

The Study of The Impact of Culture through Justice on Organizational Paranoia

Mojtaba Rafiei^{ID} Latifeh Ebrahimi*^{ID} |

1. Associate professor, Faculty of Management and Economic, Payam Noor University
Email: m_rafiei@pnu.ac.ir

2. M.A, Public Administration, Payam Noor University

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received: Revised: Accepted:</p> <p>Keywords: Culture, Justice, Organizational Paranoia</p>	<p>Objective: One of the issues that is clearly seen in today's organizations is about interpersonal organizational relationships. Communications that play an important role in organizational success and failure. Therefore, in this research, the impact of culture through justice on organizational paranoia in the Central Telecommunication Company has been investigated</p> <p>Methodology: Staff of the Central Telecommunication Company were considered as the statistical population of this research. The present research is purposeful and applied in terms of its methodology. In this regard, while reviewing the subject literature and using library resources, the researcher has used a questionnaire to collect information. Validity of the questionnaires was confirmed by experts and Cronbach's alpha also showed its reliability. According to the sample, questionnaires were distributed among 320 employees and answered to 300 questionnaires. The hypotheses of this study were tested using Lisrel software. Confirmatory factor analysis was used to analyze the data and test the research hypotheses</p> <p>Conclusion: The results of the research indicated that culture had a positive and significant effect on organizational paranoia, but culture did not have a significant effect on organizational paranoia through justice.</p> <p>Originality: According to the results of this research, it can be said that one of the ways to fight pessimism or paranoia in organizations is to focus on the culture and its constituent elements such as creativity, risk-taking, integrity and identity, etc., and by changing the culture and each One of its constituent factors is the amount of paranoia in the organization .</p>

Cite this article: Rafiei, Mojtaba., Ebrahimi, Latifeh., (2022). Title of paper. The Study of
The Impact of Culture through Justice on Organizational Paranoia

. DOI:

DOI:

, Vol. , No. , 2022, pp. .

تأثیر فرهنگ بر پارانویا از طریق عدالت سازمانی

مجتبی رفیعی *^۱ لطیفه ابراهیمی^۲

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش سنجش میزان و چگونگی تأثیر فرهنگ سازمانی و عناصر متشکله آن بر پارانویا یا بدبینی سازمانی بوده است که در مرحله دوم نقش میانجی عدالت سازمانی نیز در این رابطه سنجیده و ارزیابی گردیده است. **ضرورت:** یکی از معضلاتی که در سازمان‌های امروزی به طور واضح دیده می‌شود، در خصوص ارتباطات بین فردی سازمانی است. ارتباطاتی که نقش مهمی را در موفقیت و شکست سازمانی، ایفا می‌کند. لذا در این پژوهش به بررسی تأثیر فرهنگ از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی پرداخته شده است.

روش شناسی: جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت مخابرات استان مرکزی بوده‌اند که تعدادی از آنها به روش تصادفی به عنوان نمونه انتخاب گردیده‌اند. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، علی بوده و در این راستا، ضمن مرور بر ادبیات موضوع و استفاده از منابع کتابخانه‌ای، محقق از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده کرده است. روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و میزان آلفای کرونباخ نیز نشان‌دهنده پایایی مناسب آن بود. طبق نمونه، پرسشنامه‌ها بین ۳۲۰ نفر از کارکنان، توزیع شده و به ۳۰۰ پرسشنامه پاسخ داده شد. فرضیات این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد آزمون قرار گرفتند. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

یافته‌ها: با عنایت به نتایج حاصله از تحلیل داده‌های حاصله از پرسشنامه مشخص شد تأثیر فرهنگ بر بدبینی یا پارانویای سازمانی تأثیر مثبت و قوی داشته و بررسی نقش عدالت سازمانی نیز بعنوان یک متغیر میانجی نشان داد که این متغیر تأثیری بر این رابطه ندارد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج حاصله از این پژوهش می‌توان بیان کرد یکی از راههای تکاهش بدبینی یا پارانویا در سازمانها تمرکز بر فرهنگ و عناصر متشکله آن از قبیل خلاقیت، ریسک‌پذیری، یکپارچگی و هویت ... می‌باشد و با تغییر فرهنگ و هریک از عوامل تشکیل دهنده آن می‌توان میزان پارانویا در سازمان را تغییر داد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ، عدالت، پارانویای سازمانی

استناد: رفیعی، مجتبی (نویسنده مسئول)؛ ابراهیمی، لطیفه؛ (۱۴۰۱). تأثیر فرهنگ بر پارانویا از طریق عدالت سازمانی

^۱ دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

پست الکترونیک: m_rafieie@pnu.ac.ir

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور

مقدمه

سازمان‌های امروزی، در راستای حرکت جوامع عصر حاضر با مسائل و پیچیدگی‌هایی روبرو هستند. بنابراین سازمان‌ها، درصددند که با حل کردن مشکلاتی که در آنها وجود دارد، گام بلندی را برای دستیابی به اهداف بردارند. یکی از معضلاتی که در سازمان‌های امروزی به طور واضح دیده می‌شود، در خصوص ارتباطات بین فردی سازمانی است. به طور پیوسته سازمان‌ها، به دنبال کشف دلایلی می‌گردند که باعث می‌شود ارتباطات بین فردی در سازمانشان به درستی شکل نگیرد. پیرامون این موضوع، تحقیقات وسیعی انجام شده است و موضوعاتی با عناوینی همانند پارانوای سازمانی (بدبینی سازمانی)، بی‌تفاوتی سازمانی، عدم رفتار شهروندی سازمانی و تعارضات بین فردی مطرح گردیده است. این عوامل به عنوان دلایل معضلات ارتباطی بین افراد مطرح شده‌اند که در شکل‌گیری نحوه رفتار افراد در سازمان، نگرش افراد و رابطه بین نگرش و ارتباطات، نقش مهمی را ایفا می‌کند (ملاعباسی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۳۲). حال این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر فرهنگ بر پارانوای سازمانی به عنوان مادر اختلالات ارتباطی سازمانی می‌باشد.

۲. مرور ادبیات

هدف از مرور متون پژوهش، تبیین و توصیف بهتر فرهنگ، عدالت، پارانوای سازمانی و پیامدهای آن در سازمان است. از این رو، در ادامه، مفاهیم فرهنگ، عدالت و پارانوای سازمانی بسط داده شده است.

۲.۱. فرهنگ سازمانی^۲

در دو دهه‌ی گذشته، تحقیقات زیادی در رابطه با فرهنگ در سازمان‌ها و تأثیر آن بر جنبه‌های مختلف سازمان انجام شده است. اصطلاح فرهنگ، انتزاعی و کلی است و شامل جنبه‌های مختلف یک سازمان است. اگرچه در ادبیات مرتبط با فرهنگ سازمانی، تنوع و گوناگونی وجود دارد اما همه آنها یک توافق دارند. فرهنگ سازمانی شامل هر دو جنبه ملموس و غیر ملموس می‌باشد (Thokozani, ۲۰۱۷, p. ۱). فرهنگ سازمانی، ادراکی است که افراد از یک سازمان دارند. فرهنگ سازمانی چیزی است که در سازمان وجود دارد نه در افراد. صفات ویژه‌ای است که به سازمان اختصاص دارد و نمایانگر مشخصات ثابتی است که یک سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند (بنائی، ۱۳۹۷، ص ۳). در صورتی که فرهنگ را سیستمی از استنباط مشترک اعضای نسبت به یک سازمان بدانیم، یک سیستم از مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارجح می‌نهد یا برای آنها ارزش قائل است. ۱۰ ویژگی فرهنگ عبارتند از: خلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوی ارتباطی (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۳۲). فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از معانی مشترک است با ویژگی‌هایی که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز سازمانی از سازمان دیگر می‌شود؛ در واقع همان

^۱. Paranoia

^۲. Organizational Culture

عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین می کند. این فرهنگ، آنقدر قوی است که ناخودآگاه در وجود فرد، رخنه کرده و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می دهد (نمایان و فیض الهی، ۱۳۹۴، ص ۱۶۳).

مهمترین ابعاد فرهنگ سازمانی در مدل دنیسون: ۱. درگیر شدن در کار، ۲. سازگاری، ۳. رسالت و ۴. انطباق پذیری می باشد. (رضائی و

همکاران، ۱۳۹۶، صص ۱۲۲-۱۲۱)

۲,۲. عدالت سازمانی^۱

از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان می باشد. (محمدی البرزی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۵۸). اما هنگامی که کارکنان باور دارند که با آنها عادلانه رفتار شده، تمایل دارند که عملکرد شغلی بیشتر، نگرش کاری بهتر و استرس کمتری نشان دهند. (Cropanzano & ۳۷۹ p. ۲۰۱۵, Molina) کالکویت^۲ (۲۰۰۱)، عدالت سازمانی را تحت عنوان "انصاف در رفتار کارکنان در سازمان" تعریف کرد (Rahman, et al., ۲۰۱۶, p. ۱۸۹). آبراهام مزلو^۳ عدالت را تقریباً یک نیاز اساسی تعریف کرده و آن را به همراه صداقت، انصاف و نظم در یک گروه قرار داده است و از آن‌ها به عنوان پیش شرط‌های اساسی نیازها یاد کرده است. (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۳۹۵). واژه عدالت سازمانی به میزان رفتار عادلانه با کارکنان در محل‌های کار اشاره می کند (تقی زاده و سلطانی فسقندیس، ۱۳۹۶، ص ۵۳۲). ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی می باشد. عدالت رویه‌ای با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان و نه با توزیع واقعی درآمدها سروکار دارد. عدالت توزیعی بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. عدالت تعاملی یعنی اینکه کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها در تعیین قضاوت‌های منصفانه مهم و مؤثر است (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵، ص ۲۸). احساس بی‌عدالتی منجر به نارضایتی و ترک خدمت کارکنان می گردد. ترک کارکنان اثرات نامطلوبی بر اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمان دارد (جنتی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۲۹).

۲,۳. پارانوای سازمانی^۴

پارانویای سازمانی یک مفهوم جدید در رفتار سازمانی و ادبیات روانشناسی سازمانی است و توجه نظریه پردازان سازمان را جلب کرده است (۴۷۶ p. ۲۰۲۱, Mete). پارانوای سازمانی، شکل‌گیری نوعی نگرش منفی در کارکنان سازمان است که از بدرفتاری مدیر یا سازمان ناشی می شود. (کاظمی مقدسی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۵۸). پارانوای سازمانی، یک حالت رفتاری است که در طول زمان و با توجه به موقعیت، تغییر می کند. می توان آن را با تغییر شغل در داخل یا خارج کاهش داد (۲ p. ۲۰۱۷, Rehan, et al.). مفهوم پارانویا، موضوع

^۱. Organizational Justice

^۲. Colquitt

^۳. Abraham Maslow

^۴. Organizational Paranoia

رشته‌های مختلف در علوم اجتماعی همانند فلسفه، دین، علوم سیاسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و روانشناسی شده است (Nafei, ۲۰۱۳, p. ۱). پارانویا به عنوان شکلی از خوددفاعی در کارکنان، به عنوان راهی برای مقابله با رویدادهای مبهم و ناامیدکننده ادراک می‌شود (Grama & Todericiu, ۲۰۲۰, p. ۴۹). پارانویا به عنوان یک حالت ذهنی تعریف شده است که توسط یک شک طولانی مدت فراگیر و عدم اعتماد کلی به دیگران مشخص می‌شود (Van Quaquebeke, ۲۰۱۶, p. ۲). افراد مبتلا، شدیداً به دیگران مشکوک هستند، همیشه در حالت دفاعی قرار داشته و همواره گمان می‌کنند مورد سوءاستفاده قرار گرفته‌اند، همچنین قادر به پذیرش مسئولیت اشتباهات خود نبوده و در عوض، سرزنش را به دیگران فرافکنی می‌کنند (عبدالمحمدی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۴۹). به طور کلی دو تعریف مهم از پارانویای سازمانی ارائه شده است که در ادامه به آنها اشاره می‌شود: الف) دین و همکاران (۱۹۹۸) پارانویای سازمانی را این گونه تعریف کرده‌اند: نگرش و احساس منفی در سازمان؛ باوری که سازمان را فاقد درستی می‌داند و به بروز رفتارهای توهین آمیز نسبت به سازمان تمایل دارد (زارع و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۶۲). ب) پارانویای سازمانی عبارت است از یک نگرش منفی نسبت به سازمان؛ باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است؛ احساس منفی نسبت به سازمان؛ گرایش به رفتارهای تحقیر آمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان (حقیقی کفاش و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۲۲). پارانویای سازمانی نگرشی است درباره یک سازمان که سه بعد را در برمی‌گیرد: ۱- باور و اعتقاد به اینکه سازمان کمال و یکپارچگی ندارد. ۲- احساس منفی نسبت به سازمان؛ ۳- گرایش به رفتارهای انتقادی در سازمان (طالبی و کریمی، ۱۳۹۶، صص ۱-۲) شوارز^۱ (۲۰۰۷) ویژگی اصلی اختلال پارانویا را اضطراب و توهومات آزردهنده دائمی می‌داند. (مظاهری تهرانی و همکاران، ۱۳۹۴، ۴). افراد دچار پارانویای سازمانی بر این باورند که سازمانشان خیانتکار است چرا که عملکرد سازمان را فاقد اصولی مانند انصاف، صداقت و درستی می‌بینند (Volpe, et al., ۲۰۱۵, p. ۲). نتیجه بالقوه کارکنانی که دچار پارانویا هستند واضح است: بهره‌وری و روحیه پایین در کارکنان می‌تواند به طور مستقیم به کاهش بازدهی منجر شود (Eaton, ۲۰۰۰, pp. ۱-۲).

در پژوهش‌ها و مطالعات قبلی ممکن است تأثیر متغیرهای متعددی بر پارانویای سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته باشند ولی پس از بررسی منابع مشخص شد که هیچ پژوهشی ارتباط همزمان این سه متغیر را سنجش نکرده است. لذا نوآوری این پژوهش در این است که تأثیر فرهنگ بر پارانویای سازمانی را با توجه به نقش میانجی عدالت بررسی می‌کند.

بسیاری از سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های بخش دولتی کشورمان دارای کارکنانی با نگرش‌های بدبینانه و منفی و مخرب هستند؛ این در حالی است که مدیران منابع انسانی نسبت به پارانویای سازمانی و اثرات زیان‌بار آن، کمتر آگاهی دارند و یا در ارائه راهکارهای کاربردی با مشکلات مواجه هستند. از طرفی، ریشه‌یابی و انجام اقدامات به منظور کاهش پارانویای سازمانی و اثرات فردی، شغلی و سازمانی آن ضروری است. اگر کارکنان به سازمان بدبین باشند و طیف این بدبینی فراگیر و ادامه‌دار شود، آسیب‌های بسیاری به سازمان

^۱. Schwarz

وارد، و عملکرد مطلوب سازمان مختل می‌شود. بنابراین، مطالعه و بررسی بر روی سازمان‌ها به منظور تشخیص پارانویای سازمانی حائز اهمیت است و مدیران منابع انسانی باید به علل و عوامل مؤثر بر این بیماری سازمانی واقف باشند تا بتوانند اقدامات به موقع به منظور بهبود و درمان آن انجام دهند (کاظمی مقدسی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۵۸).

بدینی کارکنان به سازمان باعث می‌شود که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمان کاهش یابد، زیرا به نیت و برنامه‌های سازمان و مدیریت، اعتماد و اعتقاد ندارند. در نتیجه‌ی این امر، تعهدی به اهداف سازمان نیز نخواهند داشت. بی‌تعهدی کارکنان به اهداف سازمان نیز باعث می‌شود کارکنان نه تنها تلاش مازاد بر وظیفه در جهت رسیدن به اهداف سازمانی از خود نشان ندهند بلکه وظایف رسمی و سازمانی خود را نیز به نحو مطلوبی انجام ندهند. این موضوع منجر به عدم کارایی و عدم اثربخشی سازمان می‌شود. هم چنین بدینی کارکنان به سازمان، موجب می‌شود تا کارکنان تبلیغات شفاهی منفی نیز علیه سازمان انجام دهند و به شهرت و اعتبار سازمان نزد عموم و به ویژه مشتریان ضربه وارد کنند. در نهایت نیز بدینی به سازمان، کارکنان را وادار می‌سازد تا در صورت یافتن گزینه شغلی مناسب، سازمان را ترک نمایند و این در موارد کارکنان متخصص و ماهر، برای سازمان بسیار هزینه‌زا خواهد بود (حقیقی کفاش و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۲۱).

با توجه به اینکه رشد و نوآوری پایدار و مستمر، سودآوری پایدار، ارائه بهترین خدمت به مشتری و قرار دادن کارکنان در کانون توجه و حرکت شرکت از حوزه‌های تمرکز استراتژیک شرکت مخابرات می‌باشد (وبسایت شرکت مخابرات ایران، بی‌تا)، لذا بررسی عوامل مؤثر بر پارانویا (همانند فرهنگ سازمانی) برای شرکت مخابرات که یکی از بزرگترین شرکت‌های مشتری‌مدار در کشور است از اهمیت ویژه و فوق‌العاده‌ای برخوردار می‌باشد.

در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر فرهنگ بر پارانویای سازمانی پرداخته شده، و نقش متغیر عدالت در این رابطه نیز مدنظر قرار گرفته است و این موضوع تاکنون در جامعه آماری مورد مطالعه، بررسی و پژوهش نشده است.

۳. شکاف تحقیق و تعریف مسئله

امروزه اهمیت منابع انسانی در سازمان‌ها، بیش از گذشته مورد توجه مدیران، متخصصان و محققان قرار گرفته است. اگرچه تلاش برای پرورش نیروی انسانی متخصص، امری ضروری و بدیهی است، اما توجه به بعد اجتماعی و ابعاد روانی این عنصر ارزشمند سازمانی نیز بسیار حائز اهمیت است. تغییرات فزاینده عرصه جهانی کار و پیچیدگی‌های ناشی از آن موجب شده است تا سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشبرد اهداف خود در دنیای رقابتی امروز، به تکاپو برای انطباق هرچه بیشتر با این تحولات بپردازند. در راستای دستیابی به این امر، توجه به هماهنگی روابط و انسجام نیروی کار یکی از عوامل مؤثر است. اما گاهی اوقات به علت پیچیده شدن محیط و غفلت سازمان‌ها، توجه به بعد روانی افراد، نادیده انگاشته می‌شود (کاظمی مقدسی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۵۷).

اغلب نگرانی‌هایی که در بین افراد وجود دارد از موقعیت‌های ویژه‌ای سرچشمه می‌گیرد و عموماً زودگذر و به راحتی قابل رفع هستند. اما نگرانی برخی افراد به راحتی و به این آسانی از بین نمی‌رود. در واقع، آن‌ها بیشتر زندگی خود را صرف واریسی محیط برای یافتن نشانه‌هایی می‌کنند که احساس‌های پارانوئیدی آن‌ها را تأیید کند. برخلاف کارمندی که لحظه‌های پارانوئید اندکی دارد، افراد مبتلا به اختلال شخصیت پارانوئید همواره نسبت به انگیزه‌های دیگران بدگمان‌اند. سازمان‌ها نیز همانند موجودات زنده، دچار بیماری‌های مختلفی می‌شوند. بخشی از این بیماری‌ها، بیماری‌های روانی هستند که این بیماری‌ها، عمدتاً از مغز سازمان یعنی سیستم مدیریت ارشد سازمان آغاز می‌شود ولی به هر حال آثار و نشانه‌های آن می‌تواند در تمامی لایه‌های سازمان نیز دیده شود. یکی از این بیماری‌ها، بیماری پارانویاست و همان‌طور که ذکر شد، افرادی که دچار این بیماری هستند تحت عنوان افراد پارانوئید شناخته می‌شوند (ملاعباسی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۳۲). پارانویا یک اصطلاح روان‌شناختی، روان‌پزشکی است که دلالت بر آشفتگی فکری افراد دارد که دربرگیرنده موضوعاتی از جمله بدبینی، حسادت، خودبزرگی‌بینی یا گزند و آسیب است (ملاعباسی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۳۱).

هر سازمان، الگوهای اعتقادی، افسانه‌ها، داستان‌ها، آداب و رسوم دارد که خود متأثر از فرهنگ جامعه‌ای است که سازمان را احاطه کرده است و وجود آن فرهنگ باعث می‌شود اعضا، شناختی مشترک پیدا کنند و نوعی یکرنگی و همسویی بین آن‌ها مشاهده شود. کارکنان با شناخت فرهنگ سازمانی قادر خواهند بود به راحتی به پرسش‌هایی پاسخ دهند از جمله سازمان چه ماهیتی دارد؟ چه اهدافی را دنبال می‌کند؟ رفتار و عمل اعضای سازمان چگونه باید باشد؟ فرهنگ سازمانی بر همه‌ی جوانب سازمان تأثیرگذار است. فرهنگ بر تدوین اهداف و استراتژی‌ها، رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه‌ی تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و سطح اضطراب و مانند آن مؤثر است. فرهنگ، هسته و بعد مرکزی همه‌ی جوانب زندگی است و در بسیاری از سازمان‌ها اولویت برتر را به خود اختصاص داده است، حتی در سازمان‌هایی که به موضوعات فرهنگی توجه اندکی مبذول می‌شود، دانستن این موضوع که چگونه فکر، احساس و عملکرد افراد از طریق معانی و مفاهیم فرهنگی هدایت می‌شوند، اهمیت زیادی دارد. به عبارت دیگر، داشتن فهم عمیق و کلی از چگونگی تأثیر فرهنگ بر وظایف افراد و سازمان‌ها برای مدیران سطوح بالای سازمان، اهمیت حیاتی دارد، اما درک این مقوله‌ی پیچیده و استفاده‌ی علمی از آن کاری بس دشوار و طاقت فرسا بوده و فهم دقیق آن نیازمند تلاش بسیار است. در این اثنا داشتن چارچوبی مناسب که در آن، مفاهیم اصلی فرهنگ حفظ شده و درک مسائل سازمانی را تسهیل کند، گامی مؤثر در افزایش آگاهی و بهبود بینش مدیران و رهبران نسبت به فرهنگ سازمانی خواهد بود. در هر صورت تأکید بر اهمیت فرهنگ سازمانی عاملی مؤثر در دستیابی به رشد و موفقیت سازمانی است. (علامه و عسکری باجگرانی، ۱۳۹۶، صص ۵۷۶-۵۷۷).

فرهنگ سازمانی، جانمایه اصلی نگرش‌ها، باورها و اعتقادات سازمان است که در کارکنان و عملکرد آنان تبلور می‌یابد. تعدادی از محققان رابینز (۱۹۹۱)، برای تعیین فرهنگ سازمانی به ده شاخص یا بعد زیر اشاره کرده‌اند که در این پژوهش بر اساس همین الگو عمل

شده است: ۱. خلاقیت فردی: میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلالی که افراد دارند. ۲. ریسک‌پذیری: میزانی که افراد تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره‌آمیز بزنند و بلندپروازی کنند. ۳. رهبری: میزانی که سازمان، هدف‌ها و عملکردهایی را که انتظار می‌رود انجام شود، مشخص می‌نماید. ۴. یکپارچگی: میزان یا درجه‌ای که واحدهای درون سازمان به روش هماهنگ عمل می‌کنند. ۵. حمایت مدیریت: میزان یا درجه‌ای که مدیران با زیردستان خود ارتباط برقرار می‌کنند، آنها را یاری می‌دهند و یا از آنها حمایت می‌کنند. ۶. کنترل: تعداد قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیم که مدیران بر رفتار افراد اعمال می‌کنند. ۷. هویت: میزان یا درجه‌ای که افراد، کل سازمان (و نه گروه خاص یا رشته‌ای که فرد در آن تخصص دارد) را معرف خود می‌دانند. ۸. سیستم پاداش: میزان یا درجه‌ای که شیوه‌ی تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقاء مقام) بر اساس شاخص‌های عملکرد کارکنان قرار دارد نه بر اساس سابقه، پارتی-بازی و این قبیل شاخص‌ها. ۹. سازش با پدیده تعارض: میزان یا درجه‌ای که افراد تشویق می‌شوند با تعارض بسازند و پذیرای انتقادهای آشکار باشند. ۱۰. الگوی ارتباطی: میزان یا درجه‌ای که ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب احتیاجات رسمی محدود می‌شود (منصوری و همکاران، ۱۳۹۲، صص ۲-۳).

در میان آسیب‌های فضای روان‌شناختی سازمان، پارانویا، توجه محققان را بیش از سایر متغیرهای روانی حاکم بر محیط کار به خود جلب کرده است. این مسأله را از سازه‌هایی مانند: عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، حمایت سازمانی درک شده، حمایت سرپرست و شادی سازمانی می‌توان دریافت. چرا که رابطه‌ی نظری محکمی با پارانویای سازمانی دارند. (عریضی سامانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۶۶) از این رو مطالعه‌ی حاضر به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر پارانویای سازمانی با توجه به نقش عدالت سازمانی در کارکنان می‌پردازد. محقق در این پژوهش قصد دارد به سؤالات زیر پاسخ دهد:

- آیا فرهنگ بر پارانویای سازمانی تأثیر دارد؟
- آیا فرهنگ از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟
- آیا خلاقیت فردی از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟
- آیا ریسک‌پذیری از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟
- آیا رهبری از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟
- آیا یکپارچگی از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟
- آیا حمایت مدیریت از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟
- آیا کنترل از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟
- آیا هویت از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟

- آیا سیستم پاداش از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟

- آیا سازش با پدیده تعارض از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟

- آیا الگوی ارتباطی از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد؟

۴. روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، علی بوده و جامعه آماری آن، شامل کلیه کارکنان شرکت مخابرات استان مرکزی می‌باشد. با توجه به اینکه در این تحقیق از تکنیک معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد، ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه با استفاده از فرمول روبرو مورد بررسی قرار گرفتند: ۱۵۰ □ □ □ □ ۵۰

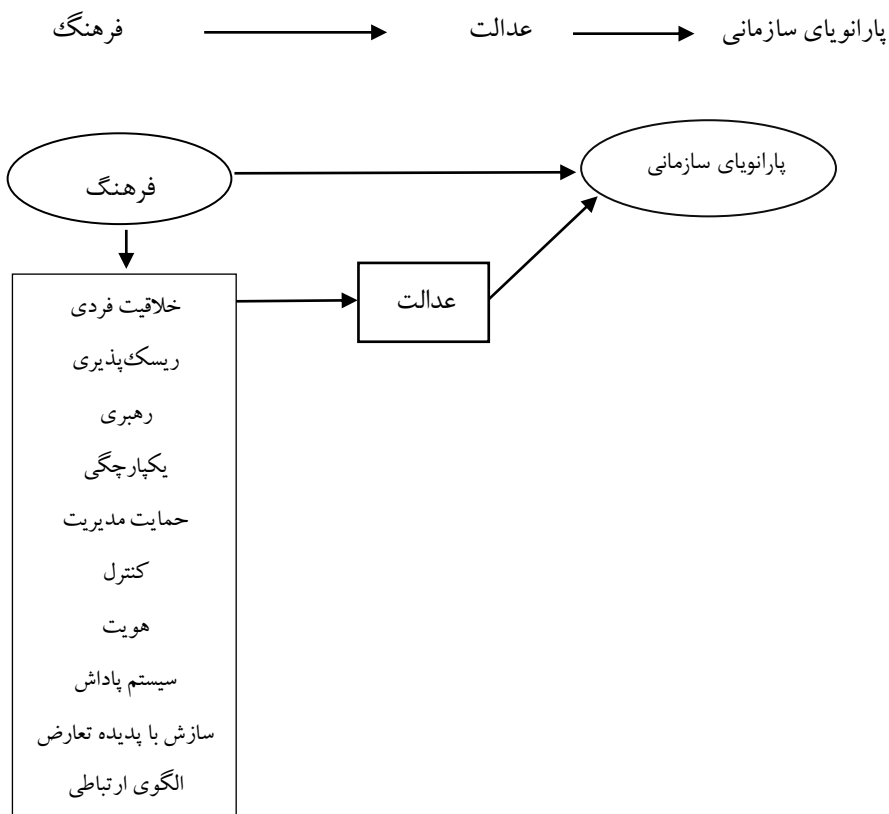
در این مطالعه نمونه آماری از کارکنان شرکت مخابرات استان مرکزی به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند، که در مرکز تماس همراه اول (۹۵ پرسشنامه)، مرکز تماس خدمات اینترنت (۸۱ پرسشنامه)، مرکز تماس اطلاعات تلفن (۶۵ پرسشنامه)، مرکز اعلام خرابی تلفن (۳۴ پرسشنامه) و واحد اداری (۴۵ پرسشنامه) پخش شده است.

۵. ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. چون تعداد سؤالات پرسشنامه ۳۹ سوال برای سنجش کل متغیرهای تحقیق است، حداقل نمونه طبق فرمول ارائه شده، باید بین دو مقدار ۱۹۵ و ۵۸۵ نفر باشد. لذا تعداد ۳۲۰ پرسشنامه توزیع گردید که در پایان ۳۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد. تجزیه و تحلیل‌های تحقیق حاضر نیز بر اساس همین تعداد پرسشنامه انجام گرفته است. برای اندازه‌گیری شاخص‌ها در پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است و ارزش عددی ۱ تا ۵ برای گزینه‌ها انتخاب گردیده است (خیلی زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲، خیلی کم=۱). برای ارزیابی روایی ابزار گردآوری داده‌ها، اولاً متغیرهای موجود در هر فرضیه و شاخص‌ها و سؤالات براساس پرسشنامه‌های استاندارد، ترجمه و طراحی شده است، ثانیاً پرسشنامه به تایید متخصصان رسیده است. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. در نهایت به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم افزار آماری لیزرل استفاده شد.

۵,۱. مدل پژوهش

با توجه به موارد ذکر شده، مدل مفهومی این پژوهش در قالب شکل زیر (شکل ۱) قابل بررسی است:



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش، (منبع: محقق ساخته)

۶. یافته‌های تحقیق

برای شناخت ویژگی‌های جامعه آماری و دریافت اطلاعات توصیفی پرسش‌شوندگان در پژوهش حاضر، سؤالاتی در بخش اول پرسشنامه شامل سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار عنوان شد که خلاصه نتایج به دست آمده به شرح زیر است.

۲۵ درصد از پاسخ‌گویان در بازه سنی ۲۲ تا ۳۰ سال، ۳۰ درصد از پاسخ‌گویان در بازه سنی ۳۱ تا ۳۸ سال، ۱۵ درصد از پاسخ‌گویان در بازه سنی ۳۹ تا ۴۶ سال، ۱۲ درصد از پاسخ‌گویان در بازه سنی ۴۷ تا ۵۴ سال و ۱۸ درصد از پاسخ‌گویان دارای سن ۵۵ و یا بیشتر هستند.

۶۶/۳۳ درصد از افراد مورد مطالعه، مرد و ۳۳/۶۷ درصد، زن هستند. ۲۸/۳۳ درصد از پاسخ‌گویان، دارای مدرک تحصیلی دیپلم و یا کاردانی، ۵۶ درصد از پاسخ‌گویان، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۱۵/۶۶ درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی

تأثیر فرهنگ بر پارانویا از طریق عدالت سازمانی

کارشناسی ارشد و یا دکترا هستند. ۲۸/۳۳ درصد از افراد مورد مطالعه دارای سابقه کاری زیر ۱۰ سال، ۵۰/۳۳ درصد از افراد مورد مطالعه دارای سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۱/۳۴ درصد از افراد مورد مطالعه دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال هستند.

۷. تحلیل یافته های پژوهش

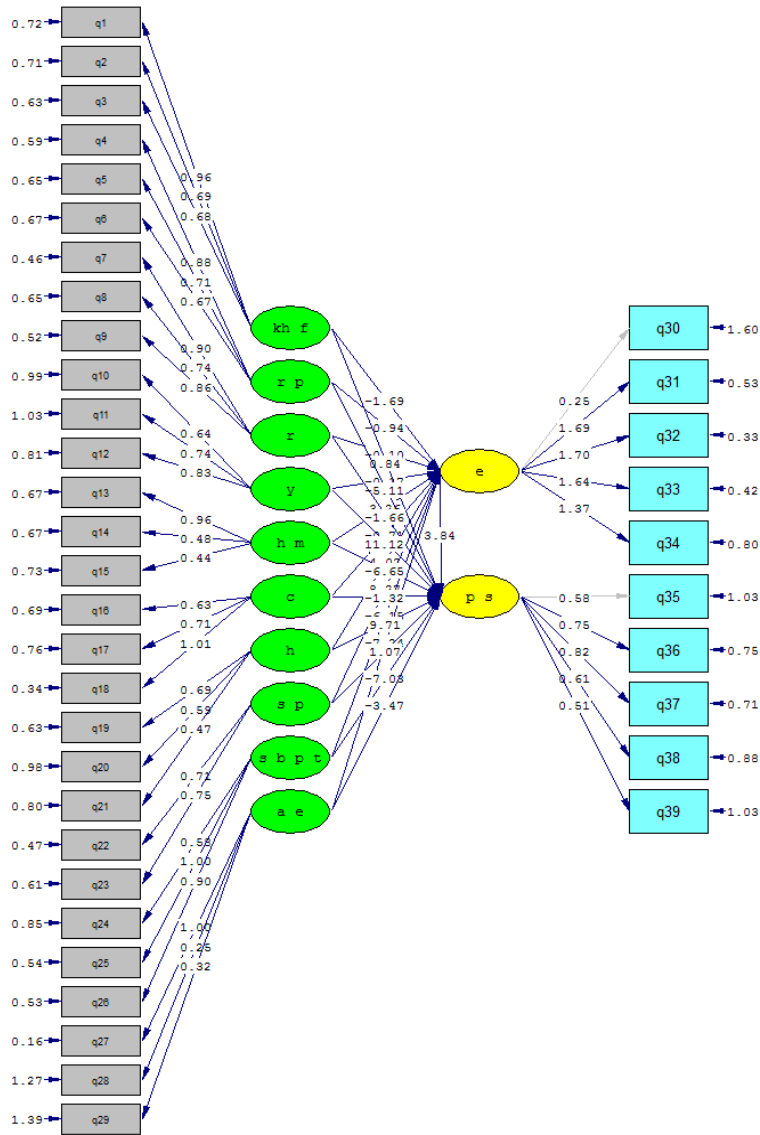
در این بخش با استفاده از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدل مفهومی تحقیق بررسی شد و تحت آزمون قرار گرفت و بر اساس میزان ارزش آماره تی، فرضیات تحقیق بررسی شدند. چنانچه آماره تی خارج از بازه ۱/۹۶ و ۱/۹۶- قرار داشته باشد، فرضیه مورد نظر تأیید و در غیر این صورت رد می‌شود. نتایج آزمون فرضیات در جدول ۱ نشان داده شده است. همچنین نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار لیزرل نشان می‌دهند که نسبت مجذور کای به درجه آزادی کمتر از سه است و سایر شاخص‌های برازندگی نیز برازش مدل را تأیید می‌کنند.

جدول (۱): نتایج کلی تحقیق

نتیجه	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۵/۵۵	۵/۷۴	خلاصیت فردی از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۵/۲۹	۳/۶۰	ریسک‌پذیری از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۷/۲۰	۰/۳۸	رهبری از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۸/۱۳	۳/۲۲	یکپارچگی از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۶/۲۵	۰/۶۵	حمایت مدیریت از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۶/۰۱	۱۹/۶۲	کنترل از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۹/۳۶	۸/۶۴	هویت از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۵/۲۹	۳/۲۹	سیستم پاداش از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۵/۷۴	۳/۰۵	سازگاری با تعارض از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۶/۶۵	۴/۶۱	الگوی ارتباطی از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
تأیید	۴/۶۴	۰/۳۶	فرهنگ بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.
رد	۰/۲۹	۰/۰۰۱۶	فرهنگ از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد.

نتایج خروجی‌های لیزرل مطابق اشکال ۲ و ۳، شاخص RMSEA را برابر با مقدار ۰/۰۹۵ برای مدل نشان می‌دهد که کوچک‌تر از مقدار ۰/۱ است. به انضمام اینکه همه شاخص‌های CFI(۰/۹۱)، GFI(۰/۹۲) و IFI(۰/۹۱) بزرگ‌تر از ۰/۹۰ هستند. در نتیجه، موارد ذکر شده بیانگر این نکته‌اند که مدل از برازش خوبی برخوردار است. مدل نهایی تحقیق نیز به صورت نمودارهای صفحات بعد (نمودار ۱ و ۲)

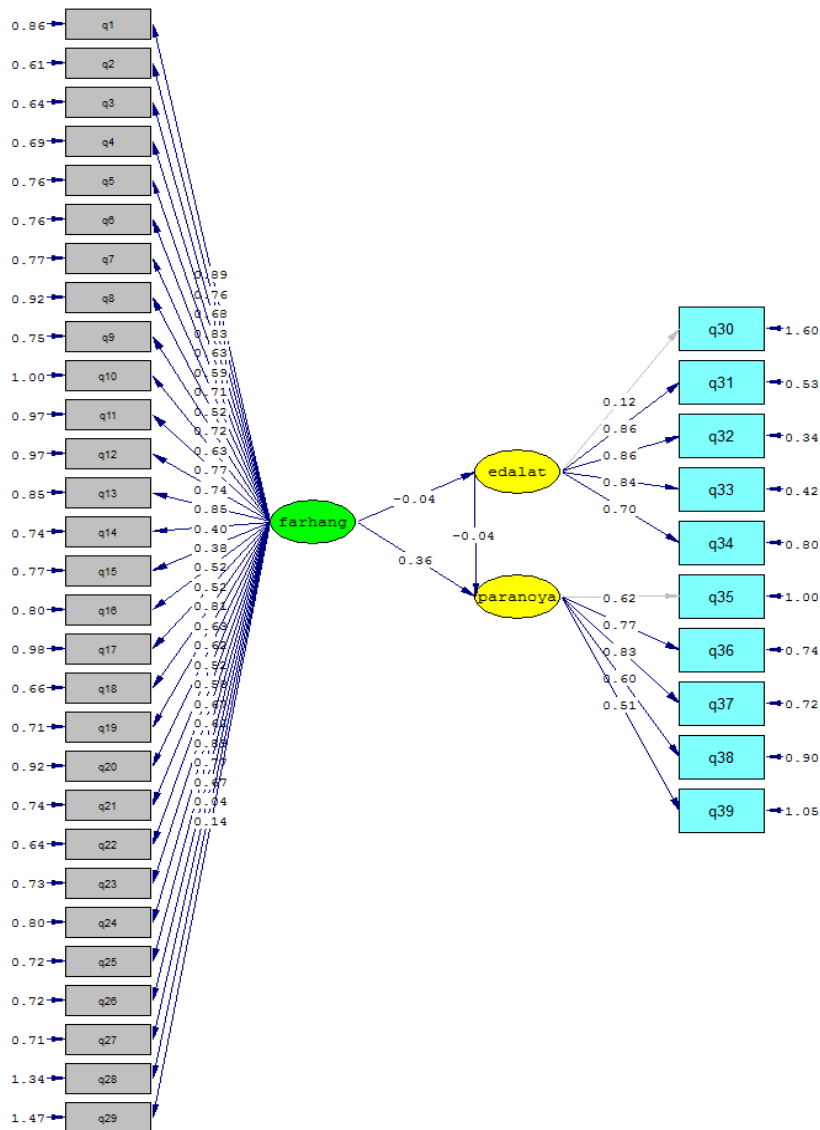
می‌باشد. متغیرهای q_۱ الی q_{۲۹} سؤالات مربوط به فرهنگ سازمانی و متغیرهای q_{۳۰} الی q_{۳۹} سؤالات مربوط به عدالت و متغیرهای q_{۳۰} الی q_{۳۹} سؤالات مربوط به پارانویای سازمانی را نشان می‌دهند.



نمودار (۱): مدل ضرایب استاندارد شده تحقیق با استفاده از نرم‌افزار لیزرل

در فرض اول اصلی ادعا شده بود که فرهنگ بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد. تجزیه و تحلیل آماری بین این دو متغیر نشان می‌دهد که این فرضیه پذیرفته می‌شود، به دلیل آنکه مقدار (t-value=۴/۶۴). ولی در فرضیه دوم نقش میانجی‌گری عدالت در تأثیر فرهنگ بر پارانویای سازمانی تأیید نشد، به دلیل آنکه مقدار (t-value=۰/۲۹).

تأثیر فرهنگ بر پارانویا از طریق عدالت سازمانی



نمودار (۲): مدل ضرایب برای تخمین فرضیه اصلی در حالت استاندارد با استفاده از نرم افزار لیزرل

۸. نتیجه گیری

از آنجایی که پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر فرهنگ از طریق عدالت بر پارانوای سازمانی می باشد، بدین منظور سؤالات و فرضیه های مطرح شد. در اینجا با توجه به مسئله اصلی تحقیق، نتایج حاصل از پژوهش با توجه به داده های جمع آوری شده و آزمون های آماری، ارائه گردیده و فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار گرفت که حاصل آن به شرح زیر است:

نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری دارد و این تأثیر، یک تأثیر مثبت و معنادار است. نتیجه‌ی این تحقیق با تحقیق سن و چودوری (۲۰۰۶) که تأثیر فرهنگ بر پارانویای سازمانی را سنجیدند همسو نمی‌باشد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که عوامل مختلفی می‌تواند بر مجموعه‌ی ارزش‌ها و عقاید مشترکی که اعضای سازمان درباره‌ی چگونگی کار کردن و موجودیت سازمان خود دارند، تأثیر گذاشته و حتی منجر به افزایش نگرش منفی کارکنان نسبت به سازمان شده و نهایتاً پارانویای سازمانی نیز افزایش یابد. آینده‌ی شغلی نامعلوم، پیشینه نامطلوب در عملکرد سازمان، بی‌عدالتی‌های پیشین، قوانین و مقررات زیاد و دست و پاگیر، نداشتن درک مثبت از تمایز سازمان با دیگر سازمان‌ها، نداشتن انصاف کاری، تفاوت در ارزش‌ها و عقاید، داشتن انتظارات نامعقول از سرپرستان و عملکرد نامناسب کارکنان از جمله عوامل مذکور هستند که بر جنبه‌های مختلف سازمانی اثرگذارند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ از طریق عدالت بر پارانویای سازمانی تأثیر معناداری ندارد و این فرضیه رد شده است.

۹. پیشنهادات کاربردی

با عنایت به نتایج به دست آمده از این پژوهش، توصیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی اول، دوم، سوم و چهارم پیشنهاد می‌شود که در قالب جلسات توجیهی، شرایط ارتقاء شغلی به صورت کامل و دقیق برای کارکنان تشریح شود. به طوری که هر فرد بدانند برای ارتقاء شغلی، مواردی از قبیل سابقه کاری، کیفیت انجام کار، افزایش سطح تحصیلات، خلاقیت و نوآوری در کار، میزان رضایت سرپرست و... هر کدام به چه میزان تأثیرگذار است. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی پنجم و ششم پیشنهاد می‌شود که به صورت دوره‌ای، جلسات پرسش و پاسخ بین کارکنان و سرپرستان برگزار شود و از کارکنان خواسته شود در صورت مشاهده هرگونه بی‌عدالتی، موارد آن را جهت بررسی و رفع اعلام کنند.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه فرعی هفتم، هشتم، نهم و دهم پیشنهاد می‌شود که با برگزاری جلسات، سوابق کاری مثبت و نتایج موفقیت‌آمیز رهبری سرپرستان در برنامه‌های قبلی سازمان برای کارکنان تشریح شود تا حس اطمینان و اعتماد به سرپرستان در کارکنان جهت اعمال تغییرات در سازمان تقویت شود.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه اصلی اول و دوم پیشنهاد می‌شود که قوانین موجود در سازمان بازبینی شود تا در صورت وجود قوانین اضافه و دست و پاگیر برای کارکنان در جهت حذف آن‌ها اقدام شود. لازم به ذکر است قوانین به شکلی باشند که تا حد ممکن کارکنان جهت انجام وظایف خود، کمترین نیاز ممکن به کنترل از سمت سرپرستان را داشته باشند.

منابع

۱. بنائی، امیرحسین (۱۳۹۷). باز مهندسی فرهنگ سازمانی بانک‌های دولتی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: بانک سپه). اولین همایش ملی مدیریت، اقتصاد و اقتصاد مقاومتی، اردیبهشت ۱۳۹۷.
۲. تقی‌زاده، هوشنگ و سلطانی فسقندیس، غلامرضا (۱۳۹۶). بررسی نقش احساس عدالت سازمانی در گرایش افراد به فساد در سازمان. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۲)، ۵۲۹-۵۵۰.
۳. جزینی، نسرين و سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۵(۲۵)، ۲۷-۳۶.
۴. جنتی، علی؛ چگینی، زهرا؛ قلی‌زاده، معصومه؛ ناصری، نسترن و احمدی، زهرا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و خودباوری در کارکنان بیمارستان آموزشی منتخب: یک مطالعه موردی. فصلنامه علمی پژوهش‌های سلامت محور، ۳(۲)، ۱۳۹-۱۲۷.
۵. حسینی، سید علی؛ خادمی زارع، حسن؛ صادقیه، احمد و فخرزاد، محمداقبر (۱۳۹۶). رتبه‌بندی ابعاد عدالت سازمانی با به کارگیری تکنیک تاپسیس (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره) کل استان خراسان رضوی). نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۲)، ۳۹۳-۴۱۷.
۶. حقیقی کفاش، مهدی؛ مظلومی، نادر و میرزا محمدی، فرزانه (۱۳۹۰). پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان). فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۱(۶۴)، ۱۱۷-۱۳۹.
۷. خراسانی، اباصلت؛ داودی، یحیی و گواری، آرش (۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی و راهبردهای توسعه اعتماد و ارزش‌های سازمانی. نشریه علمی، پژوهشی و اطلاع‌رسانی مدیریت (ویژه‌نامه کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی)، ۱۳۹۶(۱۹۰)، ۳۰-۳۹.
۸. رضائی، روح‌اله؛ مغالو، فاطمه و قهرمانی، مهدی (۱۳۹۶). اثر ابعاد فرهنگ سازمانی بر میزان نوآوری سازمانی در شرکت‌های تجاری کشاورزی (مورد مطالعه: استان زنجان). نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۱)، ۱۱۷-۱۳۹.
۹. زارع، حمید؛ حق‌گویان، زلفا و کریمی اصل، زهرا (۱۳۹۲). شناسایی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی و سنجش آن در دانشگاه‌های دولتی استان قم. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱(۴)، ۱۵۹-۱۸۰.
۱۰. شرکت مخابرات ایران. (بی تا). به نقل از <https://www.tci.ir>
۱۱. طالبی، بهنام و کریمی، فاطمه (۱۳۹۶). تأثیر نگرش دینی بر مدیریت بدبینی سازمانی. دومین کنفرانس ملی علوم انسانی اسلامی، مهرماه ۱۳۹۶.
۱۲. عبدالمحمدی، کریم؛ محمدزاده، علی؛ احمدی، عزت‌الله و غدیری صورمان، فرهاد (۱۳۹۵). اعتبارسنجی مقیاس تفکرات پارائوفا در جامعه ایرانی. مجله دانشگاه علوم پزشکی قم، ۱۰(۸)، ۴۷-۵۳.
۱۳. عریضی سامانی، حمیدرضا؛ دیباجی، میثم و صادقی، میثم (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی متغیرهای سازمانی درک شده‌ی منابع انسانی با روابط پارائوفا سازمانی. دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۴(۱)، ۱۶۵-۱۸۷.

۱۴. علامه، سیدحسن و عسکری باجگرانی، محبوبه (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی فرهنگ سازمانی و شناسایی الزامات تغییر آن در شرکت برق منطقه‌ای اصفهان. *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۵(۳)، ۵۷۵-۶۰۳.
۱۵. کاظمی مقدسی، نیکتا؛ ذبیحی، محمدرضا و شکاری، غلام‌عباس (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پارانویید(بدگمانی) سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۴(۷)، ۱۵۵-۱۸۰.
۱۶. محمدی البرزی، اعظم؛ نیازآذری، کیومرث و تقوانی یزدی، مریم (۱۳۹۶). تأثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۸(۳)، ۷۸-۵۵.
۱۷. مظاهری تهرانی، فاطمه؛ حقیقی، فیروزه و کامکار، منوچهر (۱۳۹۴). رابطه اضطراب و پارانویای سازمانی با تمایل به انتشار شایعه و اضطراب فردی کارکنان. دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی، خرداد ۱۳۹۴.
۱۸. ملاعباسی، حافظ؛ وحدتی، حجت؛ سپهوند، رضا و اسماعیلی، محمودرضا (۱۳۹۶). تبیین علل پارانویای سازمانی بر اساس نظریه داده بنیاد. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۵(۴)، ۳۱-۳۸.
۱۹. منصوری، حسین؛ ارجمند، عبدالصاحب و حسینی، عباس (۱۳۹۲). آسیب‌شناسی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با استفاده مدل‌های تلقی‌تعالی سازمانی و تصمیم‌گیری چند معیاره. بیست و هشتمین کنفرانس بین‌المللی برق، تهران.
۲۰. نمایان، فرشید و فیض‌الهی، صادق (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام). *فصلنامه فرهنگ ایلام*، ۱۶(۴۶ و ۴۷)، ۱۶۱-۱۷۴.
۲۱. Cropanzano, R., Molina, A. (۲۰۱۵). Organizational Justice. In: James D. Wright (editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Vol 17. Oxford: Elsevier. ۳۷۹-۳۸۴.
۲۲. Eaton, J. A. (۲۰۰۰). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Thesis for the degree of Master of Arts, Psychology York University Toronto, Ontario.
۲۳. Grama, B. & Todericiu, R. (۲۰۲۰). Change, resistance to change and organizational cynicism. *Studies in Business and Economics*, 11(3), ۴۷-۵۴.
۲۴. Mete, Y. (۲۰۲۱). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behavior: A study at higher education. 2nd Cyprus International Conference on Educational Research.
۲۵. Nafei, W. A. (۲۰۱۳). Examining the relationship between organizational cynicism and organizational change: A study from Egyptian context. *Journal of Business Administration Research*, 2(2), ۱-۱۲.
۲۶. Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Fayaz khan, M. & Qurashi, F. (۲۰۱۶). Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(S3), ۱۸۸-۱۹۶.
۲۷. Rehan, M., Iqbal, MZ., Fatima, A. & Nawab, S. (۲۰۱۷) Organizational Cynicism and its Relationship with Employee's Performance in Teaching Hospitals of Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(3), ۱-۶.
۲۸. Thokozani, SBM. (۲۰۱۷). Strong vs. Weak Organizational Culture: Assessing the Impact on Employee Motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 9(1), ۱-۵.
۲۹. Van Quaquebeke, N. (۲۰۱۶). Paranoia as an Antecedent and Consequence of Getting Ahead in Organizations: Time-Lagged Effects Between Paranoid Cognitions, Self-Monitoring, and Changes in Span of Control. *Front. Psychol.*, 7(1446), ۱-۱۰.
۳۰. Volpe, R. I., Mohammed, S., Hopkins, M., Shapiro, D., Dellasega, C. & CRNP. (۲۰۱۴). The Negative Impact of Organizational Cynicism on Physicians and Nurses. *Health Care Manag (Frederick)*, 33(4), ۲۷۶-۲۸۸.