Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2021, 8(1), 231-254
DOI: 10.22055/jiops.2021.35027.1204

Received: 13.09.2020
Accepted: 09.02.2021

The Effect of Organizational Bullying on Employees' feeling of Loneliness Through Mediating role of Abusive Supervision and Emotional Blackmail

Sayed Rahim Savafi Mirmahalleh[1]
Shabnam Zarjou[2]
Fatemeh Pour Sobhan Doraghi[3]
Mohammad Keshavarz[4]*

1. Assistant Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran
2. Master of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran
3. Master of Public Administration, Payam Noor University of Yazd Taft Center, Yazd, Iran
4. PhD Student in Organizational Behavior Management, Department of Commerce, Semnan University, Semnan, Iran

Citation: Savafi Mirmahalleh, S. R., Zarjou, Sh., Pour Sobhan Doraghi, F., & Keshavarz, M. (2021). The effect of organizational bullying on employees' feeling of loneliness through mediating role of abusive supervision and emotional blackmail. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 8*(1), 231-254.

Abstract

Introduction

The aim of this study was to investigate the effect of organizational bullying on loneliness of employee with the mediating role of abusive supervision and emotional blackmail.

* **Corresponding Author:** Mohammad Keshavarz
Email: m.keshavarz2050@gmail.com

Method
This study was performed in terms of applied purpose, descriptive type, and survey method. The participants were 212 employees of sport organizations in Semnan, who were selected by the census sampling method. The Partial Least Squares method and Smart PLS2 software were used for data analysis. Convergent validity was used for testing validity. Cronbach's alpha coefficients for all research variables were more than 0.7.

Results
The results indicated that organizational bullying with a path coefficient of 0.44 has a positive and significant effect on loneliness feeling of employees in the organization. The findings also showed positive and significant effects of organizational bullying on abusive supervision with a path coefficient of 0.64, and emotional blackmail with a path coefficient of 0.50. Also, abusive supervision and emotional blackmail with path coefficients of 0.42 and 0.38 respectively, had positive and significant effects on feeling of loneliness of employees in the organization. The mediating role of abusive supervision and emotional blackmail between organizational bullying and loneliness of employees also confirmed.

Discussion
If organizational bullying is prevalent in an organization, managers will show more abusive supervision and emotional blackmail, which in turn leads to employees' feeling of loneliness in organizations. On the other hand, if managers have behaviors based on trust and respect, they will not seek emotional blackmail from their subordinates, so organizational control and supervision will improve employee performance and productivity. This in turn can reduce the feeling of loneliness of employees in sport organizations.

Keywords: Organizational bullying, feeiing of loneliness, abusive supervision, emotional blackmail

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱٤۰۰، ۸(۱)، ۲٥٤-۲۳۱
DOI: 10.22055/jiops.2021.35027.1204

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰٦/۲۳
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۲۱

اثر قلدری سازمانی بر احساس تنهایی کارکنان: نقش میانجی سرپرستی استثمارگر و باج‌گیری عاطفی

سید رحیم صفوی میرمحله[۱]

شبنم زرجو[۲]

فاطمه پورسبحان دورقی[۳]

محمد کشاورز[٤]*

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور یزد مرکز تفت، یزد، ایران
٤. دانشجوی دکتری مدیریت رفتارسازمانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر تنهایی کارکنان با نقش میانجی سرپرستی استثمارگر و باج‌گیری عاطفی انجام شده است. این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و با روش پیمایشی انجام شده است. اعضای نمونه در این مطالعه ۲۱۲ نفر از کارکنان سازمان‌های ورزشی سمنان بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS 2 مورد استفاده قرار گرفت. جهت سنجش روایی از روایی همگرا بهره گرفته شد و به منظور محاسبه پایایی، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آن برای تمام سازه‌های پژوهش

* **نویسنده مسئول:** محمد کشاورز
رایانامه: m.keshavarz2050@gmail.com

© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

بیشتر از ۰/۷ گزارش شد. نتایج نشان دادکه قلدری سازمانی با ضریب مسیر ۰/٤٤ اثر مثبت و معنی‌داری بر احساس تنهایی کارکنان در سازمان دارد. همچنین، اثر مثبت و معنی‌داری میان متغیرهای قلدری سازمانی با سرپرستی استثمارگرایانه با ضریب مسیر ۰/٦٤ و باج‌گیری عاطفی با ضریب مسیر ۰/۵۰ وجود داشت. علاوه بر این، سرپرستی استثمارگر و باج‌گیری عاطفی به‌ترتیب با ضریب مسیر ۰/٤۲ و ۰/۳۸ اثر مثبت و معنی‌داری بر احساس تنهایی در سازمان داشتند. هم‌چنین، سرپرستی استثمارگرایانه و باج‌گیری عاطفی نقش میانجی‌گر را بین قلدری سازمانی و احساس تنهایی در سازمان ایفا کردند (p<۰/۰۱). در صورتی که در یک سازمان قلدری رواج داشته باشد، سرپرستی استثمارگر و باج‌گیری عاطفی بیشتری از سوی مدیران مشاهده خواهد شد و این امر به نوبه خود منجر به احساس تنهایی کارکنان در سازمان‌های ورزشی می‌گردد. از سوی دیگر چنانچه مدیران در سازمان‌های ورزشی رفتارهای مبتنی بر اعتماد و احترام نسبت به کارکنان داشته باشند، به دنبال باج‌گیری عاطفی از زیردستان خود نخواهند بود و سرپرستی سازمانی در جهت بهبود عملکرد و بهره‌وری کارکنان خواهد بود و بدین ترتیب ارتباطات مؤثرتری میان کارکنان شکل می‌گیرد که این امر به نوبه خود می‌تواند از احساس تنهایی کارکنان در سازمان‌های ورزشی بکاهد.

کلیدواژگان: قلدری سازمانی، احساس تنهایی، سرپرستی استثمارگر، باج‌گیری عاطفی

مقدمه

در طول یک دهه اخیر، تحقیقات در مورد زورگویی، سوء استفاده عاطفی و آزار و اذیت در محل کار به‌عنوان یک زمینه علمی جدید ظاهر شده است (Einarsen et al., 2002). با توجه به دیدگاه سازمان بهداشت جهانی، برنامه‌های سلامتی در محل‌کار یکی از بهترین راه‌ها برای جلوگیری و کنترل بیماری مزمن و هم‌چنین حمایت از سلامت روانی کارکنان هستند (Feyz et al., 2020). قلدری سازمانی به‌عنوان متغیری شناخته می‌شود که می‌تواند منجر به احساس قربانی شدن، تنهایی، ترس، اضطراب، افسردگی، شکایات و مشکلات جسمی همچون سردرد، معده‌درد و بی‌خوابی همراه با عواقب پایدار روان‌شناختی و جسمی طولانی گردد (Atik & Güneri, 2013). در حقیقت قلدری سازمانی شکلی از تهاجم بین‌فردی است که می‌تواند به شکلی زیرکانه یا انگشت‌نما و دارای دوام می‌باشد و برای دوره زمانی طولانی اتفاق بیفتد (Matthiesen & Einarsen, 2010). برای روانشناسان و مطالعه‌کنندگان رفتار انسانی همیشه شناخت احساسات تنهایی در افراد و نحوه تأثیرگذاری آن شگفت‌انگیز و دشوار بوده است. تنهایی احساسی است که بیانگر عدم ارضای نیازهای اجتماعی فرد

از نظر کمیت یا کیفیت در ارتباط با دیگران است، اما این احساس به طور معمول کوتاه‌مدت و بی‌ضرر است (Stoehr, 2017). تنهایی کارکنان معمولاً هنگامی رخ می‌دهد که فرد به دلیل موانع خودساخته و ذهنی و کمبود ارتباطات، دیگران را تهدیدی برای خود در نظر می‌گیرد و این احساس به سطح بالایی از اضطراب و بیگانگی از جامعه منجر می‌شود (Ertosun & Erdil, 2012). تنهایی تجربه انسانی مشترک و جهانی با ابعاد عاطفی، شناختی، انگیزشی و رفتاری است (Galanaki, 2004). نظارت ظالمانه نیز با ویژگی‌هایی همچون انتقاد در میان عموم، اوقات تلخی‌ها و ابراز عصبانیت با صدای بلند، خشونت، اقدامات بدون فکر و اجبار شناخته می‌شود. نظارت ظالمانه، تصویری از یک رئیس مستبد به وجود می‌آورد که عمدتاً افرادی را که به او گزارش می‌دهند، مورد تحقیر و تمسخر قرار می‌دهد (Tepper et al., 2012). نظارت ظالمانه منجر به نارضایتی از شغل و زندگی، قصد ترک خدمت، اختلال روانی، رفتارهای انحرافی در محیط کار و کاهش رفتار شهروندی مشتری می‌گردد (Aryee et al., 2007). تمرکز بر نظارت ظالمانه یا نشان‌دادن مداوم خصومت غیرفیزیکی مدیران نسبت به کارکنان از موضوعات مهم تلقی می‌گردد، زیرا نظارت ظالمانه به شکلی منفی هم بر نگرش کارکنان و هم بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (Wisse & Sleebos, 2016). از طرف دیگر اگر چه تحقیقات تجربی و نظری درباره عواطف در بسیاری از زمینه‌ها گسترش یافته است و بسیاری از مسائل عاطفی اغلب مورد بحث قرار می‌گیرد، مفهوم باج‌خواهی عاطفی در مطالعات سازمانی به ندرت ذکر می‌شود (Liu et al., 2012). در صورتی که مدیران در مقابل درخواست‌های منفی کارکنان از آن‌ها از احساس ترس، گناه و شرم استفاده کنند تا در آن‌ها نفوذ نمایند و تصمیم آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهند، در این صورت کارکنان مورد باج‌گیری عاطفی قرار گرفته‌اند (Forward, 2008).

این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که چگونه قلدری سازمانی می‌تواند نظارت ظالمانه و باج‌گیری عاطفی را در محیط کار افزایش دهد و به همین ترتیب منجر به افزایش احساس تنهایی کارکنان در سطح سازمان گردد. در پیشینه مدیریت به موضوعات سبک مدیریت دستوری و قدرت در سطح سازمان بسیار پرداخته شده است، اما به متغیرهای جدیدی مانند قلدری سازمانی، باج‌گیری عاطفی، نظارت ظالمانه و تنهایی کارکنان در سطح سازمان کمتر پرداخته شده است. به طور کلی قلدری سازمانی دارای تأثیرات مختلفی بر ابعاد روانی کارکنان همچون احساس باج‌گیری و تنهایی می‌باشد. این پژوهش و یافته‌های منتج از آن می‌تواند جهت

پرکردن خلأ و شکاف فعلی در ادبیات رفتار سازمانی و درک بهتر قلدری سازمانی، باج‌گیری عاطفی، نظارت ظالمانه و تأثیرات آن بر تنهایی کارکنان مفید باشد. لذا، پژوهش حاضر درصدد است تا تأثیر قلدری سازمانی را بر احساس تنهایی کارکنان سازمان‌های ورزشی سمنان بسنجد. هم‌چنین بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر احساس تنهایی کارکنان با توجه به نقش میانجی باج-گیری عاطفی و نظارت ظالمانه از دیگر اهداف این پژوهش است. بدین منظور ابتدا سعی می‌شود متغیرهای پژوهش تشریح شود و سپس مدل مفهومی ذکر گردد.

تنهایی (loneliness): تنهایی مجموعه‌ای پیچیده از احساسات است که نشان‌دهنده عدم ارضای نیازهای اجتماعی و احترام است (Ertosun & Erdil, 2012). تنهایی به‌عنوان "حالت روانی که یک شخص بدون داشتن صمیمت کافی، عدم ارتباط با دیگران یا نبود ارتباطات درست در خود احساس می‌کند" تعریف کرد (Kearns et al., 2015). تنهایی برای انسان‌ها مفهومی است که مخالف با طبیعت اوست، زیرا انسان همیشه نیاز به ارتباطات و انسجام اجتماعی دارد (Ayazlar & Guzel, 2014). تنهایی کارکنان در سازمان در ایجاد تفاوت‌های ادراکی مؤثر است که به‌عنوان بازتابی از کاهش تعهد مؤثر شناخته می‌شود و بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. تنهایی در سازمان هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی ممکن است رخ دهد (Wright et al., 2006). احساس تنهایی اغلب با تمایلات ناخوشایند، مضطربانه و دردناک یک فرد نسبت به افراد دیگر شناخته می‌شود. وود معتقد است که احساس تنهایی پایه و اساس مشکلات روحی و یکی از قدرتمندترین تجربیات مخرب انسان است (Erdil & Ertosun, 2011). تنهایی به «مجموعه‌ای پیچیده از احساسات» اشاره دارد و زمانی اتفاق می‌افتد که نیازهای صمیمیت و اجتماعی افراد به اندازه کافی با یکدیگر تلاقی پیدا نکنند (Sirbu & Dumbrava, 2019). مطالعات نشان می‌دهند که سطوح بالاتری از ارتباط اجتماعی و احساس انسجام سازمانی منجر به سطوح پایین‌تر احساس تنهایی می‌شود (Beech, 2013 & Murray).

Bell et al. (1990) معتقدند که میان افراد با شغل آزاد و مشاغل دولتی در رابطه با شدت احساس تنهایی تفاوتی وجود ندارد. Chadsey-Rusch et al. (1992) نیز تنهایی را در میان کارکنانی که دارای عقب‌ماندگی ذهنی بودند، مورد مطالعه قرار دادند و نتایج نشان داد که برای این کارکنان،

تنهایی و نارضایتی اجتماعی، احساسات فراگیری محسوب نمی‌شوند. Steinberg et al. (1999)، پدیده تنهایی و انزوای اجتماعی در محل کار را با استفاده از یک نمونه کوچک مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند که کارکنانی که در محل کار احساس تنهایی می‌کنند، ممکن است سلامت روانی کمتری داشته باشند. پژوهش Jackson and Cohen (2012) نشان داد که افرادی که منزوی هستند و احساس تنهایی دارند، بیشتر مستعد ابتلا به زورگویی و قلدری مداوم توسط همکاران خود می‌باشند و احساس مصونیت کمتری در مقابل آن‌ها دارند و در مرحله‌ی بعد نیز احساس تنهایی بیشتری خواهند نمود. Ozcelik and Barsade (2018) در پژوهش خود با بررسی از ٦٧٢ کارمند و ١١٤ سرپرست دریافتند که بین تنهایی در محیط کار و عملکرد شغلی ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و کارکنانی که تمایل کمتری برای برقراری ارتباط با همکاران نشان می‌دهند، در وظایف شغلی خود عملکرد پایین‌تری نشان می‌دهند.

قلدری سازمانی (organizational bullying): اگرچه طیف وسیعی از تعاریف در مورد قلدری سازمانی وجود دارد، اما قلدری در محل کار به‌صورت معمول به‌عنوان "منعکس‌کننده" وضعیتی شرح داده شده است که در آن اقدامات منفی مربوط به کار همچون بدرفتاری در محیط شغلی انجام می‌شود (Nielsen et al., 2014). در رابطه با قلدری سازمانی پژوهش‌های قابل توجهی برای درک نحوه‌ی گسترش، عوامل مؤثر، نتایج و آثار آن بر افراد و سازمان‌ها انجام شده است. تحقیقات مرتبط نشان می‌دهد که قلدری سازمانی همچنان ادامه دارد و گسترش این مسئله در محل کار دارای اثرات منفی زیادی بر سلامتی کارکنان می‌باشد. این تأثیرات شامل اضطراب، افسردگی، خستگی، بی‌خوابی و حالت تهوع است و ممکن است به افکار خودکشی نیز منجر گردد (D'Cruz et al., 2014). هم‌چنین قلدری سازمانی می‌تواند هزینه‌های قابل توجهی همچون هزینه‌های حقوقی، زیر سؤال بردن شهرت، افزایش غیبت، کاهش بهره‌وری و آموزش کارکنان را برای سازمان به بار بیاورد (Samnani & Singh, 2014). به‌طورکلی، قلدری سازمانی ناشی از یک مجموعه از تعاملات میان عوامل محیط کار (مانند عوامل استرس‌زا، پشتیبانی، کیفیت، نظارت، روابط) خصوصیات شخصی و استراتژی‌ها است (Laschinger, 2014). کسانی که قلدری سازمانی را تجربه می‌کنند، فشارها را نیز بر سازمان افزایش داده و هشدارها برای اجرای اقدامات مهم جدی نمی‌گیرند (Asfaw et al., 2014). برخی از پژوهش‌ها بر مجرم و کسی که در محیط کار بدرفتاری نشان می‌دهد، متمرکز است و برخی

دیگر نیز بر قربانی و کارمندانی که از این آزارهای روانی تأثیر می‌پذیرند، تمرکز می‌کند. برخی پژوهش‌های دیگر در این زمینه نیز به دنبال شناسایی علل و پیامدهای مسئله قلدری و بررسی اثربخشی رویکردها و ارائه پیشنهادات کاربردی در محیط کار با هدف کاهش این مسائل استوار است (Einarsen et al., 2002). برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افراد با احساس تنهایی و اضطراب بالا و عزت‌نفس پایین بیشتر مورد آزار و اذیت سرپرستان خود قرار گرفته‌اند (Hawker & Boulton, 2000). پژوهش (Matthiesen & Einarsen, 2010) به بررسی مفهوم قلدری در محیط کار پرداخت و نتایج آن نشان داد که قلدری سازمانی با میزان تهاجم و تعارض میان‌فردی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. مطالعه Mawdsley (2012) با جمع‌آوری داده‌ها از سه اتحادیه در انگلستان به بررسی نقش اتحادیه‌های کارگری در میزان قلدری در محیط کار و اتخاذ چشم‌اندازی برای روابط کارفرما و کارگر می‌پردازد. نتایج نشان داد که حدود یک سوم پاسخ‌دهندگان در طی دو سال گذشته فعالیت خود مورد زورگویی واقع شده‌اند و بسیاری از آن‌ها ترجیح می‌دهند که نگرانی‌های خود را از طریق ساز و کارهای پشتیبانی غیرسازمانی مانند اتحادیه‌های صنفی مطرح نمایند. هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد که هر چقدر ارتباط میان اتحادیه‌ها، کارکنان و کارفرمایان عمیق‌تر باشد، آن‌ها بهتر می‌توانند قلدری‌های موجود در سطح کار را کنترل نمایند. پژوهش Pavri (2015) به بررسی ارتباط میان قلدری افراد و تنهایی دانش‌آموزان در مدارس پرداخت و نتایج آن مشخص کرد که ارتباط مستقیم و معنی‌داری میان این دو مفهوم وجود دارد. هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد که دانش‌آموزانی که از حمایت کمتر دوستان خود برخوردارند، در مواجهه با قلدری آسیب‌پذیرتر هستند و با احساس تنهایی بیشتری رو به رو می‌شوند. نتایج پژوهش (Sheehan et al., 2020) نشان داد که قلدری در محیط کار دارای اثرات زیادی بر نتایج سازمانی و احساسات کارکنان می‌باشد. هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد که پیاده‌سازی مؤثر اقدامات ضد قلدری در سازمان می‌تواند منجر به کاهش احتمال وقوع این رفتارها گردد.

سرپرستی ظالمانه (abusive supervision): نظارت ظالمانه به‌عنوان ادراک زیردستان از میزان نمایش مداوم رفتارهای خصمانه و غیرمستقیم سرپرستان شناخته می‌شود که به طور فزاینده‌ای مورد توجه محققان قرار گرفته است (Kiewitz et al., 2012). نظارت ظالمانه مطابق با تعریف Tepper (2012) سه ویژگی کلیدی دارد. اولاً نظارت ظالمانه باید از نمایش‌های مداوم

یا پایدار ناشی از خصومت سرپرست تشکیل شده باشد. قرار گرفتن در معرض بدرفتاری سلسله‌مراتبی نمی‌تواند به‌عنوان نظارت ظالمانه شناخته شود. تداوم نظارت ظالمانه ممکن است ناشی از موضع قدرتمند ناظران در ارتباطات دو نفره و هم‌چنین تحمل ناگزیر وابسته‌ها باشد. ثانیاً نظارت ظالمانه بیانگر رفتارهای خصمانه‌ای است که تماس فیزیکی را حذف می‌کند. بنابراین، نظارت ظالمانه در قالب خشونت فیزیکی نمایش داده نمی‌شود؛ بلکه این نشان‌دهنده نوعی خصومت غیرفیزیکی همچون بی‌تفاوتی عاطفی و توهین زبانی می‌باشد. سوم، نظارت ظالمانه نوعی ارزیابی ذهنی است که بوسیله اهداف ظالمانه شکل می‌گیرد. در نتیجه، ادراک رفتار ظالمانه مشابه بین زیردستان ممکن است متفاوت باشد (Lyu et al., 2016). مدیران سازمان باید برای جلوگیری از وقوع نظارت ظالمانه در سبک مدیریت خود تغییراتی ایجاد نمایند و با استفاده از ارتباطات سازمانی و مشارکت فرصتی را برای کارکنان ایجاد کنند تا بتوانند سخن خود را بیان نمایند (Wang et al., 2020). برخی سرپرستان از زیردستان خود سوءاستفاده می‌کنند، آن‌ها زیردستان را در مقابل دیگران تحقیر می‌کنند، از تماس چشمی تهاجمی استفاده می‌کنند و امنیت شغلی آن‌ها را تهدید می‌کنند، منابع پیروان را تخریب می‌کنند و به‌عنوان یک عامل استرس‌زا در سازمان عمل می‌کنند (Halbesleben et al., 2014). به‌طورکلی نظارت ظالمانه در محل کار یک مسئله مهم است چرا که برای سازمان‌ها و عملکرد آن‌ها مسئله‌ای زیان‌آور تلقی می‌شود. با این حال، درباره نتایج رفتار ظالمانه ناظران پژوهش‌های کمی صورت گرفته است (Hu & Liu, 2017). تحقیقات پیشین نشان داده است که ناظران با زیردستان خود ظالمانه رفتار می‌کنند، زیرا خودشان از کارفرمایان خود بدرفتاری مشاهده می‌کنند و آن‌ها در واقع رفتار ظالمانه رهبرانشان را تقلید می‌کنند و دلیل دیگر این که آن‌ها سطح بالایی از استرس را تجربه می‌کنند (Mawritz et al., 2014).

Harris et al. (2007) در پژوهش خود نشان داد که نظارت ظالمانه منجر به نتایج منفی همچون کاهش رضایت شغلی، کاهش بهره‌وری و مشکلات سلامتی می‌گردد. Fast et al. (2012) دریافتند که افرادی که دارای قدرت بودند اما موقعیت چندانی نداشتند، بیشتر احتمال داشت که خشونت علیه زیردستان خود را به‌عنوان وسیله‌ای برای تأمین قدرت خود نشان دهند. محققان دیگر دریافتند که سرپرستان به‌طور معمول به رفتارهای تهاجمی نسبت به زیردستان خود پاسخ می‌دهند تا از تصویر

مثبت خود دفاع کنند و نقش برترشان را حفظ کنند. Lyu et al. (2016) با بررسی ۱۲ هتل در جمهوری خلق چین متوجه شدند که نظارت ظالمانه موجب تضعیف مشارکت در کار می‌شود و بر رفتار شهروندی سازمانی مشتری تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. پژوهش Yuan et al., (2020) با بررسی ۱۵۹ کارگر در یک شرکت تولیدی نشان داد که نظارت ظالمانه به واسطه‌ی خستگی عاطفی بر رفتارهای کارکنان تأثیر منفی خواهد گذاشت و متغیر خودکنترلی و تعصب باعث تعدیل رابطه بین نظارت ظالمانه، فرسودگی عاطفی و رفتارهای کارکنان می‌شود. Pradhan et al. (2019) با بررسی ۲۴۶ نفر از کارمندان در کشور هند نشان دادند که نظارت ظالمانه می‌تواند تأثیر مثبت و معنی‌داری بر احساس تنهایی و قصد ترک شغل در سازمان‌های هندی داشته باشد و نقض قرارداد روان‌شناختی می‌تواند این رابطه را تعدیل نماید. پژوهش Ahmad and Begum (2020) نشان داد که نظارت ظالمانه منجر به تصمیم کارکنان به ترک شغل می‌شود و دو متغیر احساس عزت‌نفس و خستگی عاطفی در این رابطه نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. مطالعه Wang et al. (2020) با بررسی ۲۳۳ کارمند تمام‌وقت در یک شرکت در تایوان نشان داد که نظارت ظالمانه می‌تواند انگیزه، نگرش شغلی و رضایت شغلی را تضعیف نماید. هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد که نظارت ظالمانه با سکوت و انزوای کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. از طرف دیگر سکوت کارکنان دارای نقش میانجی بین نظارت ظالمانه و رضایت شغلی است.

باج‌گیری عاطفی (emotional blackmail): مفهوم باج‌گیری عاطفی اولین بار توسط سوزان فوروارد که یک روان‌شناس آمریکایی بود، مطرح گردید. احساس باج‌خواهی به این معنی است که یک شخص از دیگری برای انجام اهداف با استفاده از کلام یا زبان بدن و برای رسیدن به اهداف خود درخواست می‌کند و رفتار شخص منجر به ناراحتی دیگران می‌شود. Forward (2008) انواع مختلفی از باج‌خواهی عاطفی را طبقه‌بندی می‌کند که شامل تهدید، برچسب‌زدن‌های منفی، دعوا و فریاد زدن، ایجاد یک تصویر ترحم‌آور و سخنان تمسخرآمیز و نادیده گرفتن می‌شود. مطابق با تئوری انتقال عاطفی، احساسات بین طرفین انسانی منتقل می‌شود و این احساسات بر نتیجه‌ی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (Garðarsdóttir et al., 2009). باج‌گیری عاطفی و احساسی شکلی از دستکاری و مداخله است که اگر مردم مطابق با میل ما رفتار نکنند، مجازات می‌شوند (Chen, 2010). در صورتی که اطرافیان شما (خانواده، دوستان، همکاران و ...) در مقابل درخواستی که از شما دارند،

پاسخ "نه" بشنوند و در واکنش از احساس ترس، گناه و شرم استفاده کنند تا تصمیم شما را تحت تأثیر قرار دهند، شما مورد باج‌گیری عاطفی قرار گرفته‌اید. اغلب باج‌گیران عاطفی کسانی هستند که در کودکی دچار نوعی ناامنی روانی بوده‌اند و در نتیجه ممکن است به این موضوع واکنش متفاوتی نشان دهند. برخی افراد بعد از درخواست و شنیدن "نه" شروع به خودآزاری و خودزنی می‌کنند تا با احساس گناهی که شما احساس می‌کنید، شما را مجبور به عمل مطابق با خواسته خود نمایند. برخی افراد شروع به تهدید می‌کنند. برخی تهدید به قطع رابطه می‌کنند و برخی نیز به پرخاشگری فیزیکی روی می‌آورند. باج‌گیرها به ما می‌گویند که باید با خواسته‌های آن‌ها سازش کنیم، زیرا نتایجی که به دست می‌آید، پختگی و نظرات آن‌ها را به اثبات می‌رساند. در واقع نظرات آن‌ها بهترین است، پس استحقاق دخالت در زندگی اطرافیان را دارند (Forward, 2008). عواطف به تصمیم‌گیری‌های ما جهت می‌دهند، بدین صورت که هر تصمیمی که می‌گیریم، به منظور دستیابی به هدفی عاطفی است. امروزه در عصر احساسات و عواطف هستیم و بسیاری از مشتریان نیز به علت وجود احساسات تصمیم به خرید یک محصول می‌گیرند (Nancy, 2007). معمولاً برای باج‌گیری عاطفی شش مرحله یا شش عامل ذکر می‌شود که شامل خواسته‌ها، مقاومت، فشار، تهدیدات، سازگاری و تکرار می‌باشد و این روند در هر رابطه مبتنی بر باج‌گیری عاطفی اتفاق می‌افتد. عواطف به‌صورت حالت‌های زودگذر چهره، لحن صحبت، تغییرات ظریف یا چشمگیر حالت‌های بدنی از شخصی به شخص دیگر انتقال پیدا می‌کند و بر تصمیم‌گیری آن‌ها اثر می‌گذارد. باج‌گیری عاطفی هر روز و در همه جای دنیا اتفاق می‌افتد، برخی از روانشناسان آن را همان سوءاستفاده عاطفی می‌دانند و راه‌حل‌هایی را برای کمک به افراد ارائه می‌کنند تا آن‌ها را به این درک برسانند و از آن‌ها در برابر باج‌گیری عاطفی محافظت کنند (Chen, 2010). نتایج پژوهش Rees (2020) در شبکه بهداشت ملی انگلستان نشان داد که دولت در حال باج‌گیری عاطفی علیه پرستاران است. به این صورت که دولت به دنبال استخدام و نگهداری پرستاران بیشتر است تا از میزان فشار کاری آن‌ها کاسته شود و افزایش حقوق و دستمزد با تأخیر و به شکل برنامه‌ریزی شده صورت خواهد گرفت. پژوهش (Chen, 2010) با بررسی ۳۲٤ نمونه نشان داد که ویژگی ماکیاولیسم با میزان باج‌گیری عاطفی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. بدین صورت که هر چقدر فروشندگان دارای گرایشات ماکیاولیستی باشند، آن‌ها تمایل بیشتری به باج‌گیری عاطفی از مشتریان دارند. Liu (2010) در پژوهش خود

با بررسی ۲۲۹ کارمند در کشور تایوان نشان داد که میان باج‌گیری عاطفی و سلامت روانی و ذهنی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد که اگر شرکت‌ها باعث شوند کارکنان احساس باج‌خواهی شدید کنند، روحیه آن‌ها کاهش پیدا می‌کند. نتایج پژوهش Duffin (2014) نشان داد که برخی مدیران بیمارستان علیه کارکنان از باجگیری عاطفی برای تحقق اهداف سازمانی استفاده کرده‌اند و موفق بوده‌اند. از این‌رو می‌توان فرضیات پژوهش را این‌گونه مطرح ساخت:

مدل مفهومی پژوهش نشان‌دهنده تأثیر میان متغیرها است. در این پژوهش متغیر قلدری سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل نسبت به تنهایی در سازمان و متغیرهای سرپرستی استثمارگر و باجگیری عاطفی به‌عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شده است. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ قابل مشاهده است.

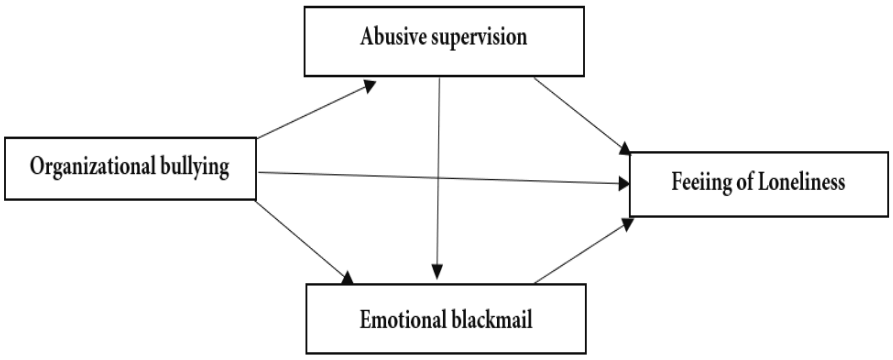


Figure 1. Conceptual model of research

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نوع کاربردی، از نظر نحوه گردآوری دادها توصیفی و از نوع پیمایشی و به‌صورت تک‌مقطعی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان‌های ورزشی سمنان بود. نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. برای تعیین حجم نمونه

بهینه فرمول کوکران برای جوامع نامحدود به کارگرفته که در آن حداکثر خطای قابل قبول ۰/۰۸، سطح اطمینان ۰/۹۵، واریانس ۰/۵۹۳ در نظر گرفته شد که در نتیجه حجم نمونه ۲۱۲ بدست آمد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ۳۰ سؤالی بر اساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد پرسش‌نامه‌ها شامل قلدری سازمانی، سرپرستی استثمارگر، باج‌گیری عاطفی، احساس تنهایی بود. روایی سؤالات توسط برخی از اساتید کنترل شد. هم‌چنین به منظور بررسی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ (جدول ۱) برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد که در سطح مطلوب است و نشان از پایایی سنجه‌های پژوهش دارد.

Table 1. Reliability results and sources of measurement scales

Research variables	Source of measurement scales	Number of questions	Cronbach's alpha coefficients
Organizational bullying	Anasori et al (2020) and Muniz et al (2020)	12	0.73
Abusive supervision	Teeper (2009)	12	0.88
Emotional Blackmail	Karnani & Zelman (2019)	14	0.74
Loneliness of Employee	Sarah Louise Wright (2005)	15	0.72

یافته‌ها

مدل‌یابی PLS در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله‌اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می‌شود. جهت تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شده است؛ روایی محتوا و روایی همگرا. روایی محتوا توسط نظرسنجی از خبرگان حاصل شد و نتایج آن در زیر قابل مشاهده است. هم‌چنین در این پژوهش، جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شده است، ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (۰/۷) بیش‌تر است.

Table 2. General results of research

Construction	Index	Cronbach's alpha coefficients (Alpha>0.7)	Combined reliability coefficient (Alpha>0.7)	extraction variance Mean (AVE>0.5)	Factor loadings (>0.4)	t-statistics (>1.96)
Organizational bullying	OB1	0.73	0.76	0.55	0.61	9.30
	OB2				0.64	7.82
	OB3				0.54	6.48
	OB4				0.46	7.37
	OB5				0.74	8.09
	OB6				0.65	7.47
	OB7				0.51	4.55
	OB8				0.68	8.20
	OB9				0.51	5.37
	OB10				0.50	3.95
	OB11				0.45	3.57
	OB12				0.54	3.21
Abusive supervision	AS1	0.88	0.86	0.56	0.87	5.64
	AS2				0.52	3.80
	AS3				0.67	7.75
	AS4				0.76	5.37
	AS5				0.54	4.69
	AS6				0.71	4.47
	AS7				0.64	7.72
	AS8				0.55	6.22
	AS9				0.78	3.44
	AS10				0.45	3.90
	AS11				0.69	4.29
	AS12				0.70	5.51
Emotional Blackmail	EB1	0.74	0.86	0.64	0.53	6.71
	EB2				0.46	3.82
	EB3				0.82	6.73
	EB4				0.48	7.55
	EB5				0.98	6.56
	EB6				0.73	6.79
	EB7				0.63	3.66
	EB8				0.48	8.23
	EB9				0.54	3.31
	EB10				0.57	2.78
	EB11				0.77	4.92
	EB12				0.61	3.35
	EB13				0.69	6.58
	EB14				0.49	6.38
Loneliness of Employee	EL1	0.72	0.78	0.64	0.67	3.01
	EL2				0.44	5.35
	EL3				0.62	4.42
	EL4				0.70	8.47
	EL5				0.81	6.22
	EL6				0.60	3.28
	EL7				0.72	4.32
	EL8				0.75	3.41
	EL9				0.55	5.53
	EL10				0.73	4.68
	EL11				0.80	6.72
	EL12				0.42	4.81
	EL13				0.63	3.75
	EL14				0.48	5.22
	EL15				0.51	6.79

از آنجایی‌که مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰/۷، پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای AVE، ۰/۵، بار عاملی، ۰/٤ و آماره تی ۱/۹٦ است که مطابق جدول ۲ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند. این بدان معناست که ضریب متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه نشان‌دهنده این است که روایی سازه مدل مورد قبول واقع شده است و علاوه بر این، مطابق با یافته‌ها تمامی این معیارها (آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی؛ میانگین واریانس استخراج شده) نیز در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ نموده‌اند که می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش حاضر را تأیید ساخت. مدل درونی نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بالاتر از ۱/۹٦ باشد. در جدول ۳ نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

Table 3. Internal model fitting results

H	Path	Path coefficient	T-Statistics	Results
H1	Organizational bullying → Loneliness of employee	0.44	4.40	Accept
H2	Organizational bullying → Abusive supervision	0.64	3.01	Accept
H3	Organizational bullying → Emotional blackmail	0.50	4.73	Accept
H4	Abusive supervision → Emotional blackmail	0.34	5.25	Accept
H5	Abusive supervision → Loneliness of employee	0.42	3.51	Accept
H6	Organizational bullying → Abusive supervision → Loneliness of employee	0.61	5.12	Accept
H7	Emotional Blackmail → Loneliness of employee	0.38	4.17	Accept
H8	Organizational bullying → Emotional blackmail → Loneliness of employee	0.45	3.17	Accept

در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت اثرگذاری است، مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان بیانگر بارهای عاملی است. در مدل آزمون شده ابتدا معنی‌دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵

ارزیابی شد که مطابق شکل ۲ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند (بار عاملی کلیه متغیرها در حد قابل قبول بالاتر از ۰/٤ می‌باشند). هم‌چنین مطابق با شکل ۳ مقدار تمامی مقادیر آماره t بالاتر از میزان مطلوب (۱/۹٦) است و مورد تأیید می‌باشد.

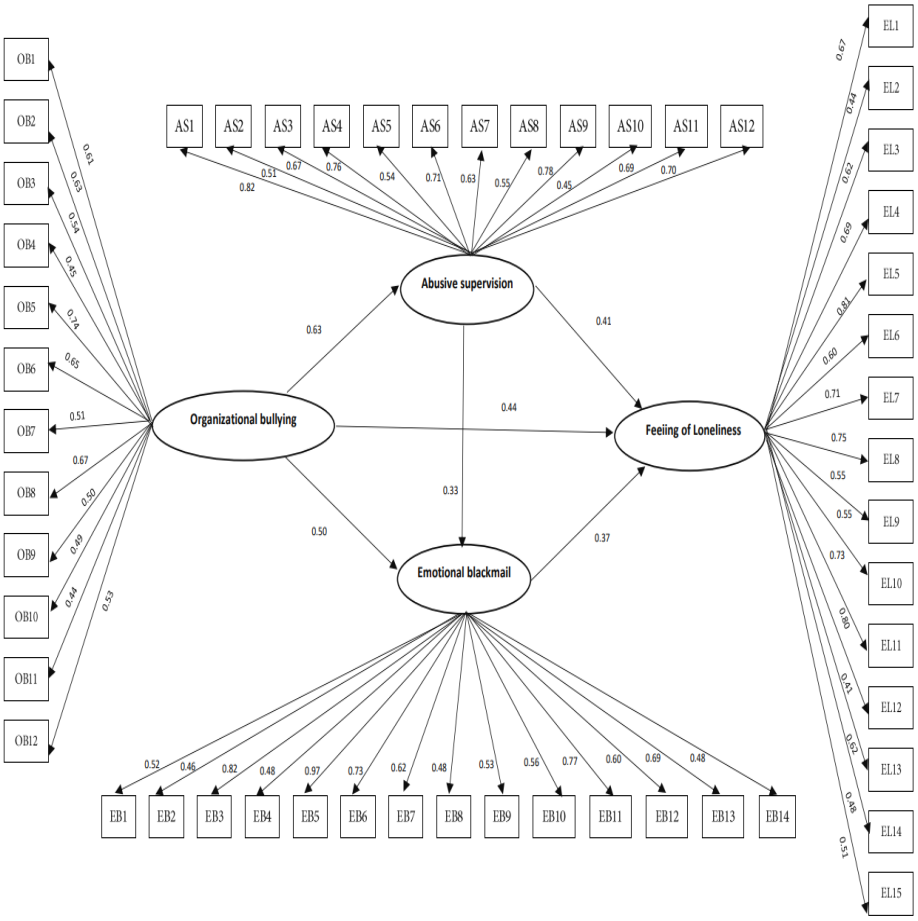


Figure 2. Tested model of research (path coefficients & factor loadings)

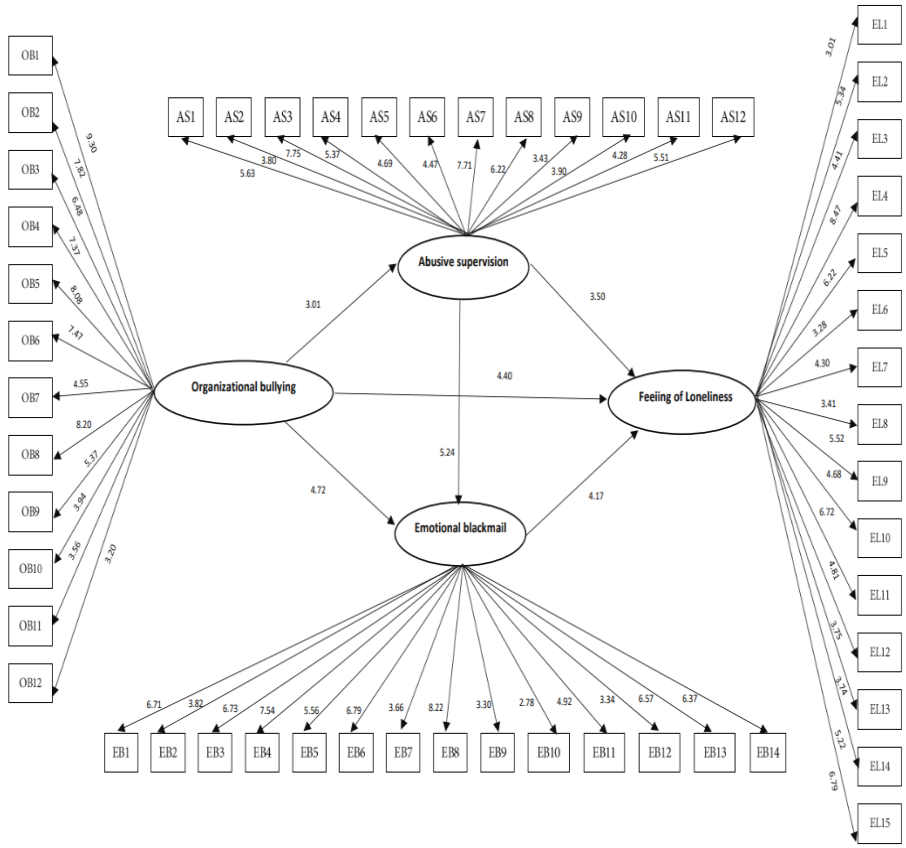


Figure 3. Tested model of research(t-statistics)

بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر بسیاری از افراد تصمیم گرفته‌اند که به صورت الکترونیکی با یکدیگر در ارتباط باشند، بجای این‌که ارتباطات کلامی و شفاهی برقرار کنند. این افراد روابط نزدیک کمتری دارند و اکثر وقت خود را صرف کار می‌کنند و بنابراین جای تعجب نیست که تنهایی در زندگی قرن بیست و یکم به‌عنوان یک رویداد رایج، گسترش یابد (Stoehr, 2017). از آنجا که برای انسان‌ها برقراری ارتباط با دیگری امری اجتناب‌ناپذیر است، فقدان ارتباط با دیگران می‌تواند به احساس تنهایی منجر شود (Zarei et al., 2016). در این پژوهش برخی عوامل سازمانی مرتبط با

احساس تنهایی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. از این رو هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر احساس تنهایی کارکنان با توجه به نقش میانجی باج‌گیری عاطفی و سرپرستی استثمارگر بود. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه اول، تأثیر قلدری سازمانی بر احساس تنهایی کارکنان با ضریب مسیر (۰/٤٤) و ضریب معنی‌داری (٤/٤۰) مورد تأیید قرار گرفت و نتایج نشان داد که قلدری سازمانی بر میزان احساس تنهایی کارکنان در سازمان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. از طرف دیگر می‌توان گفت که هر چقدر سبک مدیریتی در سازمان‌های ورزشی سمنان بر اساس زورگویی و قلدری باشد، کارکنان بیشتر به تنهایی و انزوا رو می‌آورند و به دلیل اهمیت شغل و تأمین امنیت شغلی از واکنش‌های تهاجمی خودداری می‌کنند که این با نتایج Pavri (2015) و Jackson and Cohen (2012) هم‌سویی دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت به میزانی که سبک مدیریتی قلدرمآبانه‌تر می‌شود، کارکنان بیشتر درگیر احساسات مرتبط با تنهایی می‌شوند و تعاملات مثبت سازمانی برای کسب اهداف و عملکرد سازمانی تحت‌الشعاع قرار می‌گیرد. نتایج دیگر نشان داد که قلدری سازمانی بر میزان نظارت ظالمانه بر کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که این با یافته‌های (Matthiesen & einarsen, 2010) همخوانی دارد و یافته‌های این محققان نیز نشانگر رابطه اخیر می‌باشد. بنابراین مشخص می‌شود که هر چقدر قلدری سازمانی افزایش پیدا کند، طبیعتاً مدیران سعی خواهند کرد که به صورت ظالمانه‌تری نظارت و سرپرستی خود را اعمال نمایند. در رابطه با دیگر یافته‌ها پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری با باج‌گیری عاطفی در سازمان‌های ورزشی سمنان دارد که با یافته‌های پژوهش (Sheehan et al., 2020) و (Chen, 2010) همسویی دارد و پژوهش‌های حاضر نیز بیانگر اثرگذاری قلدری سازمانی بر باج‌گیری عاطفی است. بنابراین مدیران بر اساس میزان قلدری که در سازمان‌ها اعمال می‌کنند، انگیزه بالاتری برای باج‌گیری عاطفی از کارکنان دست پیدا می‌کنند و خواسته‌های مدیران به شیوه‌ای منفی بیشتر اجرا می‌گردد. در نتیجه مدیران سازمان‌های ورزشی نباید نسبت به کارکنان قلدری و زورگویی داشته باشند تا به این طریق باج‌گیری عاطفی کمتری نسبت به کارکنان اتفاق بیفتد. نتایج هم‌چنین نشان داد که سرپرستی استثمارگر بر باج‌گیری عاطفی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، به این صورت که هر چقدر نظارت ظالمانه افزایش پیدا کند، بر میزان باج‌گیری عاطفی در سازمان نیز افزوده خواهد شد. فرضیه فوق با پژوهش Yuan et al. (2020) و Harris et al. (2007) هم‌خوانی دارد و بر

اساس آن مشخص گردید که اگر مدیران سازمان‌های ورزشی به کنترل و نظارت ظالمانه روی بیاورند، آن‌ها تلاش بیشتری برای دستیابی به اهداف سازمانی از طریق شیوه‌های غیرمطلوب همچون باج‌گیری عاطفی خواهند داشت. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه پنجم نظارت ظالمانه دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تنهایی کارکنان می‌باشد که با یافته‌های پژوهش Pradhan et al. (2019) هم‌سویی دارد. از این رو به میزانی که نظارت ظالمانه مدیران عالی و میانی افزایش پیدا کند، کارکنان رده عملیاتی در سازمان‌های ورزشی سمنان احساس تنهایی و انزوای بیشتری خواهند نمود. فرضیه ششم این پژوهش بیانگر این بود که نظارت ظالمانه در رابطه قلدری سازمانی بر احساس تنهایی کارکنان نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. فرضیه فوق نیز برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه مشخص گردید که نظارت ظالمانه مدیران سازمان‌های ورزشی سمنان می‌تواند نقش میانجی‌گری بین دو متغیر قلدری سازمانی بر احساس تنهایی کارکنان ایفا کند. این پژوهش همچنین بیانگر تأثیر مثبت و معنی‌دار باج‌گیری عاطفی بر احساس تنهایی و انزوای کارکنان بود که با یافته‌های پژوهش Liu (2010) همخوانی داشت. در نتیجه مشخص می‌گردد به میزانی که مدیران سازمان‌های ورزشی سمنان تلاش کنند تا از ابزار باج‌گیری عاطفی برای دستیابی به اهداف خود و سازمان استفاده کنند، کارکنان با احساس تنهایی بیشتری مواجه خواهند شد که این امر می‌تواند اثرات نامطلوبی بر سازمان داشته باشد. پژوهش همچنین نشان داد که باج‌گیری عاطفی می‌تواند در رابطه قلدری سازمانی با احساس تنهایی کارکنان نقش میانجی‌گر ایفا نماید. بنابراین مشخص می‌گردد که قلدری سازمانی می‌تواند به‌واسطه باج‌گیری عاطفی تأثیر بیشتری بر احساس تنهایی کارکنان بگذارد که این امر نمی‌تواند برای سازمان‌های ورزشی سمنان چندان مفید باشد. یافته‌های این پژوهش نه تنها برای محققان بلکه می‌تواند برای مدیران و مسئولان سازمان‌های ورزشی در کشور مفید باشد. مدیران دستگاه‌های ورزشی باید بدانند که کارکنان به طور کلی تحت تأثیر فشارهای مختلف سازمانی قرار دارند و همین امر می‌تواند آثار منفی بر روان و جسم آن‌ها داشته باشد. در صورتی که مدیران سازمان‌های ورزشی از سبک زورگویانه و قلدرمآبانه استفاده نمایند، آن‌ها به نظارت ظالمانه بیشتر تمایل پیدا می‌کنند و همین امر می‌تواند باعث شکل‌گیری احساسات روحی همچون تنهایی، قربانی‌شدن، اضطراب، افسردگی و مشکلات جسمی همچون سردرد،

بی‌خوابی و ... در کارکنان شود. از سوی دیگر قلدری سازمانی می‌تواند منجر به باج‌گیری عاطفی نسبت به کارکنان شود و به میزانی که قلدری گسترش یابد، مدیران در مقابل کارکنان از احساس ترس، گناه و شرم استفاده می‌کنند تا در آن‌ها نفوذ نمایند و تصمیم آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهند به این ترتیب کارکنان بیشتر مورد باج‌گیری عاطفی قرار خواهند گرفت. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران در مقابل نیازها و احساسات کارکنان خود احساس وظیفه و مسئولیت نمایند و به آن‌ها احترام بگذارند. هم‌چنین به پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که با توجه به این‌که در این پژوهش صرفاً از داده‌های مقطعی استفاده شده است؛ بنابراین، تحقیقات آینده باید یک تحلیل طولی برای رسیدگی به اثرات علی و تعدیل‌شده در نظر بگیرند. دوم، این مطالعه صرفاً از نمونه خاصی از کارکنان سازمان‌های ورزشی سمنان که دارای فرهنگ یکسانی هستند، صورت گرفته است و محققان آینده می‌بایست این روابط را در جوامع دیگر بررسی کنند. سوم به محققان آتی پیشنهاد می‌شود تأثیر سایر پدیده‌های نامطلوب سازمانی را بر باج‌گیری عاطفی و احساس تنهایی کارکنان مورد بررسی قرار دهند.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از کلیه کارکنان سازمان‌های ورزشی سمنان تشکر می‌نماییم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

Ahmad, I., & Begum, K. (2020). Impact of abusive supervision on intention to leave: A moderated mediation model of organizational-based self esteem and emotional exhaustion. *Asian Business & Management*, 1-20.

Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y., & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, *92*(1), 191-202.

Asfaw, A. G., Chang, C. C., & Ray, T. K. (2014). Workplace mistreatment and sickness absenteeism from work: Results from the 2010 National Health Interview survey. *American journal of industrial medicine*, *57*(2), 202-213.

Atik, G., & Guneri, O. Y. (2013). Bullying and victimization: Predictive role of individual, parental, and academic factors. *School Psychology International*, *34*(6), 658-673.

Ayazlar, G., & Guzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *131*, 319-325.

Beech, R., & Murray, M. (2013). Social engagement and healthy ageing in disadvantaged communities. *Quality in Ageing and Older Adults,14*(1), 12-24.

Bell, R. A., Roloff, M. E., Van Camp, K., & Karol, S. H. (1990). Is it lonely at the top?: Career success and personal relationships. *Journal of Communication*, *40*(1), 9-23.

Chadsey-Rusch, J., DeStefano, L., O'Reilly, M., Gonzalez, P., & Collet-Klingenberg, L. (1992). Assessing the loneliness of workers with mental retardation. *Mental Retardation*, *30*(2), 85-92.

Chen, S. Y. (2010). Relations of Machiavellianism with emotional blackmail orientation of salespeople. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *5*, 294-298.

D'Cruz, P., Noronha, E., & Beale, D. (2014). The workplace bullying-organizational change interface: Emerging challenges for human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, *25*(10), 1434-1459.

Duffin C. (2014). Managers used 'emotional blackmail' to persuade trust staff to have flu jab. *Nursing Standard*, *28*(35), 7-19.

Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (Eds.). (2002). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Florida, USA: CRC press.

Erdil, O., & Ertosun, O. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *24*, 505-525.

Ertosun, O. G., & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *41*, 469-476.

Fast, N. J., Halevy, N., & Galinsky, A. D. (2012). The destructive nature of power without status. *Journal of Experimental Social Psychology*, *48*(1), 391-394.

Feiz, D., Ahmadi, S., Keshavarz, M. (2020). Examining the Role of Depression on the Eudaimonic Well-being of Employees with the Mediating Role of Intrinsic Motivation, Controlled Extrinsic Motivation and Amotivation. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, *7*(1), 143-160. (Persian)

Forward, S. (2008). Emotional blackmail. Translated by M. Sheikh Javadi, Tehran: Peykan Publications. (Persian)

Galanaki, E. (2004). Teachers and Loneliness: The children‘s perspective. *School Psychology International*, *25*(1), 92-105.

Garðarsdóttir, R. B., Dittmar, H., & Aspinall, C. (2009). It's not the money, it's the quest for a happier self: The role of happiness and success motives in the link between financial goals and subjective well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *28*(9), 1100-1127.

Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, *40*(5), 1334-1364.

Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The leadership quarterly*, *18*(3), 252-263.

Hawker, D. S., & Boulton, M. J. (2000). Twenty years' research on peer victimization and psychosocial maladjustment: A meta-analytic review of cross-sectional studies. *The Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, *41*(4), 441-455.

Hu, L., & Liu, Y. (2017). Abuse for status: A social dominance perspective of abusive supervision. *Human Resource Management Review*, *27*(2), 328-337.

Jackson, C. L., & Cohen, R. (2012). Childhood victimization: Modeling the relation between classroom victimization, cyber victimization, and psychosocial functioning. *Psychology of Popular Media Culture*, *1*(4), 254-269.

Kearns, A., Whitley, E., Tannahill, C., & Ellaway, A. (2015). Loneliness, social relations and health and well-being in deprived communities. *Psychology, health & medicine*, *20*(3), 332-344.

Kiewitz, C., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Scott, K. D., Garcia, P. R. J. M., & Tang, R. L. (2012). Sins of the parents: Self-control as a buffer between supervisors' previous experience of family undermining and subordinates' perceptions of abusive supervision. *The Leadership Quarterly*, *23*(5), 869-882.

Laschinger, H. K. S. (2014). Impact of workplace mistreatment on patient safety risk and nurse-assessed patient outcomes. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, *44*(5), 284-290.

Liu, C. (2010). The relationship between employees' perception of emotional blackmail and their well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *5*, 299-303.

Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2012). The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of management journal*, *55*(5), 1187-1212.

Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H. J., & Hu, L. (2016). Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, *53*, 69-80.

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, *13*(2), 202.

Mawdsley, H. (2012). *Trade Union intervention in workplace bullying: Issues of employee voice and collectivism amongst union members and officials*. Doctoral dissertation, University of Glamorgan, Glamorgan.

Mawritz, M. B., Folger, R., & Latham, G. P. (2014). Supervisors' exceedingly difficult goals and abusive supervision: The mediating effects of hindrance stress, anger, and anxiety. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(3), 358-372.

moderated mediated model. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(11), 1379-1416.

Nancy, D. S. (2007). *The soft side of business the emotional economy*. Retrieved from http://www.articlealley.com/article_135622_24.html, Feb 24, 2010.

Nielsen, M. B., Magerøy, N., Gjerstad, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, *134*, 1233-1238.

Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, *61*(6), 2343-2366.

Pavri, S. (2015). Loneliness: The cause or consequence of peer victimization in children and youth. *The Open Psychology Journal*, *8*(1), 78-84.

Pradhan, S., Srivastava, A., & Jena, L. K. (2019). Abusive supervision and intention to quit: Exploring multi-mediational approaches. *Personnel Review*, 49(6), 1269-1286.

Rees, P. (2001). Emotional blackmail'will not work this time. *Nursing Standard*, *15*(51).

Samnani, A. K., & Singh, P. (2014). Performance-enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying. *Human Resource Management Review*, *24*(1), 5-16.

Sheehan, M., McCabe, T. J., & Garavan, T. N. (2020). Workplace bullying and employee outcomes: A moderated mediated model. *The International Journal of Human Resource Management, 31*(11), 1379-1416.

Sirbu, A. A., & Dumbravă, A. C. (2019). Loneliness at work and job performance: The role of burnout and extraversion. *Psihologia Resurselor Umane*, *17*(1), 7-18.

Steinberg, A. G., Sullivan, V. J., & Montoya, L. A. (1999). Loneliness and social isolation in the work place for deaf individuals during the transition years: A preliminary investigation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, *30*(1), 22-30.

Stoehr, M. (2017). *Loneliness and emotion recognition: A dynamical description*. Florida: Florida Atlantic University.

Tepper, B. J., Duffy, M. K., & Breaux-Soignet, D. M. (2012). Abusive supervision as political activity: Distinguishing impulsive and strategic expressions of downward hostility. *Politics in Organizations*, 225-246.

Wang, C. C., Hsieh, H. H., & Wang, Y. D. (2020). Abusive supervision and employee engagement and satisfaction: The mediating role of employee silence. *Personnel Review*, *49*(9), 1845-1858.

Wisse, B., & Sleebos, E. (2016). When the dark ones gain power: Perceived position power strengthens the effect of supervisor Machiavellianism on abusive supervision in work teams. *Personality and Individual Differences*, *99*, 122-126.

Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, *35*(2), 59-68.

Yuan, X., Xu, Y., & Li, Y. (2020). Resource depletion perspective on the link between abusive supervision and safety behaviors. *Journal of business ethics*, *162*(1), 213-228.

Zarei, M., Yaznkhasti, F., & Oreyzi, H. (2016). The effect of psychodrama on responds to stress, loneliness, and social interaction in satelite employees' wives. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, *3*(1), 1-18. (Persian)