

بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر احساس آنومی در بیمارستان تأمین اجتماعی شهر سنندج

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۵

کد مقاله: ۵۱۶۹۰

شیوا سلطانی اصل^{*۱}

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر احساس آنومی در بیمارستان تأمین اجتماعی شهر سنندج انجام شد. روش مطالعه حاضر از نوع کمی است و براساس نوع هدف کاربردی و بر اساس زمان مقطعی است و همچنین فرآیند اجرای پژوهش از نوع پیمایشی است و از طریق پرسشنامه انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه پرسنل بیمارستان تأمین اجتماعی شهر سنندج به تعداد ۳۹۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش، به منظور نمونه‌گیری از جمعیت آماری از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. ۱۹۴ نفر از کارکنان با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند که از این تعداد ۸۴ نفر از کارمندان بیمارستان حاضر به همکاری شدند و پرسشنامه در بین آنان توزیع شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. برای استنباط فرضیات پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون، آزمون آزمون شفه و آزمون T برای مقایسه میانگین‌ها در نرم افزار SPSS استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که بین نگرش به آینده کارکنان با احساس آنومی رابطه منفی وجود دارد و هرچه نگرش به آینده کمتر باشد، احساس آنومی کارکنان بیشتر می‌شود. بین نابرابری اجتماعی، ابهام در قوانین، عدم مسئولیت‌پذیری، ضعف مدیریت با احساس آنومی رابطه مثبتی وجود دارد و هرچه نابرابری اجتماعی، ابهام در قوانین، عدم مسئولیت‌پذیری بیشتر باشد، احساس آنومی کارکنان نیز بیشتر می‌شود.

واژگان کلیدی: آنومی، نابرابری اجتماعی، بی‌هنجاری، ضعف مدیریت.

از جمله مسائلی که در طول تاریخ، انسان با نوعی با آن برخورد داشته، مسئله بی‌هنجاری^۱ بوده است. بی‌هنجاری می‌تواند بر حسب مواردی چون نوآوری، طغیان، اصلاح خواهی اجتماعی و یا رفتارهای ضد اجتماعی، تنازع و عدم پذیرش هنجارها، حکومت ناگرایی و یا ناهمنوایی منبعث از بی‌حالی و یا ناشی از خلق و ابداع، اشکال بسیار گوناگونی به خود گیرد (بیرو، ۱۳۸۸: ۱۶)؛ همچنین به نحوی معیار مشترک بین اعضای جامعه متزلزل و از بین می‌رود؛ مسئله‌ای که به زعم برخی صاحب نظران، بیشتر در جوامع در حال گذر است. از سویی هم افرادی که خود دچار «احساس آنومی» هستند با رفتارها و برخوردهای خود در سرایت همین احساس به دیگران و مبتلا کردن آن‌ها به «احساس آنومی» نقش دارند (جوادی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۰). آنومی به حالتی فکری گفته می‌شود که در آن به واسطه اختلالات اجتماعی، فرد دچار نوعی حالت سردرگمی در انتخاب هنجارها و تبعیت از قواعد رفتاری می‌شود که نتیجه آن احساس فتور و پوچی است (علمی و همکاران^۲، ۲۰۰۵: ۲۳۹).

این واقعیت که انسان ذاتاً خواسته‌های سیری ناپذیری دارد و باید توسط یک نیروی تنظیم کننده خارجی کنترل شود، تناقضات موجود در تمدن را به ما نشان می‌دهد. زیرا همین نیروی خارجی در اشکال مختلف، رسانه‌ها، تعاملات انسانی، اجتماعی شدن در مدرسه و خانواده و ... که همه تحت گفتمان مسلط هستند، نه تنها محدودیتی برای خواسته‌ها ایجاد نمی‌کند، بلکه برعکس، سازوکارهایی برای تولید خواسته و میل آنها در انسان هستند. این مسئله در کشورهای در حال توسعه شکل دشوارتری به خود می‌گیرد چراکه این جوامع، در حال گذار از یک جامعه‌ای سنتی به جامعه‌ای مدرن هستند و با بحران‌های شدید اقتصادی، فرهنگی و به خصوص اجتماعی مواجه می‌باشند (ستوده، ۱۳۹۷: ۳۰-۱۲۹).

در شرایط ناهنجاری، به دلیل ضعف در قاعده هنجارها، تعارض بین آنها و حتی ظهور مناطقی بدون هنجارهای مشخص، عدم پایبندی به قوانین اخلاقی و سازمانی پدید می‌آید که در آن الگوها رفتار کارکنان را به خوبی هدایت نمی‌کنند؛ به عبارت دیگر، در این شرایط، بی‌نظمی، درگیری، بی‌ثباتی هنجارها و در برخی مناطق، ناهنجاری به وضوح قابل مشاهده است (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۴۹). به عبارت دیگر می‌توان گفت که چون سازمان بر اساس نظم و به واسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای سازمانی تعیین کننده رفتار، درکنش متقابل میان کارکنان هستند، پیروی از آنها موجب تعادل و نظم در سازمان می‌گردد (مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴: ۴۵).

آسلا ندین (۱۹۹۹)، آنومی را کمبود سرمایه اجتماعی بین مردم معرفی کرده است و احتمال وقوع آن را که از اشکال فروپاشی سرمایه اجتماعی در میان افراد جامعه است، در دوره‌های سریع تغییر اجتماعی بیشتر می‌داند، زمانی که سرمایه اجتماعی در بین مردم جامعه و سازمان ضعیف عمل می‌کند و تطبیق یافتن با شرایط جدید برای افراد مشکل می‌شود. بنابراین مردم تمایلات اجتماعی خود را از دست داده و احساس ناامنی می‌کنند. دغدغه تنزل روابط اجتماعی از جمله موضوعاتی است که در جامعه‌شناسی کلاسیک به چشم می‌خورد و شاید بتوان گفت که تولد جامعه‌شناسی معلول نگرانی مربوط به روند رو به تنزل روابط اجتماعی در نتیجه صنعتی شدن و آغاز مدرنیته است. جامعه‌شناسان کلاسیک عمدتاً متوجه تبیین و تشریح چگونگی مخدوش شدن روابط اجتماعی و خصوصیات منفعلانه فرد در قبال جامعه و ساختار اجتماعی هستند (ونزل^۳، ۲۰۰۹: ۱۳۹۲-۱۳۹۱).

رخداد شرایطی در جامعه بخصوص در بیمارستان‌ها که افراد آن به دلیل ناکارآمدی هنجارها و عرف اجتماعی، بی‌اعتمادی به نهادها و قوانین و ضوابط سازی و جاری در آن، بی‌اعتمادی در تعاملات با یکدیگر در برقراری کنش ارتباطی و تعاملی پویا و سازنده در میمانند، جامعه در معرض فروپاشی ساختارها و بی‌سازمانی نهادینه است. پس برای برقراری و ایجاد کنش‌های ارتباطی و استدلال محور در جامعه، باید زمینه‌های این نوع کنش را فراهم کرد. فراهم کردن زمینه‌ی برقراری این نوع کنش، آسیب شناسی و رفع موانع موجود بر سر راه آن در بیمارستان‌ها می‌باشد. اهمیت این امر سبب شد تا مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه عوامل اجتماعی موثر بر احساس آنومی در بیمارستان تأمین اجتماعی شهر سنندج انجام می‌گیرد.

در واقع در فضای آنومیک کنشگر اگر هم خلاقیتی از خود بروز دهد این خلاقیت صرفاً معطوف است به علائق خودش چراکه فرد آنومیک فضای اجتماعی را فضایی آزاردهنده و ناعادلانه می‌پندارد که نه تنها در این فضا نمی‌توان با دیگری همکاری کرد که باید مراقب باشد که در این فضا مورد آسیب دیگری قرار نگیرد. چنین فضایی طبعاً پیامدهای روانی شدیدی نیز می‌تواند به دنبال داشته باشد. لذا مطالعه‌ی آنومی می‌تواند در شناخت زمینه‌های بروز اختلالات روانی نیز مؤثر باشد چراکه این اختلالات در بستری اجتماعی رخ می‌دهند و غالب آنها به اصطلاح درون‌فکنی خشمی هستند که فرد نسبت به جهان عینی (با واژگان جامعه شناختی ساختار اجتماعی) دارد.

1 Anomie

2 Elmi, Sharepour and Hoseini

3 Wenzel

۲- پیشینه تحقیق

خوشبخت و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان «تبیین ابعاد انومی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مورد مطالعه: دانش آموزان دوره‌ی متوسطه استان ایلام)» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد انومی و اعتماد بین فردی، نگرش به آینده و احساس نابرابری اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد. به گونه‌ای که رابطه بین ابعاد انومی و اعتماد بین فردی و نگرش به آینده معنادار معکوس و رابطه بین ابعاد انومی و احساس نابرابری اجتماعی معنادار و مستقیم بوده است. به طور کلی باید گفت که برای شناخت و بررسی پدیده‌های اجتماعی، باید ابعاد گوناگون آن را مطالعه کرد و متغیرهای بیشتری را در رابطه با مسئله مد نظر همراه با دقت بیشتری سنجید. محققان این مطالعه از نظریات دورکیم استفاده کردند. او در نظریه‌های کلاسیک خود مفهوم انومی و بی‌هنجاری اجتماعی را در دو سطح فردی و جمعی به کار برده است. انومی در سطح فردی، نوعی احساس فردی از بی‌هنجاری و نشانگر حالتی فکری است که در آن احساسات فرد نسبت به خود وی سنجیده می‌شود؛ اما در حالت اجتماعی، انومی در شرایطی امکان وقوع دارد که بر اثر تغییر جمعیتی و تقسیم کار اجتماعی مفهوم پیدا می‌کند و فرد مجال بروز می‌یابد و در عین حال نیروی وجدان جمعی نیز تضعیف می‌گردد. به نظر دورکیم انسجام اجتماعی در یک حوزه تعاملی معین شکل و معنی پیدا می‌کند. در این تحقیق از رویکرد چهارگانه‌ی خرده‌نظام‌های پارسونز، ۴ بعد انومی مورد نظر است که عبارت‌اند از: انومی اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی.

نوابخش و نوریان‌فر در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۹۵ تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر احساس انومی (بی‌هنجاری) سیاسی مطالعه موردی: شهروندان استان ایلام» انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که میزان آزمون T معادل $2/86$ - و میزان سطح معنی داری در حدود $0/23$ است. لذا، می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط این دو معنادار است؛ بنابراین، برای اندازه‌گیری متغیر وابسته پژوهش از چهار شاخص استفاده شد که عبارت‌اند از: احساس انومی سیاسی، انومی سیاسی، ناپهنجاری، تضاد هنجاری. نتایج تحلیل عاملی، آزمون T و خطای استاندارد نیز نشان می‌دهد که: متغیرهای رشد شتابان اقتصادی، انسجام دینی، در حد متوسط به بالا، متغیرهای ناعادلانه بودن قواعد، فردگرایی و پایگاه اقتصادی - اجتماعی در حد متوسط و میانه و متغیر سکولاریزم بسیار پایین تر از حد متوسط بر احساس انومی سیاسی شهروندان تأثیرگذار بودند. در این پژوهش با مطالعه آثار دورکیم مدل تئوری برای بررسی عوامل مؤثر بر احساس انومی سیاسی تدوین شده که عبارت‌اند از: تغییرات شتابان اقتصادی، همبستگی سیاسی، یگانگی دینی، ناعادلانه بودن قواعد، فردگرایی و سکولاریزم. ارکان و اجزای انومی مطرح در این پژوهش عبارت‌اند از: وحدت و انسجام سیاسی، مذهب، فردگرایی دینی و سکولاریزاسیون، یگانگی دینی و بی‌هنجاری، سکولاریزاسیون و بی‌هنجاری، فردگرایی خودخواهانه و بی‌هنجاری و غیر عادلانه بودن اصول قواعد.

جوادی و همکاران (۱۳۹۱)، تحقیقی تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر اجتماعی در احساس انومی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد تبریز» انجام دادند. میزان احساس انومی در پژوهش حاضر $(55/61)$ بدست آمد. در این تحقیق فرضیه ارتباط همبستگی اجتماعی نظریه دورکیم، نظریه مسنر و کروهن، رابطه معکوس همبستگی اجتماعی و احساس انومی، ارتباط احساس انومی با نظارت اجتماعی با نظریات دیوید ریزمن و اینکینسون و رابرتسون و رابطه معکوس نظارت اجتماعی و احساس انومی، کاهش احساس انومی با پذیرفتن ارزش‌های جامعه پارسونز تأیید شدند. پژوهش فوق بر اساس نظریات انومی دورکیم، رفتارهای اجتماعی پنجگانه مرتون و پارسونز و نظریه انومی سی من انجام شده است.

ویسر^۱ (۲۰۱۲)، تحقیقی با عنوان «ارتباط میان فشار اقتصادی و انزوای اجتماعی: نقش شرایط اقتصاد کلان و هزینه حفاظت اجتماعی در ۳۲ کشور اروپایی، ۲۰۱۰-۲۰۰۲» با هدف درک چگونگی و تعیین حدود تأثیرات شرایط کلان اقتصادی و هزینه حفاظت اجتماعی بر فشار اقتصادی ادراک شده و انزوای اجتماعی و نیز در نظر گرفتن اینکه تا چه اندازه هزینه حفاظت اجتماعی برای فشار اقتصادی و برای انزوای اجتماعی در شرایط متغیر اقتصاد کلان، ضعیفتر یا قویتر می‌گردد و نهایتاً مطالعه اینکه تا چه اندازه گروه‌های اجتماعی آسیب‌پذیر از نظر اقتصادی بیشتر در خطر تجربه فشار اقتصادی هستند و به نوبه خود تا چه اندازه فشار اقتصادی به انزوای اجتماعی قابل تفسیر است.

فیشر و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان «ابعاد ذهنی انزوای اجتماعی: بررسی کیفی تجارب سالخوردگان در شبکه‌های حمایت اجتماعی کوچک» به این نتیجه رسیدند که داشتن شبکه حمایت اجتماعی کوچک با انزوای اجتماعی و افزایش ریسک آسیب‌پذیری روحی و جسمی رابطه دارد. همچنین در این پژوهش ضرورت به کارگیری چشم‌انداز زندگی فرد در کنار ارزیابی کمی برای فهم شبکه‌های اجتماعی کوچک به عنوان تجربه‌ای از زندگی، مورد بحث قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش بر مبنای ۲۸ مصاحبه عمیق با سالخوردگانی است که در معرض ریسک انزوای اجتماعی قرار داشتن شناخته شده‌اند.

همانطور که مطالعات پیشین مشاهده شد، تمامی این مطالعات دارای نقطه مشترک از لحاظ خصوص انومی و ابعاد آن تحلیل نابسامانی‌های اجتماعی و از هم‌پاشیدگی‌های هنجارها در گرو تحلیل نظری انومی از دیدگاه‌های مختلف در گروه‌های جامعه با مطالعه حاضر را دارد. از مهم‌ترین اختلاف مطالعه حاضر با دیگر مطالعات انجام شده می‌توان به جامعه آماری متفاوت و همچنین

1 Visser
2 Fisher et al

مولفه‌های نظری عوامل اجتماعی متفاوت با دیگر تحقیقات در نظر گرفت. این مطالعه با دیدگاه‌های نظری ارایه شده نمودی از بینش کلی و جزئی را در مورد آنومی نشان خواهد که که با عوامل اجتماعی که از دیدگاه‌های فکری ارایه شده در سطح کلان دورکهایم و مرتن احساس نابرابری، از هم پاشیدگی هنجارها، امیدواری، ضعف مدیریت، از دیدگاه‌های فکری ویلیام گود، شاو و مک گی، هارلوک و والتر رکلس نظارت خانواده، از دیدگاه ساترلند و هیرشی پیوندهای اجتماعی و از نظریه استاک پایبندی مذهبی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۳- چارچوب نظری پژوهش

آنومی از مسائلی است که جوامع مدرن با آن دست به گریبان اند. آنومی مسئله اجتماعی یا بیماری جامعه مدرن است. در ادغام مشخصه‌های مطرح برای رهبری سیاست‌مگرانه با ناهنجاری‌های سازمانی می‌توان گفت با زیر پا نهادن ارزش‌های هدایت‌گر انسانی و اخلاقی می‌تواند رهبران زمینه برای تحقیقی آشکار و نهان کارکنان فراهم می‌گردد و از این طریق با ایجاد یک احساس درونی بی‌ارزش، آشوب و بی‌هنجاری سازمانی ادراک شده در کارکنان افزایش می‌یابد. هائوس و هاول نشان داده اند که احساس بی‌عدالتی بطور جدی می‌تواند باعث احساس بی‌نظمی هنجاری و ناهنجاری شوند.

نظریه آنومی دورکهایم یکی از مهمترین نظریه‌های جامعه‌شناسی گزرفتاری و انواع صور ناهنجاری‌های اجتماعی است که آنومی را در معنای بی‌سازمانی، اختلال، اغتشاش، گسستگی، بی‌هنجاری در نظام علم در نظر گرفته است. اندیشمند فرانسوی آنومی را در کتاب خودکشی معادل واژه فرانسوی *Dereglement* قرار داده و از آن در مفهوم عدم التزام به قواعد اخلاقی استفاده کرده است. دورکهایم به عنوان یکی از پیشگامان علم جامعه‌شناسی و از سرآمدان روش اصالت واقعیت اجتماعی با استفاده از روش تجربی به مطالعه انحراف و بی‌هنجاری اجتماعی پرداخته است. در دیدگاه دورکهایم، آنومی به مفهوم فقدان اجماع درباره اهداف اجتماعی و انتظارات علم و آنچه جامعه به عنوان قواعد و الگوهای عمل برای اعضای خود متصور شده است، به کار رفته است (محسنی تبریزی، ۱۳۹۳). در این دیدگاه، زمانی شرایط آنومیک در یک جامعه ایجاد می‌شود که قواعد رفتاری از بین رفته یا در اثر تغییرات سریع اجتماعی یا بحران‌های اجتماعی مثل جنگ، قحطی و تورم به خو عمل نمی‌کند، یک چنین جامعه‌ای ناتوان از کنترل آرزوها و تقاضاهای افراد است (سیگل، ۲۰۰۱) که در سایه چنین دگرگونی‌های نهادی و فرهنگی ناشی از ظهور مدرنیسم، نظارت اجتماعی سنتی اثراتش را از دست داده و اغتشاش در هنجارها را به وجود می‌آورد (گالن و کاران، ۲۰۰۴).

در دیدگاه نظری دورکهایم، واقعیت شناخته شده‌ای مطرح می‌شود که در آن بحران‌های اقتصادی بر تمایل افراد به خودکشی اثر تشدید کننده‌ای دارند به نظر وی، بحران‌ها هستند که آنومی را به وجود می‌آورند اگرچه بحران‌های صنعتی و مالی باعث افزایش خودکشی می‌شوند و نمی‌توان این نتیجه را گرفت که این افزایش به سبب فزونی فقری است که از بحران‌ها ناشی شده است چرا که بحران‌های حاصل از رفاه نیز به افزایش خودکشی می‌انجامد (دورکهایم، ۱۳۸۷). به تعبیری در حالت بحران، نظم و ترتیب طبقاتی بر هم خورده و فقر غیرقابل تحمل در اثر تغییر شرایط زندگی، دامنه نیازها و سلسله مراتب آرزوهای افراد نیز تحت تأثیر قرار داده و سپس تجدید نظر در هنجارهای سنتی توسط افراد صورت می‌پذیرد و از هم پاشیدگی در فرآیند رضایتمندی افراد نیز تخطی یا انحراف از هنجارهای اجتماعی را باعث می‌شود.

با این توضیحات معلوم می‌شود که دورکهایم دگرگونی‌های سریع در جامعه را به عنوان علت آنومی مطرح می‌کند از نظر او هر گونه تحرک سریع در اجتماعی که به از هم پاشیدگی شبکه‌ها پیامد، احتمال وقوع آنومی را قوت می‌شد (معیدفرد، ۱۳۹۵).

چنین دورکهایم در تحلیل ساختاری خود به نقش انسجام اجتماعی در آنومی اشاره کرده و پیوستگی اجتماعی افراد یک گروه با دیگر و انسجام سیستمی میان گروه‌های اجتماعی مختلف در کل جامعه را در این زمینه مهم عنوان کرده است. او برخلاف اثبات‌گرایان قبلی به شیوه‌های فردگرا و یا زیستی متوسل نشده و عمدتاً کانون توجه خود را تغییر ساخت اجتماعی از حالت انسجام مکانیکی به انسجام ارگانیکی قرار می‌دهد و بر این عقیده است که هر چند کج رفتاری در تمام جوامع اتفاق می‌افتد ولی شکل مدرن آن خاص جوامع مدرن با انسجام ارگانیکی است که به شکل آنومی به عنوان یک بیماری مدرن ظاهر می‌شود (ممتاز، ۱۳۹۱).

رابرت مرتن دومین شخصیتی است که تحت تأثیر دورکهایم از مفهوم آنومی بهره زیادی برده است. به نظر مرتن یک جامعه یا نظام اجتماعی می‌تواند در حالت سوء یکپارچگی قرار بگیرد که در چنین شرایطی تعادل ساختاری در معرض تهدید قرار می‌گیرد و بر وسایل نهادی شده کمتر از اهداف نهادی شده تأکید می‌شود. از نظر وی، این سوء یکپارچگی که حدی از عدم تعادل ساختاری است و ناشی از عدم تأکید بر هنجارها و مقررات و یا وسایل نهادی شده به اندازه تأکید بر اهداف نهادی شده است، می‌تواند باعث سستی و ضعف روزافزون هنجارها و مقررات شود و روند سوء یکپارچگی را تشدید کند (معیدفرد، ۱۳۹۵).

رابرت مرتن با استفاده از دیدگاه فشار هدف ابتدایی خود را کشف این مسأله می‌داند که چگونه بعضی ساختارهای اجتماعی فشار مشخصی روی پاسخ‌های معین در جامعه برای درگیر شدن در اعمال نا‌نوایانه بیش از اعمال نوایانه اعمال می‌کنند که در این صورت ما باید انتظار داشته باشیم که نرخ بالایی از رفتار انحراف در این گروه‌ها پیدا کنیم، نه به خاطر اینکه انسان از گرایش‌های مختلف زیستی ترکیب شده است بلکه به خاطر اینکه انسان‌ها به صورت معمول به موقعیت‌های اجتماعی که خودشان را در آن پیدا می‌کنند، پاسخ می‌دهند. مرتن با ارایه دیدگاه اصلی خودش در قالب نظریه فشار از فرصت‌های مشروع

افتراقی یاد کرده و آن را در پارادایم اثبات گرا مورد کاوش قرار داده است. به نظر مرتن این جامعه است که فرد را به سمت رفتارهای انحراف سوق می دهد در این دیدگاه، کج رفتاری حاصل فشار ساختارهای اجتماعی خاصی است که افراد را به کج رفتار شدن مجبور می کند تضاد و نبود تعادل بین اهداف و شیوه های نهادی شده مورد قبول افراد جامعه فرصت های نابرابری را در جامعه پدید می آورد (مرتن، ۱۹۸۶).

این عدم تعادل ساختی موجب بی هدایت شدن مقررات شده و زمینه برای نیل به هدف موفقیت به هر وسیله ممکن به اجرا در می آید که حالت افراطی چنین وضعیتی به طور منطقی بی قانونی و رهایی کامل فرد از قیدوبند هنجارها و فردیت است (معیدف، ۱۳۹۵). مرتن همچنین با تأکید بر نقش نظام فرصت های نابرابر در آنومی و آشفتگی اجتماعی معتقد است «هنگامی که امکان دسترسی به شیوه های مشروع رسیدن به هدف های موفقیت آمیز برای بخش قابل توجهی از جمعیت بسیار دشوار یا به طور کلی غیرممکن باشد، آشفتگی، کجروی و انحراف در مقیاسی گسترده بروز می کند» (کوزر، ۱۳۷۸).

شاو و مک گی با اشاره به هدایت سازمانی اجتماعی، شرایط شهری را عامل ظهور کج رفتاری عنوان می کنند از این نظر، در نواحی نابسامانی که نشانه های آن میزان بالای بیکاری، میزان بالای ترک تحصیل، سطح پایین درآمد و تعداد زیاد خانواده های تک والدی می باشد، چنانچه یکی از نهادهای کنترل اجتماعی مثل خانواده از هم بپاشد و نتواند کارکردهایش را به نحو احسن انجام دهد در این شرایط رفتارهای ضد اجتماعی افزایش پیدا می کند (کاستلو و وول، ۱۹۹۹).

ادوین ساترلند تحت تأثیر نظریات شاو و مک گی عنوان می کند رفتارهای انحراف مانند سایر رفتارهای اجتماعی از طریق نشینی و پیوستگی با دیگران آموخته می شود. به نظر ساترلند کج رفتاری یادگرفتنی بوده و اثری یا محصول بهره هوشی پایین نیست، در تعامل با دیگران آموخته می شود، در درون گروه ها آموخته می شود و تأثیر رسانه ها در مرحله بعدی قرار می گیرند، تفاوت به لحاظ فراوانی، شدت، دوام، سن افراد و تأثیرپذیری افراد در ایام کودکی و جوانی در این امر مهم هستند (صدیق سروسرستانی، ۱۳۹۳). به نظر ساترلند کج رفتاری مرتبط با تفاوت ارتباطات است و علت گسترش ناهنجاری ها بر اثر اشاعه خرده فرهنگ های خلافکار است یعنی در جامعه ای که دارای خرده فرهنگ های گوناگون است برخی محیط های اجتماعی معمولاً مشوق فعالیت های غیرقانونی هستند و افراد از طریق ارتباط با دیگران که حامل هنجارهای تبهکارانه هستند، بزهکار یا تبهکار می شوند. از نظر ساترلند فعالیت های غیرقانونی تا حدودی انند فعالیت های قانونی فراگرفته می شود به عنوان وسیله ای برای ان نیازها و ارزش های عام به کار می روند (گیدنز، ۱۳۹۱).

تروایس هیرشی به عنوان پایه گذار نظریه کنترل اجتماعی، علت نوایی افراد را با هنجارهای اجتماعی، پیوندهای اجتماعی می کند. به نظر هیرشی با سست شدن پیوندهایی که افراد را به جامعه متصل می کنند، تمام افراد به طور بالقوه قانون شکنی را تجربه خواهند کرد و با این تفاوت که بیشتر این افراد کنترل می شوند زیرا می ترسند که رفتارهای غیر قانونی آن ها به روابطشان با دوستان، خانواده، همسایگان لطمه بزند. ارتباط با سایر افراد، پذیرش و مشارکت در نقش ها و فعالیت های اجتماعی که ارزش و نتایج برای آینده دارد و اعتقاد به ارزش های اخلاقی و هنجارهای فرهنگی از عوامل نوایی و یا نا نوایی افراد تلقی شود (کاستلو و وول، ۱۹۹۹). هیرشی چهار جزء اصلی پیوند شخص با جامعه را شامل داشتن تعلق خاطر یا علاقه نسبت به افراد و نهادها در جامعه، داشتن تعهد، مشغولیت و مشارکت، ایمان اعتقاد به ارزش های اخلاقی می داند (صدیق سروسرستانی، ۱۳۹۳).

رکلس، میزان توانایی و کارکرد سیستم فشاری در سطح جامعه به عنوان عامل نظارتی می تواند انسجام اجتماعی و در نهایت اعمال آنومیک را باعث شود. از نظر رکلس، کاهش کنترل های بیرونی (هنجارهای رسمی یا اجتماعی) و کنترل های درونی (هنجارهای غیررسمی و یا فردی) منتج به افزایش هنجاری می شود (محسنی تبریزی، ۱۳۹۳).

بر اساس دیدگاه آلرت کوهن (۱۹۸۳) کوهن استدلال می کند که پسران طبقه پایین اهداف طبقه متوسط را می پذیرند اما برای دستیابی به آنها از طریق وسایل قابل قبول از نظر اجتماعی امکاناتی ندارند و بنابراین بر اساس معیار طبقه متوسط مورد قضاوت قرار می گیرند گویا قصد دارند به طبقه متوسط برسند ارزش های پسران طبقه پایین آمادگی لازم برای دستیابی به اهداف طبقه متوسط را ندارند، بنابراین دائماً از وضعیتی که هنجارهای طبقه متوسط آن را مطلوب می دانند محروم می شوند (نوی، ۱۳۸۵). همچنین بر اساس نظریه کوهن (۱۹۹۳) وقتی مدیریت ناکافی سازمان به طور غیر منطقی، تأکید شدیدی بر دستیابی به هدف دارد، بدون اینکه متناظر با آن، بر رویه های مشروع دستیابی به هدف تأکید کند، آنومی ایجاد می گردد.

طبقه اجتماعی اقتصادی از یک سو به عنوان امکانات برای کنشگر عمل می کند، امکاناتی که وضعیت ساختاری او برای پیشبرد اهدافش در اختیار او می گذارند این مسئله مورد تأکید رابرت مرتون (۱۹۶۸ و ۱۹۳۸) است. بنابراین آرزومندی به اهداف توفیق آمیز و فرصت های ادراک شده برای دستیابی به این آرزومندی ها و همچنین شکاف بین این دوه عنوان سه متغیر کلیدی در این پژوهش در درون طبقه ی اجتماعی - اقتصادی طرح می شوند. به این ترتیب با مروری بر برخی نظریه ها می توان نتیجه گرفت که آنومی مفهومی جامعه شناختی است که به وضعیت و شرایط اجتماعی اطلاق می شود که در آن هنجارهای معمول با واقعیت های اجتماعی در ستیز قرار گرفته، معیارهای روشنی برای راهنمایی رفتار در زندگی اجتماعی وجود نداشته، هنجارهای اجتماعی نفوذ خود را بر رفتار افراد از دست داده، تعهدات متقابل نادیده گرفته شوند و افراد به درستی از قواعد و قوانین پیروی نکنند (معیدف، ۱۳۸۵). افراد در این شرایط دچار نگرانی، اضطراب سردرگمی، بی هدفی، بی معنایی، بی انگیزگی، انزوایی، بی قدرتی و بیگانگی شده و گسست میان افراد و جامعه آشکار می شود. این حالات احساس آنومی فردی را بازتاب می دهد. (شیانی، ۱۳۸۶).

در چارچوب نظریه مبادله اجتماعی، هومنز رفتارهای اجتماعی را به عنوان یک تبادل دو طرفه بین افراد می‌داند که ممکن است نتیجه مثبت یا پاداش و یا نتیجه منفی به دنبال داشته باشند. او در این رابطه چند قضیه را از جمله قضیه موفقیت، انگیزه، ارزش، محرومیت-سیری و قضیه پرخاش-تأیید مطرح می‌کند (توسلی، ۱۳۸۸). طبق نظر هومنز، شرط احساس مسؤولیت افراد هر جامعه‌ای نسبت به جامعه و مشارکت در فعالیت‌های جمعی به میزان پاداشی بر می‌گردد که افراد از رفتار خود دریافت کرده باشند. اگر مشارکت و یا احساس مسؤولیت یک جانبه باشد و فقط از سوی افراد جامعه باشد و جامعه خود را مقید و ملزم به برآورده کردن خواسته و نیازهای مادی و معنوی افراد آن جامعه نکند مسلماً تمایل مردم هم برای انجام رفتارهای داوطلبانه کمتر شده و کم کم به خاموشی می‌گراید. بنابراین بی‌تفاوتی اجتماعی یک جاده یک طرفه نیست که ما از افراد جامعه انتظار مسؤولیت‌پذیری و درگیری در مسایل جامعه داشته باشیم. جامعه نیز باید به نوبه خود محرک لازم برای درگیر شدن افراد در رفتارهای نوع‌دوستانه را فراهم کند.

به اعتقاد ملوین سیمن (۱۹۹۱) هرگاه فرد ارتباطش را با جامعه از دست بدهد دچار از خود بیگانگی می‌شود. او پنج نوع از بیگانگی را از هم متمایز می‌کند که عبارتند از احساس بی‌قدرتی و ناتوانی، احساس بی‌هنجاری و بی‌معیاری، احساس انزوای اجتماعی و جامعه‌گریزی و احساس تنفر از خود یا جدایی از خویشتن.

بنابراین بر اساس چارچوب نظری، فرضیات پژوهش بصورت زیر تدوین می‌گردد:

۱. به نظر می‌رسد عزت نفس بر احساس آنومی کارکنان تأثیر گذار باشد.
۲. به نظر می‌رسد نگرش به آینده بر احساس آنومی کارکنان تأثیر گذار باشد.
۳. به نظر می‌رسد احساس نابرابری بر احساس آنومی کارکنان تأثیر گذار باشد.
۴. به نظر می‌رسد ابهام در قوانین بر احساس آنومی کارکنان تأثیر گذار باشد.
۵. به نظر می‌رسد عدم مسئولیت‌پذیری بر احساس آنومی کارکنان تأثیر گذار باشد.
۶. به نظر می‌رسد ضعف مدیریت بر احساس آنومی کارکنان تأثیر گذار باشد.

۴- روش تحقیق

روش مطالعه حاضر از نوع همبستگی و از نوع کمی است و براساس نوع هدف کاربردی و بر اساس زمان مقطعی است و همچنین فرآیند اجرای پژوهش از نوع پیمایشی است و از طریق پرسشنامه خوداجرائی انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه پرسنل بیمارستان تأمین اجتماعی شهر سنجند به تعداد ۳۹۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش، به منظور نمونه‌گیری از جمعیت آماری از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. در ابتدا چند بخش از بیمارستان تأمین اجتماعی را به طور تصادفی برگزیدیم و سپس از بین هر بخش از بیمارستان چند بخش را معین و پس از آن عناصر نمونه را از هر واحد به طور تصادفی انتخاب کردیم. در نهایت بخش‌های اداری و خدماتی بیمارستان را برای اجرای پژوهش، انتخاب نمودیم. حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران تقریباً ۱۹۴ نفر بدست آمد. از این تعداد ۸۴ نفر از پرسنل بیمارستان تأمین اجتماعی سنجند که حاضر به همکاری بودند، انتخاب شدند و پرسشنامه در بین آنان توزیع گردید.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه پرسشنامه عوامل موثر بر احساس آنومی استفاده گردید. این پرسشنامه محقق ساخته و بر اساس نظریات کوپراسمیت، تارویردی زاده و همکاران، مرتن، ساترلند، قلاوندی، مرتن، پارسونز، دورکهایم، مرتن، شاو و مک گی تنظیم گردیده و ۶۶ سوال دارد. این پرسشنامه با کمک استاد راهنما اصلاح و تنظیم گردید و روایی آن بر اساس نظریات دیگر اساتید تأیید گردید. در این مطالعه جهت بدست آوردن پایایی، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از پرسنل بیمارستان تأمین اجتماعی توزیع شد و داده‌های آن با کمک نرم افزار SPSS جهت آزمون آلفای کرونباخ، تحلیل شد. نتایج پایایی پرسشنامه حاکی از آن است که ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ بدست آمد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون برای اثبات فرضیات در نرم‌افزار تحلیل آماری SPSS24 استفاده شد.

۵- یافته‌ها

فرضیه اول: به نظر می‌رسد بین نگرش به آینده کارکنان با احساس آنومی آنان رابطه وجود دارد.

بین نگرش به آینده کارکنان با احساس آنومی آنان رابطه معناداری وجود ندارد. $\rho = 0: H_0$

بین نگرش به آینده کارکنان با احساس آنومی آنان رابطه معناداری وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

نام متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معناداری
نگرش به آینده و احساس آنومی	-۰,۳۲۵	۰,۰۰۳

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و نتیجه آن این است که فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 (فرضیه پژوهش) مبنی بر وجود ارتباط بین نگرش به آینده کارکنان با احساس انومی در سطح ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود رابطه منفی و معکوسی بین نگرش به آینده کارکنان با احساس انومی وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۳۲۵- می‌باشد؛ بنابراین هرچه نگرش به آینده کمتر باشد، احساس انومی کارکنان بیشتر می‌شود.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد بین احساس نابرابری اجتماعی کارکنان با احساس انومی آنان رابطه وجود دارد.

بین نابرابری اجتماعی کارکنان با احساس انومی آنان رابطه معناداری وجود ندارد. $\rho = 0: H_0$

بین نابرابری اجتماعی کارکنان با احساس انومی آنان رابطه معناداری وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

نام متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معناداری
نابرابری اجتماعی و احساس انومی	۰,۴۴۴	۰,۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و نتیجه آن این است که فرضیه H_0 قبول شده و فرضیه H_1 (فرضیه پژوهش) مبنی بر وجود ارتباط بین نابرابری اجتماعی کارکنان با احساس انومی پذیرفته می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود رابطه مثبت و مستقیمی بین نابرابری اجتماعی کارکنان با احساس انومی وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۴۴۴ می‌باشد؛ بنابراین هرچه نابرابری اجتماعی بیشتر باشد، احساس انومی کارکنان نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه سوم: به نظر می‌رسد بین ابهام در قوانین کارکنان با احساس انومی آنان رابطه وجود دارد.

بین ابهام در قوانین کارکنان با احساس انومی آنان رابطه معناداری وجود ندارد. $\rho = 0: H_0$

بین ابهام در قوانین کارکنان با احساس انومی آنان رابطه معناداری وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

نام متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معناداری
ابهام در قوانین و احساس انومی	۰,۵۷۳	۰,۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و نتیجه آن این است که فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 (فرضیه پژوهش) مبنی بر وجود ارتباط بین ابهام در قوانین با احساس انومی در سطح ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود رابطه مثبت و مستقیمی بین ابهام در قوانین با احساس انومی وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۵۷۳ می‌باشد؛ بنابراین هرچه ابهام در قوانین بیشتر باشد، احساس انومی کارکنان نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه چهارم: به نظر می‌رسد بین عدم مسئولیت پذیری کارکنان با احساس انومی آنان رابطه وجود دارد.

بین عدم مسئولیت پذیری کارکنان با احساس انومی آنان رابطه معناداری وجود ندارد. $\rho = 0: H_0$

بین عدم مسئولیت پذیری کارکنان با احساس انومی آنان رابطه معناداری وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

نام متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معناداری
عدم مسئولیت پذیری و احساس انومی	۰,۵۰۴	۰,۰۱۷

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و نتیجه آن این است که فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 (فرضیه پژوهش) مبنی بر وجود ارتباط بین عدم مسئولیت پذیری کارکنان با احساس انومی پذیرفته در سطح ۹۵ درصد می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود رابطه مثبت و مستقیمی بین عدم مسئولیت پذیری کارکنان با احساس انومی وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۵۰۴ می‌باشد؛ بنابراین هرچه عدم مسئولیت پذیری بیشتر باشد، احساس انومی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

فرضیه پنجم: به نظر می‌رسد بین ضعف مدیریت کارکنان با احساس انومی آنان رابطه وجود دارد.

بین ضعف مدیریت کارکنان با احساس انومی آنان رابطه معناداری وجود ندارد. $\rho = 0: H_0$

بین ضعف مدیریت کارکنان با احساس انومی آنان رابطه معناداری وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

نام متغیر	همبستگی پیرسون	سطح معناداری
ضعف مدیریت و احساس انومی	۰/۶۲۹	۰,۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق چون سطح معنی‌داری کوچک تر از ۰/۰۵ است و نتیجه آن این است که فرضیه H₀ تایید شده و فرضیه H₁ (فرضیه پژوهش) مبنی بر وجود ارتباط بین ضعف مدیریت کارکنان با احساس انومی در سطح ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود رابطه مثبت و مستقیمی بین ضعف مدیریت کارکنان با احساس انومی وجود دارد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۶۲۹ می‌باشد؛ بنابراین هرچه ضعف مدیریت بیشتر باشد، احساس انومی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر احساس انومی در بیمارستان تأمین اجتماعی شهر سنج انجام گرفت. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه منفی و معکوسی بین نگرش به آینده کارکنان با احساس انومی وجود دارد و هرچه نگرش به آینده کمتر باشد، احساس انومی کارکنان بیشتر می‌شود. این نتیجه با نظریه کلووارد و اوهلین همخوان است که بیان داشت که انومی یک خرده فرهنگ کج رفتارانه یک ساختار فرصت است که از پیش‌عضایی که در آینده به عضویت این خرده فرهنگ در خواهند آمد را سامان می‌دهد. آن‌ها بر خلاف مرتون و کوهن بیان می‌کنند که ارزش‌های کج رفتارانه هم واسطه‌ای فرصت‌های مشروع و هم واسطه‌ای فرصت‌های نامشروع برای موفقیت در نگرش به آینده انتقال می‌یابند. این نتیجه فقط با تحقیق خوشبخت و همکاران (۱۳۹۶) همسو است.

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و مستقیمی بین نابرابری اجتماعی کارکنان با احساس انومی وجود دارد و هرچه نابرابری اجتماعی بیشتر باشد، احساس انومی کارکنان نیز بیشتر می‌شود. بنابراین تفاوت‌های میان افراد و جایگاه‌هایی هستند که به صورت اجتماعی تعریف شده و آن‌ها را اشغال کرده‌اند همین تفاوت‌ها افراد را به لحاظ حقوق، فرصت‌ها، پاداش‌ها و امتیازات دچار نابرابری می‌کند. که با نظریه انومی دورکهایم همسو است. از نظر دورکهایم انومی ادغام مشخصه‌های مطرح برای رهبری سیاست‌مگرانه با ناهنجاری‌های سازمانی می‌توان گفت با زیر پا نهادن ارزش‌های هدایت‌گر انسانی و اخلاقی می‌تواند رهبران زمینه برای تحقیقی آشکار و نهان کارکنان فراهم می‌گردد و از این طریق با ایجاد یک احساس درونی بی‌ارزش، آشوب و بی‌هنجاری سازمانی ادرار شده در کارکنان افزایش می‌یابد. هاوز و هاول نشان داده‌اند که احساس بی‌عدالتی بطور جدی می‌تواند باعث احساس بی‌نظمی هنجاری و ناهنجاری شوند. این نتیجه تنها با تحقیق خوشبخت و همکاران (۱۳۹۶) همسو است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و مستقیمی بین ابهام در قوانین با احساس انومی وجود دارد و هرچه ابهام در قوانین بیشتر باشد، احساس انومی کارکنان نیز بیشتر می‌شود. مطابق در نظر دورکیم یک جامعه انومیک، جامعه‌ای است که قواعد رفتار -هنجارها- شکسته شده یا در طول دوره‌های از تغییرات سریع کارآمدی خود را از دست دهند. هر جامعه تلاش دارد تا اهداف و آرزوهای مردم خود را محدود کند اگر جامعه‌ای انومیک شود نمی‌تواند برخواست‌ها و آرزوهای جامعه‌ی خود اعمال کنترل کند؛ در این جامعه مطالبات افراد پایان ندارند در این شرایط اطاعت از قوانین با دشواری صورت می‌گیرد و بروز رفتارهای جایگزین در بین افراد، مانند کج رفتاری و انحراف، اجتناب ناپذیر است. این نتیجه با نتایج تایتل (۲۰۱۶) همسو است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و مستقیمی بین عدم مسئولیت‌پذیری کارکنان با احساس انومی وجود دارد و هرچه عدم مسئولیت‌پذیری بیشتر باشد، احساس انومی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. همانطور که کوهن بیان می‌کند مشکل مشترک افراد دسته‌های کج رفتار این است که این افراد به خاطر عدم مسئولیت‌پذیری، از اعتبار و عزت پایین‌تری برخوردارند که معیارهای طبقه‌ی متوسط حول مفهوم «پسر خوب» می‌گردند. این معیارها عبارت‌اند از: بلند همتی، مسئولیت‌پذیری، عقلانیت، ادب، خویشتن‌داری و کنترل پرخاشگری. این نتیجه با نتایج ورشوساز (۱۳۹۴) و قاسم زاده ابلی و علمی (۱۳۹۴) همسو است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و مستقیمی بین ضعف مدیریت کارکنان با احساس انومی وجود دارد و هرچه ضعف مدیریت بیشتر باشد، احساس انومی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

وعده دادن‌های پوشالی و عمل نکردن به وعده است، ضعف مدیریت در تبعیض و توجهات و توزیع طرح‌ها و اعتبارات، عدم ارتباط مسئولین با مردم، عدم حضورشان در اجتماعات و همچنین مدیران با کمترین سابقه و تجربه مدیریتی از عوامل ضعف مدیریت است. بر اساس نظریه کوهن (۱۹۹۳) وقتی مدیریت ناکافی سازمان به طور غیر منطقی، تأکید شدیدی بر دستیابی به هدف دارد، بدون اینکه متناظر با آن، بر رویه‌های مشروع دستیابی به هدف تأکید کند، انومی ایجاد می‌گردد. این نتیجه با نتایج جوادی و همکاران (۱۳۹۱) و پیراسته مطلق (۱۳۹۱) همسو است.

۱. بیرو، آن. (۱۳۸۸). فرهنگ علوم اجتماعی. ترجمه: باقر ساروخانی، چاپ پنجم، تهران: نشر فکوهی.
۲. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۸). مشارکت اجتماعی در شرایط جامعه آنومیک، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۳. جوادی، حسن، علمی، محمود و صباغ، صمد. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر اجتماعی در احساس انومی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد تبریز. مطالعات جامعه‌شناسی، سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۲۹-۴۵.
۴. خوشبخت، عشرت؛ وحید، فریدون و اسماعیلی، رضا. (۱۳۹۶). تبیین ابعاد انومی و عوامل اجتماعی موثر بر آن (مورد مطالعه: دانش آموزان دوره‌ی متوسطه استان ایلام)، نشریه بررسی مسائل اجتماعی ایران، دوره هشتم، شماره اول، صص ۱۸۱-۱۶۳.
۵. دورکهایم، امیل. (۱۳۸۷). خودکشی، مترجم نادر سالارزاده، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
۶. دورکهایم، امیل. (۱۳۸۷). "درباره تقسیم کار اجتماعی"، ترجمه باقر پرهام، تهران، نشر مرکز.
۷. ستوده، هدایت‌الله. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی اجتماعی (جامعه‌شناسی انحرافات)، چاپ بیست و هفتم، تهران: نشر آوای نور.
۸. شیانی، ملیحه و محمدی، محمد علی. (۱۳۸۶). تحلیلی بر احساس انومی فردی در میان جوانان با تأکید بر جنسیت، فصلنامه تحقیقات علوم اجتماعی ایران، ۳، ۲۳-۶۰.
۹. صدیق سروسستانی. (۱۳۹۳). رحمت‌الله، آسیب‌شناسی جنایی، تهران: انتشارات آن، چاپ اول.
۱۰. عباس زاده، محمد، علیزاده، محمدباقر، اسلامی، سیده رضا. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و انومی اجتماعی"، مطالعات و تحقیقات اجتماعی، دوره سوم، شماره اول.
۱۱. قاسم زاده ابلی، زیبا و علمی، محمود. (۱۳۹۴). بررسی میزان انومی اجتماعی در بین حاشیه‌نشینان شهر اردبیل و عوامل اجتماعی مرتبط با آن، مجله مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال دوازدهم، شماره چهارم، صص ۹۷-۸۲.
۱۲. کوزر، جانسون، روزنبرگ، هری (۱۳۷۸). "نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی"، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران، انتشارات نی.
۱۳. گیدنز، آنتونی. (۱۳۹۱). مبانی جامعه‌شناسی، تره منوچهر صبوری، چاپ پنجم، نشر نی، تهران.
۱۴. محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۹۳). وندالیسم: مبانی روانشناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی و روانشناسی رفتار وندالیستی، در مباحث آسیب‌شناسی و کزرفتاری اجتماعی، تهران، انتشارات آن.
۱۵. مظلومی، نادر، سفیدچیان، سلمان. (۱۳۹۴). "بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل‌گیری انومی سازمانی با رویکرد کیفی"، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره دوم.
۱۶. معیدفر، سعید. (۱۳۹۵). جامعه‌شناسی مسایل اجتماعی ایران، نشر نور علم، تهران.
۱۷. ممتاز، فریده. (۱۳۹۱). انحرافات اجتماعی، نظریه‌ها و دیدگاه‌ها، تهران: انتشارات شرکت سهامی.
۱۸. نوابخش، مهرداد و نوریان فر، عزالدین. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر احساس انومی (بی‌هنجاری) سیاسی مطالعه موردی: شهروندان استان ایلام، فصلنامه علمی پژوهشی علوم اجتماعی، دوره ۱۰، شماره ۳۵، صص ۳۲-۱.
19. Costello, B.J & Vowell, L.R. (1999), Testing Control Theory and differential association, *Criminology*, 37(4).
20. Cullen, B.J & Others. (2004), Cross-national differences in managers willingness to justify ethically suspect behaviors: A test of institutional Anomie Theory, *Academy of Management Journal*, 47(3).
21. Merton, R.K. (1968), *Social Theory and Social Structure*, New York: Free press.
22. Merton, Robert K. (1938). Social structure and anomie. *American sociological review*, 3:672-682.
23. Siegel, L.J. (2001), *Criminology, theories, patterns and typology*, seven e dition.
24. Tittle, Charles R. (2016). Sanction and social deviance. *Social forces*, 61: 653-682.
25. Wenzel, V., & Weichold, K., & Rainer. K. (2009). The life skills program IPSY: Positive influence on school bonding and prevention of substance misuse. *Journal of Adolescence*, (32), 1391-1401.

ISSN: 2645-4475

فصلنامه مطالعات کارپردی در
علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی

سال پنجم، شماره ۲ (پیاپی: ۲۰)، تابستان ۱۴۰۱، جلد دو