

طراحی الگوی نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در تقلیل آنومی سازمانی در آموزش عالی ایران

سیمین محمدی^۱، محمد فیضی زنگیر^۲، محمد روحی عیسی لو^۳، محمد حسن زاده محمودآباد^۴، حبیب ابراهیم پور^۵

چکیده

هرگونه اختلال در نظام هنجاری سازمان ها، نوعی آشفتگی و بی نظمی به بار می آورد که از آن به عنوان آنومی سازمانی تعبیر می گردد که اثرات زیان باری بر سازمان تحمیل می نماید. سازمانهای آموزشی و دانشگاه ها هم ممکن است مانند هر سازمان دیگری دچار بی نظمی شوند. بنابراین به مدیریتی نیاز دارند که بتواند به کمک آن از منابع حیاتی و استراتژیک خود که همان منابع انسانی سازمان است به بهترین نحو ممکن استفاده کند تا به اهداف خود دست یابد و بیشترین اثربخشی سازمانی را کسب نماید. هدف مقاله طراحی الگوی نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در تقلیل آنومی سازمانی در آموزش عالی است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر نوع داده ها، کیفی و از نظر شیوه پژوهش، داده بنیاد است. مشارکت کنندگان در این پژوهش براساس قاعده و اصل اشباع نظری شامل ۱۵ نفر از اساتید دانشگاهی در حوزه منابع انسانی و مدیران حوزه آموزش و پژوهش دانشگاههای دولتی مورد مطالعه بودند که با روش نمونه گیری هدف مند و نظری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها مصاحبه های عمیق نیمه ساختاریافته است. داده ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، تجزیه و تحلیل شدند. اعتبار داده ها با استفاده از روش تاییدپذیری توسط مشارکت کنندگان صورت گرفت. براساس یافته های پژوهش، ابعاد و مولفه ها در شش بعد شامل: شرایط علی، پدیده ی محوری، عوامل زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها، پیامدها شناسایی شدند. با تحلیل مصاحبه ها در مرحله اول، ۲۲۸ کد اولیه بدست آمد. در کدگذاری انتخابی، ۱۷ مقوله اصلی و ۴۴ مقوله فرعی استخراج، و در مدل پارادایمی جا گرفت.

کلید واژه ها: مدیریت استراتژیک منابع انسانی آنومی سازمانی، آموزش عالی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۳۱

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۰/۲۴

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول)

M_feizi@yahoo.com

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۴- دانشیار، گروه مدیریت و اقتصاد، واحد اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۵- استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

مقدمه

سازمان پدیده‌ای اجتماعی متشکل از افراد و گروه‌هایی است که برای دست‌یابی به اهدافی مشترک گرد هم آمده‌اند (اشمیدل، مولر و بروک^۱، ۲۰۱۸: ۸). امروزه بسیاری از مدیران دریافته‌اند که سرمایه انسانی مهم‌ترین و برجسته‌ترین سرمایه سازمانی است (حمیدیان پور، رجب پور، افراخته و مهرابی، ۱۳۹۸)، و مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و دستیابی به اهداف سازمانی را با تحقق اهداف فردی خود هم‌سو بدانند که این امر سازمان‌ها را ملزم به ایجاد شرایط بستر ساز برای تقویت انگیزه و اشتیاق کارکنان جهت انجام وظایف کاری در سازمان می‌کند (کورلی، بوزمان، ژانگ و تسای^۲، ۲۰۱۷: ۶۷۱). اخیراً اقدامات نوآورانه مدیریتی در استفاده از فرهنگ سازمانی به عنوان یک سیستم کنترلی، با آشکارسازی اهمیت هنجارها در درک محیط کار و پذیرش آن؛ بیانگر کاهش کارایی رویکردهای سنتی و جایگزینی نظام‌های کنترل هنجاری است. نظام کنترل هنجاری به واسطه تغییر مرکز ثقل کنترل از برون به درون سازمان، انعطاف‌پذیری در نظام کنترلی را افزایش می‌دهد و این خصیصه با شرایط و اقتضائات دهه‌های اخیر سازگاری بیشتری دارد (سفیدچیان، مظلومی و صالحی صدقیانی، ۱۳۹۶: ۱۱۰). از این رو، غیاب الگوهای هنجاری در اجتماعات انسانی از جمله سازمان، سردرگمی و پریشانی اعضای را در پی خواهد داشت که جامعه‌شناسان از آن با عنوان آنومی^۳ یاد می‌کنند (زاگیبی، لارا و گوئرابیز^۴، ۲۰۱۸: ۱۱۲۱). آنومی حالتی است که در آن قواعد اجتماعی (هنجارها) برای عاملان الزام‌آور نیستند و پیروی از آن قواعد برای آن‌ها مطلوبیت ندارد. بنابراین سازمان‌های آنومیک می‌توانند به عنوان مجموعه‌ای که در تعیین حداقل هنجارهای شغلی مشترک موفق نیستند، تعریف شوند (هادسن^۵، ۱۹۹۹: ۲۹۹). آدام تروپان و همکاران^۶، ۲۰۲۰). در شرایط آنومیک به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعارض میان آن‌ها و حتی پدید آمدن عرصه‌های فاقد هنجارهای روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و سازمانی به وضوح قابل مشاهده است (تیموری و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۳۸). آنومی سازمانی می‌تواند گذرا یا

¹Schmiedel, Müller & Brocke

² Corley, Bozeman, Zhang & Tsai

³ Organizational Anomie

⁴ Zoghbi, Lara & Guerra-Báez

⁵ Hodson

⁶ Adam-Troian et al

دائم باشد اما، زمانی که بحران آنومی دامن گیر سازمان شود؛ عدم کارکرد درست نقش ها، عدم هم سویی اهداف فردی و سازمانی، بروز مشکلات در کنش متقابل بین افراد منجر به عدم دستیابی به اهداف فردی و به تبع آن اهداف سازمانی می شود و سازمان دچار افول بهره وری می شود (ابرو آگوئر و فلوری^۱، ۲۰۱۸: ۵۴). در واقع هنجارهای سازمانی برای استحکام شرایط وضع می گردند؛ بنابراین رعایت آنها در سازمان موجب نظم، یکپارچگی، وحدت رویه و انسجام در سازمان شده و بالعکس عدم رعایت آنها موجب از هم گسستگی و هرج و مرج می شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۸۸). کارکنان در چنین سازمان هایی مستعد نقض قوانین و مقررات، موجب آسیب رساندن به همکاران، سازمان و کاهش بهره وری می گردند (مولر^۲، ۲۰۱۹). این قبیل رفتارها موجب وارد ساختن آسیب ها و اثرات مخرب بر سازمان می گردد از قبیل هزینه های روانشناختی، اثرات منفی در سلامت جسمی و روانی، افزایش تعارضات، افزایش غیبت و جابجایی، افزایش استرس (گریفین و لوپز^۳، ۲۰۰۵)، کاهش برند و شهرت سازمانی، کاهش مشتریان (صادقی و همکاران، ۱۳۹۸). اصلی ترین سرمایه سازمان ها، منابع انسانی است. و هر سازمانی در راستای تحقق اهداف و اجرای راهبردهای خود باید در زمینه منابع انسانی اقداماتی را انجام دهد. این اقدامات در نهایت بر کارایی و اثربخشی سازمان اثرگذارند (بزرگ خو، ۱۳۹۱). منابع انسانی به عنوان کلیدی ترین منابع سازمانی، زمانی به طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود. رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به کارگیری فنون و روشهایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آنها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند. از طرفی، عملکرد مطلوب واحدها و کل سازمان در گرو این است که اقدامات منابع انسانی به نحو احسن عملی و رضایت کارکنان و مشتریان حاصل شود و خلاقیت موجب بهره وری بیشتر و در نهایت موفقیت سازمان و کسب شهرت در جامعه شود. از این رو، تمامی اعضای سازمان مسئولیت دارند که در اقدامات منابع انسانی مشارکت داشته باشند (قلی پور، ۱۳۹۰: ۹-۱۱، به نقل از میری قمصری). یکی از وظایف مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان ها، بهره گیری از تمامی

1. Abreu, Aguiar & Fleury

2. Muller

3. Griffin & Lopez

ظرفیت‌های کارکنان است. میزان بهره‌مندی سازمان‌ها از این پتانسیل، منوط به همراهی منابع انسانی در تبعیت از هنجارها، چارچوبها، قوانین، ارزشهای سازمانی، احترام و استحکام ارتباط متقابل بین افراد و گروههای سازمانی بستگی دارد. این مسئله می‌تواند به حفاظت سازمان در بحرانهای مختلف جلوگیری نماید. این قبیل مسائل در سازمان‌های آموزشی با توجه به ماموریت ذاتی‌شان در آموزش، پژوهش و ارائه خدمات، اهمیتی مضاعف می‌یابند. دانشگاه‌ها و آموزش عالی با برخورداری از مجموعه منابع انسانی، توانمند و کارداران در سراسر کشور جزء بزرگترین سازمان‌های آموزشی کشور هستند. از این رو، توسعه صحیح و کارآمد مدیریت راهبردی منابع انسانی در دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی از ضرورت‌ها و اولویت‌هاست. در مدیریت استراتژیک منابع انسانی^۱، ما به دنبال تامین نیروی انسانی مورد نیاز سازمان، پرورش و بهسازی آنها، حفظ و نگهداری و بکارگیری بجا و موثر این منبع استراتژیک می‌باشیم (میرسپاسی، ۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی با یک رویکرد جامع، باعث انسجام درونی بین فعالیت‌های خود، و انسجام بیرونی بین استراتژیهای سازمانی و استراتژیهای منابع انسانی می‌شود. همچنین، از آنجا که آموزش عالی یکی از سازمان‌هایی است که نیروی انسانی را مهمترین عامل تاثیرگذار بر کیفیت خدمات خود می‌پندارند و نیز در راستای مسئولیت اجتماعی خویش، تا حد زیادی حصول اطمینان می‌کند که، سیاست‌ها و برنامه‌های منابع انسانی با راهبرد‌های رقابتی هم‌راستا بوده و در جهت تعامل و تقویت اهداف سازمان است. در این خصوص مطالعات و پژوهش‌های متنوعی انجام شده است. با این همه پژوهش‌هایی که در این حوزه تهیه و تدوین شده است، پژوهشی که بتواند اهمیت نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی را با رویکرد کاهش آنومی سازمانی بسنجد صورت نگرفته است. همچنین محدودیت الگوهای بومی ارائه شده در زمینه فوق، و عدم وجود الگوی جامع آنومی در سازمان‌های آموزشی و دانشگاه‌ها، پژوهشگر را با مسئله عدم توجه همه‌جانبه به این امر مهم مواجه ساخته است. و ضرورت موشکافی بیشتر متغیرهای ایجادکننده یا بسترساز آنومی سازمانی را تصریح می‌کند که در پژوهش فوق با به کارگیری نظریه داده‌بنیاد و شناسایی عوامل پنهان از دید پژوهشگران قبل، در راستای بسط مفهومی آنومی سازمان به منظور طراحی سازوکارهای پیش‌گیرانه یا اصلاحی با به کارگیری کارکردهای

1. Strategic Human Resource Management

مدیریت استراتژیک منابع انسانی، جهت مقابله با آسیب های بالقوه متغیر فوق گام برداشته شده است.

آنومی، نبود انسجام و انتظام در ساختار اجتماعی و ضعف عمومی در یکپارچگی میان افراد و گروه ها است. به زعم جانسون و همکاران، آنومی عدم تعادل اجتماعی است که در آن قوانین هدایت کننده، قدرتش را از دست می دهند (جانسون و همکاران، ۲۰۱۱: ۴۷۹). همچنین ستوده معتقد است که آنومی به وضعیت آشفته ای در جامعه گفته می شود که هنجارها از بین رفته یا در تضاد قرار گرفته باشند (مظلومی و سفیدچیان، ۱۳۹۴: ۳). در تبیین مفهوم آنومی مشخص است که اساس و بنیان نظریه های آنومی بر کلید واژه هنجار استوار است. کلید واژه ای که فرهنگ سازمان نیز بر آن مبتنی است. بنابراین می توان نظریه آنومی را به حوزه سازمان و مدیریت تسری داد که اولین مطالعات در حوزه آنومی سازمانی به حدود سال ۲۰۰۰ برمی گردد. اکثر پژوهش های انجام شده در زمینه آنومی سازمانی بر پایه نظریه های آنومی دورکیم (۱۹۵۱) و مرتن (۱۹۵۶) است. پژوهشگرانی که برای شناسایی آنومی سازمانی به صورت مستقیم از نظریه دورکیم استفاده کرده اند، کارتر (۲۰۰۷)، تاپو (۲۰۰۹)، مارتین و همکاران (۲۰۰۹) و هادسن (۱۹۹۹)، آنومی سازمانی را شرایطی می دانند که هنجارهای اخلاقی محیط سازمان در اثر نبود قوانین و استانداردهای کافی و موثر از بین می روند (سوییتز^۱، ۲۰۱۳: ۸۳). در مقابل، افرادی که نظریه آنومی مرتن را مبنای پژوهش خود قرار دادند، مارتین و همکاران (۲۰۰۹)، رشید و پیریم (۲۰۰۵)، اسکینا و مارشال (۲۰۰۹)، معتقدند که آنومی سازمانی ناشی از اختلاف بین اهداف و ابزارهای رسیدن به اهداف مورد نظر افراد سازمان است. جایی که سیستم های هنجاری نهادینه شده در سازمان به عنوان سدی برای رسیدن به اهداف مشروع تلقی می شوند. از این رو ارزش های ایجاد شده و افراد به ابزارهایی جایگزین برای رسیدن به اهداف مورد نظر مجهز می شوند (سوییتز^۲، ۲۰۱۳: ۸۹). به نقل از وحدتی و همکاران (۱۳۹۹). سازمان هایی آنومیک هستند که در دست یابی به مجموعه ای حداقلی از هنجارهای کاری مشترک شکست می خورند (هادسن، ۱۹۹۹: ۲۹۹). آنومی سازمانی اساساً از دریچه سازمان های فاقد ارزش یا یک چارچوب هنجاری استوار، مورد مطالعه قرار گرفته است. آلپورت^۲ بیان می کند که وقتی یک سازمان ارزش هایش را به طور

¹. Switzer

². Allport

شفاف بیان نمی کند، آنومیک می شود و او سازمان آنومیک را سازمانی تعریف می کند که فاقد نشانه های حیات بوده و ضعف هم بستگی در کلیت اجتماعی اش مشاهده می شود (مانریکه و رودریگز^۱، ۲۰۰۷: ۸۴۹). به طور کلی وجود بیگانگی، انزوا، آشفتگی، بی اهمیتی و احساس درماندگی در یک سازمان نشانه هایی از وجود آنومی در سازمان است. در واقع با گذشت زمان، آنومی به عنوان جزئی از مدل های سازمانی در راستای توضیح و تفسیر رفتارهای غیراخلاقی، سردرگمی و بی اهمیتی کارکنان در سازمان تبدیل شده است (سویترز^۲، ۲۰۱۳: ۹۱). در زمینه عوامل تأثیرگذار در شکل گیری آنومی سازمانی، مرتن در نظریه خود، شکل گیری آنومی را ناشی از وجود تعارض و ناسازگاری بین اهداف فرهنگی سازمان و وسایل نهادی شده در اجتماع برای دستیابی به این اهداف دانست. البته از دید مانسفیلد^۳ (۲۰۰۴)، شکل گیری آنومی در نتیجه ناسازگاری بین اهداف و وسایل دستیابی به اهداف فرهنگی، مشروط به حاکمیت ارزش ها و انگیزه های توفیق گرایانه در سازمان است. ویلیامز^۴ در راستای بسط نظریه مرتن معتقد است؛ غیر از ناسازگاری بین اهداف و وسایل، عواملی مانند آشفتگی هنجاری و پیچیدگی هنجارها می تواند منابع آنومی باشند. کوهن (۱۹۹۳) در مقاله ای این فرضیه را مطرح کرده است که وقتی مدیریت سازمان به صورت غیرمنطقی تأکید شدیدی بر دست یابی به هدف دارد، آنومی ایجاد می شود (سفید چیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱۰). مارتین و همکاران (۲۰۰۹) تغییرات سازمانی را در صورتی که از سوی کارکنان مورد استقبال و پذیرش قرار نگیرد و جنبه تحمیلی داشته باشد، یکی از عوامل ایجادکننده آنومی معرفی کرده اند که خروج نظام کنترل هنجاری سازمان را در پی دارد. از دید تساهوریدو^۴ (۲۰۱۱)، عدم وجود عدالت سازمانی و در نتیجه آن تبعیض در رتبه بندی، منبعی مهم جهت پدیدارشدن آنومی محسوب می شود. جانسون و همکاران (۲۰۱۱)، فرهنگ سازمانی را عامل مهمی در شکل گیری آنومی سازمانی می دانستند به گونه ای که سازمان های برخوردار از فرهنگ تهاجمی و رقیب محور بیش تر از سایر سازمان ها درگیر آنومی می شوند.

¹.Manrique & Rodriguez

². Mansfield

³. Williams

⁴.Tсахuridu

تکامل فرایندهای مدیریت منابع انسانی در آموزش عالی را می توان به عنوان پدیده ای نوظهور در این نهاد، به دوره آغاز رویه های استخدام رسمی در پردیس های دانشگاهی پس از دهه های ۱۹۴۰ نسبت داد. ورود کارکردهای مدیریت منابع انسانی به دانشگاه به زمانی برمی گردد که اعضای هیئت علمی همزمان با دریافت حقوق ماهانه و سالانه خود، مسئولیت استخدام و پرداخت های دستیاران خود را نیز بر عهده داشتند (ارسلان، ۱۳۹۲). تا قبل از دهه های میان ۱۹۴۰ مدیران دانشگاهی اداره کارکردهای منابع انسانی را به عنوان بخشی از مسئولیت های خود عهده دار بودند. از اوایل دهه ۱۹۵۰ نخستین مدیران امور کارکنان در پردیسهای دانشگاهی شروع به کار کردند. مدیران کارکنان، بیشتر دارای نقشی حمایتی در مدیریت فرایند های استخدامی بودند تا نقش تصمیم گیری. از دهه های ۱۹۶۰ مدیریت امور کارکنان بیشتر بر عهده رؤسای دانشکده و استادان ارشد و صاحب کرسی^۱ قرار داده شد. مفهوم مدیریت امور کارکنان از سال ۱۹۹۰ به مدیریت منابع انسانی تغییر یافت (ساریپ و رویو^۲، ۲۰۱۴) و ظهور "پارادایم های تلفیق یافته منابع انسانی در آموزش عالی"^۳، از جمله مدیریت استراتژیک منابع انسانی دانشگاه آغاز شد (زلاگوسکا، رودزکا^۴، ۲۰۱۸). این دوره را می توان آغازی بر کاربرد مفهوم "منابع انسانی شریک سازمانی دانشگاه" در آموزش عالی قلمداد کرد. تعبیر این گونه از منابع انسانی در راستای بحران ها و چالش های سازمانی نهادها و نیز آموزش عالی، اتکا به عملکرد منابع انسانی و سرمایه های فکری آنان راهکاری منطقی به نظر می آورد. در ۲۵ سال اخیر، رشد سریعی در حوزه مدیریت منابع انسانی صورت گرفته است که پیامد و نتیجه برخی عوامل از قبیل رشد رقابت (عمدتاً شرکت های آمریکایی / اروپایی در اختیار شرکتهای ژاپنی)، رشد آرام اقتصادی در ملل توسعه یافته غربی، درک دورنمای مشارکتهای مدیریت منابع انسانی به سمت عملکرد شرکتهای، ایجاد گُرسی های مدیریت منابع انسانی در دانشگاهها و سمت های مرتبط با حوزه مدیریت منابع انسانی در صنعت، در اوایل دهه ۱۹۸۰ و تاکید مستمر بر لحاظ کردن استراتژی مدیریت منابع انسانی در

1. Chairperson

2. Sarip & Royo

3. Higher education HR paradigms

4. Szelagowska-Rodzka

استراتژی کسب و کار است که به ظهور پارادایمی جدید در علم مدیریت با عنوان "مدیریت استراتژیک منابع انسانی" منتهی شد (مالیک^۱، ۲۰۰۹).

آرمسترانگ (۲۰۰۲)، مدیریت منابع انسانی را رویکردی استراتژیک و منسجم برای مدیریت مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی با کارکنان تلقی می‌کنند که به صورت فردی یا گروهی در راستای تحقق اهداف و رقابت پذیری سیستم در تلاش هستند. این منابع بر عملکرد کلی سازمان اثر داشته و مدیریت موثر آنها موجبات ارتقای کیفی سازمان‌ها را موجب می‌شود (سعیدیان راد و بزرگ‌خو، ۱۳۹۶). آنها مدیریت منابع انسانی در چشم‌اندازهای جدید آموزش عالی از مدیریت استراتژیک منابع انسانی به عنوان "مدیریت مهارت محور صلاحیت‌های کارکنان" یاد شده است و آن را عامل تعیین‌کننده در جذابیت استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه معرفی می‌کنند. بر اساس مطالعات نظری، ماهیت استراتژی‌های تدوین شده توسط این مدیران، آینده نهادی شدن دو شعار "دانشگاه به مثابه محلی برای کار" و "دانشگاه به مثابه مکانی برای مطالعه" رقم خواهد زد (زلاگوسکا، رودزکا، ۲۰۱۸). موفقیت فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در دانشگاه متضمن پیوند آن با استراتژیهای دانشگاهی است؛ زیرا مادام که خاستگاه این فعالیت‌ها استراتژی‌های دانشگاهی نباشد، کارایی و کارآمدی آن ضعیف و حتی قابل اقباض است. سه فرایند اصلی مدیریت منابع انسانی در افرادی که وارد دانشگاه می‌شوند، کارکردهای آنان در سیستم دانشگاه و ترک آن خلاصه می‌شود. در حوزه آموزش عالی این سه فرایند ترجمانی برای برنامه ریزی‌های کارمندی، استخدام، آغاز و پایان ارتباطات کاری، ارزیابی و ارتقای کارکنان، تشویق و پاداش^۲ است. کلیه تلاش‌ها، تدابیر و اقداماتی که تحت سرفصل کلی منابع انسانی استراتژیک انجام می‌شود، از فرایند جذب و استخدام در دانشگاه تا آموزش‌های حین کار، برنامه‌های توسعه و پرورش کارکنان مستعد، نظام‌های حقوق و پاداش مدیریت عملکرد و مانند آن، باید به نحوی طراحی و اجرا شوند که به دانشگاه در راستای نیل به اهداف راهبردی یاری رسانند.

1. Malik

2. Remuneration

بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش مبحث آنومی سازمانی منجر به شناسایی پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام گرفته در زمینه فوق شد که در زیر خلاصه مهم‌ترین پژوهش‌ها آورده شده است.

ابریو و همکاران (۲۰۱۸)، مطالعه پیمایشی با عنوان "تأثیر آنومی سازمان بر تعهد و ترک خدمت کارکنان"، انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که به منظور عدم شکل‌گیری آنومی، سازمان بر فرایندهای جذب، آموزش و توسعه کارکنان تمرکز کند. و همچنین آنومی سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر منفی، و بر ترک خدمت کارکنان تأثیر مثبت دارد. زلاگوسکا-رودزکا (۲۰۱۸)، در مطالعه‌ای در خصوص استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه به ۴۰ استراتژی در چهار گروه اخلاقی حرفه‌ای، کارمندگماری و موقعیت‌های کاری، امنیت اجتماعی و آموزش و مهارت‌آموزی اشاره کرده است. ارسلان و همکاران (۲۰۱۸)، در مطالعه کارکردهای مدیریت منابع انسانی در آموزش عالی ترکیه بر اساس مدل ارزش افزوده منابع انسانی ۴ دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی به اقدامات مدیریت منابع انسانی در دانشگاه را بررسی کردند. معیارهای چهارده‌گانه شناسایی شده در این مطالعه عبارت‌اند از: واقعیات کسب و کار آموزش و انطباق اقدامات منابع انسانی دانشگاه با آن؛ خلق ارزش‌های ضمنی‌های بازارپسند برای سرمایه‌گذاران حوزه آموزش عالی؛ برقراری ارتباط با مشتریان هدف آموزش عالی؛ ایجاد قابلیت‌های سازمانی خلق استراتژی در مدیران میانی دانشگاه؛ شفاف کردن گزاره‌های ارزشی منابع انسانی برای کارکنان و اطمینان از عمل کردن سیستم مطابق با این گزاره‌ها؛ مدیریت فرایندهای انسانی منتهی به ایجاد ارزش افزوده؛ کنترل فرایندهای مدیریت عملکرد که منتهی به ایجاد ارزش افزوده می‌شوند؛ مدیریت فرایندهای اطلاعاتی و ارتباطی منتهی به ارزش افزوده؛ داشتن فرایندهای مشخص برنامه‌ریزی استراتژیک و انطباق با اهداف کسب و کار آموزش و پژوهش؛ استفاده از کارکنانی که نقش‌های منابع انسانی خود را شفاف و مسئولانه انجام می‌دهند؛ همسوسازی استراتژی‌های بازار و دانشگاه؛ تربیت کارکنانی که قابلیت‌های منابع انسانی را به درستی نشان دهند؛ سرمایه‌گذاری بر روی متخصصان منابع انسانی از طریق تجربه‌های آموزشی و مهارتی؛ مدیریت فرایندهای حجم‌کاری کارکنان و تأکید بر اقدامات دارای ارزش افزوده (ارسلان و همکاران، ۲۰۱۸). ماسیجوسکا (۲۰۱۶)، در مطالعه پیمایشی با عنوان "آنومی کارکنان در

سازمان"، به این نتیجه دست یافت که کنترل نهادی کارکنان از طریق ایجاد تعادل بین منفعت طلبی و ترس از مجازات، مدیریت راهبردی مبتنی بر ارزش که در نتیجه آن کار از کالبد مطلق فعالیت فنی و منبع تأمین مالی خارج شده و جنبه های اخلاقی کار و عزت نفس کارکنان اهمیت پیدا می کند.

آلویی و ساهنی (۲۰۱۶)، ماهیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی را در مؤسسه های آموزش عالی بررسی کردند. براساس نتایج تحلیل داده ها مدیریت استراتژیک منابع انسانی در دانشگاه، ماهیت فراکنشی، انعکاسی، تجویزی و مدیریتی دارد. انگیزه بخشی، تعهدبخشی و مهارت بخشی سه بُعد مهم مدیریت استراتژیک منابع انسانی هستند که سبب می شوند امکان همسویی فرایندهای هسته ای دانشگاه به استراتژیهای منابع انسانی آن فراهم شود. بریتو و اولیورا^۱ (۲۰۱۶)، در فراتحلیل مطالعات حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی در دانشگاه های برزیل، چارچوب مدیریت استراتژیک منابع انسانی را در ۳ دسته مفهومی "اقدامات منابع انسانی"، "نتایج مربوط به منابع" و "اقدامات و نتایج" طبقه بندی کردند. صلاحیت های کارکنان، فرصت های مشارکت و مجموعه اقدامات سنتی منابع انسانی در دسته ی نخست؛ سرمایه انسانی، فرهنگ یادگیری، مدیریت دانش، جهت گیری یادگیری و ارزشهای سازمانی در دسته مفهومی دوم، و مهارت آموزی و توسعه^۲، پژوهش و توسعه^۳ و مدیریت منابع انسانی (آموزش، تشویق، مشارکت و کار گروهی) و نتایج آن، یعنی جابه جایی، در دسته مفهومی سوم قرار گرفتند. نوآک و همکاران^۴ (۲۰۱۵)، مطالعه پیمایشی در خصوص قابلیت های ادراک شده منابع انسانی از دیدگاه دانشجویان تمام وقت زن و مرد رشته مدیریت منابع انسانی دانشکده علوم اداری "دانشگاه ماریبور اسلونی" انجام دادند. بر اساس روش شناسی واردز (۱۹۶۳) مبتنی بر خوشه های سلسله مراتبی تنظیم و مورد تحلیل قرار گرفتند. پژوهشگران در تعریف عملیاتی از متغیر ادراک شده در دانشگاه آن را سازه ای چند بعدی که با کسب، حفظ و ارتقای دانش، نگرش و مهارت انتقادی در حرفه معینی در فرد شکل می گیرد، تعریف کردند. بنابراین صلاحیت دربرگیرنده دانش، مهارت نگرش و شبکه ای از ارزش های تعریف شده و نهادی شده حرفه است. صلاحیت ادراک شده در

1. Brit & Olivera

2. T&D

3. R&D

4. Novak, et. al

این مطالعه را رهبری، تفکر استراتژیک، کار گروهی، ارتباطات، مدیریت تغییر، مسئولیت پذیری و تصمیم گیری، خلاقیت و نوآوری، حرفه گرایی، انسان گرایی، نتیجه گرایی، دانش کسب و کار، سازماندهی (زمانی و کاری)، دقت، تفکر تحلیلی، استفاده درست از سیستمهای ارتباطی و اطلاعاتی تشکیل می دادند. جانسون، مارتین و سائیتی (۲۰۱۱)، مطالعه پیمایش با عنوان "فرهنگ راهبردی و ابعاد محیطی به مثابه شاخص های آنومی در سازمان"، انجام دادند و تاثیر چهار عامل درون سازمانی (تهاجم راهبردی، دیدگاه بلند مدت، رقیب محوری و انعطاف پذیری) و دو عامل برون سازمانی (شدت رقابت و تلاطم فناورانه) را بر آنومی سازمانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که سازمان هایی با فرهنگ تهاجمی به بیش ترین میزان آنومی سازمانی گرفتار می شوند.

شهرام ایرانی و همکاران (۱۴۰۰)، مطالعه پیمایشی با عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت آنومی سازمانی"، انجام دادند. یافته های مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد همه مسیرها از سرمایه اجتماعی و ابعادش بر مدیریت آنومی سازمانی معنادار بوده و روابط بین آنها تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت اتخاذ راهبردهای افزایش سرمایه اجتماعی می تواند از آنومی سازمانی بکاهد. بدری عباسی (۱۳۹۹)، مطالعه پیمایشی با عنوان "شناسایی و رتبه بندی معیارهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی در دانشگاه"، انجام داد. نتایج حاصل از تحلیل ماتریس تصمیم گیری مدل تاپسیس در رتبه بندی معیارها نشان داد که تأثیرگذارترین شاخص مدیریت استراتژیک منابع انسانی در دانشگاه، زیرمعیار طراحی سیستم های گزارش مهارت های کسب شده استادان و کارکنان در رتبه اول، زیر معیار تفکر تحلیلی در رتبه دوم و زیر معیار رفتارهای عادلانه و انتخاب بهترین اقدام منابع انسانی در رتبه سوم قرار دارد. حجت وحدتی و همکاران (۱۳۹۹)، مطالعه پیمایشی با عنوان "طراحی الگوی آنومی سازمانی با رویکرد ترکیبی مدل سازی ساختاری تفسیری فازی" سازمانهای دولتی انجام دادند. تحلیل داده های کیفی با استفاده از روش داده بنیاد انجام شد که در نتیجه آن ۹ عامل اصلی در شکل گیری آنومی سازمانی شناسایی شد. در بخش کمی، مدل آنومی سازمانی در چهار سطح با استفاده از روش مدل سازی ساختاری تفسیری فازی طراحی شد که در آن سوء مدیریت به عنوان عامل اصلی مؤثر در شکل گیری آنومی سازمان در سطح چهارم مدل جای گرفت. ابهام هنجاری و ناتوانی

در انگیزش کارکنان در سطح سوم، عدم ثبات مدیریت، ضعف در مدیریت عملکرد، ناکارآمدی سیستم ارتباطات و عدم برخورداری سازمان از ظرفیت تغییر در سطح دوم و ناکارآمدی های سیستم مدیریت دولتی و امنیت شغلی بالا در سطح یک مدل جای گرفتند که این امر ضرورت توجه به شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران سطوح مختلف سازمانی را آشکار می‌سازد که پیرو آن از طریق طراحی سیستم مدیریت منابع انسانی کارآمد و اثربخش می‌توان مقابله هر چه بیش تر با عوامل ایجادکننده آنومی در سازمان را متصور بود. سفیدچیان و همکاران (۱۳۹۶)، مطالعه پیمایش با عنوان " الگویی از آنومی سازمانی و عوامل ایجادکننده آن " انجام دادند. در الگویی نهایی، پنج بُعد برای آنومی سازمانی شناسایی شد: عدم التزام به هنجارها، تعارض در هنجارها، ضعیف بودن هنجارها، ابهام در هنجارها، و فقدان هنجارها. نتایج نشان می‌دهد علاوه بر اهمیت متغیرهای نهادی در ایجاد فضای آنومیک، متغیرهای درون سازمانی متعددی نیز نقش دارند (۱۰ متغیر) که به حوزه های مختلفی به ویژه فرهنگ و راهبرد مربوط است. سعادت طلب و همکاران (۱۳۹۴)، مطالعه پیمایشی با عنوان " تاثیر رویکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد کارآفرینانه و نوآورانه آموزش عالی ایران در دانشگاه های شهید بهشتی و تهران " انجام دادند. مدیران عالی دانشگاه های مورد مطالعه وضعیت کارکردی و استراتژیک مدیریت استراتژیک منابع انسانی در دانشگاه را در ۱۰ بعد، انتخاب کارکنان، توسعه آموزش، ارزیابی عملکرد، توسعه شغل، سیستم پرداخت، فرهنگ مشارکتی، مدیریت گروه، برنامه های مدیریت بر مبنای هدف و برنامه های کنترل کیفیت در دانشگاه و سیستم پرداخت دستمزد را با ابعاد نوآورانه و کارکردی مقایسه کردند. در نهایت یافته ها نشان داد که رویکردهای کارکردی و استراتژیک تأثیر معناداری بر عملکرد نوآورانه و اثربخشی سازمانی دانشگاه دارد. سلیمی و عبد شریفی (۱۳۹۴)، مطالعه پیمایشی با عنوان " نقش میانجی یادگیری سازمانی در ارتباط بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی در دانشگاه شیراز " انجام دادند. نتایج تحلیل مسیر و معادلات ساختاری نشان داد که ابعاد دوگانه شیوه های مدیریت منابع انسانی، یعنی ارزیابی عملکرد و آموزش و توسعه منابع انسانی، به واسطه یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی دانشگاه تأثیر دارد.

مرور پژوهش های خارجی در زمینه آنومی سازمانی بیان گر این مطلب است که همگی با کاربرد تعریفی مشابه تعریف هادسن، یعنی معادل قرار دادن آنومی با بی هنجاری، بر محدود عوامل ایجاد کننده آنومی سازمانی تمرکز کرده و از ارائه مدلی جامع در زمینه آنومی سازمانی غافل مانده اند. همچنین محدودیت مدل های ارائه شده داخلی، عدم توجه همه جانبه به عوامل ساختاری و محتوایی شکل دهنده آنومی در سازمان های دولتی ایران که اغلب ریشه در ویژگی ها و نحوه مدیریت دولتی دارند را در پی داشته که این امر پژوهشگران را به استفاده از روش داده بنیاد جهت شناسایی عواملی پنهان از دید پژوهش گران پیشین به منظور طراحی سازوکارهای پیش گیرانه یا اصلاحی جهت مقابله هر چه بیش تر با آسیب های بالقوه متغیر فوق سوق داده است. مرور پژوهش های داخلی و خارجی در زمینه مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بیانگر این مطلب است که رابطه قوی و معناداری میان شیوه ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک وجود دارد. لذا از آنجایی که پژوهش که بدین صورت به بررسی اهمیت نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در تقلیل آنومی سازمانی پردازد یافت نشده است. این پژوهش بر آن است تا با پر کردن خلا موجود به بررسی اهمیت نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در تقلیل آنومی سازمانی در دانشگاه های مورد مطالعه پردازد.

سوال تحقیق

ابعاد، مولفه ها و شاخص های مربوط به اجزای الگوی نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در تقلیل آنومی سازمانی در آموزش عالی بر مبنای نظریه داده بنیاد کدامند؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر جمع آوری داده ها کیفی و با استفاده از روش داده بنیاد اجرا شده است. مشارکت کنندگان در این پژوهش براساس روش نمونه گیری هدفمند و نظری شامل اساتید و خبرگان دانشگاهی حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیران حوزه آموزش و پژوهش، بودند که بر اساس اصل و قاعده اشباع نظری به تعداد ۱۵ نفر انتخاب شدند. اشباع نظری، زمانی حاصل می شود که داده های اضافی، کمکی به تکمیل و مشخص کردن یک مقوله نظری نمی کنند و نمونه ها از آن پس مشابه به نظر می رسند، به عبارت دیگر نقطه اشباع نظری به تکرار داده ها در تحقیق می پردازد و این تکرار داده ها و نتایج حاصله از آن در روش شناسی، بیانگر پایایی روش تحقیق است. روش نمونه گیری در طرح کیفی حاضر، نمونه گیری نظری انتخاب

هدفمند اطلاع‌رسانان کلیدی بر اساس اطلاعات خاصی که از موضوع پژوهش دارند، بود. نمونه‌گیری نظری مستلزم جمع‌آوری داده‌ها بر اساس مقوله‌ها برای تدوین نظریه است. نمونه‌گیری از صاحب‌نظران در این پژوهش تازمانی ادامه پیدا کرد که فرایند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری برسد ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل بررسی متون و مصاحبه نیمه ساخت‌مند بود که با استفاده از روش گراندد تئوری، به کدگذاری و مقوله‌بندی و ارائه مدل مفهومی پرداخته است. گراندد تئوری یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که به پژوهشگران در حوزه‌های موضوعی گوناگون امکان می‌دهد تا به جای اتکا به تئوری‌های موجود، خود به تدوین تئوری اقدام کند. این تئوری به شکل نظام‌مند و بر اساس داده‌های واقعی تدوین می‌شود. این روش در مواردی کاربرد دارد که دانش ما در آن زمینه‌ها محدود است. در این روش، مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده، در سه مرحله کدگذاری باز^۱، کدگذاری محوری^۲ و کدگذاری انتخابی^۳ انجام می‌گردد:

۱) کدگذاری باز عبارت است از فرایندی تحلیلی که از طریق آن مفاهیم مشخص شده و ویژگی‌ها و ابعاد آنها از درون کشف می‌شوند. در مرحله کدگذاری باز پژوهشگر مفاهیم را شناسایی و بر حسب خصوصیات و ابعادشان بسط می‌دهد. در این مرحله پژوهشگر از دل داده‌های خام اولیه، مقوله‌های مقدماتی را در ارتباط با پدیده مورد بررسی از طریق جزء جزء کردن اطلاعات، به شکل بندی مقوله‌های اطلاعات درباره پدیده مورد مطالعه، سؤال کردن درباره داده‌ها، مقایسه موارد، رویدادها و دیگر حالات پدیده‌ها برای کسب شباهتها و تفاوتها می‌پردازد.

۲) کدگذاری محوری: پژوهشگر یکی از مقوله‌ها را محور فرآیند در حال بررسی و اکتشاف قرار می‌دهد (بعد اصلی) و سپس مقوله‌های دیگر را (مؤلفه‌ها) به آن ارتباط می‌دهد. در این ارتباط در این پژوهش شناسایی ابعاد اصلی و مؤلفه‌های مرتبط مورد نظر بوده است.

1. Open Coding

2. Axial Coding

3. Selective Coding

۳) کُد گذاری انتخابی: عبارت است از روند انتخاب مقوله ی هسته به طور منظم و ارتباط دادن آن با سایر مقوله ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پر کردن جاهای خالی با مقوله هایی که نیاز به اصلاح و گسترش دارند.

یافته ها

یافته های این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش بود که ابعاد، مولفه ها و شاخص های مربوط به اجزای الگوی نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در تقلیل آنومی سازمانی در آموزش عالی بر مبنای نظریه داده بنیاد کدامند؟

برای پاسخ گویی به این سوال، با استفاده از ابزار مصاحبه ی اکتشافی و نیمه ساختاریافته، سوالاتی از متخصصان و صاحب نظران حوزه منابع انسانی، پرسیده شد که پس از انجام ۱۵ مصاحبه، اشباع نظری حاصل گردید. برای تجزیه و تحلیل مصاحبه ها از روش کیفی گراند تئوری استفاده شد. در این روش در مرحله کدگذاری باز متن هر مصاحبه کلمه به کلمه بررسی شد و از کلمات و عبارات مصاحبه ها، مفاهیمی استخراج گردید. در مرحله کدگذاری محوری هر مصاحبه با قرار دادن مقولات مشابه در سطوح کلی و ویژگی ها، الگوی مورد نظر انتخاب گردید. در جدول ۱، به تشریح مراحل کیفی مصاحبه ها با روش گراند تئوری پرداخته شده است. نمونه ای از متن مصاحبه و استخراج کدهای باز و محوری و گزینشی در جدول زیر نمایش داده شده است.

جدول ۱. نتایج منتج از کدگذاری های باز، محوری و انتخابی

ابعاد	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
		شایسته محوری	انتصاب و ارتقاء کارکنان در سازمان بر پایه شایستگی و به گزینی
		مدیریت استعداد	استخدام کارکنان بصورت قانونی و عادلانه و براساس شایستگی برنامه ریزی و استفاده از شاخص های هدفمند برای جذب افراد شایسته
		سیستم پاداش و ارزیابی	قدردانی از عملکردهای مثبت کارکنان و اساتید وجود سیستم ارزیابی مناسب در دانشگاه
		شرايط علی	دریافت پاداش در سازمان بر طبق عملکرد شغلی
			شناسایی و ارزیابی نیروهای مستعد در موفقیت سازمان

ابعاد	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
		آموزش و توسعه	فراهم آوردن بستر خلاقیت و نوآوری نیروهای مستعد ایفای نقش مربیگری توسط سازمان، به نیروهای مستعد خود و دریافت بازخورد فراهم آوردن شرایط برای آموزش، زمان و بودجه کافی در جهت توسعه و ظرفیت سازی نیروهای مستعد
	هماهنگی استراتژی ها	همسوسازی استراتژی ها	ایجاد انسجام درونی بین استراتژی های منابع انسانی هماهنگی بین استراتژیهای منابع انسانی با استراتژی های سازمان
	ارتباطات سازمانی اثربخش		دسترسی سریع و آسان و به موقع به اطلاعات در باره اقدامات و رویه های سازمان تسهیم اطلاعات سازمان بین کارکنان روابط خوب و صمیمی بین کارکنان
			نقش مهم و موثر سازمان در برقراری ارتباطات و تعاملات همکارگونه در سطح شهرستان و منطقه فراهم کردن شرایط همکاری و جذب منابع از سازمانهای بیرونی در جهت پیشبرد اهداف سازمان همکاری و مشارکت سازمان با سایر مراکز، و واحدهای دانشگاهی
		منع محور بودن	غیر قابل جایگزین بودن منابع انسانی غیر قابل تقلید بودن منابع انسانی کمیاب بودن منابع انسانی
		مزیت رقابتی	توان سازمان در حمایت از دانشجویان خلاق و مستعد(خلاقیت و نوآوری سازمان) توانایی سازمان در ایجاد محیطی رقابتی و موفقیتهای رقابتی(رقابت پذیری) الهام بخشی به همه کارکنان در جهت تفکر به شیوه ای جدید(نوآوری سازمانی)
		فعالیت های مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد تقلیل آتومی	برنامه ریزی استراتژیک نیروی انسانی کارمندیابی هدفمند(مبتنی بر سابقه و پیشینه فرد) داشتن نظام انتخاب بهینه
		پدیده ی محوری	

ابعاد	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
		آموزش و توسعه	آشناسازی و اجتماعی کردن افراد (جامعه پذیری) آموزشی جهت توسعه توانایی ها و مهارتها مدیریت مسیر پیشرفت شغلی
		انگیزش	طراحی منطقی و پویای شغل ارزیابی و مدیریت عملکرد بهینه نظام پاداش و جبران خدمات عادلانه و منطقی مزایای کارکنان
		نگهداری منابع انسانی	روابط کار مناسب بین مدیران و کارکنان ارتباطات اثربخش حفظ ایمنی و بهداشت و سلامت منابع انسانی
		عدالت توزیعی	پرداخت پاداش های منصفانه توزیع عادلانه حقوق و مزایا منصفانه بودن مسئولیت های کاری
		عدالت رویه ای	اتخاذ تصمیمات منصفانه در مورد اعضای سازمان توجه به نظرات کارکنان قبل از تصمیمات کاری
	ناعدالتی سازمانی		دسترسی سریع به اطلاعات شفاف تصمیم گیری در مورد شغل با توجه به نیازهای شخصی کارکنان
		عدالت مرادده ای	رعایت ادب و احترام در ارتباط با کارکنان داشتن اعتماد به کارکنان در تصمیم گیریهای کاری
		ضعف فرایند اجتماعی سازی	عدم آشنایی و تطبیق کارکنان جدید با ارزش ها و الگوهای رفتاری درون سازمانی عدم برگزاری دوره های آموزشی لازم جهت بهبود مهارت های شغلی کارکنان
		شرایط زمینه ای	واضح و روشن نبودن اهداف سازمانی برای کارکنان عدم آگاهی افرادی از ارزش های فردی و سازمانی
		ضعف فرهنگ سازمانی	

ابعاد	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
		فقدان نظام ارزشی	عدم اعتقاد و باور به اهمیت ارزش ها و نقش آنها در موفقیت سازمانی عدم تعهد نسبت به ارزشهای سازمانی
		کوتاه مدت نگری	نداشتن تصویر مشترک و روشن از مسیر سازمان برای کارکنان نداشتن دانش کافی کارکنان از چشم انداز، مأموریت، ارزش ها و اهداف سازمان برنامه ریزی و تصمیم گیری بر مبنای دید کوتاه مدت گرا
		اخلاق مدیریتی	مسئولیت پذیری و پاسخگویی مدیران در برابر تصمیمات و عملکرد خود مسئولیتها و رفتارهای اخلاقی مدیران در ارتباط با اساتید دانشگاهی داشتن تخصص و دانش مدیریت
	ضعف اخلاق حرفه ای		داشتن انگیزه کافی برای تدریس داشتن روحیه همکاری و مشارکت اساتید با دانشجویان و کارکنان مسئولیت پذیری اساتید در قبال آموزش صحیح به دانشجویان رعایت ضوابط و ارزش های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری
		اخلاق پژوهشی	حمایت از تلاش های حرفه ای و سیاستهای مرتبط با پژوهش دانشگاه و دانشگاهیان انجام تلاش های پژوهشی بر اساس ضوابط دانشگاه همکاری خلاقانه در جهت نوآوری و پیشرفت علمی انجام پژوهش با هدف کمک به بهبود زندگی مردم و حل مسایل جامعه
		نظام ارزشیابی ناکارآمد	برخورد سلیقه ای ارزیابی کارکنان فقدان تشویق کتبی و شفاهی اعتبار پایین شاخص های ارزشیابی کارکنان
	جو نامناسب حاکم بر سازمان	حاکمیت نظام توصیه سالاری	استفاده از از رابطه و باند بازی در انتخاب افراد انتخاب افراد ناشایست در پستهای کلیدی

ابعاد	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
شرایط مداخله گر			عدم شایسته سالاری با انتصاب غلط افراد
			وجود سازمانهای غیر رسمی و سنت گرایی کارکنان
			افزایش حقوق سالیانه صرفنظر از کارآمدی یا ناکارآمدی
			فرهنگ محافظه کاری
			تمایل سازمان به حفظ حالت قبلی
عدم تطبیق پذیری سیستم موجود منابع انسانی		عدم توانایی سازمان برای تغییر	مقاومت در مقابل تغییر
			عدم توانایی سازمان به تغییر ساختارها، سیستم های مدیریت منابع انسانی و دستورالعملها
			رعایت قوانین در تشویق کارکنان
			نگرش ابزاری به افراد
			پرورش غیرعلمی کارکنان
ساختار سازمانی		پوروکراتیزه شدن ساختار	وجود شرح وظایف روشن، مدون و مصوب برای همه کارکنان
			وجود دستورالعملها و رویه های عملیاتی مکتوب برای انجام کارها
			تایید و تصویب تمامی تصمیمات به وسیله مدیران رده بالا
			کنترل شدید کارکنان تا مطابق با شرح وظایف خود و ضوابط عمل کنند
			داشتن تفکر منطقی و هدفمند
اصلاح تفکر و نگرش مدیران			نگرش سرمایه ای به کارکنان نه نگرش ابزاری
			باور و عمل به مباحث مدیریت منابع انسانی
			تفویت ارزش های مشترک در سازمان
			تناسب ارزش های فردی و سازمانی
			همسو نمودن فعالیت های مدیریت منابع انسانی با ارزش های سازمانی
راهبردها	راهبرد ارتقای فرهنگ سازمانی	هنجارهای سازمانی	مسئولیت پذیری و پاسخگویی مدیران در برابر تصمیمات
			مسئولیت پذیری و پاسخگویی کارکنان در برابر عملکرد
			ایجاد تعهد نسبت به سازمان
			دخیل کردن کارکنان در فرایند تصمیم گیری

ابعاد	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
		ایجاد شرایط برابری و عدالت در سازمان	ایجاد شرایط برابر برای ارتقای کارکنان، مدیران و اساتید فراهم کردن فرصت های برابر برای پیشرفت پرداخت حقوق و مزایا مبتنی بر عدالت
	راهبرد توانمند سازی سازمانی	مدیریت عملکرد سازمانی	سنجش بهره وری سازمانی ایجاد سیستم ارزیابی مطلوب استفاده از استراتژی های ارزیابی تاثیر گذار
		مدیریت دانش	حمایت و جدیت سازمان جهت تسهیل یادگیری و کسب دانش وجود مکانیزم پاداش دهی به پرسنل جهت تشویق به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات خود وجود مکانیزمی جهت همکاری بین سازمانی جهت اخذ دانش و تجربه دیگر سازمانها
		یادگیری سازمانی	پذیرش چشم انداز توسط کارکنان تفکر سیستمی در سازمان ایجاد فرهنگ یادگیری استفاده از تجارب نیروهای با سابقه
	راهبرد متمایز سازی نظام مدیریت منابع انسانی	مدیریت استعدادها	شناسایی افراد با استعداد از داخل و جذب نخبگان از خارج سازمان گزینش افراد از میان افراد واجد شرایط و مستعد توسعه مستمر استعدادها ی سازمانی برجسته سازی استعدادها در سازمان
		تقویت شرایط شایسته گزینی	توجه به شایسته سالاری در نظام استخدامی تقویت نظام شایسته سالاری و شایسته گزینی در سازمان توجه به تخصص گرایی در سیستم ارتقاء برخورداری مدیران از تخصص و تجربه کافی برای مدیریت
		فراهم کردن شرایط جانشین پروری	ارتقای توانمندی کارکنان و جانشین ساختن آنها در پستهای بالاتر

ابعاد	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
			تعیین شایستگی های کلیدی پرورش رهبرانی با مهارتهای مناسب
		پایمدهای فردی حاصل از تقلیل آنومی سازمانی	کاهش نگرش نامطلوب نسبت به شغل کاهش نگرش نامطلوب نسبت به همکاران کاهش نگرش نامطلوب نسبت به مدیران کاهش نگرش نامطلوب نسبت به سازمان
			کاهش رفتار انحرافی فرد نسبت به همکارانش کاهش رفتار انحرافی فرد نسبت به سازمان کاهش رفتار انحرافی فرد نسبت به شغل و حرفه خود
			کاهش انحراف اخلاق فردی و حرفه ای
پیامدها	پیامدهای سازمانی حاصل از تقلیل آنومی سازمانی	کاهش ناعدالتی سازمانی	کاهش بی عدالتی در پرداخت ها کاهش تبعیض در برخورد با کارکنان کاهش سوء گیری مدیران در تصمیم گیریهای کاری
			کاهش فساد آموزشی در دانشگاه کاهش فساد پژوهشی در دانشگاه کاهش فساد استخدامی در دانشگاه
	پیامدهای اجتماعی حاصل از تقلیل آنومی سازمانی	کاهش بی اعتمادی نسبت به سازمان	کاهش بی اعتمادی جامعه نسبت به مدیران دانشگاهی کاهش بی اعتمادی جامعه نسبت به کارکنان دانشگاهی
			کاهش تسلط پدیده مدرک گرایی در نهادهای دولتی بهبود ساختار اداری و استخدامی کاهش تقاضا برای آموزش عالی
		کاهش شکاف بین صنعت و دانشگاه	کاهش ناهماهنگی بین رشته های دانشگاهی و نیاز بازار کار و صنایع کاهش بدبینی مدیران صنعت به آموزش های داده شده در دانشگاه کاهش بی اعتمادی مدیران صنعت نسبت به دانشگاهیان

براساس مصاحبه های نیمه ساختار مند که با ۱۵ نفر از خبرگان انجام گرفت، طبق فرایند سه مرحله ای کد گذاری و تحلیل محتوای متون مصاحبه ها، ۶ بعد، ۱۷ مقوله اصلی و ۴۴ مقوله فرعی

استخراج، و در مدل پارادایمی جا گرفت. اولین بعد شناسایی شده، شامل بعد پدیده ی محوری^۱ فعالیت های مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد تقلیل آنومی سازمانی^۲، است که زیر مقولات آن شامل جذب و به کارگماری، آموزش و توسعه، انگیزش و نگهداری منابع انسانی می شود.

دومین بعد، شرایط علی^۳ است. مقوله های مرتبط با این شرایط بر مقوله ی محوری اثر می گذارند. شرایط علی موجب ایجاد و شکل گیری پدیده یا طبقه هسته ای می شود (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶: ۸۴). مقوله های اصلی شرایط علی شامل، مدیریت استعدادها، هماهنگی استراتژی ها، ارتباطات اثربخش سازمانی و مزیت رقابتی است.

بعد سوم، شرایط زمینه ای^۴ است. شرایطی که بر راهبردها اثر می گذارند (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶: ۸۴). این بعد شامل، ناعدالتی سازمانی، ضعف فرهنگ سازمانی و ضعف اخلاق حرفه ای می شود.

شرایط مداخله گر^۵ که بعد چهارم است شرایط زمینه ای عمومی که بر راهبردها تاثیر گذارند (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶). این بعد شامل، جونامناسب حاکم بر سازمان، ساختار سازمانی و عدم تطبیق پذیری سیستم موجود منابع انسانی می شود.

بعد پنجم، شامل راهبردهاست. راهبردها نتایج حاصل از کنش یا بر هم کنش های خاصی از پدیده محوری است. این بعد شامل راهبردهای ارتقای فرهنگ سازمانی، توانمندسازی سازمانی و متمایزسازی مدیریت منابع انسانی می باشد.

ششمین بعد شامل پیامدهای حاصل از تقلیل آنومی سازمانی است که شامل پیامدهای فردی (کاهش انحراف اخلاق فردی و حرفه ای، کاهش نگرش نامطلوب کارکنان)، پیامدها در سطح سازمان شامل (کاهش بی عدالتی سازمانی، کاهش فساد سازمانی)، و پیامدهای سطوح اجتماعی شامل (کاهش مدرک گرایی، کاهش بی اعتمادی نسبت به سازمان، کاهش شکاف بین صنعت و دانشگاه) می باشد.

1. Core Category

2. Causal conditions

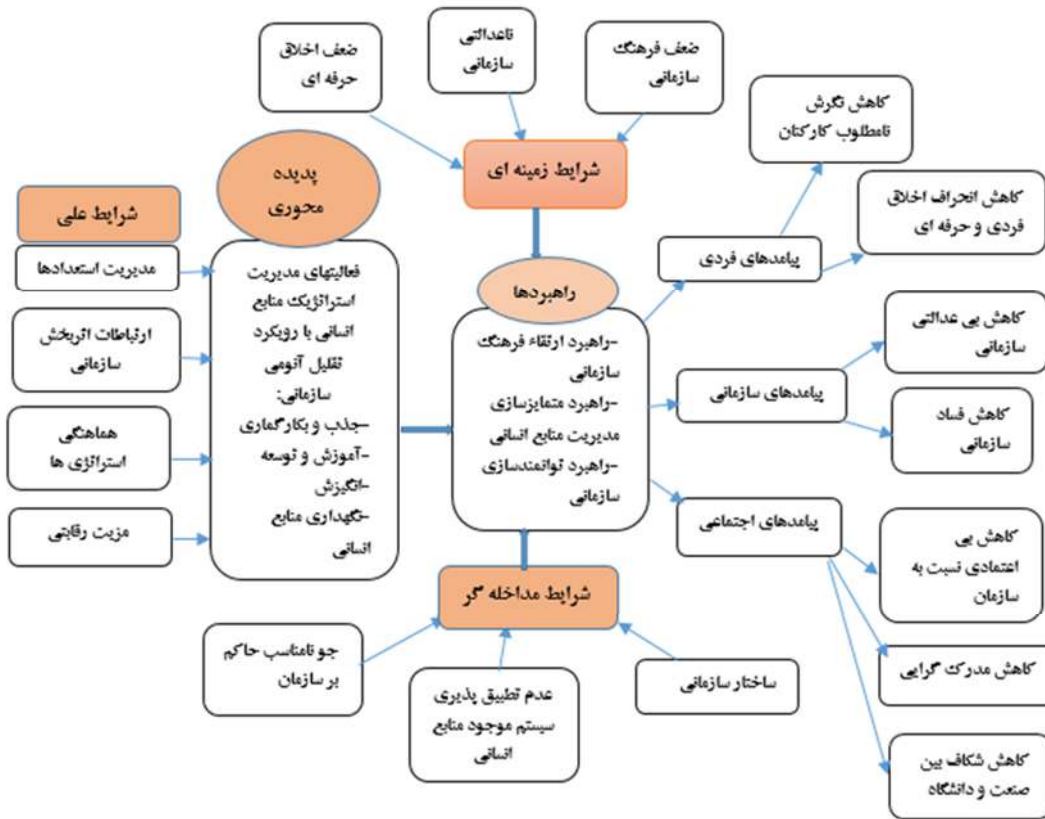
3. Context conditions

4. Intervening conditions

5. Strategies

6. Consequences

مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره (۱)، آمده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه برای پاسخگویی به چالش‌های رقابتی پیش روی سازمانها، به ویژه سازمان‌های آموزشی و دانشگاه‌ها، و دستیابی به اهداف و بقاء و سود آوری، یکی از مؤلفه‌های افزایش دهنده موفقیت

برای سازمانها متمرکز شدن بر وظیفه مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، یک رویکردی جامع به مدیریت سرمایه های انسانی دانشگاه است. وضعیت دانشگاههای دولتی ایران نشان می دهد که دچار نوعی بی نظمی شده و چون نقش دانشگاهها در توسعه کشور مهم می باشد، وجود آنومی در اینگونه سازمانها می تواند پیامدهای جبران ناپذیری به دنبال داشته باشد. طراحی مدلی از نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در تقلیل آنومی سازمانی در دانشگاههای مورد مطالعه، با بکارگیری ابزار گردآوری داده ها از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته عمیق با ۱۵ نفر اساتید دانشگاهی حوزه منابع انسانی، مدیران و کارشناسان حوزه آموزش و پژوهش دانشگاه های مورد مطالعه، و با بهره گیری از روش داده بنیاد و با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام پذیرفت و در قالب مدل فوق ارائه گردید.

در این پژوهش نتایج حاصله، در قالب ۶ طبقه اصلی منطبق بر نظریه پردازی داده بنیاد استخراج شد. چهارمقوله (مدیریت استعدادها، هماهنگی استراتژی ها، ارتباطات اثربخش سازمانی و کسب مزیت رقابتی)، به عنوان عوامل علی تاثیرگذار بر پدیده ی محوری شناسایی شدند. در سازمانهای آموزشی، مدیریت استعدادها می تواند توسط سیستمهای پاداشی، ارزیابی عملکرد و شایسته محوری تحت تأثیر قرار گیرد. ضمن آنکه شناسایی، آموزش و ارزیابی نیروهای مستعد در سازمان نیز باید پیوسته در سازمان در نظر گرفته شوند. همچنین جذب افراد برجسته و فرهیخته از خارج سازمان می تواند توان کیفی و موفقیت سازمان را بالا ببرد. در بحث هماهنگی استراتژی ها بیشتر بر همسوسازی استراتژی ها تاکید می شود. در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی، درک اجزای تشکیل دهنده آن اهمیت دارد. فقدان هماهنگی بین استراتژی ها، و اهداف سازمانی، هنجارهای متعارضی را به سازمان و اعضایش مخابره می کند و در سطح خفیف تر می تواند فضای ابهام آلود در هنجارها را به دنبال داشته باشد. کسب مزیت رقابتی با منبع محور بودن کارکنان و بقا و پویایی سازمان در ارتباط می باشد. مانند هر منبع دیگری، منابع و سرمایه های انسانی محدود و کمیاب هستند و به این دلیل است که منابع انسانی شایسته عاملی است برای کسب مزیت رقابتی پایدار. سیستم ارتباطی مناسب لازمه یک سازمان آموزشی است. مشخص بودن راههای ارتباطی و اطلاعاتی در سازمان آموزشی و نحوه گردش این اطلاعات، پاسخگویی هر چه بهتر و سریعتر سازمان به محیط را سبب خواهد شد. هنجارها که زیربنای ارزشی دارند، در تعامل و ارتباط های

اعضای سازمان، تصریح و شفاف می شوند و علاوه بر این اگر مورد پذیرش قرار گرفته و بین ارکان و اعضای سازمان مبادله شوند، جایگاه مستحکم در چارچوب فرهنگ سازمانی پیدا می کنند. ناکارآمدی و ضعف در کیفیت نظام ارتباطی، "تعارض در هنجارها"، "ضعف هنجارها" و "ابهام هنجارها" را در پی خواهد داشت.

در گام بعدی مفهومی با عنوان فعالیت های مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد تقلیل آنومی سازمانی، از تاثیر شرایط علی ایجاد شد و به عنوان پدیده محوری نام گذاری گردید. پدیده محوری در چهار بعد (جذب و بکارگماری، آموزش و توسعه، انگیزش و نگهداری منابع انسانی)، که از مدل دی سنزو رابینز (۲۰۰۲) گرفته شده، طبقه بندی و تبیین گردید. این فعالیت های مدیریت استراتژیک منابع انسانی، سازمان را قادر می سازد تا کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه را جذب کند و به خدمت گیرد، از طریق آموزش کارکنان و فراهم آوردن مستمر فرصت های شغلی برای آن ها ظرفیت های ذاتی آنان، مشارکت و توان بالقوه و همکاری آن ها را تقویت کند و توسعه دهد؛ سیستم های کاری با عملکرد بالا طراحی کند که دربرگیرنده عناصر زیر باشند: رویه های انتخاب و جذب موثر و مفید، سیستم های پرداخت انگیزش مبتنی بر عملکرد و بر حسب اقتضا، توسعه مدیریت و فعالیت های آموزشی مرتبط با نیازهای سازمان؛ ایجاد جوی که در آن بتوان روابط مفید و سازنده ای را به واسطه مشارکت و همکاری بین مدیریت و کارکنان حفظ کرد و در نهایت افزایش انگیزه و تعهد و وجدان کاری به واسطه استفاده از فرایندها و سیاست هایی است که برای کارکنان قائل می شود و با توجه به سطح مهارت ها و شایستگی هایی که آنان کسب می کنند و همچنین کاری که انجام می دهند به آن ها پاداش می دهد.

عوامل زمینه ای با سه مقوله اصلی (ناعدالتی سازمانی، ضعف فرهنگ سازمانی و ضعف اخلاق حرفه ای)، شناسایی شد. عدالت سازمانی در هر سه شاخه ی اصلی متضمن وجود چارچوب و هنجارهای تصمیم گیری و رفتاری است. شکل گیری ناعدالتی در سازمان پیامد فقدان زیرساخت عدالت ساز در حوزه ی توزیع، مراوده و رویه ها است و هر سه حوزه ی مذکور بر پایه ی هنجارهای رسمی و غیررسمی سامان می یابند. وجود حس بی عدالتی در سازمان این پیام را به اعضای سازمان مخابره می کند که چارچوبی تعریف و تثبیت شده برای توزیع منابع مالی، سبک تعاملی، و استقرار رویه های سازمانی همسان برای همگان وجود ندارد و در هر سه حوزه، سازمان

فقدان معیارهای مشخص تصمیم‌گیری و رفتاری است. شکل‌گیری چنین فضایی در سازمان ذهنیت مغشوش سازمانی را به اعضایش القا می‌کند و این ذهنیت مشوش می‌تواند در چرخه ای تضاعفی، اعضای سازمان را نیز در تشدید آنومی سازمانی به مشارکت گیرد (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰۸). براساس مدل شاین از فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها، سطح زیرین هنجارها هستند و فقدان آنها تعریف و تدوین هنجارها را با مشکل مواجه می‌کند. در واقع فقدان نظام ارزشی به معنای فقدان یکی از زیرساختهای نهادی است که امکان تعریف و تنظیم هنجارها را از سازمان سلب می‌کند. ممکن است عدم صراحت و عدم رسمیت در تعریف نظام ارزشی در سازمان نیز رخ دهد که نتیجه آن، ابهام و ضعیف شدن هنجارها خواهد بود (سفیدچیان و همکاران، ۱۳۹۴). هر مجموعه سازمانی دارای کدهای عملی و رفتاری با ساختار حرفه ای متداول برای اعضای خود است که باید آنها را رعایت کنند. اصول اخلاق حرفه ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارها و اثربخشی تعامل‌های اجتماعی بسیار نقش آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول یاد شده است. ضعف در اخلاق حرفه ای به معنی ضعیف شدن یکی از مراجع حیاتی در تنظیم هنجارهای سازمانی است که می‌تواند "ضعیف بودن هنجارها" و "فقدان هنجارها" را به دنبال داشته باشد. وجود این نقیصه در سطح سازمانی، به عدم التزام و پای بندی سازمان‌ها به هنجارهای رفتاری دامن می‌زند (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۶: ۹۸).

شرایط مداخله گر هم در سه مقوله (جو نامناسب حاکم بر سازمان، عدم تطبیق پذیری سیستم موجود منابع انسانی، ساختار نامناسب سازمان) طبقه بندی شده است. جو سازمانی حاصل تعامل‌های گروهی افراد بر حسب فرهنگ سازمانی مشترک، نیازها و مقتضیات برخاسته از محیط داخلی و خارجی است. و بر این واقعیت دلالت دارد که رفتار انسان در سازمان فقط بر اثر تعامل با رویدادهای مستقیم و بلاواسطه شکل نمی‌گیرد بلکه همچنین تحت تأثیر تعامل با نیروهای نامحسوس و ناپیدای سازمانی نیز قرار دارد. تطبیق ناپذیر بودن سیستم موجود منابع انسانی اشاره به تمایل سیستم فعلی منابع انسانی به حفظ حالت خود و عدم ظرفیت تطبیق با شرایط جدید است. سازمان‌هایی که از این ویژگی برخوردارند نمی‌توانند ساختارها، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، و دستورالعمل‌ها را تغییر دهند. از آنجاییکه ساختار هم تعیین‌کننده‌ی الگوی پاسخ‌گویی

به محیط است و هم الگوی روابط رسمی درون سازمانی را تعیین می کند، اگر این ابزار و چارچوب عملیاتی سازی، با دیگر ابعاد سازمان سازگاری نداشته باشد مصادیق مختلفی از آسیب های هنجاری شکل می گیرد (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۶).

شدت و میزان شکل گیری فعالیت های مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد تقلیل آنومی سازمانی، به عوامل زمینه ای، مداخله گر و پدیده محوری بستگی داشته و این تعاملات در محیطی به نام راهبرد صورت می پذیرند. در تعاملات و کنش های مربوطه سه راهبرد (تمتاز سازی نظام منابع انسانی، توانمندسازی سازمانی و راهبرد بهبود فرهنگ سازمانی)، شناسایی شدند. با استفاده از راهبرد تمیازسازی نظام منابع انسانی، می توان مدیریت استعداد، شایسته گزینی و جانشین پروری را در سازمان های آموزشی نهادینه کرد. در شرایط کنونی سازمانهایی موفق ترند که با پرورش استعدادها سطح عملکرد کارکنان و سازمان را پیوسته بالا ببرند و همچنین با سرمایه گذاری در وقت و هزینه برای توسعه استعدادهای داخلی (جانشین پروری)، این سازمانها قادر خواهند بود هنگامی که استعدادهای اصلی آنها بازنشست می شوند یا به هر دلیل دیگری از سازمان خارج می شوند، با بحران کمبود نیرو مواجه نشوند. مسئله جانشین پروری و استعدادیابی در سازمانهای آموزشی از اهمیتی مضاعف برخوردار است، چرا که از برونداد سازمانهای آموزشی به عنوان درونداد سازمانهای دیگر استفاده می شود. در سازمانهای آموزشی رقابت در زمینه جذب و نگهداری مدیران و کارکنان مستعد و پرورش مهارتهای آنان وجود دارد. سه مقوله (مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و مدیریت عملکرد سازمانی)، برای راهبرد توانمندسازی سازمانی شناسایی گردید. توانمندسازی سازمانی به توانمندسازی ساختاری سازمان اشاره داشته و از طریق شیوه ها، سیاست ها، رویه ها، نظامها و فرهنگ در سازمان جاری می شود تا اینکه افراد و گروههای کاری را، برای انجام موفقیت آمیز وظایف و اجرای نقشهای خود، قادر سازد. مدیریت دانش و یادگیری سازمانی هر دو نقشی اساسی و استراتژیک در موفقیت سازمان دارند و سازمان را قادر می سازند تا سریعتر و موثرتر از رقبای خود به تحصیل و به کارگیری دانش بپردازند که این مهم منجر به خلق مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می شود (قلاوند و بزرگی، ۱۳۹۳). مدیریت دانش نقش حیاتی در حمایت از یادگیری سازمانی ایفا می کند، زیرا تسهیم اثربخش دانایی جمعی سازمان را تسهیل می کند. مدیریت عملکرد به عنوان یک فرایند مدیریتی، اساسی ترین نقش را در

تحقق اهداف و مأموریت سازمانها ایفا می‌کند. لازمه مدیریت عملکرد سازمانها در دوره های زمانی کوتاه مدت، معین بودن اهداف و استراتژیهای دستیابی به آنهاست و مدیریت عملکرد، فراهم آورنده شرایطی برای پیاده سازی استراتژیهای سازمان است. راهبرد ارتقای فرهنگ سازمانی، در قالب چهار مقوله‌ی (اصلاح تفکر و نگرش مدیران، تقویت ارزش ها و هنجارهای سازمانی، ایجاد تعهد نسبت به سازمان و ایجاد شرایط برابری و عدالت در سازمان)، شناسایی گردید. بر اساس تئوری زمینه اجتماعی فریس و همکاران (۱۹۹۹)، فرهنگ سازمانی نوعی از محیط اجتماعی سازمانی است که استقرار سیستم مدیریت منابع انسانی در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فرهنگ سازمانی در کارکنان این توانایی را پدید می‌آورد تا بازدارنده های بنیادی بقا و سازگاری با محیط را از میان بردارند، فرایندهای درونی را پی افکنند و سرانجام، سازگاری و بقای سازمان را در بستر زمان پابرجا سازند (سلمانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). صاحب نظران بر این باورند که موفقیت سازمان منوط به شناخت ارزش های کلیدی، باورها و تفاهم هایی است که در اعضای یک سازمان، مشترک می باشد (مظفری و همکاران، ۱۳۹۷). فرهنگ سازمانی با توجه به ماهیت اثرگذاری قوی که می تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان داشته باشد، نقش مهمی در کنترل درونی و شکل دهی به رفتارهای کارکنان دارد و عامل مهمی در پدید آوردن دگرگونی ها در رفتارهای نامطلوب و ایجاد ثبات در رفتارهای مورد نظر در سازمان است (پیران و همکاران، ۱۳۹۱).

یکی از تفاوت های پژوهش حاضر با سایر تحقیقات در تبیین پیامدها است. در بیشتر آثار منتشر شده در موضوع آنومی سازمانی، پیامدهای نامطلوبی برای آن ترسیم شده است (سفیدچیان و مظلومی، ۱۳۹۴؛ مانریکو دی لارا و گوئرابائز، ۲۰۱۶؛ گودکین و الکورن، ۲۰۰۹)، رضا سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸)، اما یافته های پژوهش حاضر پیامدهای مطلوب و مثبت حاصل از تقلیل آنومی سازمانی را گزارش کرده است. این پیامدها در سطح فردی شامل (کاهش نگرش نامطلوب کارکنان و کاهش انحراف اخلاق فردی و حرفه ای)، در سطح سازمانی (کاهش فساد سازمانی و کاهش ناعدالتی سازمانی) و در سطح اجتماعی (کاهش بی اعتمادی نسبت به سازمان، کاهش مدرک گرایی و کاهش شکاف بین صنعت و دانشگاه) می باشد.

با توجه به تعدد و گستردگی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی و تأثیرات مخرب این عوامل بر پیکره وجودی سازمان، اصلح است مدیران و مسئولین سازمانها به ویژه دانشگاهها و مراکز آموزشی توجه ای ویژه به این پدیده داشته و جهت کاهش آن گامهای اساسی بردارند. برای موفقیت و نیل به این هدف، در ابتدا می بایست به شناسایی عوامل ایجادکننده رفتار نابهنجار (عوامل محیطی، عوامل سازمانی و عوامل درونی) اقدام نمایند و سپس با اتخاذ تدابیر و تمهیدات مناسب جهت کاهش این عوامل با استفاده از راهبردهایی همچون متمایز سازی نظام منابع انسانی، توانمندسازی سازمانی و بهبود فرهنگ سازمانی، پردازند. برای دستیابی به این مهم، استفاده از کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی می تواند مثر ثمر باشد. این متغیر با اجرای برنامه های آموزشی، برقرار نمودن عدالت سازمانی، فرهنگ سازی و جامعه پذیری افراد، ایجاد روابط مطلوب درون و برون سازمانی و ارتباطات سازمانی اثربخش، ارتقای همکاری و مشارکت بیشتر کارکنان در روند اجرایی امور، ایجاد جوسازمانی مطلوب، ایجاد صمیمیت در بین اعضای سازمان، تقویت شایسته سالاری و اتخاذ سبک رهبری مناسب، و... می تواند در مواقع بحرانی، رافع محدودیت ها و کمبودهای سازمانی، برون رفت از وضعیت های نابسامان، موجد خلاقیت و نوآوری و همراهی و همدلی بیشتر کارکنان با آرمانهای سازمانی، برندسازی و راه گشای کاهش آنومی سازمانی گردد. در پایان به مدیران منابع انسانی در سازمانهای آموزشی و دانشگاه ها پیشنهاد می گردد از مدل بومی ارائه شده استفاده نمایند و با اتخاذ راهبردهای مناسب در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، درصد کنترل و کاهش آن برآیند.

این مقاله مستخرج از رساله دکتری سیمین محمدی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل می باشد.

منابع

- آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۱). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی**، ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- بزرگ خو، حامد، (۱۳۹۱). **بررسی نقش بازارمداری بر رضایت مشتری با رویکرد مدیریت کیفیت فراگیر در شعب بانک ملت قزوین**، چهارمین کنفرانس بازاریابی خدمات بانکی.
- حمیدیان پور، فخریه. رجب پور، ابراهیم. افراخته، سلیمه. مهربانی، عمران. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر سرمایه انسانی، **فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی**، ۱۴(۵۳): ۱-۲۳.

دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۶). استراتژی های تحقیق کیفی: تأملی در نظریه داده های پایگاه داده، **مبانی مدیریت استراتژیک**، ۲ (۱): ۶۹-۹۷.

رحمان سرشت، رحمان. مظلومی، نادر. سفیدچیان، سلمان. (۱۳۹۶). **آنومی سازمانی، ابعاد، مفهوم؛ محرک ها و پیامدها**، مشهد: انتشارات مرندیز.

سپهوند، رضا. شریعت نژاد، علی. ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۶). طراحی مدل معماری سرمایه های انسانی در سازمان های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد، **فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی**، ۱۳ (۴۴): ۱۷۳-۱۹۸.

سفیدچیان، سلمان. (۱۳۹۵). **طراحی الگویی برای آنومی سازمانی**، رساله دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.

سعیدیانراد، بهمن. بزرگخو، حامد. (۱۳۹۶). **نقدی بر تئوری های مدیریت (همراه با مدل پیشنهادی برای مدیریت در قرن بیست و یکم)**، جهاد دانشگاهی، واحد علامه طباطبائی، تهران.

صادقی، مبین. موغلی، علیرضا. سرلک، محمد علی. حضوری، محمدجواد. (۱۳۹۸). مدلسازی علل رفتار نابهنجار سازمانی، **فصل نامه پژوهش های مدیریت عمومی**، ۱۲ (۲): ۷۲-۹۴.

میری قمصری، فاطمه. بیران، صدیقه. سعیدی، احمد. (۱۳۹۸). تبیین ابعاد و مؤلفه های توسعه راهبردی مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران)، **مدیریت منابع انسانی**، ۱۲ (۱): ۱۶۳-۱۶۵.

مطلبی اردکانی، احمد. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد کارکنان ارتش، **فصلنامه آموزش علوم دریایی**، ۸ (۲): ۲۸-۳۹.

مظلومی، نادر. سفیدچیان، سلمان. (۱۳۹۴). بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل گیری آنومی سازمانی با رویکرد کیفی، **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، ۱۴ (۲): ۱-۲۶.

موسوی، نجم الدین. شریعت نژاد، علی. عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجاد کننده آنومی سازمانی در سازمانهای دولتی با استفاده از فن دلفی فازی، **مدیریت سازمانهای دولتی**، ۴ (۳): ۱۳۰-۱۱۵.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۶). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار**، انتشارات میر.

Allui, A. & Sahni, J. (2016). **Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saud**, 12th International Strategic Management Conference, Antalya, Turkey *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 361 – 371.

Arslana, H. & Akdemirb, A. & Durdu Karsli, M. (2013), How human resource operations work in higher education institutions. 9th International Strategic Management Conference, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 99: 742 – 751.

- Abreu, E., Aguiar de Souza, M., & Fleury, L. (2018). Influence of Anomie and Organizational Commitment on the Turnover Intention in Organizations, **Actualidades en Psicología**, 32(125): 51-69.
- Adam-Troian, J., Bonetto, E., Araujo, M., Baidada, O., Celebi, E., Dono Martin, M. Eadeh, F., Godefroidt, A., Halabi, S., Mahfud, Y., Varet, F., & Yurtbakan, T. (2020). Positive Associations between Anomia and Intentions to Engage in Political Violence: Cross-Cultural Evidence from Four Countries, **Journal of Peace Psychology**, 26(2): 217-223.
- de Brito, R. P., & de Oliveira, L. B. (2016). The relationship between human resource management and organizational performance, **Brazilian Business Review**, 13(3): 90-110.
- Corley, A., Bozeman, B., Zhang, X., & Tsai, C. (2017). The expanded scientific and technical human capital model: the addition of a cultural dimension, **Journal of Technology Transfer**, 44: 681-699.
- Hodson, R. (1999). Organizational anomie and worker consent, **Journal of Work & Occupations**, 26(3): 292-323.
- Johnson, P. and Duberley, J. (2010). Anomie and culture management: reappraising Durkheim, **Organization Journal**, 18(4):63-584.
- Johnson, J. L., Martin, K. D., & Saini, A. (2011). Strategic Culture and Environmental Dimensions as Determinants of Anomie in Publicly-Traded and Privately-Held Firms, **Journal of Business Ethics**, 21(3): 473- 502.
- Manrique de Lara, P. Z. and Rodriguez, T. F. (2013). Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel, **Personnel Review**, 36 (6): 843-866.
- Mansfield, P. M. (2004). Anomie and disaster in corporate culture: the impact of mergers and acquisitions on the ethical climate of market organizations, **Marketin Management Journal**, 14(2): 88- 97.
- Muller, B. (2019). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**, Lexington: MA: Lexington Books.
- Novak, V. & Žnidaršič, A. & Šprajc, P. (2015). Students' Perception of HR Competencies, **Research papers Organizacija**, 2(5): 1-12.
- Schmiedel, T., Müller, O., & Brocke, J. V. (2018). Topic Modeling as a Strategy of Inquiry in Organizational Research: A Tutorial with an Application Example on Organizational Culture. **Journal of Organizational Research Methods**, 22(4): 941-968.
- Tsahuridu. E. E. (2011). An exploration of factors affecting anomie at work, **Journal of Business Ethics**, 99: 297- 305.
- Teymoori, A., Jetten, J., Bastian, B., Ariyanto, A., Autin, F., Ayub, N., & Wohl, M. (2016). Revisiting the measurement of anomie, **PLoS ONE**, 11(17): 132-147.
- Zoghbi, P., Lara, M., & Guerra-Báez, R. (2018). A Study of Why Anomic Employees Harm Co-workers: Do Uncompassionate Feelings Matter? **Journal of Business Ethics**, 152: 1117-1132.