



Monitoring the Effectiveness of Spiritual Leadership on Organizational Paranoid with Mediating the Organizational Commitment

Somayeh Roshani

Graduate Department of Executive Management, Branch Mamaghan, Islamic Azad University, Mamaghan, Iran. E-mail: m_azmayb@yahoo.com

Mohammad Bakhtazmay

*Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Public Administration, Branch Mamaghan, Islamic Azad University, Mamaghan, Iran.
E-mail: roshani.somayeh@gmail.com

Abstract

Today, spiritual leadership is considered as an important factor in reducing organizational paranoia. Organizational commitment can be used as a tool to help leadership in this regard. Therefore, as the organizational commitment of the staff is strengthened, the amount of organizational paranoia will decrease as much. The purpose of this study was to investigate the role of spiritual leadership on organizational paranoid with emphasis on the mediating role of organizational commitment in the social security organization of the East Azarbaijan Province. The research type is applied and the statistical population of this research includes all managers and staff of Social Security Organization of East Azarbaijan province. The sample size of the study has been obtained 267 people by using the Sample Size Determination in Limited Communities formula. A questionnaire has been used to collect the required data, which after confirming its validity and reliability, was distributed among the statistical population. Descriptive and inferential statistics and partial least squares approach were used to analyze the data. Results show that spiritual leadership has a positive and significant effect on organizational paranoid regarding the mediating role of organizational commitment. Spiritual leadership has a negative and indirect effect on organizational paranoid. Organizational commitment has a negative and indirect role on organizational paranoid, and spiritual leadership has a positive and significant role on organizational commitment.

Keywords: Spiritual leadership, Organizational Commitment, Organizational Paranoid.

Citation: Roshani, S. & Bakhtazmay, M. (2019). "Monitoring the Effectiveness of Spiritual Leadership on Organizational Paranoid with Mediating the Organizational Commitment". *Public Organizations Management*, 7(4), 135-146. (in Persian)
(DOI): 10.30473/IPOM.2019.35145.2773

Received: (04/Nov/2017)

Accepted: (19/Feb/2019)



پایش اثرپذیری پارانوئید سازمانی از رهبری معنوی با میانجی‌گری تعهد سازمانی

سمیه روشنی

دانش آموخته گروه مدیریت اجرایی، واحد ممقان، دانشگاه آزاد اسلامی، ممقان، ایران.

E-mail: m_azmayb@yahoo.com

محمد بخت‌آزمای بناب

*نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد ممقان، دانشگاه آزاد اسلامی، ممقان، ایران.

E-mail: roshani.somayeh@gmail.com

چکیده

امروزه رهبری معنوی به‌عنوان عامل مهمی بر کاهش پارانوئید سازمانی مطرح است که در این میان تعهد سازمانی می‌تواند به‌عنوان ابزاری در جهت کمک به رهبری در این رابطه مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین، هر چه تعهد سازمانی کارکنان تقویت گردد به همان اندازه میزان پارانوئید سازمانی کاهش خواهد یافت. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری معنوی بر پارانوئید سازمانی با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی انجام شده است. روش پژوهش کاربردی بوده و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی است. حجم نمونه با استفاده از رابطه تعیین حجم نمونه در جامعه‌های محدود، ۲۶۷ نفر محاسبه شده است. برای جمع‌آوری داده‌های لازم از پرسشنامه استفاده شده است که پس از تأیید روایی و پایایی در بین جامعه آماری توزیع شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمارهای توصیفی و استنباطی و از رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که بین رهبری معنوی بر پارانوئید سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. رهبری معنوی بر پارانوئید سازمانی نقش منفی و معکوسی دارد. تعهد سازمانی بر پارانوئید سازمانی نقش منفی و معکوسی دارد. رهبری معنوی بر تعهد سازمانی نقش مثبت و معنی‌داری دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری معنوی، پارانوئید سازمانی، تعهد سازمانی.

استناد: روشنی، روشنی و بخت‌آزمای بناب، محمد (۱۳۹۸). «پایش اثرپذیری پارانوئید سازمانی از رهبری معنوی با میانجی‌گری تعهد سازمانی». مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۴)، ۱۳۵-۱۴۶.

(DOI): 10.30473/IPOM.2019.35145.2773

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۳۰

مقدمه

دارای بهره‌وری پایین‌تری هستند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری دارند (دین و همکاران، ۲۰۰۵). احتمال مشارکت آن‌ها در تغییرات سازمانی کمتر است و از روحیه پایین‌تری برخوردارند (پری میوکس و ماندی، ۲۰۰۰). بدینی سازمانی منجر به توسعه نگرش‌های منفی نسبت به شغل می‌شود (بیکر و شوفلی، ۲۰۰۰)، در کارکنان فاصله روانی نسبت به سازمان به وجود می‌آورد و اثر منفی بر کارایی سازمان و رضایت شغلی دارد (سیما و همکاران، ۲۰۰۵). از طرفی نیز 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. در این میان سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. آن‌ها اغلب تلاش می‌کنند که انعطاف‌پذیری و حس تعلق کارکنان را از طریق تناسب شخص-سازمان توسعه دهند که به سازگاری بین افراد و سازمان اشاره دارد (رابینز، ۲۰۰۵). آنچه ما در این قرن با آن روبه‌رو هستیم، رشد فزاینده تکنولوژی و پراکندگی بیش از حد اطلاعات و دانش است. این عوامل سازمان را به طرف پارادایم جدیدی به نام سازمان‌های یادگیرنده سوق می‌دهد. از طرف دیگر این سازمان‌ها با سرعت بالایی در مسیر رسیدن به هدف‌های کاری سرشار از معنویت هستند آنچه در این بین مهم است، ترکیب این دو جنبه مهم به صورتی است که هردو به کمک یکدیگر بیایند. یکی از اصلی‌ترین اجزای محیط‌های کاری معنوی، رهبری معنوی است. سازمان‌ها نیاز دارند که در مسیر تبدیل خود به سازمان‌های یادگیرنده،

دنیای امروز، دنیای سازمان‌هاست و نیروی انسانی سازمان‌ها به‌عنوان با ارزش‌ترین منبع سازمان‌ها محسوب می‌شوند (یعقوبی و احدنیا چنیجانی، ۱۳۹۲) ویژگی سازمان‌های امروزی، پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است به‌گونه‌ای که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. به‌منظور غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا، یکی از راه‌هایی که در عملکرد سازمانی مطلوب برای بقا و پیشرفت سازمان پیش روی مدیران قرار دارد، داشتن منابع انسانی توانمند است (عباسی اسفنجانی و برزگر و لیلو، ۱۳۹۸). در هزاره جدید بدینی در نزد کارکنان سازمان‌ها افزایش یافته است. محیط‌های سازمانی مملو از بی‌اعتمادی، رسوایی و رفتارهای فرصت‌طلبانه شده است (توینج و همکاران، ۲۰۱۶).^۱ از طرفی نیز با پیچیده‌تر شدن شرایط محیطی، سازمان‌ها در تلاش برای تطبیق با محیط‌های پیچیده سعی در دستیابی به ثبات نسبی داشته‌اند (کواهولا و همکاران، ۲۰۱۷).^۲ این ثبات نسبی منجر به بروز برخی از آسیب‌های روانی در سازمان شده و منجر به بیمار شدن سازمان و افراد آن می‌شود (اوریزی سامانی و همکاران، ۲۰۱۲). از میان آسیب‌ها و بیماری‌های روان‌شناختی شایع در سازمان‌ها می‌توان به پارائوئید سازمانی اشاره کرد که توجه محققان را به خود جلب کرده است. پارائوئید سازمانی، شکل‌گیری نوعی نگرش منفی در کارکنان سازمان است که از بدرفتاری مدیر یا سازمان ناشی می‌شود (چیاپوریو^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). یافتن این موضوع که چه متغیرهایی با پارائوئید سازمانی مرتبط هستند، می‌تواند در تصمیم‌گیری به مدیران کمک شایانی نماید. شواهد تجربی زیادی دلالت بر اهمیت نقش عدالت در اقدامات و روابط کارکنان دارد اگر کارکنان، تصمیمات سازمانی و اقدامات مدیریت را متعصبانه و ناعادلانه درک کنند، به‌احتمال بیشتری احساس رنجش، تخطی و حتی عصبانیت می‌کنند. هم‌چنین هنگامی که کارکنان درک کنند که با آن‌ها به‌طور مطلوبی رفتار نشده است و از سوی سازمان نیز حمایت نشده‌اند، به‌احتمال بیشتری باورها و احساسات منفی نسبت به سازمانشان پیدا می‌کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کارکنان بدگمان

5. Dean & et al.
6. Premeaux & Mondy
7. Bakker & Schaufeli
8. Simha & et al.
9. Robbins

1. Twinge & et al (2016).
2. Coahuila & et al.
3. Oreyzi Samani & et al.
4. Chiaburu

توجه و تقدیر از خود و دیگران می‌نماید (فری، ۲۰۰۳). اخیراً رویکردهای نو و جدیدی از رهبری معرفی شده‌اند که مشمول رهبری تحول‌گرا، خدمتگزار، فرهمند، خودرهبری، رهبری بصیر و رهبری دموکراتیک است. از میان رویکردهای جدید رهبری، رهبری معنوی از جایگاه خاصی برخوردار است (خورشیدی و قربانی، ۱۳۹۱). رهبری معنوی کارکنانی با دانش برای مشارکت در سازمان و با قدرت برای تصمیم‌گیری‌های مهم فراهم می‌کند همچنین زمینه‌ای برای کارکنان جهت دریافت عشق به نوع دوستی ایجاد می‌کند که به نوع خود مبنایی برای انگیزش درونی از طریق امید و ایمان در چشم‌انداز سازمان است (فری و همکاران، ۲۰۱۰). فرای در نظریه رهبری معنوی خود به بررسی ابعادی همچون چشم‌انداز، عشق به هم‌نوع و امید/ایمان پرداخته است.

چشم‌انداز: چشم‌انداز مقصد واحدهای سازمان و آرمان‌های آن‌ها را منعکس می‌کند، به کارها معنا می‌دهد و امید و ایمان را تشویق می‌کند. چشم‌انداز به تصویری از آینده به همراه تفسیری روشن از چرایی تلاش افراد برای خلق چنین آینده‌ای اشاره دارد (فری و همکاران، ۲۰۱۰). نوع دوستی: عبارتست از حس تمامیت، هماهنگی، بهروزی و خوشبختی به واسطه توجه و مراقبت، دل‌پایس و قدردانی از ارزش‌ها، معرفت‌ها و روش‌های تفکری است که از نظر اخلاقی درست بوده و به وسیله اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده و به اعضای جدید آموزش داده می‌شود (فری و همکاران، ۲۰۱۰).

امید/ایمان: ایمان، اطمینان و یقین به چیزهایی که آرزویش را داریم و اعتقاد به چیزهایی که دیده نمی‌شود، است. در حقیقت ایمان، اعتقاد و باور راسخ به چیزی است که برای اثباتش برهانی وجود ندارد و شواهد فیزیکی و مادی وجودش را ثابت نکرده است. امید نیز شوق به چیزی است که انتظار داریم تحقق یابد (فری و همکاران، ۲۰۱۱). واقعیت‌ها نشان می‌دهد با گذشت زمان و پیچیده‌تر شدن محیط‌های کاری ضرورت پرداختن به مباحث جدیدتر در عرصه مطالعات سازمانی که بر کارایی هرچه بیشتر کارکنان اثرگذار است، روزبه‌روز بیشتر می‌شود (برویر و همکاران، ۲۰۱۶). در این میان پژوهش‌های زیادی بر کیفیت روابط بین فردی در سازمان و به‌ویژه کیفیت تعامل رهبر-پیرو

معنویت را در محل‌های کار خود رواج دهند و به همین خاطر احتیاج به رهبری معنوی دارند. در این بین وظیفه رهبری را می‌توان کمک به دیگران در یافتن روح درونی خود، به دست آوردن و حفظ اعتماد دیگران، گوش دادن مؤثر به خواسته‌های دیگران و درکل خدمت به همکاران خود بدون در نظر گرفتن علائق شخصی دانست. به عبارت دیگر، اگر مهم‌ترین عامل را برای گرویدن و عضو شدن افراد در یک سازمان یا یک گروه، اشتیاق یا جلب کردن قلب آنان بدانیم، رهبری را نیز باید اصلی‌ترین شخص در گروه یا سازمان دانست که از پس این کار برمی‌آید. این نوع رهبران یعنی رهبران معنوی و ارزش‌مدار به کارها و فعالیت‌های پیروان در سازمان یا گروه به وسیله وصل کردن آنان به ارزش‌های عمیق درونی آنان معنی می‌دهند و باعث افزایش تعهد، انگیزش، کارایی و انرژی‌گیری آنان در سازمان یا گروه می‌شوند یک تحقیق تجربی که بر روی پنجاه مقاله انجام شده است، نشان می‌دهد که رفتار ارزش‌مدار رهبران تأثیر قدرتمندی بر انگیزش و کارایی واحدی کارکنان دارد. در این راستا رهبری معنوی و احساس تعهدی که این رهبری می‌تواند در کارکنان ایجاد نماید، می‌تواند بر پارانوئید سازمانی غلبه کرده و راه‌حلی بر این مشکل سازمانی تلقی شود. بنابراین، براساس هدف پژوهش، بررسی نقش رهبری معنوی بر پارانوئید سازمانی با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی است.

مبانی نظری پژوهش

مبانی نظری این پژوهش متشکل از نظریه‌های رهبری معنوی، پارانوئید سازمانی و تعهد سازمانی است. در مهر و موم‌های اخیر توجه رو به افزایشی در زمینه رهبری معنوی و منافع قابل توجه آن برای افراد گروه‌ها و سازمان‌ها و جوامع صورت گرفته است. رهبری معنوی می‌تواند به عنوان یک سازه در حال ظهور در بافت گسترده‌تر معنویت در محیط کار دیده شود، فرای رهبری معنوی را به عنوان ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای لازم جهت انگیزش درونی خود و دیگران تعریف کرده است و این امر مستلزم دو چیز است:

۱. خلق بینش و بصیرتی است که در آن رهبر و پیروان احساس معنا، هدفمندی و اهمیت می‌کنند.

۲. برقراری و خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های عشق به هم‌نوعان که به موجب آن رهبر و پیروان احساس عضویت درک شدن، مورد قدردانی قرار گرفتن، مراقبت و

1. Fry

2. Fry & et al.

3. Brouer & et al.

قدرت و شدت نگرش بدبینی، تابعی از قدرت و شدت هریک از ابعاد است. همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که این سه بعد یا عنصر نگرش بدبینی به‌شدت با هم ارتباط متقابل دارند (جیمز، ۲۰۰۵)

درنهایت نیز بدبینی به سازمان، کارکنان را وادار می‌سازد تا در صورت یافتن گزینه شغلی مناسب، سازمان را ترک نمایند و این در مورد کارکنان متخصص و ماهر، برای سازمان بسیار هزینه‌زا خواهد بود. زیرا بسیاری از آن‌ها منبعی ارزشمند از دانش نهاده شده سازمان هستند و با خروج آنان، این منبع غنی که سازمان برای کسب آن هزینه هنگفتی متحمل شده بدون اینکه در حافظه سازمان ثبت و ضبط شود، نابود خواهد شد. برخی سازمان‌ها امیدوارند که دانش فوق‌الذکر تنها محو شود تا اینکه توسط نیروی خارج شده به سازمانی رقیب منتقل شود. بنابراین، مطالعه و بررسی بر روی سازمان‌ها به‌منظور تشخیص پارانوئید سازمانی حائز اهمیت است و مدیران منابع انسانی باید به علل و عوامل مؤثر بر این بیماری سازمانی واقف باشند تا بتوانند اقدامات به‌موقع به‌منظور بهبود و درمان آن انجام دهند. در این میان، رهبری معنوی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر این بیماری قابل توجه بوده است.

رهبران معنوی برای پی بردن به نوع فضای حاکم بر سازمان، باید از نگرش مثبت و منفی کارکنان خودآگاهی داشته باشند و نگرش کلی حاکم بر سازمان را تشخیص دهند. امروزه با توجه به تغییرات سازمانی سریع در محتوای جهانی و ادغام سازمان‌ها، افزایش کار مجازی، تحلیل تعهد بین کارکنان و رهبران و سازمان خیلی مهم است. سازمان‌ها از طریق دو شیوه می‌توانند تعهد سازمانی کارمندان را افزایش دهند. ابتدا سازمان‌ها می‌توانند درک کارمندان را از عضویت سازمانی افزایش دهند. دوم اینکه سازمان‌ها می‌توانند به کارمندان نشان دهند که آن‌ها مورد توجه مدیران هستند و مدیر برای آن‌ها ارزش قائل است و این هم از لحاظ نظری و هم عملی مهم است. از لحاظ نظری به‌دلیل اینکه صحبت کردن راجع به همچنین موضوعی ممکن است به بازیابی کردن تحقیقات کمک کند و از لحاظ عملی هم مهم است به‌دلیل اینکه سازمان‌ها در مهر و موم‌های اخیر درگیر پیدا کردن راه‌های مؤثر برای افزایش تعهد سازمانی می‌باشند (روسو، ۲۰۰۴) در حال حاضر هیچ‌گونه اجماعی دربارهٔ تعداد ابعاد تعهد سازمانی و

تأکید کرده‌اند (آی لیز و همکاران، ۲۰۰۷؛ سچینز و همکاران، ۲۰۱۶).^۱ هرچند روابط بین فردی در سازمان یکی از مؤلفه‌های تشکیل‌دهندهٔ جوسازمانی است، ولی فضای سازمانی کلیتی فراتر از این را در بر می‌گیرد که باعث آسیب‌های سازمانی و به خصوص پارانوئید سازمانی می‌شود (اسلم و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به اینکه محیط سازمان‌ها محیط کاملاً رقابتی است برای حفظ و نوآوری نیازمند تغییرات مداوم در محیط کاری است در این راستا وجود کارکنانی که هم‌راستا با اهداف سازمانی برای تداوم نوآوری و حفظ جایگاه در وضعیت رقابتی باشند ضروری است 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 بدبینی سازمانی و اثرات زیان‌بار آن کمتر آگاهی دارند و یا در ارائه راهکارهای کاربردی با مشکلات متعددی مواجه هستند. جیمز در نظریهٔ پارانوئید سازمانی خود معتقد است که بدبینی، نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی شکل می‌گیرد. بدبینی همچنین با تحقیر، نفرت و بی‌اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری عدالت و صداقت قربانی منفعت شخصی شده است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده است و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار است (جیمز، ۲۰۰۵) بدبینی سازمانی به‌عنوان نگرشی منفی نسبت به سازمان تعریف شده است و شامل سه بعد است.

۱- باور به اینکه سازمان صداقت ندارد.

۲- احساس منفی نسبت به سازمان

۳- گرایش به نشان دادن رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان که مطابق با این باورها و احساسات منفی هستند (کارت رایت و هولمز، ۲۰۰۶)

بنابراین، بدبینی سازمانی یک مفهوم چندبعدی است: افراد نسبت به سازمان‌شان به‌اندازه‌ای بدبین بررسی می‌شوند که باورهای خاصی درباره نبود صداقت در سازمان داشته باشند، انواع خاصی از احساسات را نسبت به سازمان تجربه کنند و گرایش‌ها رفتاری خاصی را نسبت به سازمان نشان دهند.

1. Ilies & et al (2007); Schyns & et al (2016)

2. Aslam & et al.

3. Jamies

4. Card Wright and Holmes

مداوم قوی دارند به دلیل اینکه نیاز دارند و آن‌هایی که تعهد هنجاری‌شان قوی است به دلیل اینکه احساس می‌کنند باید بمانند. درواقع کارکرد پژوهش حاضر را می‌توان زمینه‌سازی برای تغییر یا تعدیل جو حاکم بر سازمان در راستای بهبود تعهد سازمانی و کاهش بدبینی سازمانی بیان نمود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش‌رو از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی و پیمایشی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس حداقل مربعات جزئی است که با نرم‌افزار SmartPLS صورت پذیرفته است. رویکرد PLS رویکردی درست برای جامعه پژوهشی ایران است (کیاکجوری و میرتقیان، ۱۳۹۵). جامعه آماری در این پژوهش شامل جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان کلیه مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی است. به تعداد ۴۶۵ نفر است. براساس فرمول کوکران، حجم نمونه آماری پژوهش ۲۶۷ نفر تعیین شده است. نمونه‌گیری در این پژوهش به روش احتمالی در دسترس است. داده‌ها با پرسشنامه استاندارد در قالب مقیاس لیکرت جمع‌آوری شده است. اعتبار ابزار با روش روایی منطقی از نوع ظاهری (از جانب استادان و سایر خبرگان در دسترس) و پایایی ابزار نیز از طریق آلفای کرونباخ بررسی شده است. به این صورت که پس از مطالعه مقدماتی (پایلوت) در نمونه ۲۰ نفری و بازگشت پرسشنامه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده به نرم‌افزار SPSS وارد و مشخص شد که پرسشنامه‌ها پایایی بسیار بالایی دارند، زیرا پس از محاسبه آلفای کرونباخ مقدار عددی این ضریب برای پرسشنامه استاندارد در حالت کلی برابر ۰/۹۰۵ به دست آمد. توزیع سؤالات پرسشنامه و ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها در جدول ۱ ارائه شده است

چگونگی آن‌ها بر رفتار وجود ندارد. تعهد سازمانی نگرشی را بیان می‌کند که فرد طی آن خود را با سازمان خاصی همانند می‌کند. تعهد سازمانی مفهومی است که نشان می‌دهد کارمند تا چه حد خودش را با اهداف سازمانی تطبیق داده است، عضویت در آن سازمان را ارزشمند می‌داند و تمایل دارد با تمام توان جهت نیل به اهداف کلی سازمان تلاش نماید. از این منظر، «تعهد» با صرف پیوستگی و عضویت در سازمان متفاوت است چرا که تعهد سازمانی مستلزم ایفای رابطه‌ای فعال بین کارمند و سازمان است. به گونه‌ای کارمند با تمایل باطنی از رفتارهای از پیش تعیین شده فراتر رفته و می‌خواهد با ایفای نقش فعال‌تر به تحقق اهداف سازمانی کمک کند. (سنجری، ۱۳۷۵) مفهوم اولیه تعهد یک‌بعدی بوده به عنوان دل‌بستگی هیجانی نسبت به سازمان است. از بین مفهوم‌سازی‌های چندبعدی، مدل چندبعدی تعهد سازمانی آلن و میرکه شامل سه مؤلفه است نسبت به همه آن‌ها پذیرفتنی‌تر بوده و عبارت است از:

- ۱- تعهد عاطفی: به معنای دل‌بستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است کارکنان در سازمان می‌مانند چون «می‌خواهند بمانند (الن و میر، ۱۹۹۰)» ۲- تعهد مداوم: دربردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است؛ یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. هرچه میزان سرمایه‌گذاری‌های فرد در سازمان بیشتر باشد احتمال ترک خدمت در او کاهش یافته و میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. کارکنان در سازمان می‌مانند چون که «نیاز دارند که بمانند» (گرین برگ، ۲۰۰۰، به نقل از عسگری، ۱۳۸۳)
- ۳- تعهد هنجاری: الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. تعهد هنجاری اشاره دارد به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود. کارمندان در سازمان می‌مانند چون که «احساس می‌کنند که باید بمانند (مورگان، ۱۹۹۴)»، باوجوداین که هر سه مؤلفه تعهد انعکاس حالت روانشناسی که برای ادامه دادن و یا ندادن اعضا در سازمان کاربردی است طبیعت این سه حالت متفاوت است. کارمندان با تعهد عاطفی در سازمان باقی می‌مانند به دلیل اینکه می‌خواهند بمانند و آن‌هایی که تعهد

جدول ۱. ارتباط میان متغیرها و سؤالات پرسشنامه

متغیر	ابعاد	سنجه‌ها	منبع	مقدار آلفای کرونباخ
تعهد سازمانی	امید	۲۴-۱	آلن و میر (۱۹۹۷)	۰/۹۰۰
	نوع دوستی			
	چشم‌انداز			
رهبری معنوی	عاطفی	۱۴-۱	فرای و همکاران (۲۰۰۵)	۰/۹۴۲
	مستمر			
	هنجاری			
پارائوئید سازمانی	احساس	۱۴-۱	جیمز (۲۰۰۵)	۰/۸۷۳
	باور			
	رفتار			

در ادامه برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه از معیارهای روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. در این روش پایایی با دو معیار سنجش می‌شود: (۱) بارهای عاملی، (۲) پایایی ترکیبی. بار عاملی بین ۰ و ۱ است که نشان‌دهنده قدرت

متغیری آشکار (سؤال) در سنجش متغیر پنهان (متغیر اصلی) است. هرچه عدد به ۱ نزدیک‌تر باشد، قدرت سؤال بیشتر است. ملاک درست بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. پایایی ترکیبی، کرونباخ و روایی همگرا و مقادیر مشترک

متغیرها	ابعاد	بار عاملی	پایایی ترکیبی	پایایی آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراجی	مقادیر اشتراکی	R ²
تعهد سازمانی	امید	0.880941	0.931929	0.890417	0.820343	0.820343	0.607273
	نوع دوستی	0.934069					
	چشم‌انداز	0.901380					
رهبری معنوی	عاطفی	0.887783	0.924319	0.877609	0.802833	0.802833	0.802833
	مستمر	0.912765					
	هنجاری	0.887241					
پارائوئید سازمانی	احساس	0.893704	0.926013	0.880449	0.806652	0.806652	0.755594
	باور	0.899784					
	رفتار	0.900909					

در این پژوهش، همان‌گونه که در جدول ۲ مشخص است، تمامی ضرایب نشان از درست بودن این معیار دارد. کلیه بارهای عاملی بالای ۰/۶ و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دارند که نشان‌دهنده آن است که شاخص‌ها (متغیرهای نشانگر) متغیرهای مفهومی را به‌خوبی تبیین می‌کنند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه سازه‌ها بیشتر از حداقل قابل‌قبول یعنی ۰/۷ است. بنابراین، سازه‌های این مطالعه به‌گونه‌ای مطلوب دارای پایایی است. همچنین بررسی معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی اشتراکی نشان می‌دهد که مقدار تمامی سازه بالاتر از حداقل قابل‌قبول یعنی ۰/۵ است. بنابراین، سازه‌های این مطالعه به‌گونه‌ای مطلوب روایی همگرا دارند. با توجه به نتایج جدول ۲، چون تمامی

شاخص‌ها مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ دارند، روایی همگرا در تمامی شاخص‌ها برقرار است. در ادامه به بررسی روایی واگرا خواهیم پرداخت. روایی همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر هم‌بستگی میانه‌ای داشته باشند. طبق نظر مگنر و همکاران^۱ (۱۹۹۶)، معیار همگرایی روایی این است که میانگین واریانس‌های استخراجی بیشتر از ۰/۵ باشد. نتایج مربوط به پایایی پرسشنامه پژوهش با دو معیار یاد شده در جدول ۳ نشان داده شده و پایایی قابل‌قبول ابعاد مشهود است.

جدول ۳. جدول فورنل ولارکر

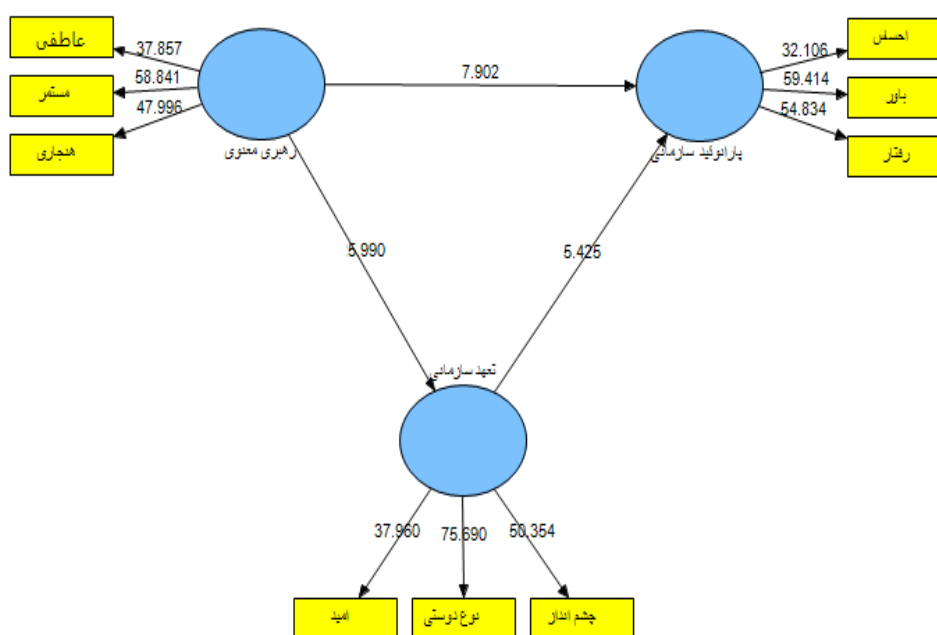
پارانویید سازمانی	رهبری معنوی	تعهد سازمانی
		0/9055
	0/8934	0/779277
0/8944	0/837106	0/799104

براساس مطالب عنوان‌شده و نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار Smart PLS در جدول‌های ۲ و ۳، مدل‌های اندازه‌گیری روایی (همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ) مناسبی دارند.

اندازه‌گیری، نوبت برازش مدل ساختاری پژوهش است. برای بررسی برازش مدل ساختاری در روش PLS از دو معیار ضرایب T و ضرایب R^2 استفاده می‌شود. برازش مدل ساختاری با ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بودن آن‌ها را تأیید کرد.

یافته‌های استنباطی

در روش PLS، پس از بررسی برازش مدل‌های

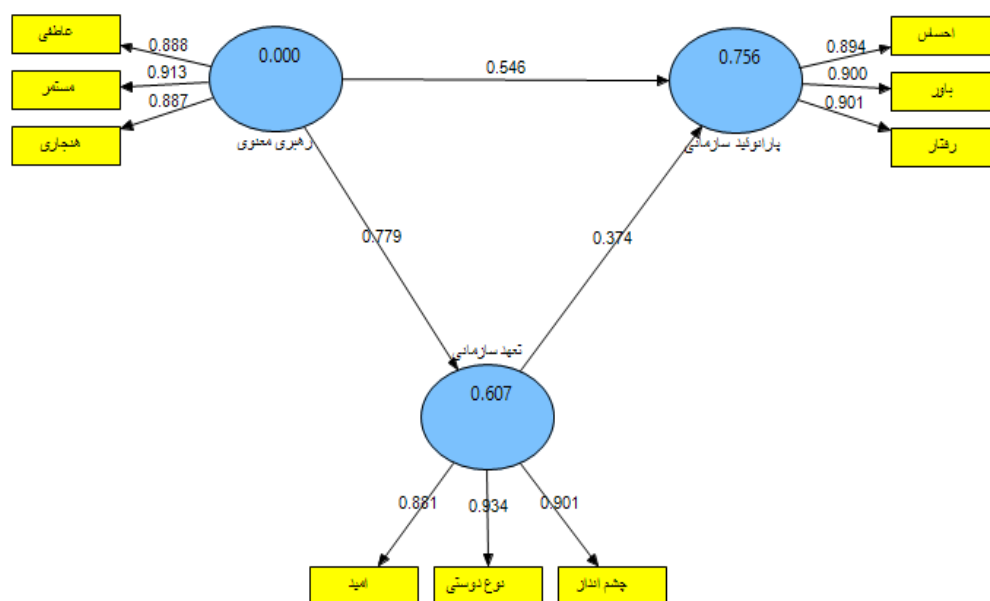


شکل ۲. آماره تی

و ۰/۶۷ برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. در صورتی که در یک مدل، یک سازه درون‌زا تحت تأثیر فقط یک یا دو سازه برون‌زا قرار گیرد، مقدار R^2 از ۰/۳۳ به بالا نشان از قوت رابطه بین آن سازه و سازه درون‌زاست (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

شکل ۲ مشخص می‌کند که تمامی مسیرهای بین متغیرهای مدل تأیید شده و معنی‌دارند.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در هر پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر متغیرهای برون‌زا بر متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و



شکل ۳. مدل در حالت ضرایب استاندارد بار عاملی

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزل و همکاران، ۲۰۰۹). حصول مقدار ۰/۷۴۲ برای این معیار نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش است.

آزمون فرضیات

همان‌طور که از شکل ۲، آزمون فرضیه‌های پژوهش در حالت ضریب معنی‌داری و شکل ۳، در حالت ضریب استاندارد، مشاهده می‌شود، به‌منظور داشتن دیدگاه کلی درباره تحلیل آزمون فرضیه‌های پژوهش، نتایج در جدول ۴ به‌طور مختصر گزارش می‌شود.

معیار مذکور درون دایره مربوط به مدل ساختاری پژوهش نشان داده می‌شوند و برای مدل ساختاری این پژوهش، با توجه به این که دو متغیر مکنون درون‌زا موجود است، طبیعی است که عدد درون یک دایره دیگر برابر صفر باشد. شکل ۳ مشخص می‌کند که در این پژوهش هر دو معیار بالاتر از ۰/۶۷ (ملاک مقادیر قوی) است. بنابراین، مدل ساختاری از منظر این معیار نیز برازش مناسبی دارد.

برازش مدل کلی

$$GOF = \sqrt{0.1809 * 0.118} = 0.142$$

جدول ۴. آزمون فرضیات

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
رهبری معنوی ← پارائوئید سازمانی	۰/۵۴۶	۷/۹۰۲	تأیید فرضیه
تعهد سازمانی ← پارائوئید سازمانی	۰/۳۷۴	۵/۴۲۵	تأیید فرضیه
رهبری معنوی ← تعهد سازمانی	۰/۷۷۹	۵/۹۹۰	تأیید فرضیه

مشخص کرده است که تمامی مسیرهای بین متغیرهای مدل مورد تأیید قرار گرفته است و معنی‌دار هستند.

برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بودن آن‌ها را تأیید کرد. جدول ۴

بررسی نقش میانجی

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی و سطح معنی‌داری آن‌ها

فرضیه	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
رهبری معنوی ← تعهد سازمانی ← پارانویید سازمانی	۰/۶۳۲	تأیید فرضیه

به‌منظور بررسی نقش میانجی اثر غیرمستقیم، محاسبه می‌شود که برابر است با حاصل ضرب اثر مستقیم متغیر مستقل در میانجی در اثر مستقیم متغیر میانجی بر وابسته، توجه به نتایج به دست آمده از ضریب مسیر غیرمستقیم و مقایسه آن با ضریب مسیر مستقیم، وجود نقش متغیر واسط در فرضیه‌های فوق تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعات مختلف نشان داده است که پارانویید سازمانی با بسیاری از متغیرهای سازمانی ارتباط مثبتی دارد. به صورتی که بسیاری از تحقیقات نشان می‌دهد که پارانویید سازمانی می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی، ترک خدمت، کاهش بهره‌وری و کارهای ناشایست در نزد کارکنان شود. بنابراین، این ضرورت وجود دارد که ماهیت پارانویید سازمانی به‌طور کامل شناسایی گردیده و عوامل مؤثر بر کاهش پارانویید سازمانی جهت جلوگیری از رفتارهای منفی کاهش یابد. در این پژوهش براساس این ضرورت توجه به عوامل مؤثر بر کاهش پارانویید سازمانی، نقش رهبری معنوی و تعهد سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. درواقع، کارکرد پژوهش حاضر را می‌توان زمینه‌سازی برای تغییر یا تعدیل جو حاکم بر سازمان در راستای بهبود و کاهش بدبینی سازمانی بیان کرد. با توجه به اینکه نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد که اثر استاندارد شده رهبری معنوی بر پارانویید سازمانی ۰/۷۲۷- با مقدار $t = ۱۲/۴۵۷$ - محاسبه شده است که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم رهبری معنوی بر پارانویید سازمانی است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که رهبری معنوی بر پارانویید سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۵ اثر معکوس و معنی‌داری داشته است. پژوهش‌های قبلی و شواهد تجربی مرتبط با موضوع این فرضیه در اغلب موارد نشان می‌دهد که رهبری معنوی بر پارانویید سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است. در نتیجه می‌توان بیان کرد که یک واحد افزایش در رهبری معنوی باعث ۰/۷۲۷ واحد کاهش در پارانویید سازمانی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر مستقیم رهبری معنوی بر پارانویید سازمانی از لحاظ آماری معنی‌دار است. لذا، با توجه به اینکه رهبری معنوی، بر ارزش‌های اخلاقی مثل صداقت، درستی، آزادی و عدالت (که از روح انسان سرچشمه

می‌گیرند) تأکید دارد. رهبران معنوی هویت اخلاقی پیروان خود را بهبود داده، تعهد عمیقی در آنان ایجاد می‌کنند و در بین کارکنان روابط سازنده ایجاد می‌کنند. این روابط سازنده بر کاهش پارانویید سازمانی در بین کارکنان مؤثر است. درواقع، رهبری معنوی با توسعه فردی، تصمیم‌گیری مشترک و کمک به خود شکوفایی کارکنان باعث می‌شود که سوءظن کارکنان به سازمان تبدیل به حسن ظن شده و پارانویید کاهش یابد. تئوری رهبری معنوی براساس معنویت محیط کاری توسط ژیکالونه و ژورکویس (۲۰۰۴) بنیان‌گذاری شده که بیانگر چارچوبی از فرهنگ ارزش‌های سازمانی است که تجربه موفقیت کارکنان در فرایند کار، برقراری حس شفقت و دلسوزی و خشنودی از کار است و این حس برتری ناشی از داشتن حس معنی‌داری از طریق کار فرد و نیاز برای عضویت و یا ارتباط اجتماعی است که اساس مدل علی رهبری معنوی بوده و معنویت در محیط کار و رهبری معنوی را ایجاد می‌نمایند. دقیقاً از همین نکته است که رهبری معنوی می‌تواند بر کاهش پارانویید سازمانی مؤثر واقع شود.

از طرفی نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که اثر استاندارد شده تعهد سازمانی بر پارانویید سازمانی ۰/۷۴۳- و مقدار $t = ۱۸/۳۷۳$ - محاسبه شده است که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم تعهد سازمانی بر پارانویید سازمانی است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی بر پارانویید سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۵ اثر معکوس و معنی‌داری داشته است. در نتیجه فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. در نتیجه می‌توان بیان کرد که یک واحد افزایش در تعهد سازمانی باعث ۰/۷۴۳ واحد کاهش در پارانویید سازمانی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر مستقیم تعهد سازمانی بر پارانویید سازمانی از لحاظ آماری معنی‌دار است و تعهد سازمانی نیز بر کاهش پارانویید سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است. در تبیین نقش تعهد سازمانی بر پارانویید سازمانی می‌توان عنوان کرد که بر اساس نظر پورتر و همکاران تعهد سازمانی پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف شده است (حسینی و همکاران، ۱۳۸۸). از نظر آن‌ها تعهد سازمانی به لحاظ مفهومی، دارای سه مشخصه پذیرش عمیق اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای موفقیت سازمان و تمایل قوی به باقی ماندن به‌عنوان عضو سازمان است. هرکدام از این ویژگی‌های تعهد

سازمانی را بررسی کنیم در می‌یابیم که در آن‌ها کارکنان اعتقاد عمیقی به سازمان دارند؛ چنین ویژگی‌های نزد کارکنان سبب می‌گردد که آن‌ها سوظن به سازمان نداشته و به عبارت دچار پارانوئید سازمانی نگردند. اینکه فردی با تعهد سازمانی بالاتر که کوشش بسیاری برای موفقیت سازمان دارد، در عین حال دچار بدگمانی به سازمان نیز گردد امری محال به نظر می‌رسد.

در بررسی فرضیه‌های پژوهش مشخص شد که رهبری معنوی بر تعهد سازمانی نیز اثر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که اثر استاندارد شده رهبری معنوی بر تعهد سازمانی $0.712/t$ و مقدار $16/219$ محاسبه شده است که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد سازمانی است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که رهبری معنوی بر تعهد سازمانی در سطح اطمینان 0.95 اثر مثبت و معنی‌داری داشته است. در نتیجه فرضیه سوم پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در نتیجه فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. بنابراین می‌توان بیان کرد که یک واحد افزایش در رهبری معنوی $0.712/t$ واحد افزایش در تعهد سازمانی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر رهبری معنوی بر پارانوئید سازمانی از لحاظ آماری معنی‌دار است.

ویژگی‌هایی که برای رهبران معنوی همچون توسعه فردی، تصمیم‌گیری مشترک و کمک به خود شکوفایی کارکنان بیان شد، باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. به عبارتی کارکنان با مشاهده رفتار رهبری معنوی و به‌منظور قدردانی از زحمات این رهبران، نگرشی مثبتی به سازمان پیدا کرده و برای جبران رفتار رهبری معنوی کوشش بسیاری برای موفقیت سازمانی دارند. کارکنانی که در معرض رفتار رهبری معنوی در سازمان قرار گرفته‌اند، تمایل قوی به باقی ماندن در سازمان دارند، چرا که اعتماد و صداقت را در رفتار رهبری مشاهده کرده و سازمان را به‌مثابه خانه خود می‌پندارند. نتایج آزمون فرضیه اصلی نشان داد که رهبری معنوی بر پارانوئید سازمانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی با ضریب مسیر $-0.451/t$ و مقدار $5/0.33$ تأثیر منفی و معنی‌داری دارد.

نتایج آزمون اثر میانجی در فرضیه اصلی نشان می‌دهد که با ورود اثر میانجی تعهد سازمانی، اثر معکوس و معنی‌دار رهبری معنوی بر پارانوئید سازمانی کاهش یافته ولی معنی‌دار باقی مانده است که نشان‌دهنده شدت اثر ضعیف متغیر میانجی است. پس می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی در رابطه بین رهبری معنوی و پارانوئید سازمانی نقش میانجی دارد و نباید فراموش نمود که رهبری معنوی ضمن نقش مستقیم خود بر پارانوئید

سازمانی می‌تواند از طریق تعهد سازمانی بر رفتار کارکنان مؤثر بوده و باعث کاهش پارانوئیدی سازمانی شود.

پژوهش‌های تجربی زیادی در رابطه با فرضیه‌های این تحقیق در دسترس قرار ندارد، ولی می‌توان عنوان کرد که نتایج این تحقیق در بررسی نقش رهبری معنوی بر پارانوئید سازمانی با نتایج پژوهش کارت رایت و هلمز (۲۰۰۳) در خارج از کشور و خسروی و باینگانی (۱۳۹۵) در داخل کشور همسو بوده است. همچنین نتایج این پژوهش در رابطه بین تعهد سازمانی با پارانوئید سازمانی با پژوهش دوستار و همکاران (۱۳۹۴) در داخل کشور و پژوهش برنرث و همکاران (۲۰۰۷) در خارج از کشور همسو بوده است. همچنین نتایج این پژوهش در رابطه با رهبری معنوی و تعهد سازمانی با نتایج نجف‌لوی ترکمانی و همکاران (۲۰۱۵) در داخل کشور و نتایج تحقیقات مارکف و کلنک (۲۰۰۵) و فرای و مثرلی (۲۰۰۶) همسو بوده است. درواقع پژوهش حاضر مکمل پژوهش‌های گذشته است.

پیشنهادهای

با تأیید تأثیر رهبری معنوی بر پارانوئید سازمانی، به مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی پیشنهاد می‌شود نهایت تلاش خود را در قانون مداری و پایبندی به قوانین به کار گیرند و از رفتارهای فراقانونی بپرهیزند. چراکه مشاهده این رفتارها بدبینی در سازمان را افزایش می‌دهد و از اعتماد کارکنان به مدیران می‌کاهد. همچنین به مدیران منابع انسانی در سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می‌شود به بررسی و ریشه‌یابی عمیق پارانوئید سازمانی بپردازند و درمان یا کاهش این بیماری سازمانی را مدنظر قرار دهند.

با تأیید تعهد سازمانی بر پارانوئید سازمانی، به مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی پیشنهاد می‌شود با ایجاد شغل‌های غنی شده، حمایت سازمانی از کارکنان (به‌صورت مالی و یا غیرمالی)، تقویت اهداف و ارزش‌های سازمانی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، انگیزه‌های لازم را برای افزایش تلاش در کارکنان افزایش داده و میزان پارانوئید سازمانی را در کارکنان کاهش دهند.

با تأیید رهبری معنوی بر تعهد سازمانی، به مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی پیشنهاد می‌شود که انتظارات خود را از دیگران بیان کرده، حوزه اختیارات هریک از افراد را مشخص نموده همچنین کارکنان خود را در تصمیمات مهم و حیاتی مشارکت داده و نهایتاً اولویت‌های کاری افراد را مشخص نمایند.

منابع

- خورشیدی، عباس و قربانی، رضا (۱۳۹۱). «عوامل و شاخص‌های مؤثر در رهبری و مدیریت فرماندهان نیروی زمینی در آینده». *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۱(۴۷)، ۱۱-۳۴.
- سنجری، ا. (۱۳۷۵). «تعهد شغلی مدیران آموزشی». *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش تهران*، ۴(۱۴)، ۴۱-۳۴.
- عباسی اسفنجانی، برزگر و لیلو (۱۳۹۸). «تحلیل ارتباط رهبری معنوی و عملکرد با نقش میانجی هویت‌سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی». *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۷(۲)، ۹۷-۱۱۴.
- یعقوبی، نورمحمد و احمدنیا چینجانی، اکرم (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین رویکرد راهبردی نظام نگهداشت منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان». *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۳(۳)، ۴۹-۶۴.
- Aslam, U., Arfeen, M., Mohti, W. & Rahman, Ur. U. (2015). "Organizational cynicism and its impact on privatization (evidence from federal government agency of Pakistan)". *Transforming Government: People, Process and Policy*, 9(4), 401-425.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2000). "Burnout Contagion Processes Among Teachers". *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2289-2308.
- Brouer, R.L., Chiu, C-Y. & Wang, L. (2016). Political skill dimensions and transformational leadership in China. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1040-1056.
- Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). "The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism". *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Chaouali, W., Souiden, N. & Ladhari, R. (2017). "Explaining adoption of mobile banking with the theory of trying, general self-confidence, and cynicism". *Journal of Retailing and Consumer Services*, 35, 57-67.
- Chiaburu, D. S., Peng, A.C., Oh, I-S., Banks, G.C. and Lomeli, L.C. (2013). "Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181-197.
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (2005). "Organizational cynicism". *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Fry, L. W. & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study. In Annual Meeting of the Academy of Management, (11-16 Ağustos) Atlanta-Georgia. <http://www.tarleton.edu/~fry/sltorgperf.pdf> Çağdaş Liderlik Yaklaşımları. sis, 13(1), 8-27.
- Ilies, R., Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007). "Leader-Member Exchange and Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 92, 269-277.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Dissertation submitted to the Department of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The Florida State University, College of Business.
- 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).
- Premeaux, S. R. & Mondy, R. W. (2000). "Problem employees: The cynic", *Management Solutions*, 14-17.
- Robbins, S. P. (2005). "Organizational behavior. (Translator, Ali Parsaeian and Mohamad Earabi)". 10th Edition. Bureau of Cultural Research, pp: 4176- 199.
- Schyns, B. (2016). "Are Group Consensus in Leader-Member Exchange (LMX) and Shared Work Values Related to Organizational Outcomes"? *Small Group Research*, 37(1), 20-35.
- Simha, A., Elloy, D. & Huang, H. C. (2015). "The Moderated Relationship between Job Burnout and Organizational Cynicism". *Management Decision*, 52(3), 482-504.
- Stanley, David J., Meyer, J. P. & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.

- Twenge, J. M., Zhang, L. & Im, C. (2016). It's beyond my control: A cross-temporal meta-analysis of increasing externality in locus of control, 1960–2002. *Personality and Social Psychology Review*, 8, 308–319.
- Morgan, R M and, and S D Hunt. (1994), “The commitment-trust theory of relationship marketing.” *Journal of Marketing*, July, 20 - 38.