

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال هفتم، شماره ۱۴، پاییز و زمستان ۱۳۹۴

بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پارانویید (بدگمانی) سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده

نیکتا کاظمی مقدسی*

کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد

اسلامی واحد مشهد

محمد رضا ذبیحی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

غلام عباس شکاری

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

چکیده

همانند انسان‌ها، سازمان‌ها نیز ممکن است سالم یا بیمار باشند. از میان اختلالات روان‌شناختی در سازمان‌ها، می‌توان به پارانویید سازمانی اشاره کرد که از نگرش‌های منفی افراد سرچشمه می‌گیرد. احساس عدالت یا بی‌عدالتی و همچنین ادراک کارکنان از حمایت‌های سازمان، می‌تواند موجب شکل‌گیری نگرش مثبت یا منفی آن‌ها شود؛ به گونه‌ای که بر میزان بدبینی و بیمار شدن سازمان تاثیر گذارد. از این رو، مطالعه حاضر به بررسی ارتباط میان عدالت سازمانی و پارانویید سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان پرداخته است. جامعه آماری، کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مشهد بودند؛ که نمونه پژوهش به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه به تعداد ۲۳۵ نفر از میان آن‌ها انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد؛ که روایی صوری و محتوایی آن مورد تایید اساتید قرار گرفت، و میزان آلفای کرونباخ نیز نشان دهنده پایایی مناسب آن بود. برای تحلیل داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج، حاکی از رابطه معکوس و معنی دار بین عدالت سازمانی و پارانویید سازمانی است. هم‌چنین، حمایت سازمانی ادراک شده، به عنوان متغیر تعدیل گر مورد تایید قرار گرفت؛ که نشان دهنده اثر تضعیف کنندگی در رابطه بین عدالت سازمانی و پارانویید سازمانی است.

کلید واژه‌ها: عدالت سازمانی، پارانویید (بدبینی) سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده.

n.k6821@gmail.com

* نویسنده مسؤول :

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۴/۱

The relationship between organizational justice and organizational paranoia with moderating role of perceived organizational support

Nikta Kazemi Moghadasy

Master of Human Resource Management,
Islamic Azad University, Mashhad
Branch

Mohammadreza Zabihi

Assistant Professor, Islamic Azad
University, Mashhad Branch

Gholamabbas Shekari

Assistant Professor, Islamic Azad
University, Mashhad Branch

Abstract

Like humans, Organizations may be healthy or sick. Among the psychological disorders in organizations, organizational paranoia may arise from employees' negative attitudes. Employees' sense of justice or injustice and also their perception of organizational support can motivate formation of positive or negative attitude that in turn affects the level of organization's cynicism and sickness. Therefore, this study examines the relationship between organizational justice and organizational paranoia incorporating moderating role of perceived organizational support of the employees. Statistical population of this study includes all employees in Islamic Azad University of Mashhad from which a sample of 235 were selected for data analysis using stratified proportional sampling method. Research data was collected using a questionnaire that its face and content validity were confirmed by the university academic members. Appropriate Cronbach's alpha coefficient indicated the research tools' reliability. In order to analyze the research data, Pearson's correlation test and Structural Equation Modeling were utilized. Our findings confirmed the moderating role of perceived organizational support in the relationship between organizational justice and organizational paranoia.

Keywords: Organizational justice, Organizational paranoia (cynicism), Perceived organizational support

مقدمه

سازمان‌ها به منظور ارتقاء کیفیت نیروی انسانی، ضروری است که به نگرش‌های کارکنان خود توجه نشان دهند. نگرش‌ها می‌تواند مثبت یا منفی باشد، و علل و آثار متعددی به همراه بیاورد. یکی از مهم‌ترین نگرش‌های کارکنان، بدبینی سازمانی است که مورد توجه محققان قرار گرفته است. تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که بدبینی سازمانی نتایج زیان‌آوری به دنبال دارد و کارکنانی که به پارانوئید سازمانی دچار هستند، احساسات و افکار منفی و نامطلوبی را تجربه می‌کنند و در نتیجه عملکرد فردی و سازمانی آنها با

مشکل مواجه می شود؛ به گونه ای که از انجام وظایف خودداری می کنند، سازمان را در راستای تحقق اهداف یاری نمی کنند و پتانسیل فیزیکی و فکری مثبت خود را کمتر به کار می گیرند. از طرف دیگر نیز پای بندی و وفاداری کارکنان به سازمان کاهش می یابد؛ آنان تفکر ترک سازمان را در خود پرورش می دهند و با یافتن موقعیتی مناسب، سازمان را ترک خواهند کرد؛ و هزینه های بسیاری بر سازمان تحمیل خواهد شد. در نتیجه، سازمان با نبود کارایی و اثربخشی روبرو می شود. هنگامی که اساس و مبنای برقراری روابط در سازمان طبق اصول انسانی صداقت، احترام، توجه، درک متقابل، مساوات و حفاظت شکل گیرد، فضای خوش بینانه و مثبت توأم با اعتماد در سازمان پایه ریزی می شود که دستیابی موفقیت آمیز به اهداف را ممکن خواهد کرد. اما، با شکل گیری فضای بدبینانه و مسموم در سازمان، پارانوئید سازمانی منجر به پیامدهایی مثل بی تفاوتی و بی علاقهگی، کاهش تعهد سازمانی، غیبت یا ترک شغلی و رفتارهای کاری مخرب می شود. بدین ترتیب، برای پی بردن به نوع فضای حاکم بر سازمان، می بایست مدیران از نگرش مثبت یا منفی کارکنان خود آگاهی داشته باشند و نگرش کلی حاکم بر سازمان را نیز تشخیص دهند. در بعضی مواقع فقط تعداد خاصی از کارکنان به پارانوئید سازمانی دچار هستند ولی گاهی اوقات نیز این نگرش تسری می یابد و سازمان را در بر می گیرد. بنابراین، مدیران با اعمال سیاست های لازم می توانند به بهبود نگرش های منفی و تخریب کننده در سازمان کمک کنند.

بیان مسئله

امروزه اهمیت منابع انسانی در سازمان ها، 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 پیچیدگی های ناشی از آن موجب شده است تا سازمان ها برای حفظ بقا و پیشبرد اهداف خود در دنیای رقابتی امروز، به تکاپو برای انطباق هرچه بیشتر با این تحولات پردازند. در راستای دستیابی به این امر، توجه به هماهنگی روابط و انسجام نیروی کار یکی از عوامل موثر است؛ اما، گاهی اوقات به علت پیچیده شدن محیط و غفلت سازمان ها، توجه به بعد روانی افراد، نادیده انگاشته می شود.

در واقع، روابط بین فردی از جمله مولفه های تشکیل دهنده جو سازمانی است (Oreyzi Samani & Dibaji & Sadeghi, 2012, P.166) که تحت تاثیر آسیب های فضای سازمانی قرار گرفته و منجر به بیمار شدن سازمان و افراد آن می شود. از میان آسیب ها و بیماری های روان شناختی شایع در سازمان ها می توان به «بدبینی سازمانی» اشاره کرد که توجه محققان را به خود جلب کرده است.

بدینی سازمانی شکل‌گیری نوعی نگرش منفی در کارکنان سازمان است که از بدرفتاری مدیر یا سازمان ناشی می‌شود (Chiaburu & Peng & Oh & Banks & Lomeli, 2013, P.3)؛ بدین معنی که اگر فرد، رفتار سازمان و افراد آن، به ویژه مدیران را ناعادلانه و غیرمنصفانه تعبیر کند و به این نتیجه برسد که به بهزیستی او چندان توجهی نمی‌شود، به سازمان و افراد آن بدگمان می‌شود. به عبارت دیگر، این نگرش با ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی شکل می‌گیرد (James, 2005, P.1)، و به دنبال آن نوعی احساسات منفی و نامطلوب در سازمان رخنه پیدا می‌کند و پیامدهای ناخوشایندی را موجب می‌شود. این تحقیق، به بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی، با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مشهد پرداخته است؛ و روابط مثبت یا منفی حاکم بر این سازمان و نوع نگرش کارکنان به مفاهیم عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده را مشخص می‌کند. در این راستا، بررسی می‌شود که تا چه اندازه به برقراری اصول عادلانه و منطقی و همچنین بهزیستی و مشارکت کارکنان در سازمان مربوطه اهمیت داده شده است؛ و به این سوال پاسخ داده می‌شود که «عدالت سازمانی با در نظر گرفتن نقش حمایت سازمانی ادراک شده، چه ارتباطی با پارانوئید سازمانی دارد؟»

ضرورت انجام تحقیق

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 بدینی سازمانی و اثرات زیان بار آن کمتر آگاهی دارند و یا در ارائه راهکارهای کاربردی با مشکلات مواجه هستند. از طرفی، ریشه‌یابی و انجام اقدامات به منظور کاهش بدینی سازمانی و اثرات فردی، شغلی و سازمانی آن ضروری است. اگر کارکنان به سازمان بدبین باشند و طیف این بدینی فراگیر و ادامه دار شود، آسیب‌های بسیاری به سازمان وارد، و عملکرد مطلوب سازمان مختل می‌شود.

بنابراین، مطالعه و بررسی بر روی سازمان‌ها به منظور تشخیص بدینی سازمانی حائز اهمیت است و مدیران منابع انسانی باید به علل و عوامل موثر بر این بیماری سازمانی واقف باشند تا بتوانند اقدامات به موقع به منظور بهبود و درمان آن انجام دهند. در این میان، عدالت سازمانی، به عنوان یکی از عوامل موثر بر این بیماری، قابل توجه بوده است. در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط متغیر عدالت سازمانی با پارانوئید سازمانی پرداخته شده، و نقش تعدیل‌کنندگی متغیر حمایت سازمانی ادراک شده در این رابطه نیز مد نظر قرار گرفته است. در واقع، کارکرد پژوهش حاضر را می‌توان زمینه‌سازی برای تغییر یا تعدیل جو حاکم بر سازمان در راستای حفظ و بهبود عدالت سازمانی و کاهش بدینی سازمانی بیان کرد. پژوهشگر امیدوار

است که نتایج تحقیق وی، در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد به کار گرفته شود و زمینه ساز تحقیقات بعدی پیرامون این بیماری شایع در سازمان‌ها بشود.

چارچوب نظری و پیشینه مطالعاتی

مسئله عدالت و چگونگی تحقق آن، مسئله انسان و زندگانی اوست. به همین دلیل نیز در طول تاریخ بشر عدالت مهم‌ترین جایگاه را در اندیشه انسان داشته، هر چند در عمده زمان‌ها و برای بسیاری انسان‌ها و جوامع بصورت یک آرمان محض باقی مانده است. تحقق عدالت، موجب تحولی عظیم در حیات فردی و اجتماعی انسان خواهد شد (Shahheydaripour & Kamalian, 2012, P.184). عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از رفتار منصفانه توسط سازمان اشاره دارد (Wang & Liao & Xia & Chang, 2010, P.661). سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. ادراک بی عدالتی، اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی می‌گذارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (Seyedjavadin & Farahi & Taheri Attar, 2008, P.56). مفهوم عدالت سازمانی و مطالعه آن در سازمان‌ها، با کارهای استاسی آدامز درباره نظریه برابری^۱ آغاز شد (Ghafouri & Golparvar, 2009, P.2). در ویرایش جدید این نظریه، چنین اظهار می‌شود که افراد «دریافتی خود» را با «دریافتی دیگران» از سازمان مقایسه می‌کنند؛ اگر با این مقایسه به این نتیجه برسند که برخورد سازمان با کارکنان به طور نسبی غیرمنصفانه است، احساس بی عدالتی می‌کنند، و برای کاهش این بی عدالتی در صدد تلاش برمی‌آیند (Rezaeian, 2011, P.461). گسترش نقش نظریه برابری در تشریح نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در دهه ۱۹۷۰ به قلمرویی از پژوهش به نام «عدالت در سازمان» منجر شد (Dehghanian & Saboor & Hozjati, 2013, P.156). در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرین برگ (۱۹۸۷) به کار گرفته شد. به نظر گرین برگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (Seyedjavadin et al., 2008, P.56). از نظر بیز و تریپ (۱۹۹۵)، عدالت در سازمان‌ها، به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها اطلاق می‌شود که شامل موارد زیر است:

^۱ Equity Theory

- چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان
 - رویه‌هایی که بایستی برای تصمیم‌گیری به کار گرفته شوند
 - چگونگی رفتارهای بین فردی در سازمان (چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان)
- این تعریف بر وجود سه بعد برای عدالت در محیط کار دلالت می‌کند: عدالت توزیعی^۱، عدالت رویه‌ای^۲ و عدالت تعاملی^۳ (Seyedjavadin & Abedi & Yazdani & Pourvali, 2013, PP.110-111). به عدالت توزیعی غالباً در زمینه کاری توجه می‌شود؛ و رابطه آن با سطح آموزش یا تحصیل، تجربه، مسئولیت‌پذیری و تلاش کارمندان مدنظر قرار می‌گیرد. کارمندانی که تحصیلات عالی دارند، یا آنهایی که از سطح تجربه و مسئولیت‌پذیری بالایی در کار برخوردارند، و زمان زیادی را صرف انجام وظایف محوله خود می‌کنند، انتظار دارند بیشتر از آنهایی که این ویژگی‌ها را ندارند پاداش دریافت کنند (Dehghanian et al., 2013, PP.156-157). در واقع، عدالت توزیعی یک پیش‌بینی کننده مهم نتایج شخصی، مثل رضایت از شغل و پرداخت و نتایج سازمانی، مثل تعهد سازمانی و ارزیابی زیردست از سرپرست است؛ و بالعکس، ناعدالتی توزیعی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد پاداشی را که انتظار دارند، مثل کار جدید، مسئولیت، قدرت، پاداش و ارتقا دریافت نکنند (Raminmehr & Hadizadeh Moghadam & Ahmadi, 2009, PP.74-75). پژوهشگران عدالت توزیعی، آشکارا بیان می‌دارند که نتایج می‌تواند اقتصادی یا احساسی - اجتماعی باشد؛ و عدالت توزیعی تنها به عادلانه بودن پرداخت‌ها محدود نمی‌شود، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی، از قبیل ارتقاءها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را در بر می‌گیرد؛ زیرا اقدامات تنبیهی نیز باید در مقایسه با رفتار منفی کارکنان عادلانه باشد (Dehghanian et al., 2013, P.157). عدالت رویه‌ای، انصاف مربوط به روش‌ها، مکانیسم‌ها و فرایندهای مورد استفاده در تعیین نتایج و پیامدها است (Shahheydaripour & Kamalian, 2012, P.186). لیند و تیلور (۱۹۸۸) عدالت رویه‌ای را حالتی تعریف می‌کنند که در آن فرآیند تصمیم‌گیری به صورت منصفانه‌ای داوری شود (Seyedjavadin et al., 2013, P.111). عدالت رویه‌ای دو هدف دارد: اول اینکه از منافع افراد محافظت می‌کند (در بلندمدت). بنابراین، افراد چیزی را که حق آنهاست به دست می‌آورند؛ و در نتیجه، برابری رویه‌ای با نتایج تصمیم‌مثل رضایت، توافق و تعهد همراه است. دومین

¹ Distributive Justice

² Procedual Justice

³ Interactional Justice

کاربرد رویه‌های عادلانه، نمادین است؛ و به تقویت رابطه فرد با گروه، اعتماد به رهبران و تعهد به سازمان کمک می‌کند. رویه‌های عادلانه می‌تواند به عنوان نشانه‌ای برای افراد باشد که آن‌ها احساس باارزش و مورد احترام بودن در سازمان را داشته باشند؛ و می‌تواند توازن و اعتماد را در رابطه با دیگران ارتقا بخشد (Raminmehr et al., 2009, P.75). عدالت تعاملی، نشان دهنده توجه افراد به کیفیت رفتارهای میان‌فردی که آن‌ها در طول تصویب و اجرای رویه‌های سازمانی با آن مواجه می‌شوند، است. در واقع، عدالت تعاملی عبارت است از: «حساسیت کارکنان به کیفیت رفتارهای میان‌فردی که آن‌ها در طول سیاست‌گذاری و اجرای رویه‌های سازمانی، دریافت و درک می‌کنند». ابعاد عدالت تعاملی از نظر بیز و مواگ عبارتند از:

(۱) صداقت که شامل دو جزء است:

الف- صراحت و راستی

ب- فریبکاری یا اغواگری: کارکنان دوست ندارند فریب داده شوند، و انتظار دارند که با آن‌ها صادقانه رفتار شود. بنابراین، سازمان‌ها بایستی به کارکنانشان اطلاعات صحیح و واقعی ارائه کنند.

(۲) احترام: افراد انتظار دارند با آن‌ها مودبانه و با احترام برخورد شود؛ و این بدان معنی است که باید رفتارهای اهانت‌آمیز علیه کارکنان تحت هر عنوانی کنار گذاشته شود.

(۳) بجا بودن خواست‌ها: درخواست‌ها نباید به دلیل معمولی یا طبیعی بودنشان نابجا به حساب بیایند، و همچنین درخواست‌ها نباید شامل اظهارات زیان‌بخش و منافی حقوق کارکنان باشند (Seyedjavadin et al., 2013, P.112).

با توجه به این ادعا که عدالت اولین عامل سلامتی سازمان‌ها محسوب می‌شود (Naami & Shekarkan, 2006, P.80) و با توجه به آسیب‌هایی که بی‌عدالتی سازمانی بوجود می‌آورد، شایسته است که عدالت، سرلوحه کار مدیران قرار گیرد و علاوه بر مزایای سازمانی زمینه‌ساز اخلاق و کمال بشریت باشد. رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (Ibid, P.70).

واژه بدگمانی با عنوان لاتین PARANOIA اولین بار توسط بقراط، پدر علم پزشکی، ارائه شد. بقراط سوءظن را برای توصیف نوعی روان‌پریشی مورد استفاده قرار می‌داد که مردم برخی اوقات، زمانی که تب بالایی داشتند، آن را تجربه می‌کردند. او با کنار هم قرار دادن دو واژه PARA به معنی کنار و NOUS به معنی ذهن، واژه‌هایی ایجاد کرد که عینا به همان معنای خارج از ذهن شخص است. این قبیل پریشانی‌ها ممکن است شامل ترس‌های غیرمنطقی درباره سایر مردم باشد. برخلاف استفاده مشخص و محدود بقراط از این اصطلاح، محدودیتی برای استفاده از آن وجود ندارد (Freeman & Freeman, 2013, P.26).

بدبینی با عنوان لاتین CYNICISM به عنوان یک مکتب فکری و شیوه ای از زندگی، از یونان باستان سرچشمه گرفته است. این واژه یا از لغتی یونانی به نام کیون^۱ آمده است که برای سنگ‌ها به کار می‌رود، و یا از واژه‌ای به نام سینوسارجز^۲ که شهری در نزدیکی آتن است و مدرسه افراد بدبین در آنجا بوده است، گرفته شده است (Dean & Brandes & Dharwadkar, 1998, P.342). برخی افراد، بدبینان را به سگی تشبیه می‌کنند که هرگاه رفتاری مطابق با عقاید خود نمی‌بینند شروع به «پارس کردن» می‌کنند (Hasanpour & Noori & Kiaee, 2009, P.121). تحقیقات اولیه، بدبینی را نوعی نگرش دانسته اند که با دو مشخصه «تفر» و «بی‌اعتمادی» از سایر نگرش‌ها متمایز می‌شود (Andersson, 1996, P.1396). باور اصلی در مورد بدبینی این است که اصولی همچون درستی، انصاف و صداقت، بیشتر قربانی منافع و خودخواهی‌های فردی شده اند (James, 2005, P.1).

عمده‌ترین خصوصیات شخصیتی بیماران مبتلا به اختلال پارانو یا عبارتند از: احساس تحقیر شدن، تفکر خشک و انعطاف‌ناپذیر، مبالغه در مشکلات، خود را محق دانستن، احساس رنجش و خشم، ترس از دست دادن کنترل، مشکل با مراجع قدرت، سرزنش کردن دیگران، نیاز بیش از اندازه به خودکفایی، تنیدگی و جدی بودن بیش از اندازه، انزوای اجتماعی، پنهان ساختن افکار کج‌باورانه (Ghahari & Zarghami, 2007, PP.18-21). در بیان کلی می‌توان گفت کسانی که به اختلال شخصیت پارانوئیدی دچارند سه منش عمده را آشکار می‌سازند که عبارتند از: سوء ظن گسترده و پایدار و نداشتن اعتماد نسبت به دیگران، حساسیت زیاد نسبت به مسائل جزئی و بی‌اهمیت، و تمایل به موشکافی کردن محیط و ادراک گزینشی نشانه‌هایی که آرمان‌ها و نگرش‌های تعصب‌آلود آنان را معتبر می‌سازند (Azad, 1995, P.281).

بدبینی سازمانی نوعی نگرش منفی نسبت به سازمان است. اندرسون (۱۹۹۶) بدبینی سازمانی را یک نگرش کلی و خاص می‌داند که با مشخصاتی مانند ناامیدی، سرخوردگی و احساسات منفی و بی‌اعتمادی نسبت به یک فرد، گروه، ایدئولوژی و سازمان تعریف می‌شود (Kalagan & Aksu, 2010, P.4820). در این پژوهش نیز بدبینی سازمانی عبارت است از اعتقاد کارمند به نبود صداقت در سازمان، اعتقاد به یکی نبودن حرف و عمل سازمان، و مورد انتقاد قرار دادن سازمان (Mehrani, 2012, P.7). به منظور درک صحیح

¹ Kyon

² Cynosarges

بدبینی سازمانی لازم است که تفاوت بدبینی با مفاهیم مشابه مشخص شود. این مفاهیم و تفاوتشان با بدبینی سازمانی عبارتند از:

۱- شک گرای^۱ و بدبینی: ریچرز و همکارانش معتقدند که افراد شکاک^۲ نسبت به احتمال موفقیت تردید دارند، در حالی که ممکن است با دیدی منطقی و خوشبینانه به موضوع نگاه کنند (Reichers & Wanous & Austin, 1997, P.48). افراد بدبین به این دلیل با افراد شکاک تمایز دارند که نه تنها نسبت به آینده یا موضوع خاصی، هیچ خوشبینی ندارند، بلکه بدگمانی و سوءظن بالایی نیز دارند (Mirzamohamadi, 2011, P.19).

۲- اعتماد^۳ و بدبینی: افرادی که اعتماد دارند، تمایل به آسیب پذیری در برابر اقدامات افراد مقابل را دارند (Stanley & Meyer & Topolnytsky, 2005, P.437). اعتماد بدون آسیب پذیری و تجربه معنا ندارد، ولی فرد می تواند بدون آسیب پذیری بدبین شود و بدبینی ریشه در تجربه ندارد (Mirzamohamadi, 2011, P.18).

۳- رضایت شغلی^۴ و بدبینی: نارضایتی شغلی و بدبینی هر دو در بر دارنده مفهوم ناامیدی هستند، اما بدبینی علاوه بر ناامیدی، شامل سرخوردگی، بی اعتمادی و تحقیر نیز هست. رضایت شغلی، گذشته نگر و متمرکز بر خود است، در حالی که بدبینی آینده نگر و متمرکز بر بیرون است (James, 2005, P.10).

۴- مقاومت در برابر تغییر و بدبینی: افرادی که در برابر تغییر مقاومت می کنند، فقط موقعیت فعلی را ترجیح می دهند، در حالی که افراد بدبین یاد گرفته اند با نبود اطمینان زندگی کنند. همچنین، ماهیت مقاومت در برابر تغییر گسترده تر از بدبینی است. مقاومت در برابر تغییر پاسخ های عاطفی و رفتاری را ادغام می کند، در حالی که بدبینی واکنش عاطفی به تغییر است و به اندازه مقاومت در برابر تغییر گسترده نیست (Mirzamohamadi, 2011, P.19).

بدبینی سازمانی دارای سه بعد باور، احساس و رفتار است. بعد باور منعکس کننده ارزیابی های کارکنان از صداقت و خلوص نیت سازمان شان است. بعد احساس منعکس کننده سه نوع احساس منفی کلی است که عبارتند از غم و اندوه، خشم و غضب، و تنفر و بیزاری. بعد رفتار نیز منعکس کننده رفتارهای انتقادی و

¹ Skepticism

² Skeptics

³ Trust

⁴ Job Satisfaction

تحقیر آمیز در مقابل بدبینی سازمانی است (FitzGerald, 2002, P.19). بنابراین، بدبینی سازمانی یک مفهوم چند بعدی است. افراد نسبت به سازمان شان به اندازه ای بدبین می‌شوند که باورهای خاصی درباره نبود صداقت در سازمان داشته باشند، انواع خاصی از احساسات را نسبت به سازمان تجربه کنند و گرایش‌های رفتاری خاصی را نسبت به سازمان نشان دهند. قدرت و شدت نگرش بدبینی، تابعی از قدرت و شدت هر یک از ابعاد است. همچنین، تحقیقات نشان داده‌اند که این سه بعد یا عنصر نگرش بدبینی به شدت باهم ارتباط متقابل نیز دارند (Mirzamohamadi, 2011, P.12).

مفهوم حمایت ادراک شده از سوی سازمان نخستین بار در سال ۱۹۸۶ مطرح و از رشته روان شناسی وارد ادبیات مدیریت شد؛ و از همان آغاز با استقبال پژوهشگران سازمانی و مدیران روبرو شد (Amirabadizadeh, 2012, P.15). حمایت سازمانی ادراک شده، باورهای کلی کارکنان را درباره سازمان منعکس می‌سازد. این اعتقادات و باورها که بیشتر آنها از تجربیات کاری ناشی می‌شوند، برای کارکنان آشکار می‌کنند که سازمان تا چه حد به کار و تلاش آن‌ها اهمیت می‌دهد، برای کمک و مشارکت آن‌ها ارزش قائل است (Amirkafi & Hasheminasab, 2013, P.39) و مراقب رفاه و بهزیستی آن‌هاست (Eisenberger & Huntington & Hutchinson & Sowa, 1986, P.504). متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، در واقع از نظرات سنتی تر در مورد رابطه کارکنان - کارفرمایان بر مبنای اهداف و تعهد متقابل نشأت گرفته است. بر این مبنای، چنانچه تعهد سازمانی را به میزان همانند سازی و درگیری فرد با سازمان معینی تعریف کنیم که دارای مشخصه های باور قاطع به اهداف و ارزش های سازمان و پذیرش آن‌ها، به کارگیری تلاش چشم گیر به خاطر سازمان و تمایل نیرومند برای حفظ عضویت خود در سازمان است، می‌توان شکل دیگری از تعهد را که جهت آن از سمت سازمان به سوی افراد و کارکنان است نیز مطرح کرد. آیزنبرگ و همکارانش این نوع تعهد را تحت عنوان حمایت سازمانی ادراک شده معرفی کرده‌اند (Golparvar & Ghafouri & Nasri, 2010, P.332). پس، می‌توان حمایت سازمانی ادراک شده را طبق نظر آیزنبرگ و همکارانش (۱۹۸۶) این گونه تعریف کرد: ادراک کارکنان نسبت به میزان ارجی که سازمان به مشارکت آن‌ها می‌نهد و میزان توجهی که به رفاه و بهزیستی آنها دارد (Kasalak & Aksu, 2014, P.126). به عقیده آیزنبرگ و همکارانش (۱۹۸۶) عوامل موثر بر حمایت سازمانی درک شده شامل پاداش ها و سیستم پرداخت، مقام و جایگاه شغلی، غنی سازی شغلی و سیاست های سازمانی است. وین و همکارانش (۲۰۰۲) نیز معتقدند برخی از فعالیت های سازمانی می تواند پیش زمینه حمایت سازمانی ادراک شده باشد، از جمله وظایف شغلی و ارتقاءهای سازمانی. به طور کلی با توجه به تحقیقات انجام

شده می توان گفت عوامل موثر بر حمایت سازمانی درک شده شامل حمایت سرپرستان و مدیران، عدالت سازمانی و انواع سه گانه آن، فرصت های ارتقا، تبادل رهبر و عضو و سیستم حقوق و مزایا می باشد (Zhang & Farh & Wang, 2012, P.423). در زیر به توضیح هر یک از این عوامل می پردازیم.

۱) حمایت سرپرستان و مدیران: گاهی اوقات حمایتی را که افراد از مافوق خود مستقیماً دریافت می کنند، به عنوان حمایتی از جانب سازمان می دانند و به کل سازمان آن را تعمیم می دهند. به عبارتی، حمایت سرپرستی را حمایت سازمانی در نظر می گیرند. بنابراین، حمایت مدیران و سرپرستان می تواند نقش مهمی در ایجاد حمایت ادراک شده کارکنان داشته باشد (Farasat & Ziaaddini, 2013, P.519).

۲) عدالت و انواع سه گانه آن: اگر کارکنان پاداش سازمانی را به خوبی دریافت کنند، حس حمایت سازمانی ادراک شده در آن ها افزایش می یابد و به طور مثبت و با اراده به کار خواهند پرداخت (Pack, 2005, P.37). برای فراهم شدن حمایت در میان کارکنان، سازمان می بایست به اطلاع رسانی کافی قبل از ایجاد و اجرای سیاست ها بپردازد. با ارائه اطلاعات دقیق به کارکنان، آن ها دیدگاه ها و ورودی های لازم را برای اجرای فرایندها به کار می گیرند، و جنبه ساختاری عدالت رویه ای حفظ می شود. همچنین، سازمان می بایست در طول فرایندها با احترام با کارکنان رفتار کند تا جنبه اجتماعی عدالت رویه ای حفظ شود. به این ترتیب، با رعایت و حفظ جنبه های ساختاری و اجتماعی عدالت رویه ای، زمینه افزایش درک حمایت در سازمان فراهم می شود (Ibid, P.38). عدالت تعاملی به واکنش های رفتاری و عاطفی نسبت به مدیران و سرپرستان، و نه کل سازمان، مربوط می شود؛ و در نتیجه، خروجی حاصل از تلاش کارکنان (مانند تعهد موثر و رضایت شغلی) که نتیجه عدالت تعاملی است، نیز به مدیران و سرپرستان باز می گردد. پس هرچه در تعاملات میان فردی کارکنان با مافوق های سازمان انصاف و نزاکت بیشتری حاکم باشد، حمایت سازمانی درک شده نیز افزایش می یابد (Ibid, P.39).

۳) فرصت های ارتقا و پیشرفت: فرصت های پیشرفت برای کارکنان با انتظارات آن ها در ارتباط است. بدین معنی که اگر انتظاراتی که آن ها از شغل خود دارند با فرصت های ممکن برای پیشرفت آن ها همزمان باشد، موجب می شود که آن ها به این باور برسند که حمایت های سازمانی لازم را دریافت می کنند و در نتیجه با صرف نظر از نوع تعهداتی که به سازمان خود داده اند، تلاش می کنند تا در سازمان خود باقی بمانند (Ibid, P.41).

۴) تبادل رهبر-عضو: تبادل رهبر-عضو به تقویت روابط میان کارکنان و رهبران اشاره دارد. هنگامی که مدیران از کارکنان خود حمایت می کنند، توقعات بالایی نیز از آن ها دارند (Khurram, 2009, P.10).

کارکنان، با روابط و تبادلات خود به سازمان هویت می بخشند؛ و نحوه روابط در سازمان، بر نگرش و واکنش های رفتاری آن ها اثرگذار است (Byrne & Hochwarter, 2008, P.55). هرچه کیفیت تبادل رهبر-عضو بالاتر رود، مدیران به دنبال یاری رسانی های بیشتری به کارکنان خود خواهند بود و با حمایت از آن ها و تاثیر بر آن ها، انگیزه بیشتری به آن ها می دهند (Settoon & Bennett & Liden, 1996, P.220).

۵) سیستم پرداخت حقوق و مزایا: بر مبنای تئوری حمایت سازمانی ادراک شده، کارکنان به میزانی از خود صداقت نشان می دهند که احساس کنند سازمان مراقب مشارکت و بهزیستی آن ها و آماده پرداخت پاداش به تلاش های آن ها است، و نیازهای عاطفی و اجتماعی آنان را برآورده می کند. در واقع، حمایت سازمانی ادراک شده تضمین می دهد که سازمان ها به کارکنان خود در هنگام مواجهه با موقعیت های استرس زا و مشکلات شغلی شان کمک می کنند (Farasat & Ziaaddini, 2013, P.519).

تاکنون در زمینه موضوع تحقیق پیش رو، تحقیقات بسیار کمی صورت گرفته است. بنابراین، به تعداد محدودی تحقیقات مرتبط و همچنین چندین تحقیق در زمینه های مشابه اشاره می شود. اندرسون و بتمن (۱۹۹۷) در تحقیق خود نشان دادند که سطوح بالای پرداخت به مدیران، عملکرد ضعیف سازمانی و بی-عدالتی سازمانی از عوامل اصلی به وجود آورنده بدبینی سازمانی هستند. در تحقیق فیتزجرالد (۲۰۰۲) سطوح بالای بی عدالتی ادراک شده با سطوح بالاتری از بدبینی سازمانی در ارتباط بود. نتایج تحقیق وی حاکی از آن است که از میان انواع سه گانه عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای تاثیر بیشتری بر بدبینی سازمانی دارند و عدالت تعاملی نیز با بدبینی کارکنان مرتبط است؛ اما این ارتباط نسبت به دو نوع دیگر عدالت سازمانی ضعیف تر است. جیمز (۲۰۰۵) در تحقیق خود به بررسی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی و پیامدها و نتایج حاصل از آن پرداخت. طبق مدلی که وی ارائه کرده است، چندین عامل و متغیر مستقل بر ایجاد بدبینی سازمانی موثر هستند که از میان آن ها می توان به عدالت سازمانی و حمایت سازمانی درک شده اشاره کرد. نتایج تحقیق و آزمون فرضیات نشان داد که عدالت سازمانی و انواع آن و حمایت سازمانی ادراک شده، به طور معناداری با بدبینی سازمانی ارتباط دارند و بر آن تاثیر می گذارند. بایرن و هوچوارتر (۲۰۰۸) در تحقیق خود نشان دادند کسانی که سطح بالایی از بدبینی سازمانی را تجربه می کنند، در واقع سطوح پایینی از حمایت های سازمان را درک کرده اند؛ و هرچه سطح حمایت سازمانی ادراک شده پایین تر باشد، این بدبینی بیشتر خواهد بود. چیاپورو و دیگران (۲۰۱۳) در تحقیق خود مدلی ارائه کردند که در بر دارنده چندین متغیر مستقل و اثرگذار بر بدبینی سازمانی بود. از جمله این متغیرها می توان به تجربیات کاری که شامل حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت ادراک شده است، اشاره کرد.

نتایج تحقیق آن‌ها حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی با بدبینی سازمانی رابطه منفی و معکوس دارند. نتایج تحقیق کاسالاک و اکسو (۲۰۱۴) حاکی از آن است که میان کلیه ابعاد بدبینی سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه منفی وجود دارد؛ و میزان حمایت سازمانی ادراک شده توسط افراد، متغیر معنی داری در ایجاد و پیش بینی بدبینی سازمانی است. حسن پور و دیگران (۲۰۰۹) در تحقیق خود مدلی ارائه کردند که در آن، حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت رویه ای از عوامل موثر بر بدبینی سازمانی شناخته شدند، که با بدبینی سازمانی رابطه منفی داشتند. بهارلویی بردشاهی (۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان داد بین عدالت سازمانی و ابعاد آن و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه وجود دارد. گل پرور و دیگران (۲۰۱۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ترکیبی خطی از عدالت سازمانی رویه ای، تعاملی و توزیعی به ترتیب قادر به پیش بینی حمایت سازمانی ادراک شده هستند، و برای حمایت سازمانی ادراک شده بیشترین نقش را دارند. میرزا محمدی (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان داد که عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان دو متغیر از میان سایر متغیرها بر بدبینی سازمانی کارکنان تاثیر می‌گذارند. عریضی سامانی و دیگران (۲۰۱۲) در تحقیق خود نشان دادند همبستگی معناداری بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی درک شده، و سازمان پارانوئید وجود دارد. بنابراین، با افزایش ادراک عدالت و حمایت در کارکنان، می‌توان به کاهش فضای بدبینی در سازمان و کمینه کردن نشانه‌های سازمان پارانوئید پرداخت. امیرکافی و هاشمی نسب (۲۰۱۳) در تحقیق خود، وجود رابطه مثبت بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده را نشان دادند. همانطور که از نظر گذشت، تحقیقات داخلی و خارجی انجام گرفته پیرامون سه متغیر عدالت سازمانی، پارانوئید سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده حاکی از آن است که:

الف- بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی رابطه منفی وجود دارد؛

ب- بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده رابطه مثبت وجود دارد؛

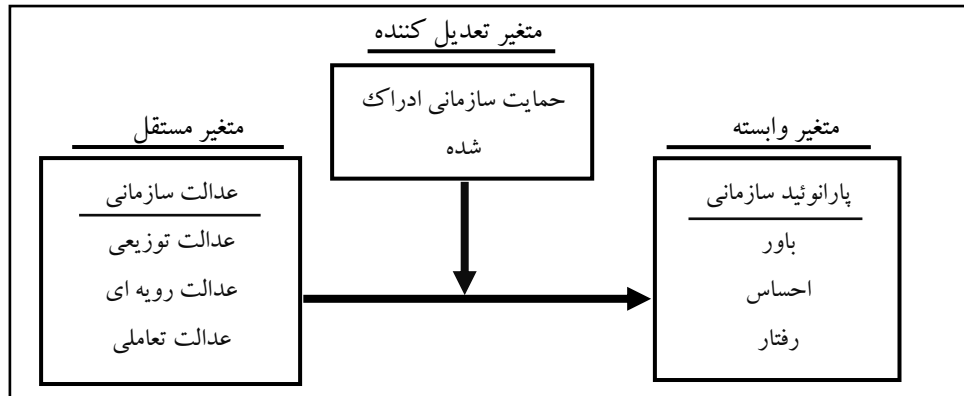
پ- بین حمایت سازمانی ادراک شده و پارانوئید سازمانی رابطه منفی وجود دارد؛

ت- بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با پارانوئید سازمانی رابطه منفی وجود دارد؛

ث- بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده و چند متغیر دیگر، و پارانوئید سازمانی رابطه وجود دارد.

به طور کلی، در تحقیقات مطرح شده، هریک از متغیرهای عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده بطور جداگانه یا همزمان با هم (به عنوان متغیر مستقل) با پارانوئید سازمانی رابطه دارند. رویکرد

تحقیق حاضر نیز بر پایه ارتباط این دو متغیر است، با این تفاوت که در این پژوهش، متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، به عنوان متغیر تعدیل گر در رابطه بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی نقش ایفا می کند؛ و تقویت یا تضعیف رابطه را نشان می دهد. مدل مفهومی این پژوهش که بر گرفته از تحقیقات جیمز (۲۰۰۵) و چیاپورو و همکاران (۲۰۱۳) است، به صورت زیر ارائه شده است:



شکل ۱: چارچوب مفهومی تحقیق

با توجه به ادبیات تحقیق و مدل مفهومی فوق، فرضیات تحقیق عبارتند از:

فرضیات اصلی تحقیق:

- ۱) بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد.
- ۲) حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.

فرضیات فرعی تحقیق:

- ۱) حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت رویه ای و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.
- ۲) حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت تعاملی و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.
- ۳) حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت توزیعی و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.

روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش از نوع توصیفی، همبستگی و میدانی است. جامعه آماری پژوهش که در صدد تعمیم نتایج پژوهش به آن هستیم، کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مشهد به تعداد ۶۱۷ نفر هستند. با توجه به ویژگی‌های جامعه آماری، شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم در نظر گرفته شد. نمونه آماری، بر اساس جدول برآورد حجم نمونه جرسی مورگان و فرمول کوکران، تعداد ۲۳۵ نفر محاسبه شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای سنجش عدالت سازمانی، از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه آیزنبرگر (۱۹۸۶)، و برای سنجش پارانوئید سازمانی از پرسشنامه جیمز (۲۰۰۵) استفاده شد. پرسشنامه‌های مذکور، در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند.

برای سنجش روایی ابزار تحقیق، پرسشنامه در اختیار اساتید صاحب نظر دانشگاه قرار گرفت؛ و روایی صوری و محتوایی آن مورد تایید واقع شد. پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق نیز به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی و تایید شد؛ زیرا آلفای کرونباخ معمولاً شاخص مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری، و هماهنگی درونی میان عناصر آن است. میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی و مولفه‌های آن ۰/۹۲۹۳، برای پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده ۰/۸۹۱۰، و برای پرسشنامه پارانوئید سازمانی ۰/۸۴۹۶ به دست آمد؛ که نشان دهنده پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در این راستا، با استفاده از آزمون اسمیرنوف کولموگروف ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی شد و سپس با بهره‌گیری از آزمون‌های همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، فرضیه‌های پژوهش آزمون شد. برای انجام این آزمون‌ها از نرم افزار اس پی اس و لیزرل استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

الف- آمار توصیفی: بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از نمونه آماری پژوهش ۶۵/۳ درصد مرد، ۳۱/۸ درصد زن و ۳ درصد بی‌پاسخ بودند. همچنین ۸۷/۳ درصد متأهل، ۶/۴ درصد مجرد و ۶/۳ درصد بی‌پاسخ بودند. ۴۷/۵ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشتند، ۳۳/۱ درصد زیر ۴۰ سال، ۶/۴ درصد بین ۵۱ تا ۶۰ سال و ۱۳/۱ درصد بی‌پاسخ بودند. در مورد سابقه خدمت ۴/۷ درصد کمتر از ۵ سال، ۱۴/۴ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۹/۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۷/۵ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۰/۸ درصد بالای ۲۰ سال و ۱۳/۶ درصد بی‌پاسخ بودند. ۵۴/۶ درصد تحصیلات لیسانس، ۱۹/۱ درصد تحصیلات بالاتر از لیسانس،

۱۹/۵ درصد تحصیلات زیر لیسانس و ۶/۸ درصد بی پاسخ بودند. ۸۰/۴ درصد رسمی، ۸/۱ درصد قراردادی و ۱۱/۵ درصد بی پاسخ بودند.

ب- **آزمون فرض نرمال بودن متغیرها:** برای تعیین نرمال بودن متغیرها بایستی سطح معنی داری بررسی شود. چنانچه سطح معنی داری از عدد ۰/۰۵ کمتر باشد، متغیر غیر نرمال و چنانچه بیشتر از ۰/۰۵ باشد، متغیر نرمال است. در این راستا، از آزمون کولوموگروف اسمیرنف استفاده شد. نتیجه این آزمون در جدول ۱ ثبت شده است؛ که نشان می دهد متغیرها همه نرمال هستند.

جدول (۱): آزمون کولوموگروف اسمیرنف متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیرهای تحقیق	آماره Z کولوموگروف- اسمیرنف	سطح معنی داری	نتیجه
۱	عدالت سازمانی	۱/۳۱۷	۰/۰۵۶	نرمال
۱-۱	عدالت توزیعی	۱/۹۷۴	۰/۳۱۸	نرمال
۱-۲	عدالت رویه ای	۱/۳۵۳	۰/۰۵۱	نرمال
۱-۳	عدالت مرادده ای	۱/۳۲۷	۰/۰۵۳	نرمال
۲	حمایت سازمانی ادراک شده	۱/۱۵۹	۰/۱۹۵	نرمال
۳	پارانوئید سازمانی	۰/۶۸	۰/۷۴۳	نرمال
۳-۱	باور	۱/۲۹۵	۰/۰۷	نرمال
۳-۲	احساس	۱/۰۰۸	۰/۲۶۲	نرمال
۳-۳	رفتار	۱/۲۹۷	۰/۰۶۹	نرمال

ج- **آزمون فرضیه های پژوهش:** برای آزمون فرضیات تحقیق از دو روش آزمون همبستگی پیرسون و آزمون معادلات ساختاری به طور همزمان استفاده شده است.

فرضیه های اصلی تحقیق

۱- بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد.

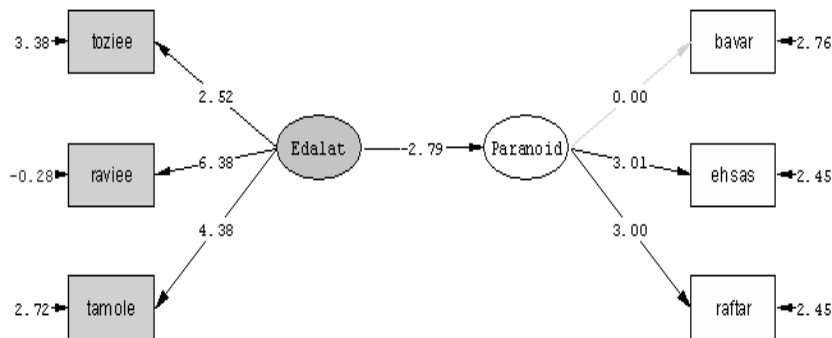
H_0 : بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی رابطه معکوس و معنی دار وجود ندارد.

H_1 : بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد.

جدول (۲): آزمون همبستگی پیرسون بررسی رابطه عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی

عدالت سازمانی		پارانوئید سازمانی
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	
-۰/۴۶۱	۰/۰۰۰۱	

مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی برابر $-۰/۴۶۱$ ، و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی داری آن برابر $۰/۰۰۰۱$ است که از $۰/۰۵$ کمتر است. بنابراین، وجود رابطه معکوس و معنی دار بین دو متغیر پذیرفته می شود.



Chi-Square=7.77, df=8, P-value=0.45595, RMSEA=0.000

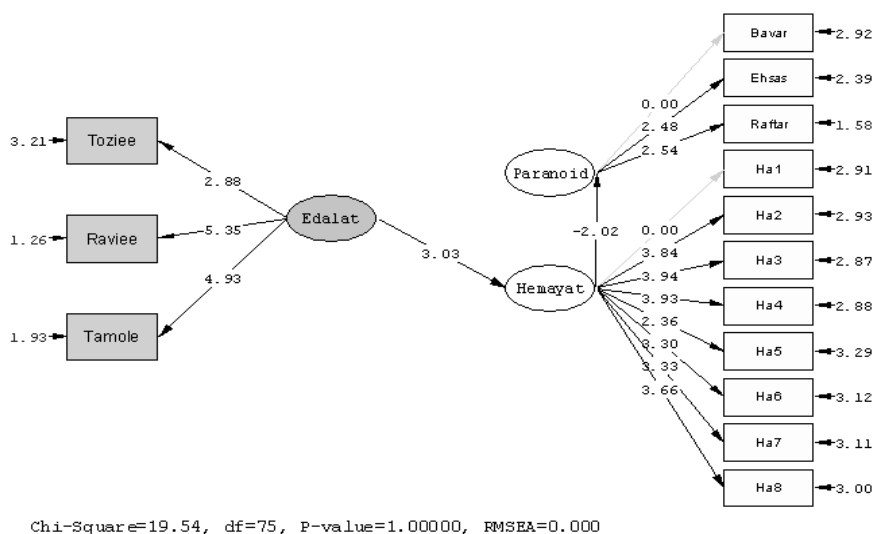
شکل ۲: تحلیل مسیر رابطه عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی (خروجی نرم افزار لیزرل)

مقادیر t باید بزرگتر از $۱/۹۶$ یا کوچکتر از $-۱/۹۶$ باشد تا معناداری بین متغیرها را نشان دهد. همانگونه که در شکل ۲ مشاهده می شود، رابطه بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی معنادار است ($t = -۲/۷۹$). مقادیر GFI برابر $۰/۷۳$ و AGFI برابر $۰/۹$ است. نتیجه اینکه بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد.

۲- حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.

H_0 : حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی را تعدیل نمی کند.

H_1 : حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.



شکل ۳: تحلیل مسیر رابطه عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی با نقش میانجی تعدیل گری حمایت سازمانی ادراک شده

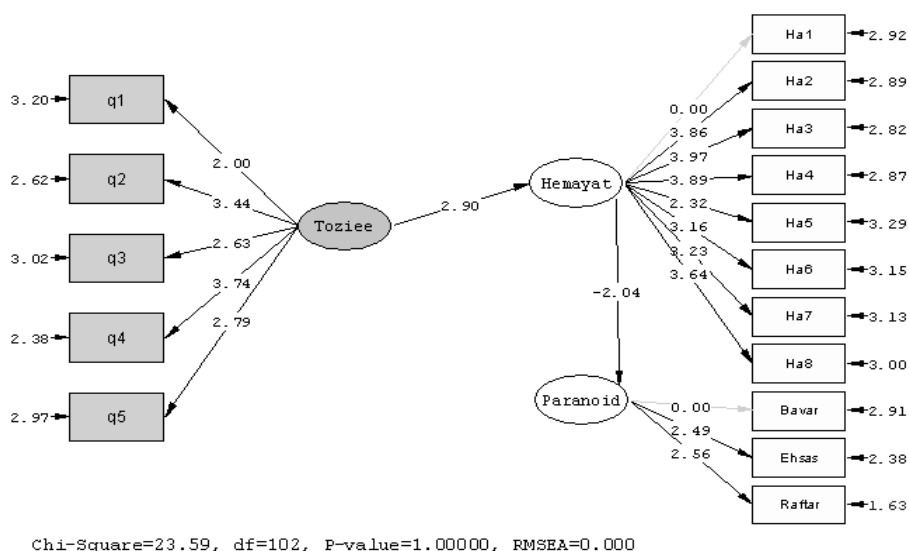
رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده معنا دار است ($t = 3/03$)؛ رابطه بین حمایت سازمانی و پارانوئید سازمانی نیز معنا دار است ($t = -2/02$). مقادیر GFI برابر ۰/۸۹ و AGFI برابر ۰/۸۵ است. در ضمن، رابطه همبستگی بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی با نقش میانجی تعدیل گری حمایت سازمانی ادراک شده، معادل ۰/۳۰۷- است که نسبت به ۰/۴۱۱- همبستگی کمتری را نشان می-دهد. پس، چون شدت همبستگی کمتر شده است، متغیر تعدیل گر حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تضعیف کرده است.

فرضیه های فرعی تحقیق

۱- حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت توزیعی و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.

H_0 : حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت توزیعی و پارانوئید سازمانی را تعدیل نمی کند.

H_1 : حمایت سازمانی ادراک شده رابطه بین عدالت توزیعی و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.



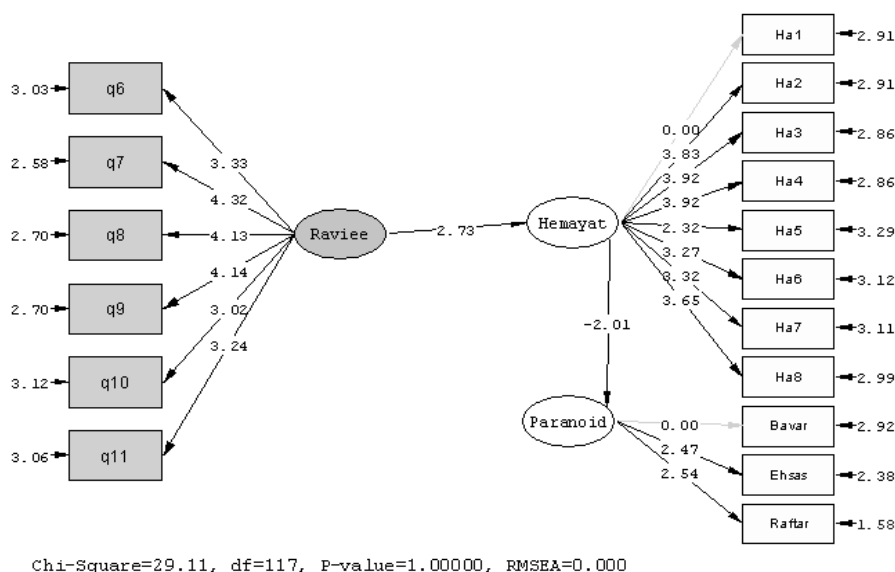
شکل ۴: تحلیل مسیر رابطه عدالت توزیعی و پارانوئید سازمانی با نقش میانجی تعدیل گری حمایت سازمانی ادراک شده

رابطه بین عدالت توزیعی و حمایت سازمانی ادراک شده، معنادار ($t = ۲/۹$) و رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و پارانوئید سازمانی نیز معنادار است ($t = -۲/۰۴$). مقادیر GFI برابر ۰/۸۵ و AGFI برابر ۰/۸۹ است. ضمناً رابطه همبستگی بین عدالت توزیعی و پارانوئید سازمانی با نقش میانجی تعدیل گری حمایت سازمانی ادراک شده، معادل ۰/۲۸۴- است که نسبت به ۰/۴۷۳- همبستگی کمتری را نشان می دهد. پس، چون شدت همبستگی کمتر شده است، متغیر تعدیل گر حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت توزیعی و پارانوئید سازمانی را تضعیف کرده است.

۲- حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت رویه ای و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.

H_0 : حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت رویه ای و پارانوئید سازمانی را تعدیل نمی کند.

H_1 : حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت رویه ای و پارانوئید سازمانی را تعدیل می کند.



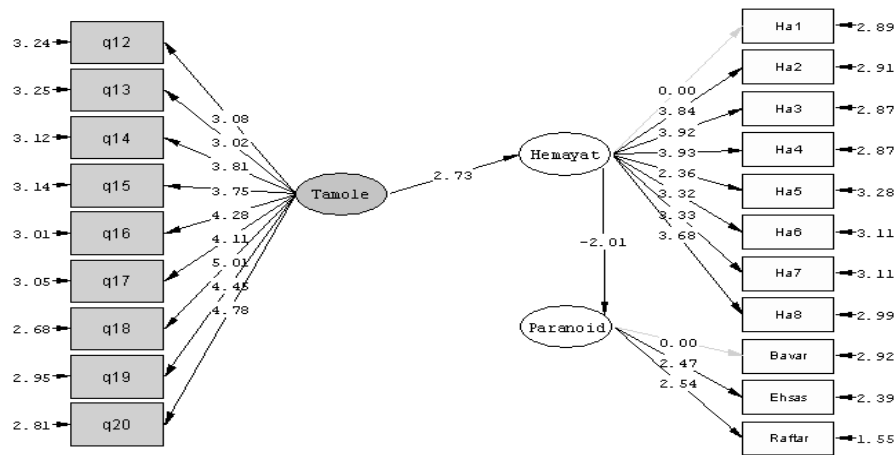
شکل ۵: تحلیل مسیر رابطه عدالت رویه ای و پارانوئید سازمانی با نقش میانجی تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک شده

رابطه بین عدالت رویه ای و حمایت سازمانی ادراک شده معنادار ($t=2/73$) و رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و پارانوئید سازمانی نیز معنادار است ($t=-2/01$). مقادیر $GFI=0/85$ و $AGFI=0/89$ است. در ضمن، رابطه همبستگی بین عدالت رویه ای و پارانوئید سازمانی با نقش میانجی تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک شده، معادل $-0/308$ است؛ که نسبت به $-0/406$ همبستگی کمتری را نشان می‌دهد. پس، چون شدت همبستگی کمتر شده است، متغیر تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت رویه ای و پارانوئید سازمانی را تضعیف کرده است.

۳- حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت تعاملی و پارانوئید سازمانی را تعدیل می‌کند.

H_0 : حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت تعاملی و پارانوئید سازمانی را تعدیل نمی‌کند.

H_1 : حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت تعاملی و پارانوئید سازمانی را تعدیل می‌کند.



Chi-Square=48.82, df=168, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

شکل ۶: تحلیل مسیر رابطه عدالت تعاملی و پارانوئید سازمانی با نقش میانجی تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک شده

رابطه بین عدالت تعاملی و حمایت سازمانی ادراک شده، معنادار ($t = 2/73$)، و رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و پارانوئید سازمانی نیز معنادار است ($t = -2/01$). مقادیر GFI برابر ۰/۸۶ و AGFI برابر ۰/۹ است. در ضمن، رابطه همبستگی بین عدالت تعاملی و پارانوئید سازمانی با نقش میانجی تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک شده معادل $-0/299$ است، که نسبت به $-0/358$ همبستگی کمتری را نشان می‌دهد. پس، چون شدت همبستگی کمتر شده است، متغیر تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین عدالت تعاملی و پارانوئید سازمانی را تضعیف کرده است.

جدول (۳): شاخص‌های برازش آزمون تحلیل مسیر بررسی نقش تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی

فرضیات تحقیق	χ^2/df	P-Value	AGFI	GFI	آماره t رابطه متغیر مستقل و وابسته	نتایج آزمون
فرضیه اصلی اول	۰/۹۷	۰/۴۵۵۹۵	۰/۹	۰/۷۳	- ۲/۷۹	تایید فرضیه
فرضیه اصلی دوم	۰/۲۶	۱/۰۰۰۰۰	۰/۸۵	۰/۸۹	آماره t رابطه متغیر مستقل و تعدیل‌گر و وابسته	تایید فرضیه
فرضیه فرعی اول	۰/۲۳	۱/۰۰۰۰۰	۰/۸۹	۰/۸۵	آماره t رابطه متغیر مستقل و تعدیل‌گر	تایید فرضیه
فرضیه فرعی دوم	۰/۲۴	۱/۰۰۰۰۰	۰/۸۹	۰/۸۵	۲/۷۳	تایید فرضیه
فرضیه فرعی سوم	۰/۲۹	۱/۰۰۰۰۰	۰/۹	۰/۸۶	۲/۷۳	تایید فرضیه

در نهایت می توان چنین نتیجه گیری کرد که طبق فرضیات تحقیق، بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد؛ و متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، این رابطه را تعدیل می کند. همچنین، در فرضیات تحقیق، متغیر تعدیل گر حمایت سازمانی ادراک شده، مقادیر همبستگی کمتری را بر روی رابطه بین عدالت سازمانی (و ابعاد سه گانه آن) و پارانوئید سازمانی به خود اختصاص داده است؛ پس، این متغیر رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تضعیف می کند.

بحث و نتیجه

همانطور که از تجزیه و تحلیل فرضیه ها پیداست، ادراک کارکنان از عدالت سازمانی، بطور منفی بر پارانوئید سازمانی آن ها تاثیر می گذارد. هرچه کارکنان رفتار سازمان را در توزیع پاداش و پیامدها عادلانه و منصفانه ببینند، بدینی آن ها به سازمان و رفتارهای آتی سازمان کاهش خواهد یافت. همچنین، اگر رویه ها و سیستم های تعیین پاداش نیز عادلانه باشد و در مورد همه کارکنان یکسان و مداوم به کار گرفته شود، موجب کاهش بدینی سازمانی کارکنان خواهد شد. بعلاوه، هرچه کارکنان رفتار سرپرستان و مدیران را با خود محترمانه، عادلانه و منصفانه تر ببینند، نسبت به سازمان کمتر بدین خواهند شد. از طرفی، در راستای ادراک کارکنان از عدالت و انصاف سازمان شان، حمایت سازمانی ادراک شده نیز بر نگرش آن ها تاثیر گذار است. هرچه کارکنان رفتار سازمان را حمایتی تر درک کنند، به وجود عدالت و انصاف در سازمان خود صحنه خواهند گذاشت و بدینی شان به سازمان کمتر خواهد شد. زمانی که کارکنان به این درک برسند که سازمان به اشکال گوناگون از کارکنانش حمایت می کند، باور خواهند داشت که احتمال رفتار فرصت طلبانه و سوء استفاده از کارکنان و دید ابزاری به آن ها از سوی سازمان کم است و نسبت به سازمان خوش بینانه تر رفتار خواهند کرد.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان می دهد بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد؛ به گونه ای که افزایش یا کاهش در میزان عدالت در سازمان با افزایش یا کاهش میزان بدینی افراد در سازمان رابطه دارد. هرچه عدالت سازمانی افزایش یابد میزان بدینی کارکنان کاهش خواهد یافت. یافته های حاصل از آزمون این فرضیه با یافته های حاصل از تحقیقات صورت گرفته توسط اندرسون و بتمن (۱۹۹۷)، فیتز جرال (۲۰۰۲)، جیمز (۲۰۰۵)، چیاپورو و همکاران (۲۰۱۳)، حسن پور و همکاران (۲۰۰۹)، میرزامحمدی (۲۰۱۱) و عریضی سامانی و همکاران (۲۰۱۲) منطبق است. بنابراین، می توان گفت مدیران باید ترتیبی اتخاذ کنند که کارکنان قادر به درک عدالت باشند و نظر خود را در مورد رفتار عادلانه یا ناعادلانه سازمان آزادانه ابراز کنند. ایجاد زمینه های بحث آزاد و گفتگوهای آشکار برای کارکنان، می تواند آن ها را در این امر یاری رساند. از طرف دیگر، گاهی سوء ادراکات منطقی کارکنان موجب احساس

بی عدالتی و به دنبال آن بدبینی سازمانی می‌شود. وظیفه مدیران و کلیه اعضای سازمان آن است که این سوء ادراکات را تشخیص دهند، دلایل آن‌ها را شناسایی کنند، میزان تطابق آن‌ها با سازمان خود را بررسی کنند و سعی در اصلاح آن‌ها داشته باشند. پس، لازم است سازمان‌ها با آگاهی از سوء برداشت کارکنان، به دنبال توجیه آنان نسبت به این سوء ادراکات پنهانی باشند تا از گسترش بی عدالتی یا احساس بی عدالتی در سازمان جلوگیری شود. همچنین، یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دوم تایید کننده نقش تعدیل‌گری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین عدالت سازمانی و پارانوئید سازمانی است. در واقع، طبق مطالعات انجام شده، حمایت سازمانی ادراک شده، بطور جداگانه یا همراه با متغیر عدالت سازمانی با بدبینی سازمانی ارتباط دارد. هرچه ادراک کارکنان از حمایت در سازمان افزایش یابد، احساس عدالت بیشتری می‌کنند و بدبینی شان کاهش می‌یابد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با یافته‌های حاصل از تحقیقات صورت گرفته توسط جیمز (۲۰۰۵)، بایرن و هوچوارتر (۲۰۰۸)، چیاپورو و همکاران (۲۰۱۳)، کاسالاک و اکسو (۲۰۱۴)، حسن پور و همکاران (۲۰۰۹)، میرزا محمدی (۲۰۱۱) و عریضی سامانی و همکاران (۲۰۱۲) مشابهت دارد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود سازمان به دنبال برنامه‌های حمایتی و بهزیستی در جنبه‌های مختلف زندگی کاری و خانوادگی کارکنان باشد. بدین معنی که نسبت به مشارکت، رفع نیازها و منافع، رفاه و آسایش زندگی کارکنان و حفظ حقوق آنها اهمیت و توجه نشان داده شود. همچنین، می‌توان در ابتدای فرآیند استخدام افراد، شرایط شغلی فعلی و آینده کاری هر فرد را در سازمان به طور کاملاً واضح و شفاف برای او ارائه کرد تا در بدو ورود به سازمان با انتظارات صحیح و واقعی شروع به کار کند. به این ترتیب، هم تلاش‌های کارکنان از جانب سازمان بی پاسخ نمی‌ماند و هم کارکنان متوجه نوع و میزان حمایت‌های سازمان خود می‌شوند. همان‌گونه که یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه سوم، چهارم و پنجم نشان می‌دهد، حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی (عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و عدالت توزیعی) با پارانوئید سازمانی را تعدیل می‌کند. نتایج حاصل از آزمون این فرضیات، با یافته‌های حاصل از تحقیقات صورت گرفته توسط جیمز (۲۰۰۵)، چیاپورو و همکاران (۲۰۱۳)، حسن پور و همکاران (۲۰۰۹)، میرزا محمدی (۲۰۱۱) و عریضی سامانی و همکاران (۲۰۱۲) هم‌خوانی دارد. بنابراین، با توجه به فرضیه فرعی اول، باید فرآیندهایی که به موجب آن‌ها به افراد پاداش داده می‌شود روشن و مشخص شود و سیاست جبران خدمت به گونه‌ای طراحی شود که کارمندان متقاعد شوند نظام جبران خدمت آن‌ها به شیوه‌ای دقیق و بدون تعصب و غرض‌ورزی به کار گرفته می‌شود. با توجه به فرضیه فرعی دوم، پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان، آموزش‌های لازم در مورد شیوه برقراری ارتباط صحیح و

متناسب همراه با احترام با کارکنان را فرا گیرند تا بتوانند واکنش‌های احساسی و منطقی مناسبی در مقابل کارکنان از خود نشان دهند. از طرف دیگر نیز شبکه ارتباطی سازمان بهبود بخشیده شود و شفافیت ارتباطی و اطلاعاتی بر سازمان حاکم شود؛ به گونه‌ای که اطلاعات صحیح و واقعی با دلایل کافی و صادقانه در مورد تصمیمات سازمانی در اختیار افراد قرار گیرد. با توجه به فرضیه فرعی سوم، پیشنهاد می‌شود حجم کارها و برنامه‌های کاری، به طور منصفانه تنظیم، و مسئولیت‌ها و پاداش‌ها عادلانه اعطا شود. همچنین، ارتقا یا اقدامات تنبیهی، بر مبنای مشخص تعریف و تعیین شود؛ به گونه‌ای که هنگام مقایسه و تطابق با رفتار کارکنان، عادلانه به نظر برسد. در نهایت پیشنهاد می‌شود مدیران بالاخص مدیران منابع انسانی و روان‌شناسان صنعتی- سازمانی در سازمان، به بررسی و ریشه‌یابی عمیق پارائوئید سازمانی بپردازند، و درمان یا کاهش این بیماری سازمانی را مد نظر قرار دهند.

References

- Amirabadizadeh, M. (2012). *The relationship between perceived organizational support and team cohesion with organizational identity on the staff*. Islamic Azad University of Mashhad (Master dissertation). (in persian)
- Amirkafi, M., & Hasheminasab, F. (2013). Impact of organizational justice, perceived organizational support and organizational trust on the organizational commitment. *Iran Social Issues*, 4(1). (in persian)
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395–1418.
- Azad, H. (1995). *Psychopathology* (2nd ed.). Tehran: Besat. (in Persian)
- Baharlouee Bardshahi, F. (2010). *The relationship between organizational justice and perceived organizational support and organizational citizenship behavior of national Iranian oil company staff*. Isfahan University (Master dissertation). (in persian)
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54–72.
- Chiaburu, D. S.; Peng, A. C.; Oh, I.; Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2).
- Dean, J. W.; Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341–352.
- Dehghanian, H.; Saboor, E., & Hojjati, A. R. (2013). Examine the relationship between organizational justice components and organizational commitment in an insurance company. *Insurance*, 28(2). (in persian)
- Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

- Farasat, E., & Ziaaddini, M. (2013). Perceived organizational support and deviant behavior. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 517-528.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. Division of research and advanced studies of University of Cincinnati (doctoral dissertation).
- Freeman, D., & Freeman, J. (2013). *Paranoia (principles, perspectives and clinical application)*, Translated into persian by L. Amirpour & H. R. Khayami (1st ed.). (in Persian)
- Ghafouri, M. R., & Golparvar, M. (2009). Examine the relationship between organizational justice components and organizational commitment of employees in Isfahan municipality. *Psychological Studies of Alzahra University Journal*, 5(4). (in persian)
- Ghahari, SH., & Zarghami, M. (2007). *Paranoid (tilt belief / pessimism)* (1st ed.). Tehran: Ghatre. (in Persian)
- Golparvar, M.; Ghafouri, M. R., & Nasri, M. (2010). Predict organizational support and organizational commitment through perceived organizational justice components in teachers of exceptional schools. *Research in the Field of Exceptional Children*, 9(4). (in persian)
- Hasanpour, A.; Noori, R., & Kiaee, M. (2009). Organizational cynicism: causes and consequences. *Management Culture*, 7(19). (in persian)
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organization: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Tallahassee, Florida: The Florida State University (doctoral dissertation).
- Kalagan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: a case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4820-4825.
- Kasalak, G., & Aksu, M. B. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 125-133.
- Khurram, S. (2009). Perceived organizational support, antecedents and consequences: proposing and testing a model in a public university of Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 16(1), 7-26.
- Mehrani, S. (2012). *Factors influencing employees destructive work behavior*. Islamic Azad University of Tehran (Master dissertation). (in persian)
- Mirzamohamadi, F. (2011). *Causes and consequences of organizational cynicism*. Allame Tabatabaee University (Master dissertation). (in persian)
- Naami, A. R., & Shekarkan, H. (2006). Examine the simple and multiple relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in employees of an industrial organization. *Shahid Chamran University of Ahvaz*, 13(3). (in persian)

Oreyzi Samani, H. R.; Dibaji, M., & Sadeghi, M. (2012). Examine the relationship between perceived organizational variables of human resources and organizational paranoid relations. *Human Resource Management Research University of Imam Hussein*, 4(1). (in persian)

Pack, S. M. (2005). *Antecedents and consequences of perceived organizational support for NCAA athletic administrators*. the Ohio State University (PhD dissertation).

Raminmehr, H.; Hadizadeh Moghadam, A., & Ahmadi, I. (2009). Examine the relationship between perception of organizational justice and organizational citizenship behavior. *Transformation Management Journal*, 1(2). (in persian)

Reichers, A. E.; Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48–59.

Rezaeian, A. (2011). *Principles of organization and management* (14th ed.). Tehran: Samt. (in Persian)

Settoon, R. P.; Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.

Seyedjavadin, R.; Abedi, E.; Yazdani, H. R., & Pourvali, B. (2013). Examine the mediatory role of organizational trust and organizational commitment in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors in hospitals. *Business Management*, 5(1). (in persian)

Seyedjavadin, R.; Farahi, M. M., & Taheri Attar, GH. (2008). Cognition the influence of organizational justice components on different aspects of occupational and organizational satisfaction. *Business Management*, 1(1). (in persian)

Shahheydaripour, R., & Kamalian, A. R. (2012). Examine the relationship between organizational justice and psychological empowerment. *Management of Organizational Culture*, 10(1). (in persian)

Stanley, D. J.; Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429–459.

Wang, X.; Liao, J.; Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance: mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-677.

Zhang, Y.; Farh, J. L., & Wang, H. (2012). Organizational antecedents of perceived organizational support in China: a grounded investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 422-446.