

تبیین علل پارانوای سازمانی بر اساس نظریه داده بنیاد حافظ ملاعباسی^۱، *حجت وحدتی^۲، رضا سپهوند^۳، محمودرضا اسماعیلی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

۲. استادیار مدیریت بازاریابی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

۳. دانشیار مدیریت منابع انسانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

۴. دانشیار مدیریت استراتژیک، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

تاریخ دریافت: (۹۶/۱/۳) تاریخ پذیرش: (۹۶/۲/۲)

The Explanation Causes of Organizational Paranoia On the Basis of Grounded Theory

Hafez MollaAbbasi¹, Hojat Vahdati², Reza Sepahvand³, Mahmoud Reza Esmaeili⁴

1. Ph D. Student of Human Resource Management, Lorestan University, KhorramAbad, Iran

2. Assistant Professor of Marketing Management, Lorestan University, KhorramAbad, Iran

3. Associate Professor of Human Resource Management, Lorestan University, KhorramAbad, Iran

4. Associate Professor of Strategic Management, Lorestan University, KhorramAbad, Iran

Received: (23/Mar/2017) Accepted: (28/Oct/2017)

Abstract

Employees with high efficiency are the greatest competitive advantage for organizations in today's competitive world and Paranoia is the phenomena that prevent the realization of this issue for them. Paranoia is a psychological, psychiatric term. This implies that people with mental disturbance, which includes topics such suspicion, jealousy, grandiosity or harm and damage. Institutional paranoia suggests the issues which reduces employee productivity. Therefore, this study aimed to achieve organizational model of paranoia using the grounded theory. Based on this theory, the interviews were performed then the open coding phase of institutional paranoia was extracted. These factors include individual factors (psychological and physiological), organizational factors (organizational environment, perceived injustice and organizational processes) and environmental factors (environmental changes).

Keywords

Paranoid, Paranoia Organizational Reasons, Grounded Theory.

چکیده

در دنیای رقابتی امروز کارکنان با بازدهی بالا، بزرگ‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به حساب می‌آیند پارانویا از جمله پدیده‌هایی است که مانع تحقق این موضوع برای سازمان‌ها می‌باشد. پارانویا یک اصطلاح روان‌شناختی، روان‌پزشکی است که دلالت بر آشفتگی فکری افراد دارد که دربرگیرنده موضوعاتی از جمله بدبینی، حسادت، خودبزرگ‌بینی یا گزند و آسیب است. پارانوای سازمانی مسائلی را مطرح می‌کند که از بهره‌وری کارکنان می‌کاهد بنابراین این تحقیق با هدف دستیابی به الگویی از علل پارانوای سازمانی با استفاده از نظریه داده بنیاد که از روش‌های کیفی به حساب می‌آید انجام شده است که بر اساس این نظریه، ابتدا مصاحبه‌ها انجام گرفت و سپس در مرحله کدگذاری باز عوامل پارانویا سازمانی استخراج شد که این عوامل دربرگیرنده عوامل فردی (روانی و فیزیولوژیک)، عوامل سازمانی (محیط سازمانی، ادراک بی‌عدالتی و فرایندهای سازمانی) و عوامل محیطی (تغییرات محیطی) است.

واژه‌های کلیدی

پارانویا، علل پارانوای سازمانی، نظریه داده بنیاد.

مقدمه

سازمان‌های امروزی در راستای حرکت جوامع امروزی با مسائل و پیچیدگی‌هایی روبرو هستند و سازمان‌ها درصدد این نکته هستند که با حل کردن مشکلاتی که در آنها وجود دارد گام بلندی را برای دستیابی به اهداف بردارند. یکی از معضلاتی که در سازمان‌های امروزی به‌طور واضح دیده می‌شود ارتباطات بین فردی سازمانی است. ارتباطاتی که نقش مهمی را موفقیت و شکست سازمانی ایفا می‌کند. به‌طور پیوسته سازمان‌ها به دنبال کشف دلایلی می‌گردند که باعث می‌گردد ارتباطات بین فردی در سازمانشان به‌درستی شکل نگیرد. پیرامون این موضوع تحقیقات وسیعی انجام گرفته شده است و موضوعاتی با عناوینی همانند بدبینی سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی، عدم رفتار شهروندی سازمانی، تعارضات بین فردی مطرح گردیده است. این عوامل به‌عنوان دلایل معضلات ارتباطی بین افراد مطرح شده‌اند که در شکل‌گیری نحوه رفتار افراد در سازمان نگرش افراد و رابطه بین نگرش و ارتباطات نقش مهمی را ایفا می‌کند. ولی در اکثر تحقیقات با موضوعات مذکور به‌دنبال ریشه‌یابی این پدیده‌ها نبوده‌اند. حال در این پژوهش به‌دنبال ریشه‌یابی علل پارانوئیای سازمانی به‌عنوان مادر اختلالات ارتباطی سازمانی هستیم.

اغلب نگرانی‌هایی که در بین افراد وجود دارد که از موقعیت‌های به‌خصوصی سرچشمه می‌گیرد و عموماً زودگذر و به‌راحتی قابل‌رفع هستند. اما نگرانی برخی افراد به‌راحتی و به این آسانی از بین نمی‌رود. درواقع آنها بیشتر زندگی خود را صرف واریسی محیط برای یافتن نشانه‌هایی می‌کنند که احساس‌های پارانوئیدی آنها را تأیید کند. (فروم، ۱۳۸۹، ۹۱) برخلاف کارمندی که لحظه‌های «پارانوئید» اندکی دارد، افراد مبتلا به اختلال شخصیت پارانوئید همواره نسبت به انگیزه‌های دیگران بدگمان‌اند، آنها درحالی‌که قادر به انجام دادن وظایف خود هستند همواره گرفتار بی‌اعتمادی عمیق هستند (آرین-پور، ۱۳۸۶، ۲۸۴). سازمان‌ها نیز همانند موجودات زنده دچار بیماری‌های مختلفی می‌شوند. بخشی از این بیماری‌ها، بیماری‌های روانی هستند که این بیماری‌ها عمدتاً از مغز سازمان یعنی سیستم مدیریت ارشد سازمان آغاز می‌شود ولی به‌هرحال آثار و نشانه‌های آن می‌تواند در تمامی لایه‌های سازمان نیز دیده شود. (ابراهیمی، ۱۳۸۹، ۱۲۶).

یکی از این بیماری‌ها، بیماری پارانوئیاست و همان‌طور که ذکر شد افرادی که دچار این بیماری هستند تحت عنوان افراد پارانوئید شناخته می‌شوند. در سازمان همانند فرد، سن، فقر

فرهنگی و اجتماعی، روابط اجتماعی محدود و مختل بودن روابط بین فردی ازجمله عواملی است که با موضوع دگر هراسی یا پارانوئیای در انسان‌ها ارتباط دارد. موضوع سازمانی دیگر مرتبط با پارانوئیای سازمانی پیری سازمان است که هر چه این پدیده در سازمانی گسترده‌تر شود احتمال و شدت پارانوئیای بیشتر می‌شود. به‌عبارت‌دیگر در سازمان‌های پیر باید بتوان به‌خوبی پدیده دگر هراسی را مشاهده کرد (عریضی سامانی، دیباجی و صادقی، ۱۳۹۱، ۳۶). بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع پارانوئیای سازمانی درجهت به‌کارگیری کارای منابع انسانی و به‌دنبال آن کسب مزیت رقابتی، این تحقیق با هدف پاسخ دادن به این سؤال که علل پارانوئیای سازمانی چه می‌تواند باشد صورت گرفت.

کشف علل پارانوئیای سازمانی گام بلندی در دستیابی به مدلی از پارانوئیای سازمانی است که باعث می‌گردد مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمانی با آگاهی از ریشه‌های اختلالات ارتباطی در بین کارکنان اقدامات لازم را اتخاذ کنند. اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل در هر سازمان تصمیم‌گیرندگان را به بالابردن آگاهی و شناخت از افراد مجبور می‌کند. لذا پارانوئیای سازمانی به‌عنوان مادر مشکلات ارتباطی در بین کارکنان اهمیت بالایی دارد و کشف علل پارانوئیای مقدمه‌ای است برای کشف پیامدهای پارانوئیای سازمانی و راه‌هایی برای جلوگیری و حل این معضل سازمانی است لذا محقق در این پژوهش تمرکز خود را بر ساختن نظریه‌ی علل پارانوئیای سازمانی قرار داده است.

پارانویا، در معنای اصیل یونانی خود، به معنای دیوانگی است (پارا: خارج و نوس: عقل). کریپلین با استفاده از این ریشه لغوی، نامی برای تشخیص افکار توهمی به‌وجود آورد (فری من، ۱۳۹۰، ۱۴). پارانوئیای، در تعریف عام، حالتی است که شخص در آن با اهمیت فوق‌العاده و خارج از اندازه‌ای که به سلامت جانی و مالی خود می‌دهد، خود را شکنجه می‌دهد. این‌گونه از افراد مدام در این فکر هستند که عواملی انسانی، طبیعی یا ماورا طبیعی خودشان، دارایی و افراد خانواده‌شان را تهدید می‌کنند و همه، در فکر توطئه‌چینی بر ضد آنها هستند. بیمار مبتلا به پارانوئیای دائم به این فکر است که دیگران درصدد تجاوز به حریم و یا صدمه‌زدن به او هستند (ساعتچی، ۱۳۷۱، ۱۵۴). همچنین کریپلین^۱ (۱۹۰۱) روانشناس آلمانی، در تلاش اولیه خود برای دسته‌بندی بیماری‌های روانی، از اصطلاح

1. Kriplin

واژه گراند در این موضوع نشانگر آن است که هر تئوری و گزاره‌ای که براساس این روش تدوین می‌شود بر زمینه‌ای مستند از داده‌های واقعی بنیان نهاده شده است. در واقع نظریه داده بنیاد روشی است برای کسب شناخت پیرامون موضوع مورد مطالعه، و موضوع یا موضوعاتی که قبلاً درباره آنها تحقیق جامع و عمده‌ای نشده است و دانش ما در آن زمینه محدود است که در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام می‌گیرد (استراس و کوربین^۳، ۱۹۹۷، ۱۱۵).

ماهیت کار بنیادی است و به همین دلیل است که از روش داده بنیاد استفاده گردیده است. جامعه آماری این تحقیق استادان روانشناسی و مدیریت هستند که از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شده است.

برای این کار لازم به مصاحبه با کسانی است که متخصص در امور روانشناسی و مدیریت هستند. تلاش شد که اکثر مصاحبه‌ها با افرادی که به هر دو امر مسلط هستند انجام شود. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و برای طراحی مدل از مصاحبه استفاده شده است و مصاحبه‌ها تا رسیدن به نقطه اشباع ادامه یافته است. مصاحبه با ۱۰ تن از استادان دانشگاه در حوزه روان‌شناسی و مدیریت انجام گرفته است.

مطالعه با نمونه‌گیری هدفمند شروع و با نمونه‌گیری نظری با حداکثر تغییرپذیری ادامه یافت. این نوع نمونه‌گیری با به دست آوردن اطلاعات متنوع موجب می‌شود ماهیت ابعاد مختلف پدیده بهتر مورد تفحص قرار گیرد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مقایسه‌ای به شیوه استراس و کوربین استفاده شد.

جهت اطمینان از صحت و پایداری داده‌ها از چهار معیار موثق بودن Lincon و Gubba، اعتبار، تأییدپذیری، قابلیت اعتماد و انتقال‌پذیری استفاده گردید.

براساس فلسفه (تعامل‌گرایی) و روش تحقیق انتخاب‌شده، شیوه جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه شامل مصاحبه بدون ساختار عمیق با استفاده از سؤالات باز و همچنین مطالعه کتابخانه‌ای به منظور بررسی مستندات بوده است.

پارانوئای مطلق برای شرح نوعی حالت روانی استفاده کرد که توهم، جزء اصلی آن است اما این توهم هیچ صدمه و زوال آشکاری به سلامت عقل شخص وارد نکند و نشانه بیماری‌های دیگری چون جنون زودرس، که اصطلاح قدیمی بیماری شیذوفرنی است، در آن نباشد (تهرانی، ۱۳۷۸، ۵۶). بنا به تعریف هرگونه افکار توهمی، بدون احساسات خودآزارانه، در این دسته می‌گنجد. برای مثال کسی که دچار این توهم شده است که یک شخصیت مهم سیاسی یا ادبی است، می‌تواند در دسته مبتلایان به پارانوئای مطلق بگنجد.

هرچند که اصطلاح پارانوئای مطلق دیگر چندان استفاده ندارد و اصطلاح اختلال توهم جایگزین آن شده است اخیراً، از این لغت برای شرح حالتی به کار می‌رود که شخص مبتلا به آن، از توهمات خود بسیار آزار می‌بیند به خاطر اینکه اول این شخص تصور می‌کند که صدمه یا حادثه آزاردهنده در حال رخ دادن است یا قرار است رخ دهد دوم، شخص تصور می‌کند که شخصی قصد آزار و صدمه رساندن به او را دارد (ساویلویچ و فردمن^۱، ۲۰۱۴، ۹). از آنجاکه موضوع پارانوئای سازمانی، که این تحقیق به دنبال شناسایی علل است، به زعم این تحقیق تاکنون به طور جدی مطرح و ابعاد آن روشن نشده است، بنابراین ادبیات آن در حد موضوعات مطرح شده در روانشناسی است و مبانی سازمانی آن به طور خاص توسط پژوهش حاضر، مشاهده نشده است هرچند موضوعات مرتبط زیادی در این زمینه از قبیل بی‌تفاوتی سازمانی، بدبینی سازمانی، تعارض سازمانی، خشم سازمانی وجود دارد ولی این تحقیق به طور خاص بر شناسایی علل پارانوئای سازمانی پرداخته است.

روش‌شناسی تحقیق

با توجه به موضوع مورد مطالعه از نظریه داده بنیاد^۲ در این تحقیق استفاده شده است. روش داده بنیاد یا تئوری بر خواسته از داده‌ها (نظریه بنیادی) یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که به پژوهشگر در حوزه‌های موضوعی گوناگون امکان می‌دهد تا به جای اتکا به تئوری‌های موجود و از پیش تدوین شده خود به تدوین یک تئوری و گزاره اقدام نماید. این روش جهت به دست آوردن داده‌های غنی و روشن‌سازی فرایندهای اجتماعی نهفته در تعاملات انسانی به کار می‌رود. این نظریه‌ها و گزاره‌ها به شکلی نظام‌مند و براساس داده‌های واقعی تدوین می‌شود.

1. Savulich & Freeman

2. Grounded Theory

3. Strauss & Corbin

یافته‌های تحقیق

در این بخش، ابتدا چگونگی تجزیه تحلیل و دست‌یابی به نتایج تحقیق بیان می‌شود. مصاحبه‌های ضبط‌شده با استادان دانشگاه بدون هیچ تغییری تبدیل به متن شدند، متن‌ها خوانده و بازخوانی شده و تمام کدهای مرتبط با موضوع پژوهش استخراج شد که کدهای اولیه نام گرفتند برای نمونه، مصاحبه با آقای الف که از استادان مشهور مدیریت و روانشناسی در دانشگاه علامه طباطبایی تهران هستند تبدیل به کدهای اولیه شدند و در جدول زیر درج شده‌اند.

جدول ۱. کدهای اولیه مربوط به مصاحبه با آقای الف

کدهای اولیه
افراد پارانوایا فکر می‌کنند دیگران در حال توهین به شخصیت آنها هستند.
این افراد پاسخ‌های پرخاشگرانه و خشمگینانه می‌دهند.
افراد دارای ویژگی‌های پارانوایا اتفاقات خوش را تهدیدکننده می‌بینند.
وفاداری اطرافیان را زیر سؤال می‌برند.
از کاه، کوه می‌سازند.
در گفتار معطوف به هدف هستند.
احساس می‌کنند دیگران قصد ضربه‌زدن به آنها را دارند.
دارای حافظه عالی و جزئی‌نگر هستند.
برای قدرت و مقام اهمیت خاصی قائل‌اند.

برای همه مصاحبه‌ها به‌طور جداگانه کدهای اولیه استخراج شد. سپس، با خواندن و تأمل در همه کدهای اولیه، کدهایی که از نظر مفهومی باهم ارتباط نزدیک داشتند، باهم ترکیب شدند و مفاهیم را به‌وجود آوردند که مقوله‌ها را شکل دادند.

نتایج تحقیق

راهبرد: نظریه مبنایی

محقق در این تحقیق با توجه به اقتضای مبتنی بر ارائه نظریه درزمینه پارانوایا سازمانی به‌جای استفاده از روش‌های کمی معمول از روش‌های کیفی نظریه مبنایی و سبک استراس و کوربین بهره جسته است. نظریه مبنایی، امروزه یکی از مؤثرترین روش‌های تحقیق در آموزش و علوم اجتماعی است (هایز و وود، ۲۰۱۱، ۲۸۸) این روش به‌عنوان واکنشی به روش

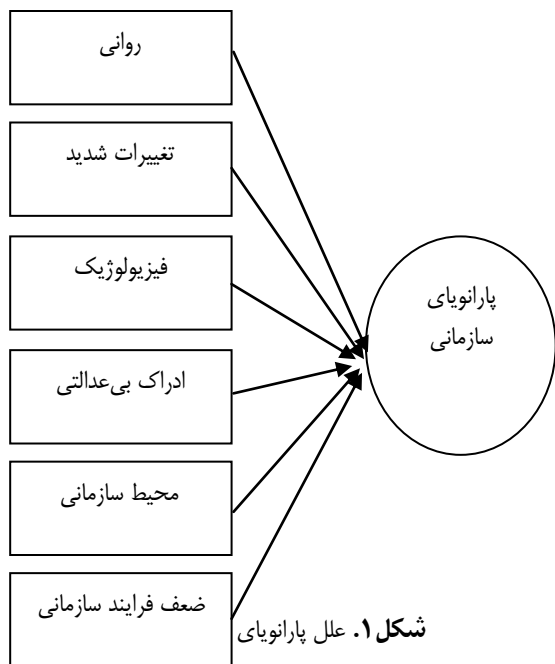
کارکردگرا و ساختارگرا توسعه یافت (ایدرس و واسکونلوس، ۲۰۱۱، ۱۸۷) این روش برای اتخاذ قیاسی فهم نظری مستقیم از داده‌ها، بیشتر از اینکه آزمون کمی صورت گیرد، سودمند است (برونک، ۲۰۱۱، ۴) زمانی که هدف اصلی پژوهشگر خلق نظریه است روش نظریه مبنایی جز مؤثرترین و وسیع‌ترین مدل‌های مورد استفاده در اجرای تحقیقات کیفی می‌باشد (استراس، کوربین، ۱۳۸۷، ۱). نظریه مبنایی در معرفی، کاوش و مطالعات تشریحی برای پدیده‌های استفاده می‌شود که تحقیقات محدودی انجام شده است، (الدیبات، ۲۰۱۱، ۱۰۶۹). محقق با مصاحبه باز از استادان دانشگاه روش خود را آغاز کرده است سپس کدگذاری‌های باز و در گام بعدی کدگذاری محوری ضمن پیش رفتن مصاحبه، ارتباطات مقولات از کدهای مصاحبه تا حدودی مشخص شد در آخرین گام کدگذاری انتخابی انجام می‌شود و مرحله تکمیلی با توجه به ادبیات علم مدیریت شرایط نام‌گذاری عوامل تکمیل شد. محقق از تکنیک‌هایی چون مقایسه دائم و روند طی مصاحبه‌ها و با هدف کدگذاری دقیق‌تر براساس استراس و کوربین بهره جسته است.

کدگذاری باز

با شروع مرحله گردآوری داده‌ها (از طریق خواندن متون و اسناد و مخصوصاً مصاحبه) کار کدگذاری نیز آغاز می‌گردد. کدگذاری باز، مراحل خردکردن داده‌ها در واحدهای معنایی مجزاست. وقتی در داده‌ها، پدیده‌های خاصی را مشخص کردیم، آنگاه می‌توانیم مفاهیم را بر محور آنها گروه‌بندی کنیم. مفاهیم پایه‌های اساسی ساختن نظریه‌ها هستند. کدگذاری باز در روش مبنایی، روندی است که در آن مفاهیم شناسایی می‌شوند و برحسب خصوصیات و ابعادشان گسترش می‌یابند. روش‌های تحلیلی که بدان وسیله این کار انجام می‌شود، عبارت‌اند از: پرسیدن درباره داده‌ها، مقایسه موارد، حوادث و دیگر پدیده‌ها برای کسب مشابهت‌ها و تفاوت‌ها (استراس، کوربین، ۱۳۸۷، ۶۵ و ۷۴).

2. Idrees & Vasconcelos
3. Bronk
4. Aldiabat

1. Hays & Wood



جدول ۲. کدگذاری بازپارانویای سازمانی

مقوله	مفهوم	کد
روانی	فشار روانی	حجم زیاد کار
		مشکلات سیاسی و اقتصادی جامعه مشکلات خانوادگی
فیزیولوژیک	پیک عصبی	تحقیر شدن و تنبیه شدن توسط والدین تربیتی
		کمبود دوپامین ^۱ بدن کمبود سروتین ^۲ بدن
تغییرات شدید	مهم زندگی	کم شدن درآمد خانواده
		مشکلات زناشویی تغییر سیاسی، فرهنگی جامعه از دست دادن جایگاه سازمانی
محیط سازمانی	هیجانات	احساس خشم از محیط سازمان
		احساس سرخوشی از محیط سازمان داشتن باورهای منفی از محیط کار اضطراب ناشی از محیط کار
محیط سازمانی	وقایع داخلی و خارجی سازمان	مصرف مواد مخدر و مشروبات الکلی تغییر در شیوه ادراک دنیای اطراف
		تبعیض، پارتی بازی، حقوق ناعادلانه، انتصاب‌های ناعادلانه
ادراک بی عدالتی	بی عدالتی	شرایط ناسالم رقابتی برای کارکنان ناعدالتی در تقسیم پاداش
		حقوق نامناسب، پاداش نامناسب مزایای نامناسب
ضعف فرایندهای سازمانی	ضعف در سیستم سنجش عملکرد	خدمات کارکنان دیده نمی‌شود بی توجهی به کارمندان لایق عدم تناسب بین عملکرد و پاداش
		عدم تناسب کار با علم کارمند سنوات طولانی در یک پست سازمانی انتصاب ناصحیح مدیران بخش‌ها حذف پست سازمانی

بحث و نتیجه گیری

پس از مطالعه و بررسی ادبیات موضوع و مصاحبه‌ها که نهایتاً منجر به کدگذاری باز شد. در نهایت نتایج زیر حاصل گردید:

فشار روانی که جزء علل ایجاد پارانویا می‌باشد به این معنی است که دربارهٔ بسیاری از افراد افکار پارانویا زمانی اتفاق می‌افتد که فرد دچار فشار روانی است برای مثال هنگامی که با همکار، مافوق یا زیردست خود مشکلاتی به وجود می‌آید این افکار راحت‌تر شکل می‌یابند. این وقایع ممکن است هر از چند گاهی یا به‌طور متوالی اتفاق بیفتند البته آنچه باعث فشار روانی می‌شود کاملاً شخصی و فردی بود. با این حال به نظر می‌رسد که در به‌وجود آمدن افکار پارانوئیدی هم تجربیات استرس‌آوری که زمینه رشد شخصیت ما را تشکیل می‌دهد و هم افراد دیگر در آن مداخله دارند (فری من، ۱۳۹۰، ۱۶).

بحث فیزیولوژیک و هرمونی است که در اینجا بحث ژنتیک مطرح می‌گردد که به علت‌های ژنتیکی بعضی از هرمونهای بدن همانند دوپامین و سروتین در بدن فرد کم می‌باشد که در نهایت منجر به این‌گونه تفکرات می‌شوند. اما شرایط زمینه‌ای که جنبهٔ سازمانی بیشتری به موضوع می‌بخشد برای سازمان‌ها بسیاری حیاتی و مهم می‌باشد. محیط سازمانی یکی از این عوامل می‌باشد. در بحث محیط سازمانی عوامل بسیاری مطرح می‌شوند هیجانات و وقایع داخلی و خارجی مفاهیمی هستند که در شکل‌گیری محیط سازمانی که بر پارانویای سازمانی تأثیرگذار است دخیل

مدل علل پارانویای سازمانی

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده در جدول شماره ۲ مدل علل پارانویای سازمانی به صورت زیر خواهد بود.

1. Dopamine
2. serotonin

تأثیرگذار باشد. تعیین حقوق و دستمزدی که سازمان باید به کارکنان خود بپردازد، یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است، زیرا اول سیستم پاداش که حقوق و دستمزد جزئی از آن را تشکیل می‌دهد و تأثیر بسزایی در جذب و رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان دارد و دوم پرداخت به کارکنان از سنگین‌ترین هزینه‌هایی است که هر سازمان باید برای پیشبرد و عملی کردن اهداف خود متحمل شود. بنابراین، سیستم حقوق و دستمزدی که با دقت طراحی شده و اجرای آن براساس سیاست‌ها و خط‌مشی‌های صحیح باشد در سلامت اقتصادی سازمان و همچنین به‌کارگیری درست و مؤثر نیروهای موجود در سازمان، نقش مهمی خواهد داشت بعد دیگر ارزشیابی عملکرد است و آن فرایندی است که به‌وسیله آن کارکنان در فواصل معینی و به‌طور رسمی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آنها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است. لانجنکر و نیکودیم (۱۹۹۶)، بیان کرده‌اند که سیستم ارزشیابی عملکرد؛ الف) بازخورد عملکردی مشخصی را برای بهبود عملکرد کارکنان فراهم می‌آورد، ب) الزامات کارآموزی کارمند را معین می‌کند (ج) زمینه توسعه کارکنان را فراهم و تسهیل می‌کند، د) بین نتیجه‌گیری پرسنلی و عملکرد ارتباط نزدیکی برقرار می‌نماید و ه) انگیزش و بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد (نو و هولنیک^۲، ۲۰۰۸، ۶۴).

مدیران سازمان با اتخاذ سیستم‌های عادلانه و متناسب با ساختار سازمان می‌توانند تفکرات افراد را به‌خوبی کنترل و شکل دهند. تغییرات بزرگ پیرامون افراد می‌تواند افکار فرد را پریشان کند. مشکلات خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی از جمله‌ای این تغییرات می‌تواند باشد. تغییرات در عوامل محیط سازمانی جای می‌گیرند که بیشتر به‌عنوان عاملی که در بیرون سازمان اتفاق می‌افتد مطرح می‌شوند. باین‌حال تغییراتی همانند از دست‌دادن جایگاه سازمانی هم، جزء تغییرات بزرگ محسوب می‌شود که بسیار تأثیرگذار است.

هستند. ادراک بی‌عدالتی از دیگر موارد شرایط زمینه‌ای است. عدالت سازمانی سازه‌ای است که کیفیت روابط متقابل در کار را معین می‌کند (آذر و علی‌پور^۱، ۲۰۱۱، ۱۵۹). یکی از مؤثرترین عوامل در پارانوایی سازمانی بهبود ادراک کارکنان از وضعیت موجود عدالت سازمانی است. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به‌موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنهاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین، اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می‌شود که ماحصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در سازمان‌هاست (حسین‌زاده، ناصری، ۱۳۸۵، ۸۱). کارکنانی که احساس نابرابری می‌کنند، با واکنش‌های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن جدایی از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند. به‌لحاظ تاریخی، نظریه برابری متمرکز بر عدالت درک شده از مقدار پاداش‌های توزیع شده بین افراد است. این نوع عدالت کاربردهای زیادی در محیط سازمانی داشته است و محققان، رابطه این عدالت را با متغیرهای زیادی همچون کیفیت و کمیت کار بررسی کرده‌اند (گرینبرگ^۲، ۲۰۰۴، ۱۸). بنابراین مدیران سازمان‌ها باید با بهبود عوامل مؤثر بر ادراک سازمانی به مدیریت پارانوایی سازمانی کمک کند.

کارکنان مشتریان درون سازمانی محسوب می‌شوند که در زنجیره ارزش به سازمان سود می‌رسانند (بغزبان، کشاورز حقیقی و پویا، ۱۳۸۹، ۴). در نتیجه فرایندهای درون سازمانی همانند سیستم حقوق و پاداش، سنجش عملکرد و انتصاب و ارتقا می‌تواند در شکل‌گیری نحوه تفکرات کارمندان

1. Azar & Alipour
2. Greenberg

3. Noe & Hollenbeck

منابع

- ابراهیمی، اصغر (۱۳۸۹). «پارانویا، بیماری خیلی بدبین‌ها». *بهداشت روان و جامعه*، شماره ۱۸، ۱۲۶-۶۴.
- استراس، آشلیم؛ کوربین، ژولیت (۱۳۸۷). *اصول روش تحقیق کیفی نظریه مبانی، رویه‌ها و شیوه‌ها* ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- آرین‌پور، امیرحسین (۱۳۸۶). *فرویدیسم، اشاراتی به ادبیات و عرفان*، تهران: امیرکبیر.
- بغزیان، آلبرت؛ کشاورز حقیقی، مهدی و پویا، حسن (۱۳۸۹). *مشتری مداری کردن یک شرکت از شراکت مشتری تا رضایت مشتری*. تهران: کنفرانس مدیریت ارتباط با مشتری، دانشگاه شهید بهشتی.
- تهرانی، حمیدرضا (۱۳۷۸). *نگاه به بیماران پارانویا*، تهران: شیکاگو.
- حسین‌زاده، علی، ناصری، محسن (۱۳۸۵). «عدالت سازمانی». *تدبیر*، شماره ۱۹۰، ۱۹۰.
- ساعتچی محمود (۱۳۷۱). «انواع بیماری‌های روانی (آشنایی با مباحث بهداشت روانی در کار)». *تدبیر*، شماره ۲۱، ۶۰.
- فروم، اریک (۱۳۸۹). *فرید جواهرکلام، رسالت زیگموند فروید*. تهران: شرکت سهامی کتاب‌های جیبی (همکاری موسسه انتشارات فرانکلین).
- فری‌من، دانیال (۱۳۹۰). *غلبه بر افکار بدبینانه و سوطن*. (جمال فر سیاوش)، تهران: ارسباران.
- عریضی سامانی، حمیدرضا؛ دیباجی، میثم و صادقی، میثم (۱۳۹۱). «بررسی رابطه متغیرهای سازمانی درک شده منابع انسانی با روابط پارانوئیدی سازمانی» *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، شماره ۲، ۱۷.

- Aldiabat, K. M. (2011). "Philosophical Roots of Classical Grounded Theory. Its Foundations in Symbolic Interactionism". *The Qualitative Report*, 16(4), 1063-1080.
- Azar, A. & Alipour D. (2011). "Development and Validation of a Measure of Justice Perception in the Frame of Fairness Theory". *Fuzzy Approach. Expert Systems with Applications*, 38, 7364-7372.
- Bronk, K. C. (2011). "A Grounded Theory of the Development of Noble Youth Purpose. Sagepub". *Journal of Adolescent Research*. XX(X) 1.32.
- Greenberg, J. (2004). "Stress Fairness to Fare No Stress: managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice". *Organizational Dynamics*, 33, 322-365.
- Hays, D. & Wood, C. (2011). "Infusing Qualitative Traditions in Counseling Research Designs". *Journal of Counseling and Development: JCD*, 89, 3.
- Idrees, I. Vasconcelos, A. C. (2011) "Use of Grounded Theory in PhD Research in Knowledge Management. Aslib Proceedings". *New Information Perspectives*, 63(2/3), 188-203.
- Noe, R.A. & Hollenbeck, J. R. (2008). *Human Resource Management. gaining Competitive advantage*. New York: Mc GrawHill.
- Savulich G. Freeman, D (2014). "Interpretation Biases in Paranoia". *behavior therapy*, 2, 25.
- Strauss, A. & Corbin, J. M. (1997). *Grounded Theory in Practice*. London: Sage Publication