

The Effect of Organizational Transparency on Organizational Paranoia Mediated by Social Capital

Mehdi Deyhimpour^{1*}, Hasan Dolati¹

1. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, Iran

(Received: May 3, 2020 - Accepted: August 24, 2020)

Abstract

One of the destructive psychological disorders on employee performance is the creation of a negative attitude towards the organization, which is interpreted as organizational paranoia. Organizations can use the concepts of organizational transparency and social capital to prevent the formation of this phenomenon. The present study was conducted with the aim of organizational paranoid management with an emphasis on the variables of organizational transparency and social capital, which is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of method. The statistical population of the study consisted of a number of employees of government organizations in Mazandaran province, out of which 191 people were selected as the research sample using cluster random sampling method. The data collection tool was a questionnaire whose reliability and validity were confirmed by calculating Cronbach's alpha and combined reliability by professors and experts familiar with the subject. Data analysis was performed using Pearson correlation test and structural equation modeling by SPSS and PLS software packages. Structural equation modeling findings showed that all paths from organizational transparency and social capital to organizational paranoid management and the ones from organizational transparency through social capital mediator to organizational paranoid management are significant and the relationships between them are confirmed. It can be concluded that investing in social capital and increasing organizational transparency can help manage the organizational paranoia of employees.

Keywords

Organizational paranoia, Organizational transparency, Social capital.

* Corresponding Author, Email: deyhim1357@gmail.com

تأثیر شفافیت سازمانی بر پارانوید سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی

مهدی دیهیم‌پور^{۱*}، حسن دولتی^۱

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، نوشهر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۰۳)

چکیده

یکی از اختلالات روان‌شناختی مخرب بر عملکرد کارکنان به وجود آمدن نگرش منفی به سازمان است که از آن به پارانوید (بدبینی) سازمانی تعبیر می‌شود. سازمان‌ها برای ممانعت از شکل‌گیری این پدیده می‌توانند از مفاهیم شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی استفاده کنند. پژوهش حاضر با هدف مدیریت پارانوید سازمانی با تأکید بر متغیرهای شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی انجام شد که از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را تعدادی از کارکنان سازمان‌های دولتی استان مازندران تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۱۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود که پایایی و روایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و توسط استادان و خبرگان آشنا به موضوع تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز به وسیله آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام گرفت. یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد همه مسیرها از شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مدیریت پارانوید سازمانی و همچنین از مسیر شفافیت سازمانی از طریق متغیر میانجی سرمایه اجتماعی بر مدیریت پارانوید سازمانی معنادار بوده و روابط بین آن‌ها تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت پارانوید سازمانی کارکنان کمک کند.

کلیدواژگان

پارانوید سازمانی، سرمایه اجتماعی، شفافیت سازمانی.

* رایانامه نویسنده مسئول: deyhim1357@gmail.com

مقدمه

با توجه به تغییرات و تحولات شگرف و شتابان عرصه‌های مختلف در محیط پیرامون سازمان‌ها، عدم همراهی و هم‌گامی با این تغییرات، به خرد شدن سازمان‌ها زیر چرخ عظیم تغییرات منجر خواهد شد (گوهری‌فر و همکاران ۱۳۹۴: ۳۸). یکی از عناصر تأثیرگذار در همراهی با تغییرات، نیروی انسانی سازمان‌هاست که به اذعان همه اندیشمندان، در جایگاه اصلی‌ترین دارایی (سرمایه) راهبردی هر سازمان (Cho & Lewis 2012; Nishtar & Ralston 2013)، منابع کمیاب و بی‌جان‌شین، توانمند، تولیدکننده ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی (دیهیم‌پور و دولتی ۱۳۹۶: ۷۶)، گشاینده تنگناهای سازمانی، و ستون فقرات سازمان (ظهورپورونده و شکراللهی ۱۳۹۶: ۱۱۲) نقش پررنگی در این همراهی ایفا می‌کنند. بنابراین، یکی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی ارتقای کیفیت نیروی انسانی است که این امر مستلزم توجه به نگرش کارکنان است. نگرش‌ها می‌توانند مثبت یا منفی باشند و علل و آثار متعددی داشته باشند. یکی از نگرش‌های مهم کارکنان پارانویید سازمانی است. این پدیده نوعی نگرش منفی در کارکنان سازمان است که از بدرفتاری مدیر یا سازمان (Chiaburu et al 2013)، اعتقاد به عدم رعایت اخلاق و صداقت و عدالت در سازمان (Nafei 2013)، بی‌اعتمادی شدید و اغراق‌آمیز ناشی از درک اعضای سازمان از تهدید و آزار و اذیت و سوءظن در ارتباطات (Sanne 2015)، و قربانی شدن این اصول به سبب منافع شخصی مدیران و انجام دادن اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریب‌کاری ناشی می‌شود. اشاعه نگرش پارانویید سازمانی نتایج زیان‌آوری به دنبال دارد؛ از جمله: بازداشتن سازمان‌ها از رسیدن به اهدافشان (Nafei 2013)، ایجاد فاصله روانی میان کارکنان و سازمان، کاهش کارایی سازمان (Salanova et al 2005)، کاهش تعهد سازمانی (Bakker & Schaufeli 2000)، کاهش بهره‌وری و رضایت شغلی (Dean et al 2005)، کاهش مشارکت سازمانی و روحیه (Premeaux & Mondy 2000; Ince & Turan 2011)، کاهش اعتماد سازمانی (قنبری و عرفانی‌زاده ۱۳۹۶)، پارتی‌بازی و سیاسی‌کاری در سازمان (میرزایی و همکاران ۱۳۹۷)، و مهم‌تر از همه عدم هم‌گام شدن با پدیده تغییرات محیطی. کارکنانی که دچار این عارضه می‌شوند احساسات نامطلوب و افکار منفی دارند و عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها با مشکل مواجه می‌شود؛ به گونه‌ای که از انجام دادن وظایف خودداری می‌کنند و سازمان را در جهت تحقق اهداف یاری نمی‌کنند (کاظمی مقدسی و همکاران ۱۳۹۴: ۱۵۷).

در چنین شرایطی بقای سازمان نیازمند ابداع ساختارهای تازه و طراحی استراتژی‌های جدید و اندیشه‌های نو و نظریه‌های بدیع و تازه است که مانند روح در کالبد سازمان دمیده شود و آن را در برابر طوفان‌های سهمگین و انواع کج‌رفتاری‌ها حفظ کند (فرچوند ۱۳۹۶: ۵۲). یکی از ابزارها و نظریه‌های ارائه‌شده برای برون‌رفت از چنین شرایطی شفافیت سازمانی است (درویش و عظیمی ۱۳۹۵: ۱۵۴) که بیانگر اطمینان از مشخص بودن فعالیت‌های درون سازمان (Schnackenberg & Tomlison 2014) و مسئولیت‌پذیری است که به مثابه آرمان‌هایی فراگیر همواره از جانب ذی‌نفعان مختلف در جامعه مطالبه شده است (Albu & Wehmeier 2014). این مطالبه‌گری می‌تواند نقش مؤثری در بهبود و توسعه امور داشته باشد و امدادرسان سازمان‌ها در دست‌یابی به مزیت رقابتی پایدار (حسینی و شمس ۱۳۹۱: ۲۶) و پیش‌نیاز عملکرد مؤثر سازمانی (Burger & Owens 2010) باشد. در این زمینه، یکی از عوامل اثرگذار در جاری‌سازی شفافیت سازمانی، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی از درون شبکه‌های ارتباطی، که افراد در آن تعبیه شده‌اند، احصا و به گفته پاتنام (۱۹۹۵) هماهنگی و همکاری فردی را برای منافع متقابل تسهیل می‌کند (Kamalanab & Mohamed 2019). در واقع، سرمایه اجتماعی به دنبال تغییر مبانی مزیت رقابتی سازمان‌ها از منابع سخت و دارایی‌های ملموس به دارایی‌های غیر ملموس و سرمایه‌های فکری و ارتباطی و اجتماعی (یوسف‌زاده و کیاکجوری ۱۳۹۴: ۹۶) است که پیش‌نیاز اساسی توسعه جوامع مدرن به شمار می‌رود (آبیانگی و همکاران ۱۳۹۶: ۲۰۰) و شواهد نشان می‌دهد برای رشد و توسعه پایدار جوامع ضروری و حیاتی است (Areekul et al 2015: 1614).

از آنجا که سازمان‌های دولتی ایفاگر نقشی بی‌بدیل در ساختار جوامع‌اند، از یک طرف برخی عوامل درونی- همچون ساختارهای بلند سلسله‌مراتبی همراه بوروکراسی‌های بیش از حد، کثرت فعالیت‌های حوزه کاری به صورت استاندارد و برنامه‌ریزی‌شده، ویژگی‌های شغلی غیر منعطف و ناپایدار، سیاست‌های سازمانی، از قبیل ارزش‌یابی عملکرد و تخصیص منابع و تصمیم‌گیری مدیران، رفتارهای غیر منصفانه و ناعادلانه و فرصت‌طلبانه برخی مدیران- و از طرف دیگر پیچیده‌تر شدن شرایط محیطی- همچون پویایی و ابهام و سنت‌گرایی- موجب واکنش کارکنان و برداشت منفی از سازمان مطبوعه‌شان شده است. در چنین شرایطی سازمان‌های دولتی سعی می‌کنند به ثبات نسبی دست یابند که این موضوع به بروز برخی آسیب‌های روانی و روان‌شناختی در سازمان و کارکنان می‌انجامد؛ طوری که

کارکنان سازمان‌های دولتی به سازمانشان بدبین می‌شوند. دامنه‌دار شدن طیف این بدبینی پیامدهای ناخوشایندی به همراه دارد و آسیب‌های بسیاری به سازمان وارد و عملکرد آن را مختل می‌کند. این در حالی است که مدیران منابع انسانی از بدبینی سازمانی و آثار زیان‌بار آن آگاهی کافی ندارند یا در ارائه راهکارهای کاربردی با مشکلاتی مواجه‌اند. بی‌توجهی یا عدم مدیریت صحیح ضربات و آسیب‌های وارده می‌تواند، ضمن تقلیل توانایی در زمینه خدمت‌رسانی، موجب به مخاطره افتادن دوام و بقای سازمان‌ها شود و آنان را تا مرحله نیستی پیش ببرد. یکی از مسائلی که این پیامدها را تشدید می‌کند فضای بسته عملکردی و وجود حصارهای آهنین پیرامون سازمان‌هاست که شائبه فساد و اقدامات غیر قانونی را، به دلیل مدیریت استبدادی، تقویت می‌کند. با گسترش مبانی دموکراسی و قائل شدن حقوق شهروندی، سازمان‌ها ملزم به فرو ریختن حصار پیرامونی خود شده‌اند تا امکان رؤیت همه فرایندهای سازمانی (شفافیت سازمانی) برای همه ذی‌نفعان فراهم شود. از آنجا که در نظام اداری و اجرایی کشورها رضایت ذی‌نفعان از نهادهای دولتی از معیارها و شاخص‌های اصلی تحول نظام اداری و ارزیابی و بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی تلقی می‌شود و فقدان این رضایتمندی پیامدهای مختلفی از قبیل کاهش اعتماد عمومی، مشروعیت و مقبولیت نظام، مشارکت عمومی، و همگرایی در جامعه را در پی دارد، به نظر می‌رسد استفاده از پدیده شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی نقش بسیار زیادی در غلبه بر پارانوئید سازمانی دارد. بنابراین دغدغه ذهنی محققان در این پژوهش پاسخگویی به این پرسش است که تأثیر شفافیت سازمانی بر پارانوئید سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی چگونه است؟

مبانی نظری

پارانوئید سازمانی

مفهوم پارانوئید سازمانی وجهی استعاری از مفهوم پارانوئید فردی است که به علت مشابهت ویژگی‌ها با پارانوئید فردی این‌گونه نام‌گذاری شده است (عریضی و همکاران ۱۳۹۱: ۱۶۷). ریشه بدبینی^۱ از یونان باستان، به عنوان یک مکتب فکری و سبک زندگی، سرچشمه گرفته (Kurt 2016) که از رشته‌های مختلف علوم اجتماعی از قبیل فلسفه، دین، علوم سیاسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، و روان‌شناسی به یک موضوع تبدیل شده است و مفاهیم و معانی آن طی پژوهش‌های مختلف کامل شده

1. Cynicism

است (Platcan & Titrek 2014). بدبینی نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی، و سرخوردگی شکل می‌گیرد و با تحقیر، نفرت، و بی‌اعتمادی مرتبط است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی است (James 2005). بدبینی سازمانی نگرش منفی به سازمان تعریف شده است که از بدرفتاری مدیر با سازمان ناشی می‌شود (Chiaburu et al 2013) و با مشخصاتی مانند ناامیدی، سرخوردگی، احساسات منفی، و بی‌اعتمادی به یک فرد یا گروه یا سازمان همراه است (Kalagan & Aksu 2010) و شامل چند بُعد است:

۱. باور به اینکه سازمان صداقت ندارد (ارزیابی‌کننده ارزیابی‌های کارکنان از صداقت و خلوص نیت سازمانشان) (FitzGerald 2002)؛
۲. احساس منفی به سازمان (منعکس‌کننده نوع احساس منفی کلی از قبیل غم و اندوه، خشم و غضب، تنفر و بیزاری)؛
۳. گرایش به نشان دادن رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه در قبال سازمان (منعکس‌کننده رفتارهای انتقادی و تحقیرآمیز در مقابل بدبینی سازمانی) که مطابق با این باورها و احساسات منفی هستند (Cartwright & Holmes 2006).

بنابراین، بدبینی سازمانی یک مفهوم چندبعدی است و تحقیقات نشان داده است این سه بعد یا عنصر نگرش بدبینی به شدت با هم ارتباط دارند (روشنی و بخت‌آزمای ۱۳۹۸: ۱۳۲). یک سازمان پارانوئید با احساس زیر نظر بودن سامانه‌های گسترده نظارت و کنترل، بدگمانی و بی‌اعتمادی در فضای سازمان، و روابط مدیریت با زیردستان مشخص می‌شود (Vries & Miller 1984). در سازمان پارانوئید افراد دائم نگران‌اند، چون تصور می‌کنند دیگران در حال نگاه کردن به آن‌ها و در حال توطئه چیدن علیه آن‌ها هستند و هیچ‌کس علاقه‌ای به آن‌ها ندارد، و به دلیل تمایل به تجزیه و تحلیل بدبینانه محیط دائم در حالت هجومی و مباحثه قرار دارند (عریضی و همکاران ۱۳۹۱: ۱۶۸). در این سازمان‌ها اخلاقیات سطح پایینی دارند؛ طوری که سازمان در قسمت‌های مجزا فعالیت می‌کند و ممکن است تلاش کند ریسک ناشی از تنوع محصولات را کاهش دهد و کلیه تصمیم‌ها در سطح عالی اتخاذ می‌شود (Kersten 2017). به طور کلی، سازمان پارانوئید با فضای سرد، عدم اعتماد، احساس توطئه، عدم حمایت بین‌فردی، و جو بازخواستی وصف می‌شود.

شفافیت سازمانی

شفافیت در لغت به معنی قابل مشاهده است و در فرهنگ آکسفورد به معنی مجموعه‌ای است که فراتر از آن قابل رؤیت باشد. شفافیت در ساده‌ترین تعریف مترادف با گشودگی در نظر گرفته می‌شود (Williams 2005) و بیانگر اطمینان از باز بودن درون سازمان است؛ به گونه‌ای که کارکنان بتوانند رفتارها را به درستی تغییر دهند یا اصلاح کنند (Schnackenberg & Tomlison 2014). نقطه مقابل شفافیت پنهان‌کاری است که به معنی عامدانه مخفی کردن است. این مفهوم اصطلاح گسترده‌ای است که دال بر دسترسی آزاد به تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات است (Pencek 2008). با تأسی از این معنا، یک سازمان شفاف سازمانی است که افراد درون و برون آن بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان درباره اقدامات و فرایندهای درون آن سازمان اطلاعات مورد نیاز را به دست آورند. ایده اصلی شفافیت سازمانی از تئوری «اصیل و وکیل» نشئت گرفته و یکی از ابزارهای در دست اصیل برای کنترل وکیل است (Lindstedt & Naurin 2008). شفافیت سازمانی یک مؤلفه برای پیشبرد و مدیریت صحیح شناخته می‌شود (Clark et al 2015) این مؤلفه فرایندی است که نه تنها در دسترس بودن اطلاعات بلکه مشارکت فعال در دستیابی و توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود. شفافیت مستلزم پاسخگویی است و سازمان‌های شفاف پاسخگویی اعمال و گفتار و تصمیم‌های خود هستند. زیرا این اطلاعات جهت بررسی در دسترس دیگران قرار می‌گیرد (Oge 2016). در سال‌های اخیر شفافیت سازمانی مورد توجه محققان قرار گرفته و فقدان آن یکی از عوامل اساسی ایجاد بحران در سازمان‌ها شناخته می‌شود. غالباً انتظار می‌رود شفافیت سازمانی دارای پیامدهای مثبت باشد؛ نظیر اعتماد، پیشرفت، اعتبار، پاسخگویی (Holland et al 2018)، افزایش وضوح نقش، کاهش و عدم تقارن اطلاعاتی (دیهیم‌پور و همکاران ۱۳۹۷)، کمک به انتخاب آگاهانه، ارزیابی عملکرد بهتر (English 2003)، افزایش رقابت و ارتقای تصمیم‌گیری (Hahn 2008)، مشارکت بیشتر کارمندان، ایجاد اعتماد به مدیریت سازمان، افزایش خلاقیت، یادگیری از خطاها و اشتباهات، بهبود عملکرد، افزایش رضایت شغلی کارمندان، کاهش رفتارهای مخرب کارمندان، و افزایش شفافیت و وضوح نقش (Vogelgesng & Lester 2009).

سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی از مفاهیم مدرنی است که در گفتمان علوم اجتماعی و محافل سیاسی معاصر در سطوح مختلف استفاده شده است (نعمت‌الهی و همکاران ۱۳۹۲: ۱۷۹) و خاستگاه آن ریشه‌های

جامعه‌شناسانه دارد و در عصر حاضر اهرمی توفیق‌آفرین و بستری مناسب برای بهره‌وری سایر سرمایه‌های انسانی و فیزیکی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (احمدی و فیض‌آبادی ۱۳۹۰: ۳۹). بحث دربارهٔ سرمایه اجتماعی را هانی فان^۱ (۱۹۱۶) آغاز و بیان کرد که سرمایه اجتماعی نه تنها دارایی ارزشمند برای افزایش سطح زندگی است، بلکه روشی برای افزایش سطح رفاه اجتماعی در کل جامعه است (Seunghwan & Hyungjun 2016). کلمن^۲ سرمایه اجتماعی را جنبه‌ای از ساختار اجتماعی می‌داند که کنش افراد درون ساختار را تسهیل می‌کند و در ذات ساختار روابط میان افراد مستتر است (Alvarez & Romani 2017: 57). جاکوب^۳ سرمایه اجتماعی را در قالب شبکه‌های اجتماعی تعریف می‌کند که کارکردهایی در جامعه دارند و قابل جایگزینی نیستند (صادقی و خنیفر ۱۳۹۴: ۳۲۰) و از طریق متعهد کردن افراد و گروه‌ها به یادگیری نوآوری را در سازمان تسهیل، انسجام درونی و تعقیب مستمر اهداف مشترک را تضمین، و با خلق نظریه‌های جدید توسط کارکنان و تبدیل آن به محصولات به بهبود و پیشرفت عملکرد سازمان کمک می‌کنند (Akbari & Baharestan 2013: 218). محققان بر این باورند که سرمایه اجتماعی بر مبنای عملکرد افرادی شکل گرفته که در شبکه‌های اجتماعی از طریق تعامل با یکدیگر به خلق دوستی می‌پردازند (Forsell 2013: 3) و بر همین اساس است که مشارکت در چنین شبکه‌هایی در بستر این مفهوم به افراد و جامعه نسبت داده می‌شود (Elmose & Vander 2017) که به نوعی بر روابط اجتماعی به منزلهٔ فراهم‌کنندهٔ دسترسی به دارایی‌های مهم برای جوامع و افراد تأکید می‌کند (Forsell et al 2018: 108). در واقع سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه یا بالفعلی است که به مالکیت شبکه‌ای بادوام از روابط کم‌ویش نهادینه‌شده بین افراد مربوط می‌شود و با عضویت در یک گروه به وجود می‌آید (Yesil & Dogan 2019: 19). در کل سرمایه اجتماعی علاج همهٔ مشکلات جامعهٔ مدرن تلقی می‌شود که به پیوندها و ارتباط میان اعضای شبکه، به مثابهٔ منبعی بالارزش، که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود، توجه می‌کند (دیهم‌پور و میانداری ۱۳۹۶: ۲۸۸) و شبکه‌های قوی و روابط مبتنی بر اعتماد و مشارکت را در اجتماعات آشکار می‌سازد (Chuang & Tsai 2010).

1. Hanifan
2. Coleman
3. Jacob

پیشینه تحقیق

در خصوص تأثیر شفافیت سازمانی بر پارانویید سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی تا کنون تحقیقی صورت نپذیرفته است. اما، درباره این مفاهیم به‌تنهایی و در ارتباط با متغیرهای دیگر تحقیق شده است که در اینجا به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول ۱. پیشینه تحقیق

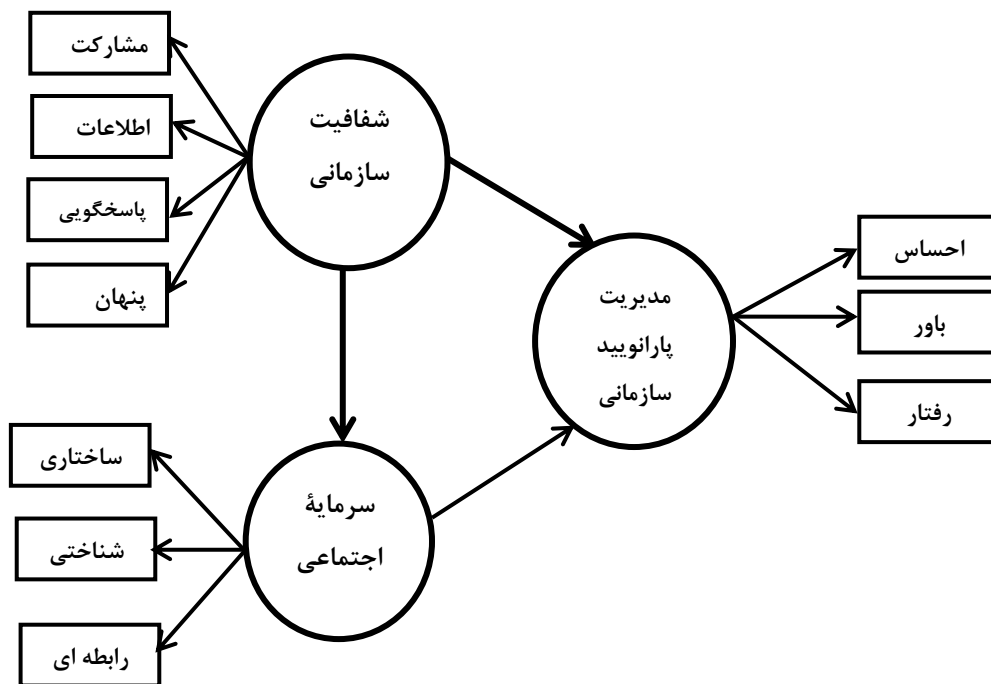
نام محقق	عنوان تحقیق	نتایج
کاظمی مقدسی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پارانویید سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک‌شده	بین عدالت سازمانی و پارانویید سازمان رابطه معکوس و معنادار وجود دارد و حمایت سازمانی ادراک‌شده این رابطه را تضعیف می‌کند.
ظهورپرورنده و شکراللهی (۱۳۹۶)	رابطه رفتار رهبری مدیران و بدبینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر عدالت سازمانی در آموزش و پرورش	رفتار رهبری مدیران شامل حمایتی و آمرانه از طریق عدالت سازمانی می‌تواند به کاهش بدبینی سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش منجر شود.
کاشف و همکاران (۱۳۹۷)	ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران	شفافیت سازمانی از ۱۵ زیرمؤلفه و ۴ بعد اصلی مالی، مدیریتی، ساختاری، و فناوری تشکیل شده و بر توانمندسازی مدیران و اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد.
پناهی (۱۳۹۸)	ارزیابی نقش شفافیت سازمانی بر تعارضات سازمانی با میانجی‌گری ارتباطات سازمانی اثربخش	شفافیت سازمانی بر کاهش تعارضات سازمانی با میانجی‌گری ارتباطات سازمانی تأثیر دارد.
روشنی و بخت‌آزمای بناب (۱۳۹۸)	پایش اثرپذیری پارانویید سازمانی از رهبری معنوی با میانجی‌گری تعهد سازمانی	رهبری معنوی بر پارانویید سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد و تعهد سازمانی نیز به عنوان میانجی بر این رابطه تأثیر می‌گذارد.
دیهیم‌پور (۱۳۹۸)	تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال- نتیجه با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی	سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت جنجال- نتیجه افراد کمک کند.
توکلی و معتمدی گلوگاهی (۱۳۹۹)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیلگر جو سازمانی نوآورانه	سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی تأثیر گذار است و جو نوآورانه سازمانی نیز در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری راهبردی نقش تعدیلگر ایفا می‌کند.
نافی و همکاران (۲۰۱۳)	رابطه پارانویید سازمانی و تعهد سازمانی	رابطه معنادار منفی بین پارانویید سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.
کاسالاک و اکسو (۲۰۱۴)	رابطه بین حمایت سازمانی درک‌شده و بدبینی سازمانی	بین ابعاد پارانویید سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه منفی وجود دارد و میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز توسط افراد، متغیر معناداری در ایجاد و پیش‌بینی پارانویید سازمانی می‌باشد.
باگربانیک و کان (۲۰۱۷)	بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با عدالت سازمانی و پارانویید سازمانی	ارتباط معنادار و مثبت بین ادراک معلمان از رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی وجود دارد.
لی و کوون (۲۰۱۶)	تأثیر رهبری احساسی بر ناامنی شغلی و پارانویید سازمانی	رهبری احساسی همبستگی منفی معنادار با پارانویید سازمانی دارد.
ژیانگ و همکاران (۲۰۱۷)	رابطه بین رهبری استبدادی و پارانویید سازمانی	رهبری استبدادی با بدبینی سازمانی مرتبط است.

مدل مفهومی تحقیق

با در نظر گرفتن استعاره سازمان همانند موجود زنده، می‌توان گفت این مفهوم مثل یک موجود زنده در معرض آسیب‌ها و ضربه‌های مختلف (جسمی و روحی) قرار می‌گیرد. یکی از این اختلالات روانی پارانوئید سازمانی است که زائیده نگرش‌های منفی و حس بدبینی کارکنان به سازمانشان است. این اختلال پیامدهای منفی و مخربی برای کارکنان به ارمغان می‌آورد. به‌رغم اهمیت منابع انسانی به عنوان موتور پیش‌ران هر سازمان در خلق ارزش‌آفرینی و کسب مزیت رقابتی پایدار، حاکم شدن جو بدبینی در سازمان، شائبه وجود فساد و تخطی سایر کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی، و اقدامات ناعادلانه و غیر منصفانه نوعی احساسات منفی و نامطلوب در سازمان به وجود می‌آورد و پیامدهای ناخوشایند و هزینه‌های بسیار بر سازمان تحمیل می‌کند. بنابراین سازمان‌ها برای مصون‌سازی خود از گزند این عواقب ناچار به اندیشیدن تدابیر خاصی هستند تا ضمن تحکیم جایگاه و تضمین بقای خودشان به ایجاد مزیت رقابتی بپردازند. مبانی تولید مزیت رقابتی در عصر حاضر تغییر کرده و سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی نیازمند طراحی ابزار و راهبرد جدیدند که شفافیت سازمانی ابزاری مهم برای دست یازیدن به این مهم است. از طرف دیگر نباید از تغییر نقش سرمایه‌های سازمان از دارایی‌های ملموس به دارایی‌های ناملموس که سرمایه اجتماعی نامیده می‌شوند به‌راحتی گذشت. زیرا نقش مهم‌تری در رشد و توسعه سازمان‌ها ایفا می‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌توانند جزء مهم‌ترین عواملی باشند که بر مدیریت پارانوئید سازمانی تأثیر می‌گذارند. ازین‌رو، در پژوهش حاضر نگارندگان در نظر دارند تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت پارانوئید سازمانی را با تأکید بر نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی بررسی کنند و بیازمایند. برای این منظور، جهت سنجش شفافیت سازمانی، مدل شفافیت سازمانی راولینز^۱ (۲۰۰۸) با چهار عامل اطلاعات (مرتبط بودن، صحت داشتن، کامل بودن، معتبر بودن، مورد تأیید بدون اطلاعات)، مشارکت (دریافت بازخور، ارائه اطلاعات تفصیلی و جزءبه‌جزء، سهولت در دستیابی به اطلاعات)، پاسخگویی (میزان پوشش اطلاعات تسهیم‌شده دربرگیرنده همه جنبه‌ها و مسائل سازمانی)، و پنهان‌کاری (از

1. Rawlings

میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه داشتن اطلاعات) انتخاب شد. جهت شناسایی و مدیریت پارانوید سازمانی از پرسشنامه جیمز (۲۰۰۵) با سه عامل احساس (عاطفه)، باور (شناختی)، رفتار، و برای سنجش سرمایه اجتماعی نیز از مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) مشتمل بر سه بعد ساختاری (اشاره به تعداد دفعات تعاملات و وجود ارتباطات در سراسر سطوح سلسله مراتب و عملکرد بین افراد (Whipel et al 2015) دارد)، شناختی (اشاره به منابع تعبیر، تفاسیر، و سیستم معانی مشترک میان گروه‌ها همانند زبان، کدها، حکایت‌های مشترک)، و رابطه‌ای (توصیف‌کننده روابط خاص اعضای سازمان با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان (Taylor 2009: 123 & Lazarova)) استفاده شد. بر این اساس، می‌توان مدل مفهومی تحقیق را که ترکیبی از سه مدل بالاست ارائه داد (شکل ۱) که مبانی فرضیه‌های تحقیق نیز بر اساس آن شکل گرفته است.



شکل ۱. مدل مفهومی محقق ساخته

فرضیه اول: شفافیت سازمانی بر مدیریت پارانویید سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد.
 فرضیه دوم: شفافیت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر معنادار می‌گذارد.
 فرضیه سوم: سرمایه اجتماعی بر مدیریت پارانویید سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارد.
 فرضیه چهارم: شفافیت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی بر مدیریت پارانویید سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد.

روش تحقیق

مطالعه حاضر از حیث هدف یک تحقیق کاربردی و به لحاظ رویکرد کمی (قیاسی) است. استراتژی پژوهش پیمایش از نوع همبستگی و مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری مورد مطالعه تعدادی از سازمان‌های دولتی استان مازندران بود؛ از قبیل منابع طبیعی، جهاد کشاورزی، دانشگاه‌های دولتی، شعب سرپرستی بانک‌های دولتی، شهرداری‌ها، آب و فاضلاب، اداره بازرگانی. با توجه به پراکندگی جغرافیایی این سازمان در سطح استان مازندران، نمونه‌گیری با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای مبتنی بر حجم انجام پذیرفت. تعداد ۲۲۰ پرسشنامه میان جامعه آماری توزیع شد که با حذف پرسشنامه‌های ناقص یا مرجوع‌نشده تعداد ۱۹۱ پرسشنامه تأیید و تجزیه و تحلیل شد. برای سنجش شفافیت سازمانی از پرسشنامه استاندارد راولینز (۲۰۰۸) با ۲۰ سؤال در چهار بعد مشارکت، اطلاعات واقعی، پاسخگویی، پنهان‌کاری، سنجش پارانویید سازمانی از پرسشنامه جیمز (۲۰۰۵) با ۱۴ سؤال در سه بعد احساس، باور، رفتار، و سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۷ سؤال در سه بعد ساختاری، شناختی، رابطه‌ای که با طیف لیکرت تنظیم شده استفاده شد. برای تأیید روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها، علاوه بر استفاده از نظر استادان و خبرگان، روایی همگرا محاسبه شد. برای دست یازیدن به این هدف از شاخص میانگین واریانس تبیین‌شده (AVE)، که یکی از شاخص‌های مفید در این زمینه است، استفاده شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها و سازگاری درونی هر یک از سازه‌ها شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده از طریق ضریب همبستگی پیرسون (برای وجود یا نبود رابطه و شدت آن بین متغیرها) و مدل‌سازی

معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شد. برای محاسبه ضریب همبستگی پرسون نرم افزار SPSS و برای مدل سازی معادلات ساختاری نرم افزار PLS به کار گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج به دست آمده از داده‌های آمار توصیفی، ترکیب جمعیت شناختی نمونه از نظر جنسیت ۶۱ درصد (۱۱۶ نفر) مرد و ۳۹ درصد (۷۵ نفر) زن بودند. از نظر وضعیت تأهل ۸۲ درصد (۱۵۶ نفر) متأهل و ۲۸ درصد (۳۵ نفر) مجرد بودند. از نظر تحصیلات ۱۵ درصد (۲۸ نفر) مدرک کاردانی، ۵۰ درصد (۹۵ نفر) مدرک کارشناسی، و ۳۵ درصد (۶۸ نفر) مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر داشتند. ۱۶ درصد (۳۰ نفر) دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۵۵ درصد (۱۰۵ نفر) دارای سابقه خدمت بین ۱۰ تا ۲۰ سال، و ۲۹ درصد (۵۶ نفر) دارای سابقه خدمت بیشتر از ۲۰ سال بودند. ۸ درصد (۱۵ نفر) در سمت‌های مدیریتی، ۲۴ درصد (۴۶ نفر) رئیس دایره، ۲۹ درصد (۵۵ نفر) کارشناس مسئول، و ۳۹ درصد (۷۵ نفر) در سمت کارشناس انجام وظیفه می‌کردند.

به منظور بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق، ابتدا آزمون همبستگی اجرا شد. به دلیل نرمال بودن متغیرها، ضریب همبستگی پرسون محاسبه شد. نتایج در جدول ۲ آمده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی با مدیریت پارانویید سازمانی و همچنین شفافیت سازمانی با سرمایه اجتماعی و مدیریت پارانویید سازمانی همبستگی وجود دارد؛ طوری که بیشترین همبستگی مربوط به همبستگی پارانویید سازمانی با سرمایه اجتماعی با میزان ۰/۶۹۸۸ و کمترین میزان مربوط به همبستگی سرمایه اجتماعی با شفافیت سازمانی با میزان ۰/۳۹۸۵ است.

جدول ۲. نتایج همبستگی بین متغیرها، میانگین، و انحراف معیارها

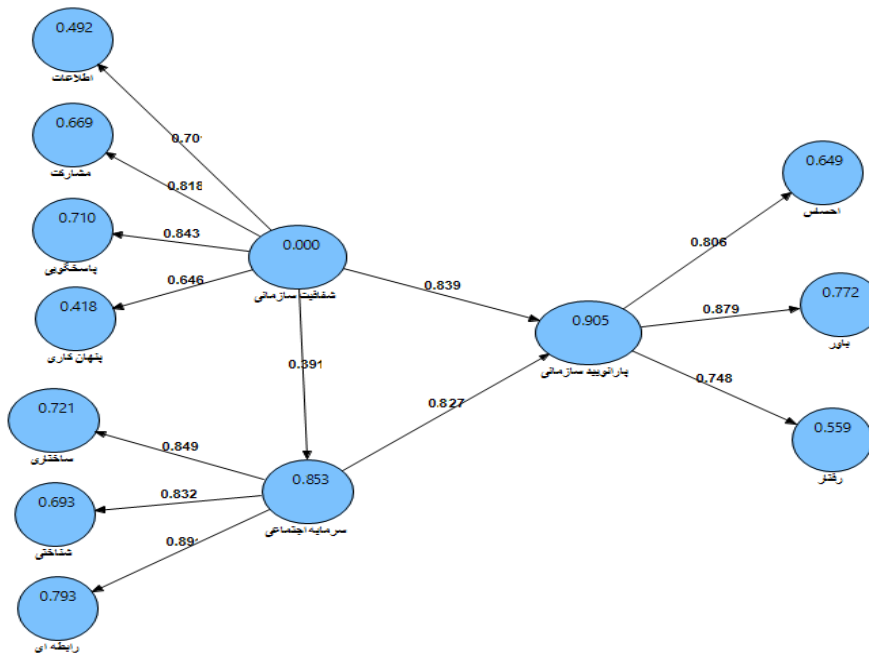
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	شفافیت سازمانی	سرمایه اجتماعی	پارانویید سازمانی
شفافیت سازمانی	۲/۸۵۴۵	۰/۴۴۱۲			
سرمایه اجتماعی	۳/۰۶۴۸	۰/۴۷۸۱	۰/۳۹۸۵		
پارانویید سازمانی	۲/۴۸۹۲	۰/۳۵۶۹	۰/۴۸۷۴	۰/۶۹۸۸	

برای بررسی برازش متغیرها و ابعاد آنها با داده‌های جمع‌آوری شده نرم‌افزار PLS استفاده شد. برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر تأیید شود، باید ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) و ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی) محاسبه شود.

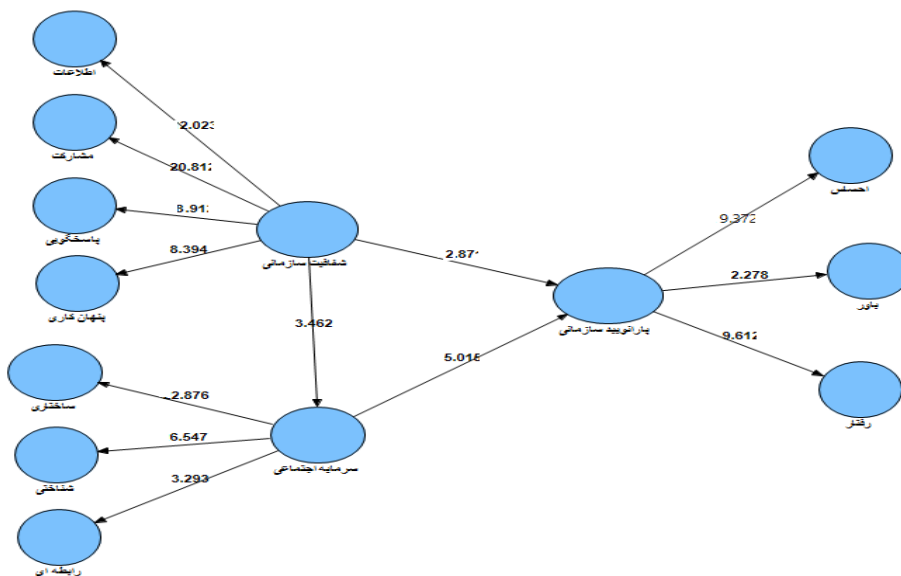
جدول ۳. شاخص‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

متغیر	AVE	CR	آلفای کرونباخ	R Squar	CV-R	CV-C
حد قابل قبول	۰/۵	۰/۷	۰/۷	-	۰/۸۲	۰/۷۹
شفافیت سازمانی	۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۷۵	-	۰/۸۵	۰/۸۲
پارانوید سازمانی	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۷۹	۰/۵۷	۰/۸۹	۰/۸۴
سرمایه اجتماعی	۰/۷۷	۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۹۳		

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر اجرا شد. تحلیل مسیر فنی است که روابط بین متغیرها را به طور هم‌زمان نشان می‌دهد. دو خروجی مهم نرم‌افزار مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت ضرایب معناداری است. در حالت تخمین استاندارد میزان تبیین استاندارد واریانس هر متغیر توسط متغیرهای وابسته به آن و در خروجی ضرایب معناداری معنادار بودن روابط متغیرها مشخص می‌شود. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضرایب مسیر و اعداد روی فلش متغیرهای مکنون نشان‌دهنده بارهای عاملی است. ضرایب مسیرها نیز نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار بین متغیرهای تحقیق است. شکل ۲ معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. اگر مقادیر تی به دست آمده در این خروجی بزرگ‌تر از ۰/۴ باشد، ضرایب مسیر معنادارند. بنابراین مشاهده می‌شود میزان تأثیر شفافیت سازمانی بر پارانوید سازمانی برابر با ۰/۸۳، میزان تأثیر شفافیت سازمانی بر سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۸۹، و میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر پارانوید سازمانی برابر با ۰/۸۲ است. در شکل ۳ (مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد) اگر مقادیر تی به دست آمده در این خروجی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد، ضرایب مسیر معنادارند.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

در مدل‌سازی مسیری PLS معیاری برای سنجش همه مدل وجود ندارد. با وجود این، یک معیار کلی برای نیکویی برازش به وسیله تننهاوس و همکارانش (۲۰۰۵) به نام GOF^1 پیشنهاد شده است. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این معیار زمانی به کار می‌رود که مدل‌های اندازه‌گیری از نوع انعکاسی باشد و به صورت میانگین هندسی R^2 و متوسط اشتراک به صورت زیر محاسبه می‌شود. مقادیر بالاتر از ۰/۳۶ نشان‌دهنده کیفیت مناسب و مطلوب مدل است (آذر و همکاران ۱۳۹۱).

$$GOF = \sqrt{\text{communality} * R^2}$$

$GOF = 0/52$ سرمایه اجتماعی

$GOF = 0/75$ پارانویید سازمانی

با توجه به میزان اثر متغیرها بر یکدیگر و با در نظر گرفتن ضرایب معناداری این روابط می‌توان فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار داد. جدول ۳ نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار شفافیت سازمانی بر پارانویید سازمانی و اثر مثبت و معنادار شفافیت سازمانی بر سرمایه اجتماعی و همچنین اثر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر پارانویید سازمانی است. بنابراین فرضیه‌های اول و دوم و سوم تأیید می‌شود. از سوی دیگر نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد شفافیت سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم به طور غیر مستقیم و از طریق سرمایه اجتماعی بر پارانویید سازمانی اثر می‌گذارد که این تأثیر معادل ۰/۷۲ (*۰/۸۲*۰/۸۹) و کمتر از تأثیر مستقیم آن (۰/۸۳) است.

در رابطه با سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوبل استفاده می‌شود. در این آزمون مقدار Z-VALUE از طریق رابطه ذیل به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن قدر مطلق این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

1. Goodness Of Fit

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، sa خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، و sb خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. در فرضیه چهارم (تأثیر شفافیت سازمانی بر پارانویید سازمانی از مسیر سرمایه اجتماعی)، مقادیر مربوط به a ، b ، sa و sb به ترتیب $۰/۸۳$ ، $۰/۸۲$ ، $۲/۸۷$ و $۵/۰۱$ است که با قرار دادن در فرمول مقدار معناداری $۶/۴۴$ به دست آمد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر سرمایه اجتماعی اثر میانجی کمتری بر رابطه شفافیت سازمانی و پارانویید سازمانی می‌گذارد. بدین ترتیب فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	ضریب تأثیر	مقادیر تی	فرضیه
تأیید	۰/۸۳	۲/۸۷	شفافیت سازمانی ← پارانویید سازمانی
تأیید	۰/۸۹	۳/۴۶	شفافیت سازمانی ← سرمایه اجتماعی
تأیید	۰/۸۲	۵/۰۱	سرمایه اجتماعی ← پارانویید سازمانی
تأیید	۰/۷۲		شفافیت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی بر پارانویید سازمانی

نتیجه

یکی از منابع ایجاد مزیت رقابتی در سازمان منابع انسانی است. توجه به مسائل و مشکلات کارکنان و تلاش در جهت حل این مسائل به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. از جمله مسائل اساسی که امروزه بسیاری از سازمان‌های دولتی با آن مواجه‌اند پدیده بدبینی سازمانی است که ماحصل شرایط خاص حاکم بر این نهادها- همچون قوانین و مقررات، ساختار سلسله‌مراتبی، نهادهای نظارتی متعدد، محدودیت بودجه، پرداخت حقوق و مزایا بر اساس قوانین ابلاغی- است. این پدیده عوارض شدیدی در زندگی کاری و اجتماعی کارکنان به جا می‌گذارد. با توجه به اهمیت این موضوع، این پژوهش به بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت پارانویید سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و نهادهای دولتی استان مازندران پرداخته است.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اول تحقیق نشان داد ضریب تأثیر متغیر شفافیت سازمانی بر مدیریت

پارانوید سازمانی برابر ۰/۸۳ است که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار است. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت افزایش مؤلفه‌های شفافیت سازمانی یعنی مشارکت (ارائه اطلاعات تفصیلی و دریافت بازخورد)، اطلاعات واقعی (صحت داشتن، مرتبط بودن، کامل بودن، مورد تأیید بودن)، پاسخگویی (پوشش اطلاعات تسهیم‌شده و دربرگیرنده همه جنبه‌ها و مسائل سازمانی)، و کاهش پنهان‌کاری (میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه داشتن اطلاعات) سهم بسزایی در مدیریت پارانوید سازمانی دارد. نتیجه احصاشده با بخشی از نتایج تحقیق دیهیم‌پور (۱۳۹۸)، پناهی (۱۳۹۸)، و زیانگ و همکارانش (۲۰۱۷) همخوانی دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد مقدار ضریب تأثیر شفافیت سازمانی بر سرمایه اجتماعی برابر ۰/۸۹ است که تأثیر مثبت و معنادار این رابطه را نشان می‌دهد (فرضیه دوم). این نتیجه مؤکد این مطلب است که ارتقای مؤلفه‌های شفافیت سازمانی موجب فزونی پیوندهای شبکه‌ای، روابط شبکه‌ای، و ارتقای همگنی گروه‌ها، اعتماد، تعهدات، و انتظارات متقابل می‌شود و هویت مشترک قدرت و جسارت بیشتری را به اعضای سازمان‌ها می‌بخشد؛ که در نهایت موجب افزایش سرمایه اجتماعی می‌شوند. این موضوع با نتایج تحقیق دیهیم‌پور (۱۳۹۸) همخوانی دارد. بر اساس یافته‌های دیگر تحقیق (فرضیه سوم) مشخص شد سرمایه اجتماعی بر مدیریت پارانوید سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد که ضریب تأثیر آن نیز ۰/۸۲ است. بر اساس این یافته می‌توان گفت وجود سطح بالایی از سرمایه اجتماعی موجبات مدیریت بهتر پارانوید سازمانی را فراهم می‌کند. به عبارت دیگر، وجود هنجارها، ارزش‌ها، نگرش‌ها، باورها، فرهنگ و زبان مشترک، وجود شبکه گسترده ارتباطی مناسب، و نوع روابط خاص حاکم در بین اعضای یک سازمان امکان مدیریت پارانوید سازمانی را میسر می‌کند و این نتیجه با نتایج بخشی از تحقیق کاظمی مقدسی و همکارانش (۱۳۹۴)، ظهورپرونده و شکراللهی (۱۳۹۷)، روشنی و بخت‌آزمای بناب (۱۳۹۸)، نافی و همکارانش (۲۰۱۳)، و باگربانیک و کان (۲۰۱۷) سازگاری دارد. همچنین مشخص شد سرمایه اجتماعی به عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین شفافیت سازمانی و مدیریت پارانوید سازمانی تأثیرگذار است (فرضیه چهارم). یافته‌های تحقیق ضریب این تأثیر را ۰/۷۲ نشان می‌دهد. در تفسیر این ارتباط می‌توان گفت وجود سرمایه اجتماعی می‌تواند تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت پارانوید سازمانی را تقویت کند.

نتایج احصاشده از تحقیق حاکی از آن بود که متغیر شفافیت سازمانی با ابعاد مشارکت، اطلاعات واقعی، پاسخگویی، و پنهان‌کاری با مدیریت پارانویید سازمانی رابطه معنادار دارد. در نتیجه، افزایش این ابعاد موجب مصونیت‌بخشی به سازمان در مواجهه با افراد بدبین می‌شود. این قبیل افراد منافع فردی خود را در سازمان با شک و تردید و به صورت منفی نگاه می‌کنند و به حقایق بسیار بدبین‌اند. بنابراین سازمان‌های دولتی جامعه پژوهش می‌توانند با بهبود متغیر شفافیت سازمانی سهم بسزایی در تقلیل بدبینی داشته باشند. از طرف دیگر نتایج مؤید این نکته است که متغیر شفافیت سازمانی با سرمایه اجتماعی رابطه معنادار دارد و افزایش ابعاد چهارگانه این متغیر موجب افزایش پیوند شبکه‌ای، روابط شبکه‌ای، اعتماد، و هویت مشترک میان اعضای سازمان می‌شود و جسارت و قدرت بیشتری به آنان می‌بخشد. پس، می‌توان با افزایش شفافیت سازمانی میزان سرمایه اجتماعی را در جامعه مورد پژوهش افزایش داد. از آنجا که سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای ارزشمند از منابع و ذخایری است که به طور ذاتی در روابط اجتماعی افراد نهفته است و مشتمل بر صداقت، حس تفاهم، همدردی، دوستی، همبستگی، و وفاداری است از این طریق می‌تواند یاری‌رسان سازمان‌های دولتی در تحقق اهدافشان باشد؛ به‌ویژه در مواقعی که اقدامات سازمان‌ها نمی‌توانند همه خواسته‌های مشروع ذی‌نفعان را برآورده کنند. بنابراین، می‌توان از سرمایه اجتماعی و مواهب آن در رفع سوءبرداشت‌ها و ادراکات کارکنان استفاده کرد که حاکی از وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و مدیریت پارانویید سازمانی است. از نتایج دیگر تحقیق تأثیر شفافیت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی بر مدیریت پارانویید سازمانی است. از آنجا که سازمان‌های شفاف باید در قبال مأموریت و نقش‌هایی که در جامعه ایفا می‌کنند پاسخگو باشند و با در دسترس قرار دادن اطلاعات به ذی‌نفعان موجبات افزایش رضایتمندی و بهبود عملکردشان را فراهم کنند، توجه به سرمایه اجتماعی که با متغیرهایی همچون اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی، و نگرانی درباره دیگران سروکار دارد نقش مهمی در کاهش حس بدبینی کارکنان به سازمان‌های دولتی ایفا می‌کند.

بر اساس این نتایج و با توجه به اهمیتی که هر یک از مؤلفه‌های شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی در بهبود مدیریت پارانویید سازمانی دارند پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان سازمان‌های

دولتی در زمینه بهبود این دو مؤلفه گام‌های جدی بردارند و اطمینان داشته باشند پاسخ خود را با عملکرد بهتر سازمان مطبوعه دریافت خواهند کرد. از آنجا که سازمان‌های شفاف پاسخگویی اعمال و گفتار و تصمیم‌های خود هستند، باید امکان ارائه اطلاعات را برای عموم مردم فراهم کنند و در قبال ذی‌نفعان پاسخگویی عملکرد سازمان مربوطه باشند. رقابت فزاینده کسب‌وکار ضرورت حس همکاری صمیمانه بین کارکنان را بیش از پیش برجسته کرده است. توجه به سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی خاص از سرمایه که با متغیرهایی مانند اعتماد، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی، و نگرانی درباره دیگران سروکار دارد می‌تواند احیاکننده روح اعتماد و همبستگی در سازمان‌های دولتی باشد. بنابراین با ایجاد جو اعتماد در محیط کار، تقویت فعالیت‌های تیمی و مشارکت افراد، و استفاده از شاخص‌های سرمایه اجتماعی در نظام ارزیابی عملکرد می‌تواند کارگشا در زمینه مدیریت پارانویید سازمانی باشد. مسئولان و متولیان امر می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران، با هدف آشنایی با اهمیت مفاهیم مدیریت پارانویید سازمانی و شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی، ضمن مفهوم‌پردازی این پدیده‌ها، به شناسایی عوامل ایجادکننده این متغیرها و پیامدهای ناشی از آن‌ها کمک کنند و قابلیت مقابله با نگرش‌های منفی و بدبینانه کارکنان تحت امر این مدیران را افزایش دهند. همچنین با استفاده از ظرفیت‌های دولت الکترونیک (شبکه‌های اجتماعی و سایت‌های خبری) زمینه تبادل اطلاعات را بین همه سازمان‌ها و کارکنانشان و آحاد جامعه فراهم آورند تا هر گونه شائبه و توهم وجود توطئه و فساد در این خصوص را از بین ببرند.

منابع

- احمدی، علی اکبر؛ حوریه فیض آبادی (۱۳۹۰). «بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران)»، مدیریت دولتی، د ۳، ش ۶، صص ۶۰ - ۷۸.
- آبیانغی اصفهانی، سعید؛ مهدی سبک‌رو؛ مهین برزگرلو؛ محمدمهدی واعظمی (۱۳۹۶). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۴، ش ۲، صص ۱۹۹ - ۲۲۰.
- پناهی، بلال (۱۳۹۸). «ارزیابی نقش شفافیت سازمانی بر تعارضات سازمانی با میانجی‌گری ارتباطات سازمانی اثربخش (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه‌ای آذربایجان شرقی)»، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۳)، صص ۲۵ - ۳۸.
- توکلی، عبدالله؛ فاطمه معتمدی گلوگاهی (۱۳۹۹). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیلگر جو سازمانی نوآورانه»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۷، ش ۱، صص ۸۷ - ۱۰۹.
- حسینی، علی؛ عبدالمجید شمس (۱۳۹۱). «راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش‌های اسلامی»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ش ۵، صص ۸۱ - ۱۰۴.
- درویش، حسن؛ فاطمه عظیمی (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی»، مدیریت دولتی، ش ۱، صص ۱۵۳ - ۱۶۶.
- دیهم‌پور، مهدی (۱۳۹۸). «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال - نتیجه با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، س ۲۸، ش ۹۴، صص ۳۹ - ۶۲.
- دیهم‌پور، مهدی؛ حسن دولتی (۱۳۹۶). «تأثیر عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی بر میزان ترک خدمت کارکنان نظامی»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، س ۹، ش ۳، صص ۸۱ - ۱۰۶.
- دیهم‌پور، مهدی؛ کمال میاننداری (۱۳۹۶). «نقش شفافیت سازمانی بر توسعه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری‌های غرب استان مازندران)»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۴، ش ۲، صص ۲۸۳ - ۳۰۷.
- دیهم‌پور، مهدی؛ کمال میاننداری؛ رضا نجاری؛ حسن عابدی جعفری (۱۳۹۷). «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۴، ش ۲، صص ۲۸۳ - ۳۰۷.

- روشنی، سمیه؛ محمد بخت‌آزمای بناب (۱۳۹۸). «پایش اثرپذیری پارانوید سازمانی از رهبری معنوی با میانجی‌گری تعهد سازمانی»، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، س ۷، ش ۳، صص ۱۲۹ - ۱۴۰.
- صادقی، یوسف؛ حسین خنیفر (۱۳۹۴). «بررسی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی سازمانی در نص و احادیث در رهگذر رابطه علم و دین»، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۳، صص ۳۲۶-۳۱۷.
- ظهورپرونده، وجیهه؛ مهرداد شکرالهی (۱۳۹۶). «رابطه رفتار رهبری مدیران و بدبینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر عدالت سازمانی در آموزش و پرورش»، *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، س ۳، ش ۱۲، صص ۱۱۱ - ۱۴۸.
- عریضی سامانی، حمیدرضا؛ میثم دیباجی؛ میثم صادقی (۱۳۹۱). «بررسی رابطه متغیرهای سازمانی درک‌شده منابع انسانی با روابط پارانوید سازمانی»، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، س ۴، ش ۱، صص ۱۶۵ - ۱۸۷.
- فرج‌وند، اسفندیار (۱۳۹۶). «از هم‌افزایی تا هم‌آفرینی»، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، د ۶، ش ۱، صص ۵۱ - ۶۲.
- قنبری، سیروس؛ فریبرز عرفانی‌زاده (۱۳۹۶). «نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدبینی سازمانی کارکنان»، *مطالعات رفتار سازمانی*، س ۲، ش ۲۲، صص ۱۲۵ - ۱۴۸.
- کاشف، حسنا؛ مریم تقوایی یزدی؛ کیومرث نیازآذری (۱۳۹۷). «ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران)»، *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، صص ۱۱۱ - ۱۳۰.
- کاظمی مقدسی، نیکتا؛ محمدرضا ذبیحی؛ غلام‌عباس شکاری (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و پارانوید (بدگمانی) سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک‌شده»، *مدیریت تحول*، س ۷، ش ۱۴، صص ۱۵۵ - ۱۸۰.
- گوهری‌فر، مصطفی؛ عادل آذر؛ اصغر مشبکی (۱۳۹۴). «آینده‌پژوهی: ارائه تصویر آینده‌سازمان با استفاده از رویکرد برنامه‌ریزی سناریو (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران)»، *علوم مدیریت ایران*، س ۱۰، ش ۳۸، صص ۳۶ - ۶۵.
- میرزایی، وحید (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی و بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی»، *کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم*.

نعمت‌اللهی، زهرا؛ امیرحمزه فرج‌اللهی؛ محمدحسین میرجلیلی؛ حسین مؤمنی‌فرد (۱۳۹۲). «بررسی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی (اعتماد، انسجام و مشارکت اجتماعی) دانشجویان دانشگاه افسری امام علی^(ع)»، مدیریت نظامی، ش ۵۰، ص ۱۳، صص ۱۷۵ - ۲۰۲.

یوسف‌زاده، سعید؛ داود کیاکجوری (۱۳۹۴). «بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران و سرمایه اجتماعی سازمان»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۲، ش ۱، صص ۹۵ - ۱۱۶.

References

- Abiaghi, E. S.; Sabkroo, M.; Barzegarlu, M.; & Vaezami, M. (1396). "The effect of social capital on organizational health in government organizations", *Social Capital Management Quarterly*, Vol. 4, No. 2, pp. 220-199. (in Persian)
- Ahmadi, A. & Faizabadi, H. (2011). "Investigating the promotion of social capital on improving the performance of the organization (Case study: Tehran Municipality Staff Organizations)", *Public Management Quarterly*, Vol. 3, No. 6, pp. 60-78. (in Persian)
- Akbari, P. & Baharestan, O. (2013). "The analysis of the impact of information technology and social capital on entrepreneurial orientation in iran pharmaceutical industry (Case study: Alborz Drug Company)", *International Journal of Management and Business*, 3(3), pp. 215-232
- Albu, O. B. & Wehmeier, S. (2014). "Organizational Transparency And Sense-Making: The Case Of Northern Rock", *Journal Of Public Relations Research*, 26 (2), pp. 117-133.
- ÁlvarezJordi, E. C. & Romaní, J. R. (2017). *Measuring social capital: further insights*. *Gac Sanit*, 31(1), pp. 57-61.
- Areekul, Ch., Ratana-Ubol, A., & Kimpee, P. (2015). "Model development for strengthening social capital for being a sustainable lifelong learning society", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, pp. 1613-1617.
- Arizi, S., Dibaji, M., & Sadeghif, M. (2012). "Investigating the Relationship between Understood Human Resource Organizational Variables and Organizational Paranoid Relationships", *Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University*, Vol. 4, No. 1, pp. 187-165. (in Persian)
- Burger, R. & Owens T. (2010). "Promoting Transparency in the NGO Sector: examining the availability and reliability of self-reported data, world development.
- Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). "The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism", *Human Resource Management Review*, 16(2), pp. 199-208.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I-S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). "Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 83, pp. 181-197.
- Cho, Y. J. & Lewis, G. B. (2012). "Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees", *Review of Public Personnel Administration*, 32, pp. 4-23.

- Chuang, S. C., Tu, C. J., Li, T. J., & Tsai, B. K. (2010). "Social capital, cooperative performance, and future cooperation intention among recreational farm area owners in Taiwan", *Social Behavior and Personality*, 38 (10), pp. 1409-1430.
- Clark, N. A., Ardron, J. A., & Pendleton, L. H. (2015). "Evaluating the basic elements of transparency of regional fisheries management organizations", *Marine Policy*, 57, pp. 158-166.
- Darvish, H. & Azimi, F. (2016), "The effect of organizational transparency on reducing administrative corruption through the mediation of organizational trust", *Journal of Public Management*, No. 1, pp. 156-166. (in Persian)
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (2005). "Organizational cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2), pp. 341-352.
- Dehimpour, M. & Dolati, H. (2017). "The effect of factors causing organizational trauma on the rate of military personnel leaving", *Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University*, Vol. 9, No. 3, pp. 81-106. (in Persian)
- Dehimpour, M. (2019). "The Effect of Organizational Transparency on Controversy Management - Results with the Mediation of Social Capital", *Scientific Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol. 28, No. 94, pp. 39-62. (in Persian)
- Dehimpour, M., Miandari, K., Anjari, R., & Abedi Jafari, H. (2018). "The effect of organizational transparency on organizational trauma management with the mediation of social capital", *Quarterly Journal of Social Capital Management*, Vol. 4, No. 2, pp. 307-283. (in Persian)
- Deyhimpour, M. & Miandari, K. (2017). "The Role of Organizational Transparency on the Development of Social Capital (Case Study: Municipalities of West Mazandaran Province)", *Social Capital Management Quarterly*, Vol. 4, No. 2, pp. 307-283. (in Persian)
- Elmose-sterlund, K. & Van der Roest, J-W. (2017). "Understanding social capital in sports clubs: Participation, duration and social trust", *European Journal for Sport and Society*, 14(4), pp. 366-386.
- English, L. (2003). "Emasculating public accountability in the name of competition. Transformation of state audit in Victoria", *Critical Perspectives on Accounting*, 14(1), pp. 51-76.
- Farajvand, E. (2017). "From synergy to co-creation", *Quarterly Journal of Public Organization Management*, Vol. 6, No. 1, pp. 51-62. (in Persian)
- 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).
- Forsell, T., Tower, J., & Polman, R. (2018). "Development of a scale to measure social Capital in Recreation and Sport Clubs", *Leisure Sciences*, pp. 106-122.
- Ghanbari, S. & Erfanzadeh, F. (2017). "The role of organizational trust in adjusting the organizational pessimism of employees", *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, Vol. 2, No. 22, pp. 125-148. (in Persian)
- Goharifar, M., Fire, A., & Mesh, A. (1394). "Futurology: Presenting the future image of the organization using scenario planning approach (Case study: Statistics Center of Iran)",

- Iranian Journal of Management Sciences*, Volume 10, Number 38, pp. 36-65. (in Persian)
- Hahn, V. (2008). "Committees, sequential voting and transparency", *Mathematical Social Sciences*, 56, Issue 3, pp. 366-385.
- Hassani, A. & Shams, A. (2012). "Strategies for Combating Administrative Corruption Based on Islamic Values", *Islamic Journal and Management Research*, No. 5, pp. 81-104. (in Persian)
- Holland, D., Krause, A., & Provencher, J. (2017). "Transparency tested: The influence of message features on public perceptions of organizational transparency. Trent Seltzer Texas Tech University", *College of Media & Communication*, Lubbock, TX 79409, United States.
- Ince, M. & Turan, S. (2011). "Organizational Cynicism as A Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman's Public Institutions", *Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37, pp. 104-121.
- 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.
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Yang, J. (2017). "The Relationship between Authoritarian Leadership and Employees' Deviant Workplace Behaviors: The Mediating Effects of Psychological Contract Violation and Organizational Cynicism", *Frontiers in Psychology*, 8, p. 732.
- Kalagan, G. & Aksu, M. B. (2010). "Organizational cynicism of the research assistants: a case of Akdeniz University", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, pp. 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), pp. 125-133.
- Kashif, H., Taqvae Yazdi, M., & Niaz Azari, K. (2017). "Presenting the organizational transparency model in relation to empowerment to establish the organizational trust of managers (Case study: Islamic Azad University of Mazandaran Province)", *Journal of Research in Educational Systems*, Spring Feature, pp. 111-130. (in Persian)
- Kazemi Moghaddasi, N., Zabihi, M., & Shekari, Gh. (2015). "Investigating the Relationship between Organizational Justice and Organizational Paranoid (Suspicion) Considering the Modifying Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Transformation Management*, Vol. 7, No. 14, pp. 180-155. (in Persian)
- Kersten, A. (2017). "Control, Control, Complete Control! Neurotic Control Relationships and the Development of dysfunctional Organizational Structures", Paper Presented at the 41st Annual Conference of the International Communication Association.
- Kets, De V., Manfred, F. R., & Miller, D. (1984). "The Neurotic Organizations: Diagnosing and Revitalizing Unhealthy Companies". Jossey-Bass. Sanfrancisco.

- Kurt, I. (2016). "The mediating role of cynicism on authentic leadership and organizational identification relationship", *In Business Challenges in the Changing Economic Landscape*, Vol. 2, pp. 391-400. Springer, Cham.
- Lazarova, M. & Taylor, S. (2009). "Boundary less careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance", *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), pp. 119-139.
- Lee, S. W. & Kwon, D. H. (2016). "The Effects of Emotional Leadership on Job Insecurity and Organizational Cynicism Perceived by Hotel Employees", *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(3), pp. 466-475.
- Lindstedt, C. & Naurin, D. (2008). "Transparency against corruption, A cross-Country Analysis", *Management Journal of Business Ethics*, 95, pp. 487-506.
- Mirzaei, V. (2017). "Investigating the Impact of Organizational Justice and Organizational Pessimism on Organizational Commitment", National Conference on New Accounting and Management Research in the Third Millennium. (in Persian)
- Mohammed, N. & Kamalanabhan, T. J. (2019), "Tacit knowledge seeking from teammates: unravelling the role of social capital", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 28 No. 3, pp. 765-790. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1845>
- Nafei, W. A. (2013). "The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt", *International Business Research*, 6(7), pp. 52-69.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (۱۹۹۸). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, 23(2): pp. 242-266.
- Nemat Elahi, Z., Faraj Elahi, A., Mir Jalili, M., & Momeni Fard, H. (2013). "Investigating the factors affecting social capital (trust, cohesion and social participation) of Imam Ali (AS)", *Military University students*, No. 50, Year 13, pp. 202-175. (in Persian)
- Nishtar, S. & Ralston, J. (2013). "Can human resources for health in the context of noncommunicable disease control be a lever for health system changes?", *Bulletin of the World Health Organization*, 91(11): pp. 895-6.
- Oge, K. (2016). "Which transparency matters? Compliance with anti-corruption efforts in extractive industries", *Resources Policy*, 49, pp. 41-50.
- Panahi, B. (2019). "Assessing the Role of Organizational Transparency on Organizational Conflicts through the Mediation of Effective Organizational Communications (Case Study: East Azerbaijan Regional Water Organization)", *Management of Governmental Organizations*, 7 (3), pp. 38-25. (in Persian)
- Pencek, B. (2008). Transparency: The key to better governance? Available at <http://ukcatalogue.oup.com/product/9780197263839.do>.
- Polatcan, M. & Titrek, O. (2014). "The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, pp. 1291-1303.
- Premeaux, S. R. & Mondy, R. W. (2000). "Problem employees: The cynic", *Management Solutions*, pp. 14-17.
- Rawlings, B. (2008). "Measuring the relationship between organizational transparency & trust", *The Measurement Standard*, 8, pp. 425-439.

- Roshani, S. & Bakht Azmaei, M. (2019). "Monitoring the effectiveness of organizational paranoid spiritual leadership through the mediation of organizational commitment", *Management of Government Organizations*, Year 7, No. 3, pp. 140-129. (in Persian)
- Sadeghi, Y. & Khanifar, H. (2015). "A Study of the Components of Organizational Social Capital in Texts and Hadiths in the Relationship between Science and Religion", *Social Capital Management Quarterly*, Vol. 2, No. 3, pp. 326-317. (in Persian)
- Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., BresÓ, E., & Schaufeli, W. B. (2005). "Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism", *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), pp. 807-819.
- Sanne, F. (2015). "Doing ethnography in a paranoid organization: an autoethnographic account", *Journal of Organizational Ethnography*, Vol. 4, Issue: 2, pp. 162-176. <https://doi.org/10.1108/JOE-07-2014-0020>.
- Schnackenberg, A. K. & Tomlinson, E. C. (2014). "Organizational Transparency: A New Perspective on Managing Trust in Organization - Stakeholder Relationships", *Journal of Management*, 40 (1), pp. 1-27.
- Seunghwan, M. & Hyungjun, S. (2016). "Which type of social capital matters for building trust in government? Looking for a new type of social capital in the governance era", *Journal of Sustainability*, 8(322), pp. 1-15.
- Tavakoli, A. & Motamedi Galogahi, F. (2020). "The Impact of Social Capital on Strategic Transformation Given the Role of Innovative Organizational Atmospheric Adjustment", *Social Capital Management Quarterly*, Vol. 7, No. 1, pp. 109-87. (in Persian)
- Vogelgesng, G. B. & Lester, P. B. (2009). "How leader canget results by laying it on the line", *Organizational Dynamics*, 38(4), pp. 252-260.
- Whipple, J. M., Wiedmer, R., & Boyer, K. (2015). "A dyadic investigation of collaborative competence, social capital, and performance in buyer-supplier relationships", *Journal of Supply Chain Management*, 51(2), pp. 3-21.
- Williams, C. C. (2005). "Trust Diffusion: The Effect of Interpersonal Trust on Structure, Function, and Organizational Transparency", *Business & Society*, 44 (3), pp. 357-368.
- Yeşil, S. & Doğan, I. F. (2019). "Exploring the relationship between social capital, innovation capability and innovation", *Innovation*, 21(4), pp. 506-532.
- Yousefzadeh, S. & Kia Kejouri, D. (2015). "Investigating the relationship between managers' communication skills and the organization's social capital", *Social Capital Management Quarterly*, Vol. 2, No. 1, pp. 116-95. (in Persian)
- Zohorparvande, V. & SHokrollahi, M. (2019). "The Relationship between Managerial Leadership Behavior and Organizational Pessimism by Considering the Modifying Role of Organizational Justice in Educational Education", *Quarterly Journal of Leadership Research and Educational Management*, Vol. 3, No. 12, pp. 148-111. (in Persian)