

The effect of Authentic Leadership and organizational bullying on job alienation with the mediating role of organizational culture

Fatemeh Hazratian^{1*}, Behnaz Mohajeran¹, Hasan Ghalavandi¹

1. Educational Management, Urmia University, Urmia, Iran

Received: 19 September 2021

Accepted for publication: 5 December 2021

[EPub a head of print-13 December 2021]

Payesh: 2021; 20 (6): 671- 686

Abstract

Objective(s): The main purpose of this study was to investigate the effect of authentic leadership and organizational bullying on job alienation with the mediating role of organizational culture among faculty members of Tabriz University of Medical Sciences.

Methods: This was a descriptive study using the structural equation modeling. A random sample of faculty members of Tabriz University of Medical Sciences participated in the study. To collect the data four standard questionnaires were used to assess the variables of authentic leadership, organizational bullying, organizational culture, and job alienation. The structural equation modeling (partial least square-pls) was used to determine the effect of authentic leadership, organizational bullying on job alienation, with the mediating role of organizational culture.

Results: The results showed that reliable leadership has no direct effect on job alienation of faculty members of Tabriz University of Medical Sciences, but the results were significant with the mediating role of organizational culture. Also, organizational bullying did not show significant direct effect on job alienation. The indirect effect of organizational bullying on job alienation became significant with the mediating role of organizational culture.

Conclusions: Authentic leadership and organizational bullying due to organizational culture has an effect on job alienation among university faculty members.

Key words: Authentic Leadership, organizational bullying, job alienation

* Corresponding author: Educational Management, Urmia University, Urmia, Iran
E-mail: hazratianf@yahoo.com

بررسی تاثیر رهبری موثق و قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی

فاطمه حضرتیان^{۱*}، بهناز مهاجران^۱، حسن قلاوندی^۱

۱. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۶/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۹/۱۵

انشر الکترونیک پیش از انتشار - ۲۲ آذر ۱۴۰۰

نشریه پایش: ۶۸۶ - ۶۷۱ (۶): ۲۰، ۱۴۰۰

چکیده

مقدمه: هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر رهبری موثق و قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود.

مواد و روش کار: در این مطالعه توصیفی - تحلیلی، از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بوده و با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه آماری به تعداد ۲۶۵ نفر برآورد شد. و پرسشنامه‌های مربوطه بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز به صورت الکترونیکی توزیع گردید. در این پژوهش چهار پرسشنامه استاندارد برای بررسی متغیرهای رهبری موثق، قلدری سازمانی، فرهنگ سازمانی، از خودبیگانگی شغلی به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. در سطح آمار استنباطی برای تعیین وضعیت هر کدام از متغیرهای پژوهش از آزمون تی تک نمونه‌ای و برای تعیین میزان تأثیرگذاری متغیرهای مکنون برون‌زا (مستقل) یعنی رهبری موثق، قلدری سازمانی بر متغیر مکنون درون‌زا (وابسته) یعنی از خودبیگانگی شغلی، با نقش میانجی متغیر فرهنگ سازمانی از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (pls) استفاده گردید. برای بررسی فرضیات پژوهش از روشهای کمی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که رهبری موثق بر از خودبیگانگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز به طور مستقیم تاثیر ندارد ولی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی نتایج معنی دار است، همچنین قلدری سازمانی نیز بر از خودبیگانگی شغلی اثر مستقیم معنی دار ندارد ولی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اثر غیرمستقیم متغیر قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی معنی دار شد.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه نشان داد که رهبری موثق و قلدری سازمانی به واسطه فرهنگ سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر دارد.

کلید واژه‌ها: از خودبیگانگی شغلی، رهبری موثق، قلدری سازمانی، هیئت علمی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز

کد اخلاق: IR.URMIA.REC.13400.112

* نویسنده پاسخگو: ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی

E-mail: Hazratianf@yahoo.com

مقدمه

سازمانها همواره موضوع مورد علاقه برای مطالعه هستند. همچنین سازمان ها برای پیگیری هدفهای دسته جمعی، سازوکارهای حیاتی در جوامع مدرن بوده و در این میان یکی از دغدغه های اساسی مدیران سازمانها برانگیختن نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه است و بی تفاوتی و دلسردی کارکنان نسبت به سرنوشت سازمان خود و روحیه بی تفاوتی در رفتار آنان می تواند نتایج مخربی برای سازمان به دنبال داشته باشد [۱،۲]. کارائی یک دانشگاه به اثربخشی و کیفیت کارکنان آن بخصوص اعضای هیئت علمی آن وابسته می باشد و مدیریت منابع انسانی به عنوان مهمترین عامل ایجاد تفاوت های مدیریتی در بین دانشگاههای مختلف محسوب می گردد. در نظام آموزشی ایران دانشگاههای علوم پزشکی تحت نظر وزارت بهداشت بوده و یک ارگان کاملاً دولتی می باشد و اعضای هیئت علمی در این سازمان، کارمند دولت محسوب می شوند. طبق نظریه مبادله اجتماعی بلائو (۱۹۶۴) دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان و مراجعانشان، جهت گیری رفتاری کارکنان را تعیین می کند. پژوهشگران برای پیش بینی رفتار افراد معمولاً "یک تبیین مبادله اجتماعی را پیشنهاد می کنند که در آن کارکنان در مقابل یک برخورد مناسب یا نامناسب از سوی سازمانشان از خود رفتارهای متناسب مثبت یا منفی نشان می دهند [۳]. وبر اظهار نموده است که انسان ها برای شرکت در یک کنش مهم اجتماعی باید به یک سازمان بزرگ پیوسته و در آن به انجام وظایف خاص پرداخته و برای پذیرفته شدن در آن باید آرزوها و گرایش های شخصی شان را در مقابل هدفها و دستورالعمل های غیرشخصی حاکم بر سازمان، قربانی نمایند [۴].

کارکنانی که دارای باورها و ارزشهای مشابه با سازمان هستند تعاملات موثری را با سازمان برقرار می کنند و تعارض و عدم اطمینان آنها کمتر است [۵]. مغایرت ارزشی بین کارکنان با سازمان از خودبیگانگی شغلی کارکنان را زیاد می کند هرگاه ارزش های مدیران با کارکنان متفاوت و مغایر باشد کارکنان دچار اضطراب و سردرگمی خواهند شد. تحقیقات متعددی نشان دادند که بین بیگانگی شغلی و به مخاطره افتادن ارزش های سازمان رابطه وجود دارد. چنانچه در یک سازمان احساس ارزشمندی کارکنان ارضا نشود و کارکنان این احساس را داشته باشند که برای سازمانشان ارزشی ندارند از آن کناره گیری می کنند که بیشتر اوقات این کناره گیری روانی خواهد بود [۶].

یکی دیگر از مهم ترین عواملی که سلامت روانی و جسمی کارکنان را به طور جدی در سازمان ها به خطر می اندازد، قلدری سازمانی است. قلدری سازمانی به عنوان پدیده رایج سازمانی اهداف گروهها و سازمان را تهدید می نماید [۷]. یکی از منابع اصلی فشار روانی بر کارکنان در محل کار بوده و پیامدهای شناختی، جسمی و روانی ناگواری دارد. فشار روانی در محیط کار سبب بروز مشکلات پرهزینه فردی و سازمانی می شود [۸] و همچنین موجب کاهش سلامت روانی و جسمی کارکنان شده که در نهایت افزایش مرخصی استعلاجی و غیبت را به دنبال خواهد داشت [۱۱]. شایع ترین و قابل تحمل ترین نوع قلدری در سازمانها، قلدری مرتبط با کار است که با سلامت روان، غیبت از کار و غیره ارتباط دارد. از طرفی، سازمان سلامت جهان افزایش جهانی قلدری در محل کار را به عنوان یک تهدید جدی برای سلامت و تندرستی کارمندان و نیاز برای از بین بردن خشونت در محل کار را به عنوان یک اولویت مهم شناسایی نموده است [۹]. می توان گفت قلدری تعارضی بین شخصی است که در سطح فردی به شخصیت قربانیان و قلدران محدود شده و در سطح گروهی و سازمانی بر فرهنگ سازمان و مسئولیت پذیری متمرکز است و نتیجه قدرت نابرابر در سازمان بوده و زمانی که افراد از حمایت مدیران و همکاران برخوردار نبوده و یا مدیران آنها مهارت های مدیریتی کم داشته باشند تشدید می شود [۱۰].

نتایج تحقیقات نشان می دهد که استفاده از شیوه های رهبری موثق توسط رهبران آموزشی می تواند شرایط محیط کار سالم را ارتقا ببخشد [۱۱]. اولیو، لوتانز و همکاران کرده اند که رهبران موثق افرادی هستند که به درستی خود را می شناسند و به اینکه چگونه فکر می کنند، به چه چیز فکر می کنند و دیگران چگونه آنها را می بینند و نسبت به ارزشها و دیدگاه های اخلاقی، نقاط قوت و زمینه های فعالیت آگاه هستند [۱۲].

یکی از عوامل تاثیر گذار بر از خود بیگانگی شغلی کارکنان فرهنگ سازمان است. فرهنگ سازمان یک ویژگی اجتماعی سازمان بوده و بقیه اجزا آن را به هم پیوند داده و نوع سبک رهبری را تحت تاثیر قرار می دهد و همچنین سبک رهبری نیز می تواند بر فرهنگ سازمان تاثیر بگذارد به دلیل اینکه رهبر توانایی تغییر فرهنگ سازمان را دارد [۱۳]. فرهنگ سازمانی یک کنترل کننده اجتماعی است که برای تقویت رفتارهای مشخص و ارزش های غالب عمل می کند [۱۴]. فرانکوئیس معتقد است فرهنگ سازمان بر روی تمام

تأثیر رهبری موثق و قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش: از جمله مسائل مهم در سازمان‌های امروزی، کم کاری، تعارض، بیزاری از کار و سرانجام ترک خدمت کارکنان است. باید مدیران سازمانها علت این پدیده‌ها و عوامل تأثیرگذار بر دلسردی و بیگانگی کارکنان نسبت به سازمان را شناسایی نمایند. به اعتقاد کوهن (۱۹۶۹) به دلیل گسترش ساختارهای سازمانی و فعالیت انسان‌ها در درون آن، این حقیقت آشکار می‌گردد که بحران‌های اجتماعی بیشتر ریشه در سازمان‌ها دارند. یکی از این بحران‌ها که توسط اندیشمندان مورد مطالعه قرار گرفته، بیگانگی از کار در سازمان است. واژه بیگانگی ترجمه لغت لاتین Alienation است. از نظر بودون و بوریکاد این واژه در معنای جامعه شناختی، جدایی و قطع پیوند میان فرد و دیگران را نشان می‌دهد و از نظر دینی "بیگانگی" به معنای قطع پیوند میان انسان و خدایان است. محسنی تبریزی (۱۳۷۰) واژه بیگانگی را دارای سه کاربرد روانی، حقوقی و جامعه شناختی می‌داند. در معنای جامعه شناختی، بیگانگی به تنفر یا بیزاری در احساس و نیز احساس انفصال، جدایی و دور افتادن فرد از خود، دیگران و با جامعه و کار اشاره دارد. در ابتدا فیلسوفان بر تحلیل فلسفی و انتزاعی این پدیده در زندگی اجتماعی انسان‌ها پرداخته‌اند. بعدها اندیشمندان به تعریف علمی و شناسایی عوامل موثر بر آن پرداخته و آن را در قالب دو رویکرد جامعه‌شناختی و روان‌شناختی مورد مطالعه و ارزیابی قرار دادند [۲۰]. از خود بیگانگی آگاهی فرد از وجود مغایرت میان تمایلات خود و واقعیت پیش روی تعریف می‌شود. سیمن نیز معتقد است که مطالعات بیگانگی حاوی ایده مغایرت بوده و این مغایرت در محیط کار معمولاً به شکل یک شکاف میان ادراکات از وضعیت کاری عینی و برخی دغدغه‌های خاص فرد همچون نیازها، ارزشها، آرزوها و یا انتظارات جلوه‌گر می‌شود [۲۱]. بیگانگی شغلی بیانگر وجود مغایرت میان شرایط تکالیف عینی کار در امتداد ابعادی خاص همچون کنترل، هدف و خود ابرازگری در کار و انتظارات در خصوص این ابعاد است که برآیند مورد انتظار این مغایرت، افراد را به یک حس ناتوانی، بی‌معنایی و از خودبیزاری می‌رساند [۲۲]. سیمن از طریق شناسایی پنج بعد از خودبیگانگی شغلی این مفهوم را شفاف تر نمود، پنج بعد مطرح شده توسط سیمن عبارتند از:

تعاملات سازمان اثرگذار است [۱۵]. از نظر تورمینا یکی از عوامل مهمی که موفقیت سازمان را تضمین می‌کند، فرهنگ سازمان است [۱۶]. یکی از مهمترین عواملی که بر روی فرهنگ سازمان تأثیر دارد، بیگانگی از کار است. قلدری سازمانی نیز به فرهنگ سازمان و محیط آن بستگی دارد و می‌تواند به ایجاد هنجارهایی برای قلدری کردن و یا قلدری نکردن منجر شود [۱۷]. دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز بهداشتی، درمانی به دلیل اهمیت وظایفی که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند، از سازمانهای تأثیر گذار در جامعه هستند. یکی از مهمترین چالش‌های سیستم‌های ارایه دهنده خدمات سلامت، تضمین کیفیت مطلوب خدماتی است که ارائه می‌کند و یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در ارائه کیفیت نامطلوب خدمات بهداشتی درمانی، عوامل انسانی است که می‌تواند نقش به سزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبت و درمان داشته باشد. در سیستم سلامت ملی انگلیس (NHS) پزشکان برای بهبود نتایج مراقبت‌های بهداشتی نقش رهبری سیستم را در کنار مدیران ایفا می‌کنند، اما مطالعات در طی ۵ سال گذشته نشان داد که به جای بهبود روابط و همکاری با یکدیگر، اختلافات در مورد اهداف، کار تیمی و نحوه تصمیم‌گیری‌ها افزایش پیدا کرده است [۱۸]. "عدم دستیابی به اصلاحات پیش‌بینی شده و رهبری اثربخش در راستای تغییرات مورد نظر نشان‌دهنده این موضوع است که، مشارکت‌های فعال، پارادایم‌های قدیمی تر، نوآوری و تحولات اساسی در کارکنان، درک رهبری و فرآیند رهبری و چگونگی اعمال رهبری باید تغییر کند" [۱۹]. از آنجایی که اکثر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی علاوه بر تدریس و پژوهش وظایف شغلی دیگری از جمله ویزیت و درمان بیماران را نیز برعهده دارند درگیری شغلی در یکی از جنبه‌ها می‌تواند باعث از خودبیگانگی در سایر جنبه‌های شغلی گردد. در خصوص از خودبیگانگی شغلی و وضع موجود در این گروه هیچ‌گونه پژوهشی یافت نشد. در این زمینه، ضرورت مطالعه پیرامون تأثیر رهبری موثق و قلدری سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ سازمان احساس می‌شود، تا با شناخت میزان تأثیر سه متغیر و مولفه‌های هر کدام از آنها بر از خود بیگانگی شغلی، برنامه‌ریزان و مسؤولان را با میزان تأثیرات آشنا نموده و در حل مسائل سازمانی مؤثر واقع شد. با توجه به اهمیت موضوع و حساسیت و تأثیر عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی در فرآیند بسیار مهم آموزش، پژوهش و همچنین تامین سلامت جامعه از مهمترین ضرورت‌های پژوهش حاضر، فهم

برای قلدران وجود دارد [۲۵]. چالمة، بیان نموده است که قلدری کردن هم اثرات کوتاه مدت و هم اثرات بلندمدتی بر افراد دارد. رفتارهای قلدر مابانه بر سلامت جسمی افراد تاثیر دارد. قلدری کردن می تواند نتایج منفی اجتماعی، عاطفی و فیزیکی برای قربانیان قلدری و کسانی که مرتکب قلدری می شوند، به همراه داشته باشد [۲۶]. امروزه شواهدی وجود دارد مبنی بر اینکه قلدری شدید یا مداوم می تواند علاوه بر ناخشنودی لحظه ای، باعث مشکلات درازمدت نیز بشود [۲۵]. از پیامدهای منفی قلدری، کاهش عملکرد و بهره وری (چسلر)، افزایش غیبت از محل کار (جورجی)، کاهش توانمندی روانشناختی کارکنان (جینی) در سازمان عنوان شده است [۲۷]. همچنین قلدری در محل کار تبعات زیادی برای شخص قربانی قلدری، شخص قلدر و شاهدان قلدری و حتی سازمان دارد.

قلدری یک تعارض بین شخصی است که در سطح فردی به شخصیت قربانیان و قلدران محدود می شد و در سطح گروهی یا سازمانی روی فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری متمرکز است. تحقیقات نشان می دهد قلدری نتیجه قدرت نابرابر است و شامل افرادی است که قادر به دفاع از خود نیستند. قلدری زمانی شدید می شود که مدیران قربانیان، مهارت های مدیریتی ضعیف داشته باشند، یا افراد از حمایت همکاران یا مدیرانشان برخوردار نباشند. در دهه اخیر بسیار به مساله قلدری در محل کار توجه شده و اسامی متعددی به آن داده شده است. اینرسن، بهره کشی اصلی، آزار و بدرفتاری، همه را قسمتی از پدیده ی قلدری می داند. به عبارت دیگر او قلدری را آزار مداوم همکاران، زیردستان و بالادستان تعریف نموده که اگر ادامه پیدا کند منجر به مشکلات شدید اجتماعی و روانشناسی برای قربانیان می شود [۱۰].

رفتار قلدری در محل کار به وسیله ی هول و کوپر اندازه گیری شده که شامل چهار دسته است:

۱. آزار و اذیت ناشی از کار مثل انتقاد مداوم از کار قربانی.
 ۲. مزاحمت های شخصی به عنوان مثال پخش شایعات در مورد قربانی.
 ۳. آزار و اذیت سازمانی به عنوان مثال برداشتن زمینه های کلیدی مسئولیت از قربانی.
 ۴. ترساندن به عنوان مثال تهدید قربانی با خشونت [۲۸].
- ایجر ولد به یک سری عوامل سازمانی که ممکن است خطر قلدری سازمانی را افزایش دهد، اشاره کرده است: ۱- تغییر کار به عنوان معرفی فناوری اطلاعات، ادغام و غیره؛ ۲- شرایط سازمانی مثل

۱) **ناتوانی**، یعنی فقدان استقلال و خودمختاری در فعالیتهای کاری در کارکنان. ۲) **بی معنایی**، یعنی ناتوانی در ارتباط دادن تلاشهای فردی به یک هدف بالاتر. ۳) **بی هنجاری**، انجام رفتارهای تایید نشده برای رسیدن به هدفهای معین. ۴) **انزوای طلبی**، زمانی اتفاق می افتد که هنجاری های فردی در رسیدن به اهداف موثر نباشند. ۵) **از خود بیزاری**، در این حالت شغل وسیله ای برای ارضای نیازهای بیرونی است و برای بروز توانمندیهای بالقوه فردی ابزار مناسبی نیست. سیمن در ادامه کار خود به اصلاح و تعدیل نشانگرهای فوق پرداخت و با حذف دو مؤلفه بی هنجاری و انزوای طلبی (کناره گیری)، کار خود را با سه مؤلفه باقی مانده دنبال کرد. این سه مؤلفه، توسط بسیاری از پژوهشگران در سطح سازمان مورد استفاده قرار گرفته است. سیمن همچنین معتقد است که مغایرتی که در محیط کار سبب ایجاد از خود بیگانگی می گردد به شکل یک شکاف میان ادراکات از وضعیت کاری عینی و برخی دغدغه های خاص فرد مانند ارزش ها و یا انتظارات نمایان می شود [۶، ۲۳].

اشخاصی که از خود بیگانگی شغلی را تجربه می کنند با افراد خانواده، جامعه و حتی خویشتن خویش مشکل دارند و سلامت جسمی و روانی آنان تهدید می شود و برای افرادی که با آنها در تعامل اند و سازمانشان مشکلاتی به وجود می آورند و حرکت به سوی بهره وری سازمان را با کندی و گاه توقف روبه رو می کنند [۲۴].

هر چند هنوز تعریف مشخصی از قلدری وجود ندارد و نمی توان به طور قطعی یک رفتار را قلدری نامید، ولی در هر کشوری تعریف نسبتاً روشنی از آن وجود دارد. معیارهای رفتاری قابل قبول و غیر قابل قبول معمولاً بر اساس مفروضات نانوشته است. طبق تحقیق موسسه بررسی قلدری در محل کار در سال ۲۰۰۶ برخی از روش های قلدری در محل کار به شرح زیر بوده است: تهدید دروغ زدن به کسی زدن (۷۱ درصد)، خیره شدن و به صورت غیر شفاهی ترساندن (۶۸ درصد)، احساسات و تفکرات کسی را در جلسه کم ارزش و احمقانه جلوه دادن (۶۴ درصد)، جداسازی کسی از دیگران (۶۴ درصد)، نادیده گرفتن رضایت و کیفیت ستودنی از کار تمام شده با وجود شواهد (۵۸ درصد)، انتقادات خشن و تحریف کردن استاندارد مختلف برای هدف (۵۷ درصد)، شایعه سازی مخرب در مورد فرد (۵۶ درصد)، ترغیب دیگران به رفتارهای ناشایست علیه فرد (۵۵ درصد). تحقیقات پیرامون مسائل مرتبط با قلدری نشان می دهد که پیامدهای دراز مدت شدیدی هم برای قربانیان و هم

برای آزمون روابط متغیرها از معادلات ساختاری استفاده گردید (شکل شماره ۱).

مواد و روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و به دنبال توسعه دانش تخصصی در یک زمینه خاص بود، از نوع مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۸۶۰ نفر بود. در تعیین حجم نمونه عوامل متعددی از جمله هدف تحقیق، میزان تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته، گستردگی متغیرهای ناخواسته، حجم جامعه آماری، روش تحقیق مورد استفاده، امکانات و منابع مالی و زمان محقق و درصد خطاپذیری تأثیر گذارند. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بوده و با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه آماری در سطح خطای ۵٪ محاسبه شد. به این صورت که N به مقدار ۸۶۰ که حجم جامعه آماری است. میزان p و q از حداکثر مقدار آنها یعنی ۰/۵ و حداکثر مقدار d که برابر ۰/۵ استفاده شد. به این ترتیب حجم نمونه آماری به تعداد ۲۶۵ نفر برآورد شد. در این پژوهش چهار پرسشنامه استاندارد برای بررسی متغیرهای رهبری موثق، قلدری سازمانی، فرهنگ سازمانی، از خودبیگانگی شغلی به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت و پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی توزیع گردید.

پرسشنامه رهبری موثق: پرسشنامه رهبری موثق شامل ۱۶ گویه که اولیو برای ارزیابی خود آگاهی، شفافیت رابطه، چشم انداز اخلاق درونی و پردازش متعادل طراحی نموده است (هر خرده مقیاس ۲ سوال را در بر می گیرد). مقیاس پاسخگویی این ابزار طیف پنج گزینه ای لیکرت بوده (کاملاً مخالفم = ۵ تا کاملاً موافقم = ۱) و والومبا و همکاران (۲۰۰۸) آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹ گزارش شده است [۳۰].

پرسشنامه قلدری در محل کار: برای سنجش میزان قلدری سازمانی از پرسشنامه قلدری سازمانی سلیمی و همکاران استفاده شد که ۳ بعد دارد: قلدری مرتبط با کار، قلدری مرتبط با شخص، قلدری مرتبط با ترک شغل. مقیاس پاسخگویی طیف پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۵ تا کاملاً موافقم = ۱) است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۵ بدست آمده است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۷)، که شامل ۳۶ گویه در مقیاس لیکرت می باشد. بازنگری پژوهش‌های فرهنگ سازمانی

فشارکاری و تقاضاهای عملکردی بالا از نیروی کار، عدم اطمینان و تعارض در نقش؛ ۳- فرهنگ سازمانی که در آن قلدری به عنوان بخشی از فرهنگ در نظر گرفته شده است؛ ۴- سبک رهبری که در آن سبک مدیریت استبدادی می تواند به عنوان پیشروی مستقیم قلدری سازمانی در نظر گرفته شود [۲۹].

به دلیل کثرت نیت و رفتارهای غیراخلاقی و همچنین تبدیل شدن فعالیتهای غیر اخلاقی به عرف نامطلوب در جوامع بشری، اندیشمندان حوزه رهبری با مطرح کردن نظریه های اخلاقی و رهبری موثق به دنبال احیای اصول اخلاقی در بین سازمانها هستند. این رهبران هستند که از طریق نفوذ در پیروان خود به اهداف مورد نظر دست می یابند [۱۱]. امروزه وظیفه رهبری، یکی از وظایف اصلی مدیران نظام سلامت محسوب شده و به عنوان یک رکن اساسی در پیشبرد اهداف خدمات بهداشتی و درمانی مطرح می شود، زیرا نه تنها بر عملکرد گروهی تأثیر بسزایی دارد بلکه موفقیت و شکست خدمات ارائه شده مرهون رهبری مدیران نظام سلامت می باشد. مطالعه مرکز رهبری خلاق نشان داد که نیاز به ارتقای مهارت در کارکنان پیشرو و تیم های کاری اولویت اصلی در بین رهبران ارشد سیستم های بهداشتی است. همان گونه که جامعه شناسانی مانند دورکیم، مرتن، پارسونز، وبر تأکید کرده اند افراد بیگانه با جامعه، ارزش های توافق شده را دنبال نمی کنند، در نتیجه نمی توانند در دستیابی گروه به اهداف جمعی موفق عمل نمایند. بنابراین، بیگانگی از کار به عمل خارج از چارچوب ارزشی توافق و ادراک شده در سازمان منجر می شود؛ در نتیجه همراهی با فرهنگ سازمان (مجموعه ارزش ها و رویه ها) را کند و حتی متوقف می سازد و دستیابی سازمان به اهدافش را با مشکل روبه رو می کند. بیگانگی یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرایندهای مشارکت بوده؛ به مثابه مانعی بر سر راه مشارکت افراد تلقی می شود. صاحب نظرانی مانند دال، سیمن انیمن، اسرول و فیوئر، مشارکت فرد را در ارتباط با انفصال وی از نظام باورها و ارزش ها، هنجارها و انتظارات جمعی، اهداف فرهنگی و تأثیر آن بر الگوهای رفتار نظام جمعی (خانواده، سازمان و سایر نظامات اجتماعی) توضیح داده اند.

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر رهبری موثق و قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز با نقش میانجی فرهنگ سازمانی بود. برای نیل به این هدف اصلی پژوهش و به منظور پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش، الگوی شماتیک پژوهش طراحی شده است که

کرده‌اند و مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهند [۳۳]. بنابراین در این تحقیق روایی همگرایی ابزار اندازه‌گیری قابل قبول شد. طبق نتایج بدست آمده تحقیق حاضر در جدول شماره ۴ می‌توان گفت همه مولفه‌های ابزار سنجش روایی واگرایی خوبی دارند. داده‌های این جدول روایی واگرایی مولفه‌ها را نیز نشان می‌دهد. همانطور که نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، اعداد روی قطر جدول (جذر روایی همگرا) بزرگ‌تر از همبستگی هر مولفه با مولفه‌های دیگر است که نشان می‌دهد که تمامی مولفه‌های ابزار از روایی واگرا برخوردار است.

همان‌گونه که در جدول شماره (۴) مشاهده می‌گردد مقدار همبستگی میان شاخص‌ها با سازه‌های مربوط به خود از همبستگی میان آن‌ها و سایر سازه‌ها بیشتر است که این مطلب گواه روایی واگرایی مناسب در این مدل است. برای بررسی روابط موجود بین متغیرهای مکنون یا پنهان برون‌زا و درون‌زا از برازش ساختاری استفاده شد. متغیرهای برون‌زای تحقیق حاضر رهبری موثق، قلدری سازمانی و فرهنگ سازمانی بوده و متغیر درون‌زای (وابسته) آن از خودبستگی شغلی است. برای این کار از R^2 و معیار استون - گیزر یا Q^2 استفاده می‌گردد. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر مستقل یا برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹؛ ۰/۳۳؛ ۰/۶۷، به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود [۳۴]. نتایج جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که مقدار R^2 محاسبه شده برای مدل تحقیق مناسب بودن برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهد. معیار Q^2 یا استون - گیزر قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه‌ی برون‌زا سه مقدار ۰/۱۵؛ ۰/۲۰؛ ۰/۳۵ باشد به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط با آن را دارد [۳۵]. نتایج جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که مقدار Q^2 سازه درون‌زای فرهنگ سازمانی و از خودبستگی شغلی ۰/۳۱ و ۰/۲۲ است که نشان‌دهنده پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص این سازه می‌باشد و برازش مدل کلی تحقیق یا G این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

$$\sqrt{\text{communalities} \times R - \text{squares}} = \text{GOF}$$

ommunalities نشان می‌دهد میانگین مقادیر اشتراکی چهار سازه می‌باشد و این مقادیر در رهبری موثق، قلدری سازمانی، فرهنگ

نشان می‌دهد که مدل دنیسون از فرهنگ سازمانی، بسیاری از مفاهیم مربوط به فرهنگ سازمانی سازمان‌های ایران را در بر می‌گیرد و آلفای کرونباخ آن ۰/۹۳ گزارش شده است [۳۱].

پرسشنامه سنجش از خود بیگانگی شغلی صدقاتی فرد (۱۳۸۸) که حاوی ۲۲ گویه در مقیاس لیکرت است و میزان از خودبیگانگی شغلی را می‌سنجد. آلفای کرونباخ آن ۰/۹۱ گزارش شده است [۳۲]. در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل نتایج حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS22 و Smart Pls انجام شد. برای تعیین میزان تأثیرگذاری متغیرهای مکنون برون‌زا (مستقل) یعنی رهبری موثق، قلدری سازمانی بر متغیر مکنون درون‌زا (وابسته) یعنی از خودبیگانگی شغلی، با نقش میانجی متغیر فرهنگ سازمانی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. مدل یابی معادلات ساختاری، فن تحلیل چند متغیری بسیار قوی از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی می‌باشد.

یافته‌ها

از بین ۲۵۹ هیئت علمی ۷۳ درصد مرد و ۲۷ درصد زن بودند. وضعیت تاهل پاسخگویان نشانگر آن است که ۸۱/۱ درصد از اعضای هیئت علمی متأهل و ۱۸/۹ درصد مجرد بودند و در این بین میانگین سابقه خدمت ۱۴/۳۴ با انحراف استاندارد ۹/۸۷ و در خصوص مرتبه علمی ۵۱/۴ درصد در مرتبه علمی استادیاری با بیشترین درصد فراوانی و ۲۱/۶ درصد در مرتبه علمی استادی با کمترین درصد فراوانی می‌باشد. برای بررسی همبستگی بین سازه و ابعاد یا بین سازه گویه مربوطه استفاده شد. گویه‌ها با بارهای عاملی زیر ۰/۴ حذف گردید و گویه‌ها با بار عاملی بالای ۰/۴ وارد مرحله تحلیل گردید. همان‌گونه که از جدول (۱) برمی‌آید ضرایب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ است، بنابراین ابزار اندازه‌گیری یعنی پرسشنامه‌ها از پایایی مناسبی برخوردار بوده و به عبارتی ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا اندازه‌ای نتایج یکسانی به دست می‌دهد. همانطوریکه در جدول شماره (۲) مشاهده می‌گردد، مقادیر محاسبه شده پایایی ترکیبی بالاتر از مقدار ملاک ۰/۷ است، بنابراین مناسب بودن وضعیت پایایی تحقیق حاضر تأیید می‌گردد. همان‌گونه که در جدول شماره (۳) مشاهده می‌گردد میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌هایش یا میانگین واریانس استخراج شده بیش از مقدار ملاک است. فورنل و لارکر معیار AVE برای سنجش روایی همگرا را (۰/۵) معرفی

سازمانی و از خودبیگانگی شغلی به ترتیب برابرند با ۰/۹۸، ۰/۹۴، ۰/۲۲ و ۰/۳۱ در نتیجه communalities برابر است با: ۰/۶۸. حصول ۰/۶۸ برای GOF در مورد تحقیق حاضر می‌توان به مناسب بودن برازش مدل کلی تأکید داشت. پس از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، اجازه بررسی روابط بین متغیرهای مدل بوجود آمده است. با توجه به مقادیر t روابط بین متغیرهای مدل و ضرایب استاندارد شده مدل پژوهش در شکل ۲ مشخص شده است.

همان‌گونه که در جدول شماره ۷ مشاهده می‌گردد، مقدار آماره تی در رابطه میان متغیر رهبری موثق با از خودبیگانگی شغلی برابر (۰/۲۱) است که در سطح خطای ۰/۰۵ کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که رهبری موثق بر از خودبیگانگی اثر مستقیم معنی‌دار ندارد. به منظور بررسی رابطه رهبری موثق با از خودبیگانگی شغلی با نقش میانجی متغیر فرهنگ سازمانی از آزمون سوبل استفاده شد. در آزمون سوبل 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.

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

با قرار گرفتن اعداد در فرمول، مقدار معناداری ۷,۱۲ به دست می‌آید. با توجه به اینکه قدر مطلق Z-value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱/۹۶ است، می‌توان اظهار کرد که تأثیر متغیر میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه میان رهبری موثق و از خودبیگانگی شغلی معنادار است. برای اندازه‌گیری اندازه تأثیر میانجی‌گری از شاخص VAF استفاده می‌شود. پس از محاسبه مقدار VAF، اگر مقدار آن کمتر از ۲۰٪ باشد عدم میانجی‌گری (Absence mediation) برقرار است.

$$VAF = (a \times b) / (a \times b) + c = ۰.۲۹$$

مقدار ۰.۲۹ برای VAF بدین معنی است که بیش از ۲۹ درصد از اثر رهبری موثق بر از خودبیگانگی شغلی از طریق غیرمستقیم و متغیر میانجی فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود.

همان‌گونه که در جدول شماره ۹ مشاهده می‌گردد، مقدار آماره تی در رابطه میان قلدری سازمانی با از خودبیگانگی شغلی برابر (۰/۵) است که در سطح خطای ۰/۰۵ کمتر از ۱/۹۶ است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی اثر مستقیم معنی‌دار ندارد. نتایج بررسی تأثیر متغیر میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه میان قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی در جدول شماره ۱۰ ارائه شده است.

در آزمون سوبل 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. با قرار گرفتن اعداد در فرمول، مقدار معناداری ۳,۲ به دست می‌آید. با توجه به اینکه قدر مطلق Z-value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱/۹۶ است، می‌توان اظهار کرد که تأثیر متغیر میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه میان قلدری سازمانی و از خودبیگانگی شغلی معنادار می‌باشد. برای VAF نیز مقدار ۰.۳۷ بدست آمد که بدین معنی است که بیش از ۳۷ درصد از اثر قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی از طریق غیرمستقیم و متغیر میانجی فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود.

همان‌گونه که در جدول شماره ۱۱ مشاهده می‌گردد، مقدار آماره تی در رابطه میان فرهنگ سازمانی با از خود بیگانگی شغلی برابر (۸/۰۷) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین فرهنگ سازمانی با از خود بیگانگی شغلی برابر (۰/۵۰) است. این مطلب بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی مرتبط با شخص به میزان ۵۰ درصد از خودبیگانگی را تبیین می‌نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که فرهنگ سازمانی مرتبط با شخص بر از خودبیگانگی اثر مستقیم معنی‌داری دارد.

ضریب آل‌فای کرونباخ	متغیرها	ضریب آل‌فای کرونباخ	متغیرها
۰/۷۹۱	قلدری سازمانی	۸۵۱/۰	رهبری موثق
۰/۸۹۶	قلدری مرتبط با کار	۸۴۳/۰	شفافیت رابطه
۰/۷۵۵	قلدری مرتبط با شخص	۸۶۴/۰	چشم انداز اخلاق درونی
۰/۷۳۷	قلدری مرتبط با نیت ترک شغل	۸۵۴/۰	پردازش متعادل اطلاعات
۰/۹۲۴	فرهنگ سازمانی	۸۲۳/۰	خودآگاهی
		۰/۹۰۱	ازخودبیگانگی شغلی

ردیف	متغیر	پایایی توکیبی
۱	رهبری مؤثق	۰/۸۵۵
۲	قلدری سازمانی	۰/۸۰۱
۳	فرهنگ سازمانی	۰/۹۳۴
۴	ازخودبیگانگی شعلی	۰/۹۱۸

مقدار ملاک	AVE
رهبری موثق	۰/۶۵۳
قلدری سازمانی	۰/۵۶۰
فرهنگ سازمانی	۰/۵۰۳
از خود بیگانگی شغلی	۰/۵۱۰

چشم انداز اخلاقی درونی	پردازش متعادل اطلاعات	قلدری مرتبط با کار	قلدری مرتبط با نیت ترک شغل	قلدری مرتبط با شخص	قلدری سازمانی	فرهنگ سازمانی	شفافیت رابطه	رهبری مؤثق	خودآگاهی	ازخودبیگانگی شغلی
										ازخودبیگانگی شغلی
									۹۰/۸	۰/۷۱
									۰/۰۷	خودآگاهی
								۱/۰۰	۱۰/۸	رهبری مؤثق
							۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۶۴	شفافیت رابطه
					۰/۷۱	۰/۵۷	۰/۶۸	۰/۵۵	۰/۴۲	فرهنگ سازمانی
					۱/۰۰	۰/۳۵	۰/۳۷	۰/۳۲	۰/۱۳	قلدری سازمانی
			۰/۷۲	۰/۸۶	۰/۳۲	۰/۳۴	۰/۲۶	۰/۰۷	۰/۴۹	قلدری مرتبط با شخص
		۰/۸۵	۰/۶۷	۰/۸۷	۰/۲۸	۰/۱۹	۰/۱۵	۰/۰۱	۰/۵۳	قلدری مرتبط با نیت ترک شغل
	۰/۷۷	۰/۸۱	۰/۶۷	۰/۹۲	۰/۲۹	۰/۲۸	۰/۲۶	۰/۱۲	۰/۵۸	قلدری مرتبط با کار
	۰/۸۶	۰/۲۳	۰/۱۴	۰/۲۴	۰/۳۰	۰/۷۳	۰/۶۹	۰/۹۲	۰/۸۰	پردازش متعادل اطلاعات
۰/۸۵	۵۰/۸	۰/۳۳	۰/۲۱	۰/۲۹	۰/۳۸	۰/۶۲	۰/۸۱	۰/۹۵	۰/۸۱	چشم انداز اخلاقی درونی

جدول ۵: مقدار ضریب R^2 مدل

R Square Adjusted	R Square	
۰/۵۲۳	۰/۵۴۲	از خودبیگانگی شغلی
۰/۹۶۷	۰/۹۵۴	رهبری موثق
۰/۴۷۴	۰/۴۷۸	فرهنگ سازمانی
۰/۹۵۹	۰/۹۵۹	قلدری سازمانی

جدول ۶: ضریب Q^2 مدل تحقیق

$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	مجموع مجذور شاخص‌ها SSE	مجموع مجذور مقادیر خطا در پیش‌بینی SSO شاخص‌های درون‌زا	
۰/۳۱۳	۱/۹۵۸	۲/۸۴۹	از خودبیگانگی شغلی
۰/۲۲۲	۲/۸۲۰	۳/۶۲۶	فرهنگ سازمانی

جدول ۷: نتایج آماری روابط بین متغیر رهبری موثر و از خودبیگانگی شغلی

مقدار ضریب	میانگین	انحراف معیار	آماره T	سطح معنی‌داری
-۰/۷۷۸	-۰/۱۳۴	۳/۶۹۰	۰/۲۱۱	۰/۸۳۳

رهبری موثق < از خودبیگانگی شغلی

جدول ۸: نتایج آماری روابط بین متغیر رهبری موثر و از خودبیگانگی شغلی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی

مقدار ضریب	میانگین	انحراف معیار	آماره T	سطح معنی‌داری
-۰/۶۲۸	-۰/۶۳۰	۰/۰۳۹	۱۶/۰۸۱	۰/۰۰۰
۰/۵۰۳	۰/۵۰۷	۰/۰۶۲	۸/۰۷۹	۰/۰۰۰
-۰/۷۷۸	-۰/۱۳۴	۳/۶۹۰	۰/۲۱۱	۰/۸۳۳

رهبری موثق < فرهنگ سازمانی (A)
فرهنگ سازمانی < از خودبیگانگی شغلی (B)
رهبری موثق < از خودبیگانگی شغلی (C)

جدول ۹: نتایج آماری ارتباط قلدری سازمانی با از خودبیگانگی شغلی

مقدار ضریب	میانگین	انحراف معیار	آماره T	سطح معنی‌داری
-۰/۱۲۳	-۰/۱۰۴	۰/۲۴۶	۰/۵۰۲	۰/۶۱۵

قلدری سازمانی < از خودبیگانگی شغلی

جدول ۱۰: نتایج آماری بررسی تأثیر متغیر میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه میان قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی

مقدار ضریب	میانگین	انحراف معیار	آماره T	سطح معنی‌داری
۰/۱۵۰	۰/۱۵۲	۰/۰۴۲	۳/۵۴۵	۰/۰۰۰
۰/۴۸۹	۰/۴۹۲	۰/۰۵۸	۸/۴۱۵	۰/۰۰۰
۰/۱۲۳	-۰/۱۰۴	۰/۲۴۶	۰/۴۹	۰/۶۱۵

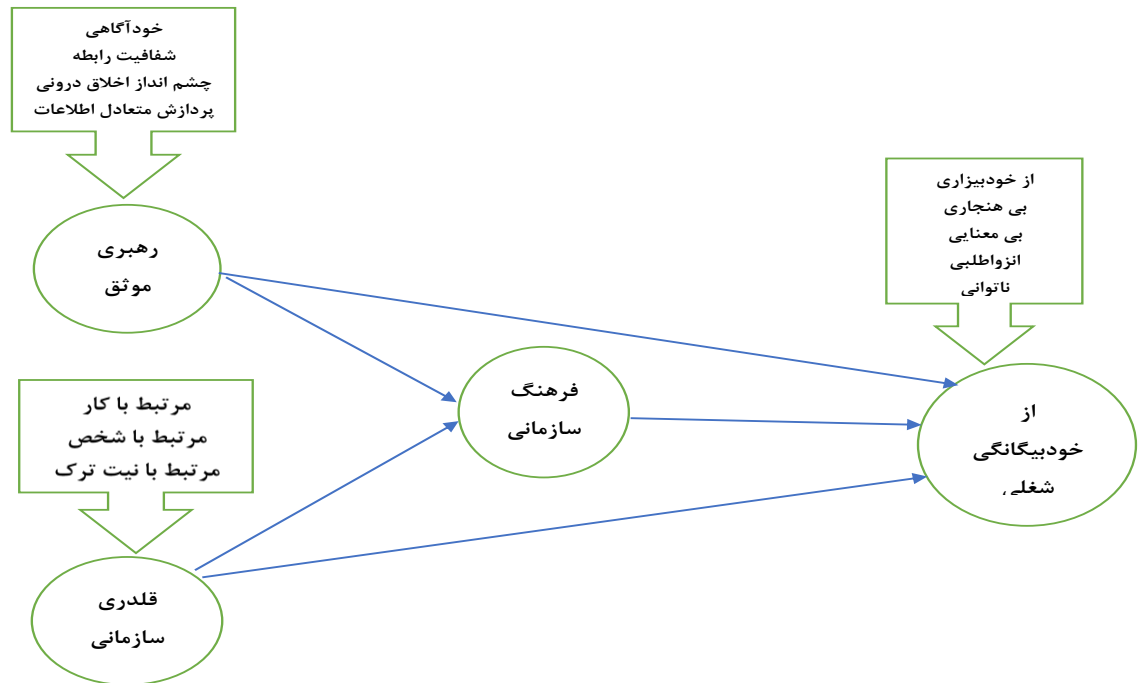
قلدری سازمانی < فرهنگ سازمانی (A)
فرهنگ سازمانی < از خودبیگانگی شغلی (B)
قلدری سازمانی < از خودبیگانگی شغلی

جدول ۱۱: نتایج آماری بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی با از خودبیگانگی شغلی

مقدار ضریب	میانگین	انحراف معیار	آماره T	سطح معنی‌داری
۰/۵۰۳	۰/۵۰۷	۰/۰۶۲	۸/۰۷۹	۰/۰۰۰

فرهنگ سازمانی < از خودبیگانگی شغلی

شکل ۱: الگوی شماتیک پژوهش



بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان می دهد که رهبری موثق بر از خودبیگانگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز به طور مستقیم تاثیر ندارد ولی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی نتایج معنی دار بود. از آنجا که بیگانگی شغلی از پیامدهای شرایط ساختاری سازمان هاست و ناشی از مواردی مانند وجود قوانین خشک و رسمی، تصمیم گیری های متمرکز و سیاست ها و رویه های انعطاف ناپذیر است که عمدتاً ریشه در محیط های بوروکراتیک دارد [۳۶]. سبک رهبری می تواند از عوامل تاثیر گذار در این زمینه باشد و رهبری موثر با تغییر یا تعدیل محیط سازمانی و روابط حاکم می تواند تاثیر به سزایی بر از خودبیگانگی شغلی ایفا نماید. در سطح روانشناختی، مفهوم بیگانگی شغلی در حالات روانی ریشه دارد که فرد احساس می کند از درون در مورد وظایف و مسئولیتهای شغلی خود دچار گسست روانی شده است و تمایلی به برقراری و حفظ روابط اجتماعی با دیگران احساس نمی کند [۳۷]. به عنوان مثال، فردی که به طور بالقوه قادر است وظایف و مسئولیتهای شغلی خود را انجام دهد و همواره برای برقراری و حفظ روابط اجتماعی با دیگران سعی کرده است، با تجربه بیگانگی شغلی، دیگر در خود کشش و

جاذبه ای به وظایف شغلی اش احساس نمی کند و از نظر روابط اجتماعی به انزوا کشیده می شود [۳۸]. استفاده از سبکهای گوناگون رهبری می تواند بر جنبه های مختلف کاری و روحی کارکنان تاثیر گذار باشد.

زمانی که مدیران از سبک رهبری آمرانه استفاده می کنند، درحقیقت خود را از کارکنان جدا نموده و بر قدرت خویش تأکید می نمایند به گونه ای که رو شهای کاری خود را به کارکنان دیکته نموده و تصمیم های یک جانبه اتخاذ می کنند [۳۹]. رهبری ستمگرانه ابتدا موجب تقویت احساس بی هنجاری سازمانی ادراک شده، بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری ادراک شده و سپس زمینه ساز افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در کارکنان می شود. این یافته با یافته ها و نظرات هاوس و هاوول، گل پرور و همکاران و مانریکودی لارا و همکاران (۲۰۰۷) که نشان داده اند احساس اجحاف و بی عدالتی مستتر در رفتار رهبران غیراخلاقی به طور جدی می تواند باعث احساس بی نظمی هنجاری و تعارض هنجاری شود، همسویی قابل توجهی را نشان می دهد [۴۰-۴۲].

بر اساس رویکرد نظام های آسیب شناختی هنجاری مرجع، زمانی که در حوزه ای کلان مانند وضعیت سازمان نزد کارکنان، احساس

آشوب و بی‌نظمی اتفاق می‌افتد، پیش از هر گونه اتفاق دیگری، ابتدا سرایت اثر بی‌هنجاری سازمانی به نظام‌های خردتر نظیر بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری ادراک شده اتفاق می‌افتد. دلیل نظری این امر آن است که انتقال اثر بی‌نظمی و آشوب کلان مستلزم آمادگی‌های فردی و گروهی است. بنابراین بر اساس پیش‌بینی‌های رویکرد نظام‌های آسیب‌شناختی هنجاری چه در قالب روابط زنجیره‌ای و چه در قالب روابط تعدیلی، وجود بیگانگی شغلی بالا و یا تقویت شده برای انتقال اثر رهبری ستمگرانه و بی‌هنجاری سازمانی به رفتارهای غیر اخلاقی امری کاملاً ضروری است [۴۰].

به‌طور کلی چالش‌های اخلاقی و عملکردی مرتبط با شرایط فعلی و بغرنج محیط کار نیاز به یک رویکرد نوین رهبری را آشکار می‌کند. بر این اساس، هم‌بخش آموزش و هم‌بخش عملی و کاربردی بر اهمیت رهبری یا درجه‌ای که رهبران با خود صادق‌اند تأکید کرده‌اند [۴۳]. رهبری موثق، به منزله ایجاد یک الگوی رفتاری، از ظرفیت‌های روانشناختی و جو مثبت اخلاقی نشأت می‌گیرد و علاوه بر این بر آن تأثیر نیز می‌گذارد. رهبران موثق نه تنها از ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری برخوردارند، بلکه می‌توانند این‌گونه ظرفیت‌های مثبت روانشناختی را در کارکنان تقویت کنند. رهبران موثق با کمک به کارکنان برای یافتن معنا در کار و افزایش خوش‌بینی و خلق روابط شفاف به ایجاد اعتماد و تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت یاری می‌رسانند. از آنجا که رهبران الگوهای رفتاری پیروان تلقی می‌شوند، انتظار می‌رود رفتار مثبت گرایانه رهبران از شوی پیروان الگوبرداری شود و پیامدهای مثبت آن در محیط سازمانی را به دنبال داشته باشد [۴۴-۴۵]. رهبران موثق با ایجاد ارزش‌ها و هنجارها و انتظارات سازمانی که افراد در قالب آن وظایف خود را انجام می‌دهند، با شکل‌دهی فرهنگ سازمانی موجب تضعیف منابع از خود بیگانگی شغلی و حتی حذف آن می‌شوند. رهبری موثق با ایجاد فرهنگ مثبت و تأثیرگذار موجب کاهش بیگانگی شغلی و بهبود اثربخشی می‌شود. بر این اساس می‌توان بیان کرد که هرچند رهبری موثق می‌تواند اثرات مثبت و کاهنده بر این‌گونه رفتارها داشته باشد و نهایتاً از خودبیگانگی شغلی را کاهش دهد منتها به تنهایی نمی‌تواند موثر باشد و فرهنگ سازمانی و هنجارهای حاکم و ساختار سازمانی بسیار تعیین‌کننده است. این نتایج همچنین هم‌راستا با نتایج تحقیق یوسفی و همکاران است [۴۶]. علاوه بر این نتایج حاکی از آن بود که قلدری سازمانی بر

از خودبیگانگی اثر مستقیم معنی‌دار ندارد ولی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اثر غیرمستقیم متغیر قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی معنی‌دار شد. یافته‌های پژوهش‌های وان‌اسچولیک و همکاران و اوسل و آیدین با این یافته همخوانی داشتند [۴۷-۴۸]. وقتی کارکنان مورد قلدری واقع می‌شوند، از سطح عواطف مثبت آنها کاسته می‌شود و عواطف منفی آنها افزایش می‌یابد. حضور قلدری در محل کار در انواع مختلف، عواقب نامطلوبی را برای قربانیان، شاهدان و کارفرمایان فراهم می‌کند. در بیشتر موارد قلدری در محل کار با کاهش رضایت شغلی و ازدست‌دادن بهره‌وری و افزایش در قصد ترک شغل مرتبط است. از نتایج پژوهش شفیع زاده و همکاران استنباط می‌شود که فرهنگ سازمانی بر قلدری موثر بوده و در سازمان‌های آموزشی که اهمیت روابط انسانی بالاست مفهوم فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و روسای دانشگاه‌ها می‌توانند جهت بهره‌گیری از استعدادها، توان فکری کارکنان و تجارب آنها در قالب فرهنگ سازمانی غنی که نیازها، خواسته‌ها و انتظارات دانش، تواناییها و مهارتها در آن هماهنگ و همسو باشند بهترین بهره‌برداری را داشته باشند [۴۹]. آلويس و هارتمن نیز در سال ۲۰۰۸ به نتایج مشابه دست یافته‌اند [۵۰].

ران‌ین و ون‌هن در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی پرستاری، قلدری محل کار و موانع کاری گردش مالی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی می‌تواند باعث ایجاد هنجارهایی برای قلدری کردن و یا نکردن شود [۱۷]. آن و کانگ در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی و قلدری در میان پرستاران کره ای استنباط کردند که فرهنگ سازمانی نقش مهمی در جلوگیری از قلدری در سازمان دارد و تغییر در فرهنگ و سیاست‌های عمومی یکی از عناصر دخالت در میزان قلدری بوده و بیان ارزش‌ها و فرهنگ یک سازمان به صورت رسا و شفاف مانع از رفتارهای قلدرانه می‌شود [۵۱]. قانع‌نیا و همکاران در سال ۱۳۹۴ در پژوهشی با عنوان آموزش رفتارهای رهبری اصیل به مدیران بر افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان به این نتیجه رسیدند که رهبری موثق بر قلدری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تأثیر دارد و نیاز به یک سبک نوین رهبری را آشکار نمودند [۴۳].

مک‌موهان در پژوهشی تحت عنوان گزارشی درباره میزان آزار و اذیت بر پرستاران ایرلندی و رفتارهای منفی محل کار نشان دادند که ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی با ایجاد فرهنگ ترس و وحشت

در سازمان بین کارکنان جدایی ایجاد نموده و زمینه ساز رفتارهای قلدرانه و زورگویی و عدم اثربخشی سازمانی می شود و وجود رهبران موثق اهمیت پیدا می کند زیرا رهبران موثق از طریق ارتباطات دوسویه و اثربخش با کارکنان و با آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود، کارکنان را تشویق به اشتراک دانش و عقاید خود می نمایند و باعث ایجاد اعتماد متقابل و ارزش ها و هنجارها و انتظارات سازمانی می شوند در قالب آن افراد وظایف خود را انجام دهند و همان فرهنگ سازمانی است می شود و با اینکار منابع قلدری سازمانی را تضعیف می نماید. پس رهبران موثق با ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت و تاثیرگذار باعث کاهش رفتارهای مخرب قلدرانه و کاهش هزینه و بهبود اثربخشی سازمانی می شوند، بنابراین رهبری موثق با نقش میانجی فرهنگ سازمانی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد و آن را کاهش می دهد [۵۲]. نتایج این پژوهش نیز حاکی از این بود که فرهنگ سازمانی بر از خود بیگانگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز تاثیر دارد. معیدفر در پژوهشی با عنوان «اخلاق کار به عنوان یک مسأله اجتماعی»، اشاره نمود که میان فرهنگ کار و بیگانگی از کار رابطه وجود دارد. فرهنگ کار ضعیف با بیگانگی مرتبط است [۵۳]. صداقتی و عبدالله زاده در پژوهشی با عنوان «بررسی بیگانگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن با هدف شناسایی احساس بیگانگی شغلی در میان کارمندان دولتی شهر گرمسار» عنوان کردند که سطحی از بیگانگی، میان کارکنان وجود دارد و علت آن تکراری بودن کار و رابطه درآمد و ارتقای شغلی با بیگانگی است. گیدنز به نقل از بزمی و همکاران معتقد است که پدیده های هستی، نه ناشی از آگاهی (ساخت اجتماعی واقعیت) و نه ناشی از ساختار اجتماعی است، بلکه از دیالکتیک میان فعالیت ها و شرایطی به وجود می آید که در زمان و مکان رخ می دهد [۵۴]. از این گزاره می توان نتیجه گرفت که رابطه میان بیگانگی از کار (به عنوان ذهنیت کنشگر) و فرهنگ سازمان (به عنوان سازه ساختاری) رابطه ای دیالکتیک متناسب با شرایط زمان و مکان حاصل می شود و حالتی پویا دارد. در شرایط بیگانگی از کار، کارکنان احساس می کنند که در کارشان از اختیار لازم برخوردار نیستند، کارشان پوچ و بی معناست و نقشی در موفقیت سازمان ندارد، کارشان حاشیه ای و کم اهمیت است و هیچ تناسبی با عملیات سازمان ندارد، چالشی نیست و منجر به به کارگیری قوای ذهنی آنان نمی شود؛ بنابراین فرصتی برای رشد و تعالی در سازمان ندارند و باید تنها به در آمد ناشی از کار دلخوش کنند. در چنین حالتی

کارکنان از کار بیگانه هستند، بنا به نظر جامعه شناسان این بیگانگی شغلی بر فرایندهای جاری در سازمان مانند روابط میان کارکنان و ایفای نقش تأثیر می گذارد. از این رو، بیگانگی هم می تواند ناشی از فشار ساختارها و هم ناشی از درک و معنی فرد از موقعیت (شرایطی که فرد در آن قرار دارد) باشد. بنابراین، چنانچه کارکنان بیگانه از کار به عنوان درونداد وارد سیستم (سازمان) شوند، بر سازمان (ساختار، فرایند، هدفها) و همچنین بر فرهنگ سازمان تأثیر گذاشته و برونداد سازمان را که دستیابی سازمان به اهداف است، تحت تأثیر قرار می دهند. و از آنجا که کارکنان به عنوان کنشگران سازمان (عاملیت) با ساختار در رابطه دیالکتیک و متعامل هستند، کنشگران (کارکنان) توانایی عقلانیت و درک دائمی از کنش هایشان دارند، همچنین، از انگیزه های کنش برخوردارند که نیازهای آنان را پوشش می دهد؛ بنابراین، تنها تحت تأثیر ساختار نیستند، بلکه می توانند بر محیط خویش تأثیر بگذارند [۵۴]. فرهنگ سازمان به عنوان یک ویژگی ساختاری بر از خود بیگانگی شغلی به عنوان یک ویژگی در کارکنان می تواند تأثیر بگذارد. سه نوع احساس بی قدرتی، پوچی و بیگانه بودن از خود، ابعاد اصلی بیگانگی شغلی هستند که مدیران سازمانها می توانند با اتخاذ سبک رهبری مناسب و تعدیل ساختار سازمان به همراه فرهنگ سازمانی اثربخش، سطح بیگانگی شغلی کارکنان خود را کاهش دهند. ماریا مندوزا در پژوهشی با عنوان تأثیر بیگانگی از کار بر رفتار شهروندی سازمانی در جزایر قناری در سال ۲۰۰۷ به نتایج مشابه دست یافتند [۵۵]. مطالعاتی که مانریکو دی لارا و رودریگز (۲۰۰۷)، آلن و لافونته (۱۹۷۷)، بانایی و ریسل (۲۰۰۷)، گل پرور و همکاران (۲۰۰۹) کورمن و همکاران (۱۹۸۱) نیز همگی بیانگر آن است که ساختارهای سازمانی انعطاف ناپذیر و هرمی با ویژگی تمرکز و رسمیت بالا، بیگانگی شغلی کارکنان را افزایش می دهد و [۲۵، ۵۲، ۵۶] ولی با توجه به بررسی ها و مطالعات انجام شده، تابه حال در مورد ارتباط بین ساختار چند بخشی و شعبه ای دانشگاهها با فرهنگ سازمانی آنها و سازه بیگانگی شغلی و به خصوص نقشی که سبک رهبری موثق در این میان می تواند ایفاء نماید، پژوهشی انجام نگرفته است.

سپم نویسندگان

فاطمه حضرتیان: مجری اصلی طرح، ارائه طرح، تهیه مقاله

بهناز مهاجران: استاد راهنمای اول طرح، کمک در نگارش

حسن فلاوندی: استاد راهنمای دوم، همکاری در تجزیه و تحلیل آماری

منابع

1. Abolfazli E, Saidabadi RY, Fallah VJIES. Presenting of Indifference Management Model of Education System in Ardabil Province Using Structural Equation Modeling. *International Education Studies* 2016; 9: 90-103 [In Persian]
2. Zameer H, Ali S, Nisar W, Amir M. The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* 2014 Jan;4:293-8
3. Huang J-H, Yang C, Jin B-H, Chiu HJCihb. Measuring satisfaction with business-to-employee systems. *Computers in Human Behavior* 2004; 20: 17-35
4. Moqadas Jafari MH, Karimi RJSSoY. A Sociological Study on the Social Participation among the Youth aged 18-29 in Bam after the Earthquake and Involving the Effective Factors. *Sociological Studies of Youth Journal* 2013; 4: 111-32 [In Persian]
5. Pandey SK, Welch EWJA, Society. Beyond stereotypes: A multistage model of managerial perceptions of red tape. *Administration & Society* 2005; 37: 542-75
6. Banai M, Reisel WD, Probst TMJJoIM. A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management* 2004; 10: 375-92
7. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C. Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. 2st Edition, CRC press, London 2010
8. Keashly L, Neuman JHJAT, Praxis. Faculty experiences with bullying in higher education: Causes, consequences, and management. *Administrative Theory & Praxis* 2010; 32: 48-70
9. Wong C, Cummings GJJoHO, Management. Authentic leadership: a new theory for nursing or back to basics? *Journal Health Organ Mangazine* 2009; 31: 1-26
10. Lewis SE, Orford JJJoc, psychology as. Women's experiences of workplace bullying: Changes in social relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 2005; 15: 29-47.
11. Laschinger HKS, Grau AL, Finegan J, Wilk PJJJoan. New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing* 2010; 66: 2732-42
12. Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa FO, Luthans F, May DRJTlq. Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leader's impact follower attitudes and behaviors. *American Psychological Association* 2004; 15: 801-23
13. Schein EH. Organizational culture and leadership. 4st Edition, John Wiley & Sons, United states of America 2010
14. Barbosa I, Cabral- Cardoso CJWiMR. Managing diversity in academic organizations: A challenge to organizational culture. *Women in Management Review* 2007; 4: 13-43
15. Henri J-FJA. Organizational culture and performance measurement systems. *Organizations, Society* 2006; 31: 77-103
16. Taormina RJ. Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture. *Leadership & Organization Development Journal* 2008; 21: 14-33
17. Yeun Y-R, Han J-WJJoB-S. Effect of nurses' organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *Bio-Technology* 2016; 8: 372-80
18. Reasbeck PGJJoCL. Relationships between doctors and managers in an acute NHS trust. Reasbeck PG. Relationships between doctors and managers in an acute NHS trust. *International Journal of Clinical Leadership* 2008; 16: 79-88
19. McSherry R, Pearce P. Clinical governance: a guide to implementation for healthcare professionals: 1st Edition, John Wiley & Sons: United states of America, 2011
20. Mostafavi rad F, Behrangi M, Asgarian M, Farzad V. The study of relationship between organizational culture, quality of work life, organizational commitment and work alienation in educational administrators of secondary schools in Shiraz. *Journal of Educational Scinces* 2010; 17: 45-78 [In Persian]
21. Seeman MJAsr. On the meaning of alienation. *American Sociological Review* 1959: 783-91
22. Nadi M, Mashayekhi Z. An Analysis of the Relationship Between Organizational Socialization, Leadership Behavior, Organizational Identification and Organizational Culture with Organizational Citizenship Behavior (the Case of staff personnel of Iran's Education Ministry, Isfahan Branch). *Journal of Applied Sociology* 2017; 28: 153-176. Doi: 10.22108/jas.2017.21716 [In Persian]

23. Seeman MJMop. Alienation and anomie. Measures of Personality and social Psychological Attitudes 1991; 1: 291-371
24. Hirschfeld RR, Feild HSJJoOBTIJoI, Occupational, Psychology O, Behavior. Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior 2000; 21: 789-800
25. Gholipour A, Bod M, Fakheri KS, Baghestani BH. Perceived Organizational Bullying Relationship with Women's Stress. Social Welfare 2009; 9: 187-205 [In Persian]
26. Razi Moradi M, Etemadi A, Naeimabbadi EJJoPS. The effectiveness of group counseling based on william glasser's choice theory with bully victimizing students to increase ability to encounter with bullying behaviors. Clinical Psychology Studies 2010; 6: 11-28 [In Persian]
27. Nikpay I, Zand Karimi MJOCM. The Impact of Authentic Leadership on Organizational Bullying with the Mediating Role of Organizational Culture. Organizational Culture Management 2019; 17: 317-36 [In Persian]
28. Djurkovic N, McCormack D, Casimir GJHRMJ. Workplace bullying and intention to leave: the moderating effect of perceived organizational support. Human Resource Management Journal 2008 18: 405-22.
29. Agervold MJSjop. The significance of organizational factors for the incidence of bullying. Scandinavian Journal of Psychology 2009; 50: 267-76
30. Roof RJAJoBE. Authentic leadership questionnaire (ALQ) psychometrics. Asian Journal of Business Ethics 2014; 3: 57-64
31. Denison DR, Janovics J, Young J, Cho HJJDdtDCG. Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method. Denison Consulting Group 2006; 17: 1-39
32. Nikpay I, Zand Karimi M. The Impact of Authentic Leadership on Organizational Bullying with the Mediating Role of Organizational Culture. J Organizational Culture Management 2019; 17: 317-36
33. Fornell C, Larcker DFJJomr. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research 1981; 18: 39-50
34. Chin WW. Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. MIS Quarterly 1998; 22: 7-17
35. Henseler J, Ringle CM, Sinkovics RR. The use of partial least squares path modeling in international marketing. New challenges to international marketing: Emerald Group Publishing Limited 2009; 20: 277-319.
36. Foster MK, Angus BB, Rahinel RJL, Journal OD. "All in the hall" or "sage on the stage". Leadership & Organization Development Journal 2008; 29: 504-521
37. Sulu S, Ceylan A, Kaynak RJJoB, Management. Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. International Journal of Business and Management 2010; 5: 27
38. Giritli Nygren K, Lindblad-Gidlund KJtJfaGSISUToIRG. The pastoral power of technology. Rethinking alienation in digital culture. Marx in the Age of Digital Capitalism 2012; 10: 509-17
39. Pelletier KLJL. Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. Leadership 2010; 6: 373-89
40. Golparvar M, Nadi MAJJOSS. Investigating the Role of Organizational Anomie in Moderating the Relationship between University Faculty Members' Attitudes with Organizational Citizenship Behaviors. Journal of Social Sciences 2010: 0-141
41. House RJ, Howell JMJTlQ. Personality and charismatic leadership. The Leadership Quarterly. 1992; 3: 81-108
42. Baharom MN, Sharfuddin MD, Iqbal J. A systematic review on the deviant workplace behavior. Review of Public Administration and Management 2017; 5:1-8
43. Ghane Niya M, Arshadi N, Bashlide K, Farvahar MJJjoms. The effectiveness of authentic leadership training of managers on employee's psychological capital: An experimental study in a Petrochemical Company. Iranian journal of Management Ssciences 2015; 10: 98-123
44. Poormokhtari E, karimi f. The relationship between perceptions of authentic leadership and staff's deviant behaviors in education organization of Isfahan City. The Journal of Modern Thoughts in Education 2017; 12: 55-68
45. Norman SM, Avolio BJ, Luthans FJTlQ. The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. The Leadership Quarterly 2010; 21: 350-64

46. Yousefi B, Eydipour K, gholami torkesaluye s. Relationship between authentic leadership style with job interest of General Sport and Young offices employments of west provinces of Iran. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies* 2016; 2: 57-63 [In Persian]
47. Van Schalkwyk L-M, Els C, Rothmann Jr IJSJoHRM. The moderating role of perceived organisational support in the relationship between workplace bullying and turnover intention across sectors in South Africa. *Journal of Human Resource Management* 2011; 9: 1-13
48. Öcel HJIJoB, Science S. Workplace bullying and turnover intention: The moderating role of belief in a just world. *International Journal of Business and Social Science* 2012; 3: 248-258
49. shafeipourmotlagh f, Molla Ahmadi M. The Relationship between Using Self-Regulatory Skills and Educational Self-Esteem by Developing Perceived Mastermind's Curriculum in the Entrepreneur's School. *Journal Educational Researches* 2020; 15: 63-84
50. Seidler de Alwis R, Hartmann EJJokM. The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management in innovative enterprises. *Journal of knowledge Management* 2008; 12: 133-147.
51. An Y, Kang JJAnr. Relationship between organizational culture and workplace bullying among Korean nurses. *Asian Nursing Research* 2016; 10: 234-9
52. McMahon J, MacCurtain S, O'Sullivan M, Murphy C, Turner TJDIN, Organization M. A report on the extent of bullying and negative workplace behaviors affecting Irish nurses. *Dublin Irish Nurses and Midwives Organization* 2013; 1: 1-44
53. Moeidfars S. Work Ethics among State Office Employees of the Tehran Provincial Administration. *Journal Social Welfare* 2007; 6: 321-44
54. Bazmi M, Haghighatian M, Ansari ME, Vahida FJJoAS. Sociological Assessment of Job Alienation and its Impacts on Organizational Culture in Educational Organizations (the Case of Educational Staff in Mashhad). *Journal of Applied Sociology* 2014; 25: 1-14 [In Persian]
55. Suárez Mendoza MJ, Zoghbi Manrique deLara PJIjooA. The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal Of Organizational Analysis* 2007; 15: 56-76
56. Lara PZMd, Rodriguez TFEJPR. Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel. *Personnel Review* 2007; 36: 843-66
57. Allen BH, LaFollette WRJAoMJ. Perceived organizational structure and alienation among management trainees. *Academy of Management Journal* 1977; 20: 334-41
58. Banai M, Reisel WDJJoWB. The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business* 2007; 42: 463-76
59. Korman AK, Wittig-Berman U, Lang DJAomj. Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal* 1981; 24: 342-60