف شده و منافع فردی بر ارزش‌های جمعی غلبه یافته است، سطح تعهد، اعتماد و مسئولیت‌پذیری کاهش می‌یابد و رفتارهای انحرافی افزایش پیدا می‌کند. این یافته با پژوهش ابوجبل که نشان داد آنومی سازمانی رابطه میان رهبری سمی و رفتارهای ضدبهره‌ور کارکنان را میانجی‌گری می‌کند، همسو است (Abugabel, 2023). در واقع، رهبری ناکارآمد و غیرشفاف می‌تواند هنجارهای اخلاقی را تضعیف کرده و زمینه را برای رفتارهای مخرب فراهم سازد. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعه لیو و همکاران نیز همخوانی دارد که نشان داد رفتارهای مدیریتی مبتنی بر عدول از قوانین، حتی اگر با اهداف ظاهراً مثبت همراه باشند، در بلندمدت به عادی‌سازی رفتارهای انحرافی و کاهش حساسیت اخلاقی کارکنان منجر می‌شوند (Liu et al., 2025). از سوی دیگر، نتایج مطالعه لیسگه و همکاران نشان داد که رفتارهای غیرصادقانه و تقلب‌آمیز در محیط‌های فاقد انسجام هنجاری، از ثبات بیشتری برخوردار می‌شوند و به بخشی از فرهنگ غیررسمی سازمان تبدیل می‌گردند (Leisge et al., 2024). بنابراین، آنومی اخلاقی را می‌توان یکی از اصلی‌ترین تهدیدهای سلامت اداری و سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی دانست.

یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد که آنومی فرهنگی و اجتماعی نقش مهمی در شکل‌گیری احساس بیگانگی، کاهش اعتماد سازمانی و فرسایش سرمایه اجتماعی دارد. کارکنانی که سازمان را فاقد عدالت، حمایت و انسجام اجتماعی ادراک می‌کنند، بیش از دیگران احساس انزوا، ناامیدی و بی‌اعتمادی را تجربه می‌کنند. این یافته با پژوهش کانتو و همکاران همسو است که نشان دادند گسست اجتماعی و ضعف پیوندهای جمعی، یکی از مهم‌ترین عوامل کاهش رفاه روانی و افزایش احساس آنومی است (Canto et al., 2024). همچنین نتایج پژوهش حاضر با چارچوب نظری کالینز درباره ناامنی روان‌شناختی سیستماتیک مطابقت دارد؛ به گونه‌ای که بی‌ثباتی ساختاری و نااطمینانی اجتماعی می‌تواند احساس ناامنی و بی‌هنجاری را در میان کارکنان تشدید کند (Collins, 2025). در همین راستا، ویلیامز و همکاران نیز نشان دادند که تغییرات اجتماعی سریع و تضعیف پیوندهای اجتماعی، پیامدهای منفی روانی و اجتماعی قابل توجهی به همراه دارد (Williams et al., 2023). از منظر جامعه‌شناختی، این یافته‌ها تأیید می‌کنند که آنومی تنها ناشی از ضعف قوانین رسمی نیست، بلکه نتیجه کاهش همبستگی اجتماعی و تضعیف هویت جمعی نیز محسوب می‌شود (Munawar & Raza, 2023).

در بخش دیگری از نتایج، آنومی کنترلی و نظارتی به عنوان یکی از ابعاد اثرگذار مدل شناسایی شد. نتایج نشان داد که ضعف شفافیت، ناکارآمدی سیستم‌های نظارتی، نبود پاسخگویی و ابهام در فرایندهای ارزیابی عملکرد، زمینه بروز ناهنجاری‌های سازمانی را تقویت می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش زمانیان‌فر و عبدلی همخوانی دارد که نشان دادند فشارهای اجتماعی و ضعف سازوکارهای نظارتی می‌توانند موجب گسترش عملکردهای پنهان و غیرشفاف در نظام‌های مالی و اداری شوند (Zamanianfar & Abdoli, 2024). همچنین، نتایج مطالعه چوی و والنت نشان داد که کاهش انسجام اجتماعی و ضعف نظارت عمومی، احتمال تخلفات سازمانی و سوءرفتار نهادی را افزایش می‌دهد (Choi & Valente, 2023). از منظر مدیریت سازمانی، این یافته‌ها اهمیت استقرار نظام‌های شفاف ارزیابی، پاسخگویی و کنترل داخلی را برجسته می‌سازند. در شرایطی که کارکنان احساس کنند تخلفات بدون پیامد باقی می‌ماند و استانداردهای اخلاقی به صورت یکسان اجرا نمی‌شود، اعتماد به نظام مدیریتی کاهش یافته و هنجارشکنی به رفتاری عادی تبدیل می‌شود.

از دیگر یافته‌های قابل توجه پژوهش حاضر، تأثیر گسترده آنومی سازمانی بر پیامدهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی بود. نتایج نشان داد که افزایش سطح آنومی با کاهش انگیزش، افت بهره‌وری، افزایش تعارضات، کاهش اعتماد عمومی و تضعیف مشروعیت سازمان همراه است. این نتیجه با یافته‌های سولفی و جاسم همخوانی دارد که نشان دادند آنومی سازمانی با سکوت سازمانی، پنهان‌کاری دانش و بیگانگی شغلی رابطه مستقیم دارد (Sulphrey & Jasim, 2025). همچنین، مطالعه شیا و عباس نشان داد که آنومی سازمانی می‌تواند رابطه میان سوگیری‌های شناختی رهبران و بی‌انگیزگی شغلی کارکنان را تشدید کند (Shyaa & Abbas, 2023). در واقع، هنگامی که کارکنان سازمان را فاقد عدالت و انسجام هنجاری ادراک کنند، تمایل آن‌ها به مشارکت فعال، خلاقیت و همکاری کاهش می‌یابد. این مسئله در سازمان‌های دولتی می‌تواند پیامدهای جدی‌تری ایجاد کند؛ زیرا کاهش اعتماد عمومی و افت کیفیت خدمات، مستقیماً بر مشروعیت نهادهای حاکمیتی اثر می‌گذارد. علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر با مطالعات مربوط به فساد سیاسی و سوءاستفاده از قدرت نیز همسو است که نشان داده‌اند شرایط آنومیک، زمینه‌ساز رفتارهای فرصت‌طلبانه و فساد اداری می‌شود (Riyadi, 2024).

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین نشان داد که آنومی سازمانی پدیده‌ای صرفاً ساختاری یا اداری نیست، بلکه ابعاد روان‌شناختی و اجتماعی نیز دارد. نتایج نشان داد کارکنانی که سطح بالاتری از احساس بیگانگی، ناامیدی و عدم تعلق سازمانی را تجربه می‌کنند، بیش از دیگران مستعد رفتارهای انحرافی و کاهش مشارکت سازمانی هستند. این یافته با پژوهش آیکارا و گوک همخوانی دارد که نشان دادند مداخلات مبتنی بر معنویت می‌تواند احساس بیگانگی و انزوا را کاهش دهد (Aykara & Gök, 2025). همچنین پژوهش‌های مرتبط با نگرش‌های افراطی و بحران هویت اجتماعی نشان داده‌اند که احساس گسست هنجاری می‌تواند زمینه‌ساز پذیرش رفتارها و نگرش‌های رادیکال شود (Greipl, 2023; Munajat, 2023). از سوی دیگر، نتایج پژوهش حاضر با مطالعات مرتبط با آموزش ضدفساد نیز همسو است که نشان داده‌اند تقویت آگاهی اخلاقی و آموزش ارزش‌های سازمانی می‌تواند سطح ادراک آنومی را کاهش دهد (Akhayeva & Turgunbayeva, 2023). بنابراین، مدیریت آنومی سازمانی صرفاً از طریق اصلاح ساختارها امکان‌پذیر نیست و نیازمند توجه همزمان به ابعاد فرهنگی، روان‌شناختی و آموزشی نیز می‌باشد.

نتایج این پژوهش همچنین اهمیت نقش عدالت سازمانی و امنیت شغلی را در کاهش آنومی برجسته ساخت. یافته‌ها نشان دادند کارکنانی که احساس عدالت، شفافیت و امنیت بیشتری دارند، سطح پایین‌تری از آنومی را تجربه می‌کنند. این نتیجه با پژوهش جهانشاهی و همکاران همسو است که نشان دادند عدالت سازمانی می‌تواند آثار منفی شرایط کاری ناپایدار را کاهش داده و از شکل‌گیری آنومی در محیط کار جلوگیری کند (Jahanshahi et al., 2022). افزون بر این، نتایج مطالعه بارمن و همکاران نیز نشان داد که نااطمینانی نسبت به آینده شغلی و فشارهای اقتصادی می‌تواند احساس بی‌هنجاری و ناامیدی اجتماعی را تشدید کند (Barman et al., 2023). در سازمان‌های دولتی که کارکنان با فشارهای متعدد اداری، سیاسی و اجتماعی مواجه هستند، تقویت عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی می‌تواند نقش مهمی در کاهش ناهنجاری‌های سازمانی ایفا کند. در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که آنومی سازمانی حاصل تعامل پیچیده عوامل ساختاری، فرهنگی، اخلاقی و روان‌شناختی است و مدیریت آن نیازمند رویکردی جامع، چندبعدی و مبتنی بر اصلاح ساختارها، تقویت فرهنگ سازمانی و توسعه شفافیت و پاسخگویی است.

این پژوهش نیز همانند سایر پژوهش‌های علوم انسانی با محدودیت‌هایی همراه بود. نخست، داده‌های پژوهش بر اساس پرسشنامه خودگزارشی جمع‌آوری شد و احتمال سوگیری پاسخ‌دهندگان در ارائه دیدگاه‌های واقعی وجود داشت. دوم، پژوهش حاضر صرفاً در وزارت کشور انجام

شد و تعمیم نتایج به سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی باید با احتیاط صورت گیرد. سوم، ماهیت مقطعی پژوهش امکان بررسی تغییرات آنومی سازمانی در طول زمان را محدود ساخت. همچنین، برخی متغیرهای زمینه‌ای نظیر شرایط سیاسی، فشارهای اقتصادی و تفاوت‌های فرهنگی سازمانی که می‌توانند بر ادراک آنومی اثرگذار باشند، در این مطالعه کنترل نشدند.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده به بررسی تطبیقی آنومی سازمانی در سازمان‌های مختلف دولتی و خصوصی بپردازند تا تفاوت‌های ساختاری و فرهنگی بهتر شناسایی شود. همچنین، استفاده از روش‌های طولی می‌تواند درک دقیق‌تری از روند شکل‌گیری و تحول آنومی سازمانی فراهم کند. پیشنهاد دیگر، بررسی نقش متغیرهایی مانند سبک رهبری، هوش اخلاقی، سرمایه روان‌شناختی و فرهنگ دیجیتال در تبیین آنومی سازمانی است. علاوه بر این، انجام پژوهش‌های مداخله‌ای با هدف طراحی و ارزیابی برنامه‌های آموزشی، اخلاقی و فرهنگی برای کاهش آنومی می‌تواند به توسعه دانش کاربردی در این حوزه کمک کند.

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود نظام‌های شفافیت، پاسخگویی و ارزیابی عملکرد در وزارت کشور تقویت شوند و سازوکارهای نظارتی کارآمدتری طراحی گردد. همچنین، بازنگری در فرایندهای اداری پیچیده و کاهش بروکراسی می‌تواند از شکل‌گیری احساس بی‌عدالتی و بی‌هنجاری جلوگیری کند. برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری و فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند به تقویت هنجارهای مثبت و کاهش رفتارهای انحرافی کمک کند. علاوه بر این، توسعه نظام شایسته‌سالاری، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تقویت ارتباطات سازمانی می‌تواند سطح اعتماد و انسجام اجتماعی در سازمان را افزایش داده و زمینه کاهش آنومی سازمانی را فراهم سازد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

Organizational anomie has emerged as one of the most critical challenges facing contemporary organizations, particularly public institutions operating under conditions of rapid social, economic, and administrative transformation. The concept of anomie, originally developed within classical sociology by Durkheim and later expanded by Merton, refers to a condition in which social norms, ethical standards, and regulatory mechanisms lose their effectiveness in guiding behavior, thereby creating uncertainty, alienation, and deviant conduct among individuals and groups (Gerber, 2022; Meshcheryakova & Vasilenko, 2023). In organizational settings, anomie manifests through weakened ethical values, declining institutional trust, reduced accountability, and the normalization of dysfunctional behaviors. Contemporary organizations increasingly face pressures associated with bureaucratic complexity, institutional instability, political conflicts, social fragmentation, and weakened moral frameworks, all of which contribute to the formation of anomie organizational

environments (Canto et al., 2024; Collins, 2025). Public organizations are particularly vulnerable to these conditions because they operate within highly formalized structures that are expected to maintain transparency, fairness, and public trust. When such institutions fail to maintain effective normative systems, organizational corruption, unethical behavior, reduced commitment, and declining organizational legitimacy become more likely. Recent studies have emphasized that organizational anomie is strongly associated with counterproductive work behaviors, organizational silence, knowledge hiding, workplace alienation, and weakened organizational cohesion (Abugabel, 2023; Sulphrey & Jasim, 2025). Similarly, toxic leadership and managerial misconduct have been found to intensify anomic perceptions among employees, thereby increasing deviant workplace behaviors and reducing ethical responsibility (Abugabel, 2023; Liu et al., 2025). Studies have further demonstrated that organizational injustice, job insecurity, and social instability increase perceptions of normlessness and distrust among employees (Jahanshahi et al., 2022). In addition, weak institutional control systems and reduced transparency encourage dishonest behaviors and create opportunities for corruption and organizational wrongdoing (Leisge et al., 2024; Riyadi, 2024). Theoretical and empirical developments have also connected anomie with broader social and psychological conditions such as alienation, social disconnection, insecurity, radical attitudes, and declining social capital (Greipl, 2025; Hakobyan et al., 2023). Research conducted in educational, social, and political contexts has shown that weakened social integration and institutional distrust can significantly affect individual well-being and organizational functioning (Akhayeva & Turgunbayeva, 2023; Williams et al., 2023). Furthermore, studies on organizational politics and innovation have indicated that unclear rules, political maneuvering, and inconsistent managerial practices can reinforce organizational instability and normative ambiguity (Schweitzer et al., 2024). In accounting and governance research, anomie has been associated with shadow accounting practices, weak voluntary disclosure, and institutional distrust (Zamanianfar & Abdoli, 2024). Despite the growing literature on organizational anomie, limited studies have focused on developing a comprehensive multidimensional model of organizational anomie in governmental institutions, especially within developing administrative systems. The Ministry of Interior represents one of the most influential governmental organizations responsible for political, administrative, and social coordination. Therefore, understanding the dimensions and components of organizational anomie within this institution is essential for improving transparency, accountability, organizational integrity, and public trust. Accordingly, the present study aimed to identify the dimensions and components of the organizational anomie model in the Ministry of Interior and to develop a validated conceptual framework for understanding and managing organizational abnormalities.

Methods and Materials

The present study employed a mixed-methods descriptive-analytical research design combining qualitative and quantitative approaches. In the qualitative phase, the conceptual foundations of organizational anomie were explored through an extensive review of theoretical literature and previous empirical studies. Semi-structured interviews were then conducted with 13 experts, senior managers, academic specialists, and experienced administrative personnel affiliated with the Ministry of Interior. Participants were selected purposively based on professional expertise, managerial experience, and familiarity with organizational processes. Interviews continued until theoretical saturation was achieved, meaning that no substantially new concepts emerged in subsequent interviews. Qualitative data were analyzed using content analysis procedures, including open coding, axial coding, and thematic categorization. To enhance content validity and reliability,

preliminary findings were reviewed by several specialists in organizational management and administrative governance.

In the quantitative phase, the statistical population consisted of employees of the Ministry of Interior. A sample of 300 participants was selected from different organizational levels, including experts, department heads, and senior managers. Data were collected using a researcher-developed questionnaire designed according to the findings of the qualitative phase. The questionnaire assessed five major dimensions of organizational anomie, including ethical anomie, cultural-social anomie, organizational-institutional anomie, supervisory-control anomie, and negative organizational consequences. Responses were measured using a five-point Likert scale ranging from complete disagreement to complete agreement. Data analysis was performed using SPSS version 22 and SmartPLS software. Descriptive statistics included frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, and kurtosis. Inferential analyses included exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, reliability assessment through Cronbach's alpha and composite reliability, average variance extracted (AVE), and structural equation modeling using the partial least squares approach.

Findings

The demographic findings showed that 70% of participants were male and 30% were female. Most respondents were between 30 and 50 years old, representing experienced middle-aged employees within the organizational structure. In terms of educational background, 50% held master's degrees, 40% held bachelor's degrees, and 10% possessed doctoral degrees. Most participants had between 5 and 25 years of professional experience, indicating substantial familiarity with the organizational environment and administrative culture of the Ministry of Interior. Regarding organizational position, 65% of respondents were experts, 25% served as department heads, and 10% occupied senior managerial positions.

Descriptive findings indicated that all dimensions of organizational anomie had mean scores above the midpoint of the Likert scale, suggesting a relatively high perception of organizational abnormality among employees. Organizational-institutional anomie obtained the highest mean score, followed by supervisory-control anomie, indicating that structural inefficiencies, bureaucratic complexity, weak accountability, and ineffective control systems represented the strongest dimensions of anomie within the Ministry. Ethical anomie and cultural-social anomie also demonstrated substantial mean values, reflecting concerns related to declining ethical standards, weakened organizational trust, and reduced social cohesion.

The results of reliability and validity analyses confirmed the adequacy of the measurement model. All factor loadings exceeded acceptable thresholds, indicating strong indicator reliability. Cronbach's alpha and composite reliability coefficients for all constructs were greater than 0.70, confirming internal consistency reliability. Average variance extracted values exceeded 0.50 for all dimensions, supporting convergent validity. The skewness and kurtosis values remained within acceptable ranges, indicating normal distribution of the data and suitability for structural equation modeling.

Structural equation modeling results demonstrated that all hypothesized relationships among constructs were statistically significant. The t-values associated with all structural paths exceeded the critical threshold of 1.96, confirming the significance of the proposed model. Organizational-institutional anomie exerted the strongest effect on both intra-organizational and extra-organizational consequences. The coefficient of determination (R^2) for intra-organizational consequences was 0.608, while the R^2 value for extra-organizational consequences reached 0.616, indicating satisfactory explanatory power of the structural model. The findings revealed that increased

organizational anomie significantly contributed to reduced organizational trust, weakened motivation, increased deviant behavior, reduced transparency, declining productivity, and diminished public confidence in administrative systems.

Discussion and Conclusion

The findings of this study demonstrated that organizational anomie within the Ministry of Interior is a multidimensional phenomenon rooted in structural, ethical, cultural, and supervisory deficiencies. Among the identified dimensions, organizational-institutional anomie emerged as the strongest predictor of negative organizational outcomes, highlighting the critical role of bureaucratic inefficiency, administrative complexity, weak accountability, and institutional instability in generating organizational abnormalities. The results further indicated that ethical deterioration, weakened social cohesion, and ineffective supervisory systems intensify organizational distrust and contribute to the normalization of deviant workplace behaviors.

The study also showed that organizational anomie produces extensive intra-organizational and extra-organizational consequences. Internally, organizational anomie reduces employee motivation, organizational commitment, productivity, and ethical responsibility while increasing silence, alienation, and dysfunctional behaviors. Externally, it weakens public trust, reduces institutional legitimacy, and undermines the effectiveness of governmental services. These findings emphasize that organizational anomie is not merely an individual psychological condition but rather a systemic organizational problem that affects institutional performance and governance quality.

Another important implication of the study is the necessity of strengthening transparency, accountability, ethical governance, and merit-based administrative systems in governmental organizations. The results suggest that reducing organizational anomie requires comprehensive reforms targeting organizational structures, managerial practices, supervisory systems, and organizational culture simultaneously. In particular, establishing transparent evaluation systems, strengthening ethical leadership, simplifying bureaucratic procedures, improving communication channels, and enhancing employee participation in decision-making processes may significantly reduce perceptions of normlessness and distrust.

Overall, the present study successfully developed and validated a conceptual model of organizational anomie in the Ministry of Interior. The proposed model provides a useful analytical framework for identifying the roots of organizational abnormalities and designing effective interventions aimed at improving organizational integrity, transparency, accountability, and administrative effectiveness in governmental institutions.

References

- Abugabel, A. (2023). The Mediating Role of Organizational Anomie in the Relationship Between Toxic Leadership and Counterproductive Work Behaviors: An Empirical Study. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*, ٤(٢), ٢٠٧-٢٦٣. <https://doi.org/10.21608/cfdj.2023.289004>
- Akhayeva, A., & Turgunbayeva, B. (2023). Impact of Anti-Corruption Learning on Perceptions of Anomie Among Undergraduate Students. *Journal of Education and E-Learning Research*, 10(4), 735-741. <https://doi.org/10.20448/jeelr.v10i4.5189>
- Aykara, A., & Gök, F. A. (2025). A Spirituality-Based Group Work Intervention Reduces the Sense of Alienation Among Female Turkish Social Work Students: A Randomized Trial. *Research on Social Work Practice*, 35(8), 925-941. <https://doi.org/10.1177/10497315241279748>
- Barman, R. P., Nishat, A., & Hasan, M. R. (2023). Pressures of Jobseekers After Graduation: Evidences From a Public University of Bangladesh. *Journal of Social Humanity and Education*, 4(1), 49-62. <https://doi.org/10.35912/jshe.v4i1.1628>
- Canto, J. M., García-Martín, M. Á., & Vallejo-Martín, M. (2024). A Study on Anomie and Neoliberalism: The Role of Social Disconnection on Well-Being. *Escritos De Psicología / Psychological Writings*, 17(1), 10-18. <https://doi.org/10.24310/escpsi.17.1.2024.18009>

- Castronovo, R. K. (2022). Macrocriminology and Freedom by John Braithwaite. *Crime Law and Social Change*, 79(1), 101-104. <https://doi.org/10.1007/s10611-022-10043-0>
- Cea-Leiva, F., Salvo, S., & Domínguez-Lara, S. (2024). Adaptation and Validation of the Perception of Anomie Scale in Chilean University Students. *Behavioral Sciences*, 14(3), 172. <https://doi.org/10.3390/bs14030172>
- Choi, T. J., & Valente, M. (2023). The Crisis in Local Newspapers and Organizational Wrongdoing: The Role of Community Social Connectedness. *Organization Science*, 34(5), 1777-1799. <https://doi.org/10.1287/orsc.2022.1644>
- Collins, C. R. (2025). Systemic Psychological Insecurity: A Framework for Understanding Well-Being in Unstable Societies. *Review of General Psychology*, 29(3), 293-310. <https://doi.org/10.1177/10892680251357266>
- Gerber, J. L. M. (2022). Sociological Theory (Discipline). <https://doi.org/10.31219/osf.io/3ekfu>
- Greipl, S. (2025). Tracking Down the Candy Crush Terrorist: The Fragile Relation Between Gaming Motives and Radical Attitudes. *Frontiers in psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1585576>
- Hakobyan, N., Aramyan, L., & Khachatryan, A. (2023). Anomie and Professional Deformation. *Main Issues of Pedagogy and Psychology*, 2(10), 25-34. <https://doi.org/10.24234/miopap.v2i10.4>
- Jahanshahi, A. A., Mendoza, M. I. R., & Castillo, A. Y. Q. (2022). The Outcomes of Organizational Fairness Among Precarious Workers: The Critical Role of Anomie at the Work. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2022, 1-12. <https://doi.org/10.1155/2022/1288273>
- Lantian, A., & Rose, M. (2024). No Evidence That Belief in Conspiracy Theories Is Negatively Related to Attitudes Toward Transhumanism. *Scandinavian journal of psychology*, 65(4), 569-580. <https://doi.org/10.1111/sjop.13003>
- Leisge, K., Kaczmarek, C., & Schaefer, S. (2024). How Often Do You Cheat? Dispositional Influences and Intrapersonal Stability of Dishonest Behavior. *Frontiers in psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1297058>
- Liu, X., Liu, W., & Deborah, S. R. (2025). Research on the Relationship Between Managerial Pro-Social Rule Breaking and Employees' Workplace Deviant Behavior From the Broken Windows Effect Perspective. *Behavioral Sciences*, 15(3), 275. <https://doi.org/10.3390/bs15030275>
- Meshcheryakova, N. N., & Vasilenko, L. A. (2023). The New Social Developments of Durkheim and Merton Theories on Anomie in Modern Society. *Social Evolution & History*, 22(1). <https://doi.org/10.30884/seh/2023.01.05>
- Munajat, M. (2023). Breeding Terrorism: An Anomie's Anatomy of the Terrorism in Indonesia. *Ijoresh Indonesian Journal of Religion Spirituality and Humanity*, 2(2), 114-135. <https://doi.org/10.18326/ijoresh.v2i2.114-135>
- Munawar, R., & Raza, A. (2023). Discourse on the Durkheimian Tradition in Political Sociology. *JPR*, 12(4), 39-46. <https://doi.org/10.61506/02.00124>
- Riyadi, B. S. (2024). Criminal Behavior Politician During Reform in Indonesia. *International Journal of Religion*, 5(7), 582-598. <https://doi.org/10.61707/pgsf5g80>
- Schweitzer, F., Röth, T., Birkinshaw, J., & Barczak, G. (2024). Playing the Political Game of Innovation: An Integrative Framework and Future Research Directions. *Journal of Product Innovation Management*, 41(3), 531-547. <https://doi.org/10.1111/jpim.12735>
- Shyaa, H. H., & Abbas, A. A. (2023). Job Desertification as a Modified Variable in the Relationship Between the Cognitive Biases of the Leader and the Organizational Anomie. *Production Engineering Archives*, 29(4), 356-368. <https://doi.org/10.30657/pea.2023.29.41>
- Sulphey, M. M., & Jasim, K. M. (2025). Perceived Anomie, Organizational Silence, Compulsory Organization Citizenship Behavior, and Workplace Alienation as Antecedents of Knowledge Hiding. *Knowledge and Process Management*. <https://doi.org/10.1002/kpm.70001>
- Williams, C., Woodard, N., & Kuo, C. C. (2023). Exploratory Study of Neighborhood Change Effect on Mental Health in a Highly Gentrifying Neighborhood. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3393425/v1>
- Zamanianfar, L., & Abdoli, M. (2024). How Social Pressure Anomie Influences Shadow Accounting Functions: The Role of Voluntary Disclosure Development in Iran. *Asian Journal of Accounting Research*, 10(1), 76-102. <https://doi.org/10.1108/ajar-08-2023-0269>