

الابتزاز العاطفي وعلاقته بالوحدة النفسية لدى العاملين في القطاع العام في منطقة زحلة - لبقاع - لبنان

ندى علي فارس¹، نرمين عوني محمد²، هيلكا علاء الدين³

قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية، جامعة بيروت العربية، بيروت، لبنان¹

أستاذ و رئيس قسم علم النفسية في كلية العلوم الانسانية، جامعة بيروت العربية، بيروت، لبنان²

أستاذ مساعد في علم نفس و مساعد عميد كلية العلوم الانسانية، جامعة بيروت العربية، بيروت، لبنان³

قبول البحث: 11/05/2025

مراجعة البحث: 12/04/2025

استلام البحث: 12/03/2025

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملين والعاملات في القطاع العام في منطقة زحلة - البقاع. كما هدفت إلى التعرف على الفروق في كل من الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية تبعًا لمتغير النوع. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتألقت العينة من 80 فردًا (40 الذكور و40 الإناث)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خمسة مؤسسات حكومية في منطقة زحلة. تم استخدام مقياس الابتزاز العاطفي لقياس لعاشور (2018)، ومقياس الوحدة النفسية للجييري (1985). أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي في بُعد الخوف وبُعد الشعور بالذنب والوحدة النفسية لدى العاملات في القطاع الحكومي، حيث تبين أن العاملات اللواتي يتعرضن للابتزاز العاطفي لا يعانين من الوحدة النفسية. كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملين في القطاع الحكومي. بالإضافة إلى ذلك، كشفت الدراسة عن وجود فروق بين الجنسين في جميع أبعاد الابتزاز العاطفي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق في الوحدة النفسية. تعزز هذه النتائج أهمية دراسة تأثير الابتزاز العاطفي على الصحة النفسية في بيئات العمل المختلفة وتبرز الفروقات الجندرية التي يمكن أن تؤثر على العلاقات النفسية والاجتماعية في هذا السياق.

الكلمات المفتاحية: الابتزاز العاطفي، الوحدة النفسية، العاملين في القطاع العام.

Abstract

This study investigated the relationship between emotional blackmail and psychological loneliness among public sector employees. The researcher employed a comparative correlational descriptive approach, with a randomly selected sample of 80 participants (40 males and 40 females) drawn from five government institutions in the Zahle region. The study

utilized Al-Ashour's (2018) Emotional Blackmail Scale and Al-Buhairi's (1985) Psychological Loneliness Scale for measurement purposes. Results revealed a significant negative relationship between emotional blackmail (particularly fear and guilt dimensions) and loneliness among female employees, suggesting that women experiencing emotional blackmail reported lower loneliness levels, while no significant relationship emerged for male employees. Gender differences were found across all emotional blackmail dimensions (with females scoring higher) but not in loneliness levels, highlighting gendered patterns in workplace psychological dynamics that warrant further examination of coping mechanisms and social support systems in organizational settings.

Keywords: Emotional blackmail, psychological loneliness, public sector employees.

المقدمة

يعتبر الابتزاز العاطفي نمطاً تواصلياً سلبياً يتجلى من خلال ممارسات سلوكية مباشرة (كالتهديد والعقاب) وغير مباشرة (كالصمت والتجاهل واستخدام تعابير الوجه السلبية). تعمل هذه الآليات على استغلال الحالة النفسية للضحية، مما يؤدي إلى إعاقة عملياتها المعرفية ويحد من قدرتها على اتخاذ قرارات عقلانية، وبالتالي يُنظر إليه على أنه انتهاك للتوازن الصحي في التفاعلات الاجتماعية (Forward & Frazier, 1997). من الناحية النفسية، يرتبط الابتزاز العاطفي ارتباطاً وثيقاً بظاهرة الوحدة النفسية، حيث تشير الدراسات إلى أن الأخيرة تنشأ نتيجة لفجوة بين الشبكة العلائقية الفعلية للفرد وتوقعاته الاجتماعية (Peplau & Perlman, 1982). وقد تتسبب الوحدة في ظهور اضطرابات نفسية مثل القلق والاكتئاب والانسحاب الاجتماعي. تؤثر الوحدة بشكل كبير على الأفراد، وتنعكس على قدرتهم في التعامل مع المواقف الاجتماعية بطريقة إيجابية (Williams, 1992). كما أنها تحدث حالة داخلية عاطفية تتأثر بشكل كبير بطبيعة الحياة الاجتماعية للفرد (Asher & Paquette, 2003). بالإضافة إلى ذلك، تمتد الآثار السلبية للوحدة إلى الأداء الوظيفي، حيث تؤثر سلباً على القدرة على إدارة الضغوط المهنية والتعامل البناء مع الصراعات التنظيمية (Wright, 2005). ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة في استكشاف العلاقة بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملين في القطاع العام في منطقة زحلة-البقاع بלבnan، حيث تعتبر هذه المنطقة متنوعة على الصعيد الاجتماعي، الثقافي والاقتصادي.

أولاً: مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن تأثيرات الابتزاز العاطفي على الصحة النفسية للعاملين في القطاع العام اللبناني، مع التركيز على تقاوم هذه الظاهرة في ظل الأزمة الاقتصادية والسياسية المستمرة. تبرز المشكلة من خلال الممارسات الابتزازية المتعددة الأشكال التي يتعرض لها الموظفون، سواء كانت مباشرة مثل التلاعب العاطفي ("لو كنت مخلصاً لساعدتنا أكثر")، أو غير مباشرة كالتهديد الضمني بفقدان الوظيفة أو التهميش المهني، حيث يتم استغلال الظروف الاقتصادية الصعبة

لإجبار الموظفين على قبول شروط مجحفة. تتجلى تداعيات هذه الممارسات في مجموعة من الآثار النفسية السلبية تشمل: اضطرابات في عملية اتخاذ القرارات المهنية، صراع نفسي بين الحفاظ على الذات وإرضاء الآخرين، تفاقم مشاعر العزلة، الوحدة والاعتراب الوظيفي، بالإضافة إلى تراجع ملحوظ في الأداء والإنتاجية. وتكمن أهمية الدراسة في كونها تتجاوز النظرة التقليدية للإبتزاز العاطفي المقصورة على العلاقات الشخصية، لتركز على ديناميكيات العمل في القطاع العام اللبناني كحالة دراسية فريدة. وتتمثل مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الإبتزاز العاطفي بأبعاده والوحدة النفسية لدى عينة الذكور والإناث العاملين في القطاع العام؟
2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملين في القطاع العام؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملات في القطاع العام؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة الحالية في سعيها لتحليل العلاقة بين الإبتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملين بالقطاع العام، حيث تمثل إضافة علمية متميزة في مجال علم النفس المهني. تكمن أهميتها في أربعة محاور رئيسية: أولاً، تقديم فهم عميق للآليات النفسية التي تربط بين التعرض للإبتزاز العاطفي وزيادة الشعور بالوحدة، مما يساعد في تفسير هذه الظاهرة الإنسانية المعقدة. ثانياً، تُسهم في إثراء الأدبيات العلمية من خلال دراسة متغير الإبتزاز العاطفي الذي يُعد من الموضوعات الحديثة نسبياً في البحث العلمي، وبالتالي سد فجوة بحثية مهمة. ثالثاً، تساهم في تحديد مدى انتشار هاتين الظاهرتين في بيئات العمل الحكومية، مما ينبه المسؤولين لأهميتهما. وأخيراً، تهدف النتائج إلى توفير أساس علمي لتطوير برامج إرشادية وتدخلات مهنية فعالة لتحسين الصحة النفسية للعاملين، ووضع سياسات مؤسسية تكافح الإبتزاز العاطفي وتدعم العاملين المعرضين للوحدة النفسية، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وجودة حياتهم الوظيفية.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. دراسة الفروق الإحصائية ذات الدلالة بين الإبتزاز العاطفي بأبعاده والوحدة النفسية لدى العاملين والعاملات في القطاع العام.
2. الكشف عن العلاقة بين أبعاد الإبتزاز العاطفي والشعور بالوحدة النفسية لدى العاملين في القطاع العام.
3. الكشف عن العلاقة بين أبعاد الإبتزاز العاطفي والشعور بالوحدة النفسية لدى العاملات في القطاع العام.

1. الابتزاز العاطفي (Emotional Blackmail)

يمكن تعريف الابتزاز العاطفي بأنه أحد أشكال التلاعب النفسي، الذي يتم عبر استخدام مجموعة من التهديدات أو أنواع مختلفة من العقاب، سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر، وذلك من قِبل شخص يحاول السيطرة على شخص آخر قريب منه. غالباً ما تحدث هذه الظاهرة بين أفراد تربطهم علاقات شخصية قوية، مثل العلاقة بين الأم وأبنائها، الزوج والزوجة، الأشقاء، الأصدقاء المقربين، أو حتى المديرين والمرؤوسين. وعند وقوع الشخص ضحية للابتزاز العاطفي، يصبح رهينة عاطفية للطرف الذي يمارس الابتزاز (Forward, & Frazier, 2019).
ونعرّف الابتزاز العاطفي إجرائياً في الدراسة الحالية بمجموع الدرجات التي يحصل عليها العاملين والعاملات في القطاع العام في مقياس الابتزاز العاطفي لعاشور (2018).

2. الوحدة النفسية (Psychological Loneliness)

تُعرّف الوحدة النفسية بأنها حالة انفعالية سلبية يعاني فيها الفرد من شعور ذاتي بالعزلة والفراغ العاطفي، ونقص في العلاقات الاجتماعية، والتي قد تحدث حتى عند وجود الآخرين جسدياً. تتميز هذه الحالة بفقوة بين العلاقات الاجتماعية المرغوبة والمتاحة فعلياً (Peplau & Perlman, 1982).
ونعرّف الوحدة النفسية إجرائياً في الدراسة الحالية بمجموع الدرجات التي يحصل عليها العاملين والعاملات في القطاع العام في مقياس الوحدة النفسية للبحيري (1985).

خامساً: الإطار النظري

1. الإبتزاز العاطفي

يُعرّف الابتزاز العاطفي على أنه موقف يتخذه ممارس الابتزاز بهدف إحداث إحساس بالخجل أو الخطأ لدى الطرف الآخر، أو تحميله مسؤولية لا ينبغي أن يتحملها، وذلك لتحقيق سيطرة عاطفية ونفسية على الآخرين. ونتيجة لذلك، يشعر الشخص المُبتز بأنه مدين أو مذنب تجاه الفرد الممارس للابتزاز (Cialdini, 2007).
ومن المفاهيم المرتبطة بالابتزاز العاطفي التالي:

- أ. الإساءة النفسية أو العاطفية (Psychological Emotional Abuse): تُعرف بأنها هجوم على النمو العاطفي والنفسي والاجتماعي للأفراد يهدد صحتهم النفسية وإحساسهم بذواتهم. تشمل الإساءة النفسية أشكالاً متعددة، مثل النقد، التجاهل، التذليل المفرط، الرفض، الشتم، العزل، التهيب، الإذلال، والسخرية (العدل، 2010).
- ب. التلاعب العاطفي (Emotional Manipulation): يُعرّف التلاعب العاطفي على أنه "أسلوب غير مباشر للخداع النفسي واستغلال مشاعر الطرف الآخر بهدف السيطرة عليه وإخضاعه لطلباته ورغباته. يتضمن هذا السلوك انتهاكات للشروط الصحية للعلاقات الإنسانية، حيث يتسم سلوك المتلاعب بالخداع، المناورة، الاحتيال، وانعدام الأمانة" (محمود، 2015).

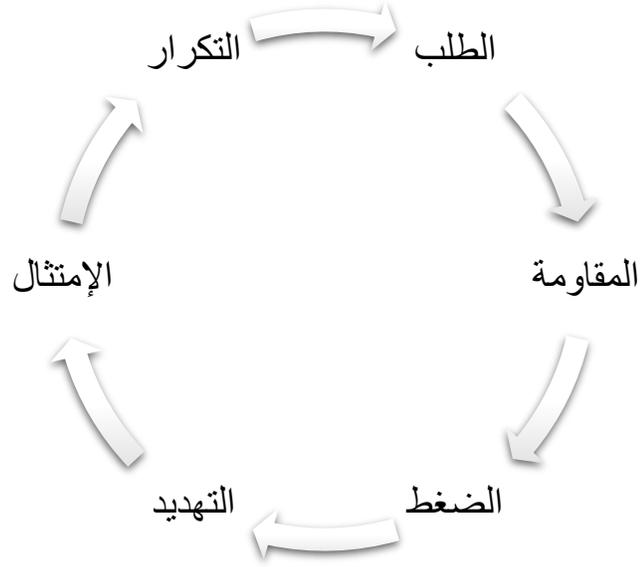
ويتضمن الابتزاز العاطفي طرفين رئيسيين: المبتز والضحية. لكل طرف سماته النفسية الخاصة التي تؤثر في ديناميكية هذه العملية كالتالي:

- أ. سيكولوجية الشخص المبتز: يظهر المبتزون ظاهرياً كأشخاص عاديين، وغالباً ما يكون لديهم قدرة كبيرة على التأثير في مجالات حياتهم. ومع ذلك، يتسم عالمهم الداخلي بالاختلاف. يتصرف المبتزون من منطلق الخوف من الحرمان، الذي قد لا يتجلى إلا عند شعورهم بعدم الاستقرار. إذ يعتبرون الإحباط البسيط كارثة محتملة، ويؤمنون بأن عدم تحقيق رغباتهم يمكن أن يؤدي إلى انهيار العالم من حولهم. بالتالي، فإن دوافع المبتز تشمل الخوف من فقدان، فقدان السيطرة، والرفض.
- ب. سيكولوجية الطرف الآخر (الضحية): تتسم الشخصية الخاضعة بانعدام القدرة على اتخاذ القرارات، والحساسية الزائدة، والتردد، وعدم الثقة بالنفس. يعود ذلك إلى عدم ممارسة الإرادة، مما يمنعها من النمو الذاتي. تفتقر الضحية للقوة المعنوية اللازمة للمقاومة، مما يجعلها تشعر بالتوتر والقلق والريبة من الآخرين. وهذا يمنعها من الاستمتاع بالحياة ورؤية الجوانب الإيجابية فيها (هادي، 2012).

أما بالنسبة لأبعاد الابتزاز العاطفي، فقد قدمت Forward (1997) تفسيراً مهماً للابتزاز العاطفي من خلال مصطلح "الضباب" (FOG)، الذي يشير إلى حالة الضباب الكثيف التي تجعل الضحية تفقد القدرة على التفكير بوضوح وفهم أساليب المبتز وأهدافه. ويتضمن هذا المصطلح ثلاثة أبعاد رئيسية: الخوف (Fear)، الإلزام (Obligation)، والشعور بالذنب (Guilt)، حيث يعمل المبتز على تعزيز هذه المشاعر داخل الضحية.

بالإضافة إلى ذلك، يستخدم المبتز مجموعة من الوسائل التي تسهل عملية الابتزاز العاطفي وتؤدي إلى استسلام الضحية، منها:

- أ. العقاب: يُعتبر العقاب من أبرز الوسائل المستخدمة، حيث يتمثل في تهديدات مباشرة أو حرمان الضحية من الحب أو الموارد، مما يُحدث ضغطاً نفسياً كبيراً عليها. يشمل العقاب أيضاً الهجر والحرمان المالي.
- ب. المكافأة المشروطة: يقوم المبتز بإغراء الضحية بمكافآت معنوية أو مادية، مما يدفع الضحية للامتثال لمطالبه. يكون هذا الإغراء مصمماً بعناية ليؤثر في الضحية قبل أن تدرك أنها تتعرض للابتزاز.
- ت. المقارنات السلبية: يلجأ المبتز إلى إجراء مقارنات سلبية بين الضحية وأشخاص آخرين، مما يجعل الضحية تشعر بفقدان الثقة بالنفس وتدفعها إلى محاولة إرضاء المبتز.
- ث. الاتهامات السلبية: يقوم المبتز بتوجيه اتهامات للضحية عن كل ما يحدث من مشكلات، مما يؤدي إلى فقدان الثقة واضطرابات عاطفية لديها، ويستخدم ذلك كوسيلة للضغط عليها للقيام بسلوك معين أو تنفيذ أوامره (Forward, 1997). وللاقتزاز العاطفي عملية دورية تتكرر عبر ست خطوات أساسية. وأشار كل من (Templar, 2012)، و (مسير، 2021) أن الدورة تبدأ بالطلب، فالمقاومة، ثم الضغط والتهديد، والإمتثال فالتكرار بعد ذلك. والشكل التالي يوضح هذه الدورة:



الشكل (1): دورة الابتزاز العاطفي (من إعداد الباحثة)

تعددت النظريات المفسرة للابتزاز العاطفي، ومن أبرزها:

- أ. نظرية فروم (التوجهات الشخصية): يشير "فروم" إلى أن الأنماط السلوكية تُكتسب من التربية الوالدية ثم تتأثر بالمجتمع. يعتقد أن المجتمع المريض، الذي يسوده التنافس والاستغلال، يولد شعور بالعجز لدى أفرادهم، مما يؤدي إلى إنتاج أشخاص مرضى. بالمقابل، يساهم المجتمع السليم في تشكيل أفراد أصحاء (فروم، 1972).
- ب. نظرية (التحكم الاجتماعي): يوضح بيتر Peter (1964) أن اختلال التوازن في العلاقات الاجتماعية لا يؤدي بالضرورة إلى قطع الروابط، بل إلى تعزيزها، حيث يحتاج كل طرف إلى الآخر. ويمارس أحد الأطراف القوة على الآخر، مما ينتج حرماناً للطرف المُستغل. يعتبر "بيتر" أن مفهوم القوة يتجلى في القدرة على فرض الخضوع عبر إجراءات سلبية، مما يؤدي إلى استغلال احتياجات الضحية العاطفية (قاسم، 2020).
- ت. نظرية الصراع: تفترض هذه النظرية أن الابتزاز العاطفي ينشأ من القهر الذي يتعرض له الأفراد. يستعير الضحايا الأساليب التعسفية التي تعرضوا لها، ويستخدمونها تجاه الآخرين بسبب ضغوطهم وإحباطاتهم. يُعتبر الابتزاز أداة قوية في النزاعات بين الشريكين، حيث يستخدم أحد الطرفين للسيطرة على الآخر (هادي، 2012).

2. الشعور بالوحدة النفسية

تُعرّف الوحدة النفسية بأنها حالة ذاتية من العزلة قد يشعر بها الفرد حتى وهو محاط بالآخرين، وتزداد وطأتها عندما تكون مفروضة عليه، وليست نابعة من رضا داخلي أو قبول شخصي. حيث يجد الفرد نفسه منشغلاً بأفكار وهموم تضعف من قدرته على التفاعل العاطفي مع محيطه. وتُعتبر الوحدة النفسية أحد الأعراض المصاحبة للعديد من الأمراض النفسية، وغالباً ما تنجم عن مشاعر النقص، والدونية، وانخفاض الثقة بالنفس (الحسيني وسويسرس، 2018).

من جانب آخر، يشير حمادة (2003) إلى أن الوحدة النفسية تعكس شعور الفرد بوجود فجوة نفسية تفصله عن البيئة الاجتماعية المحيطة، نتيجة لخلل في نوعية أو كمية علاقاته الاجتماعية. كما أن عدم القدرة على إقامة علاقات مرضية يشبع فيها الفرد احتياجاته الاجتماعية يؤدي إلى مشاعر الإهمال والرفض، وبالتالي يعزز شعور الوحدة والانزواء. وتتعدد العوامل المؤدية للشعور بالوحدة النفسية، وقد جمع "وايس" Weiss (1973) هذه العوامل في مجموعتين رئيسيتين. الأولى تتعلق بالمواقف الاجتماعية التي يواجهها الفرد، والتي تعتبر أسبابًا حتمية تؤدي إلى الشعور بالوحدة. الثانية ترتبط بالفروق الفردية، أو الخصائص الشخصية مثل الخجل والانطواء والعصابية، والتي تختلف بين الأفراد في درجة تأثيرها. كما أن هناك عدة عوامل إضافية يمكن أن تسهم في الشعور بالوحدة النفسية، منها: التشاؤم، والخوف من عدم القبول، وضعف المحاولة، وعدم التوفيق، بالإضافة إلى قلة المعرفة حول كيفية بدء علاقات جديدة. كما تشمل العوامل الخجل، وعدم الجاذبية، ونقص الاهتمام من قبل الآخرين، والقلق الذي يشعر به الآخرون تجاه الفرد، وكذلك الظروف الاجتماعية الرسمية وقلة الفرص المتاحة (الغامدي، 2020).

وحدد "روكاش" Rokach (2004) أربعة عناصر رئيسية ترتبط بتجربة الشعور بالوحدة النفسية:

أ. اغتراب الذات: يتضمن شعور الفرد بالفراغ الداخلي والابتعاد عن نفسه والآخرين، مما يدل على وجود فجوة ناتجة عن افتقاد العلاقات المشبعة.

ب. العزلة بين الشخصيات: يعكس شعور الفرد بعدم الانتماء ونقص العلاقات ذات المعنى، إضافة إلى غياب المودة والاعتراب الاجتماعي، وفقدان شخص عزيز سواءً بالفراق أو الموت، مما يعتبر من الأسباب الجوهرية للشعور بالوحدة.

ت. النوبة الانفعالية (الكرب): يرتبط هذا العنصر بالألم الشديد والمعاناة والانفعالات المفرطة، مثل الغضب والشعور بالتفكك. يسعى الأفراد الذين يشعرون بالوحدة إلى تهدئة مشاعرهم المؤلمة، مما يؤدي إلى شعور عميق بالنقص نتيجة للخجل وتقييم الذات السلبي.

ث. ردود الأفعال الموجهة: تمثل الضغوط النفسية والاجتماعية والمعرفية التي يواجهها الفرد، وقد تظهر كأعراض جسدية مثل الصداع النصفي أو الإعياء، إضافة إلى ردود فعل سلوكية مثل الصراخ أو التقليل من قيمة الذات، حيث يشعر الفرد بأنه غير مقبول أو أقل من الآخرين.

بحسب قشقوش (1983) يوجد تصنيفات وأشكال للوحدة النفسية يمكن إيجازها كالتالي:

جدول (1): أشكال الوحدة النفسية

العلماء	أشكال الوحدة النفسية	الوصف
ويس Weiss (1973)	1. الناشئة عن الانعزال الانفعالي. 2. الناشئة عن الانعزال الاجتماعي.	تنتج عن غياب الاتصال والتعلق الانفعالي. ترجع إلى انعدام الروابط الاجتماعية.
راسيل وآخرون Russell et al. (1984)	1. الوحدة الانفعالية. 2. الوحدة الاجتماعية. 3. الوحدة الوجودية	تنتج عن عدم وجود علاقة عاطفية ودية مع شخص آخر، ويمكن علاجها من خلال إنشاء علاقة ودية أو تعويض لعلاقة مفقودة. تنتج من عدم كفاية شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد، ويمكن علاجها من خلال علاقات اجتماعية وصدقات الآخرين. حالة إنسانية طبيعية يتعذر الهروب منها فهي في الاستعداد الوراثي للفرد
جيرفيلد Gierfeld (1998)	1. الوحدة النفسية العابرة. 2. الوحدة النفسية التحويلية. 3. الوحدة النفسية المزمنة	تتضمن فترات من الوحدة رغم أن حياة الفرد الاجتماعية تتسم بالتوافق والموائمة يشعر الفرد بالوحدة حديثاً نتيجة ظروف مثل الطلاق أو وفاة شخص عزيز رغم تمتعه بعلاقات جيدة سابقاً. تستمر لفترات طويلة لا يشعر الفرد عن علاقاته الاجتماعية.

فسّرت مجموعة من النظريات الوحدة النفسية، أهمها الآتي:

- أ. نظرية التحليل النفسي: تعتبر نظرية التحليل النفسي لفرويد (1939) الوحدة النفسية نتيجة للتنافر بين المكونات الثلاثة للشخصية: الهو (الغرائز)، الأنا (الواقع)، والأنا الأعلى (الضمير). عندما يحدث هذا التنافر، يعاني الفرد من سوء توافق مع ذاته ومع المجتمع المحيط به. يرى فرويد أن الشعور بالوحدة النفسية مرتبط بالتلف العصابي الناتج عن تجارب الطفولة، ويظهر كآلية دفاعية لحماية الشخصية من التهديدات الاجتماعية. في هذا السياق، يمكن أن يعبر الشخص عن الوحدة بالعزلة أو الانسحاب الاجتماعي (خويطر، 2010).
- ب. النظرية الظاهرية: تتناول نظرية العلاج المتمركز حول العميل لـ "روجرز" الوحدة النفسية من منظور اجتماعي، حيث يعزو روجرز الشعور بالوحدة إلى الضغوط الاجتماعية التي تدفع الأفراد إلى التكيف بطرق محددة متفق عليها اجتماعياً. يؤدي هذا التكيف إلى تناقض بين الذات الداخلية والذات التي يظهرها الشخص للآخرين. عندما يشعر الفرد أن ذاته

الحقيقية غير محبوبة، يخاف من الرفض الاجتماعي، مما يجعله يتبنى "المظهر الاجتماعي الكاذب" ويعيش حالة من الفراغ الداخلي. يرى روجرز أن العوامل الحالية تلعب دوراً أكبر من تجارب الطفولة في نشوء الشعور بالوحدة (1951 Rogers).

ت. نظرية التدرج الهرمي: تعتبر نظرية التدرج الهرمي لـ "ماسلو" أن الشعور بالوحدة النفسية هو نتيجة لعدم إشباع حاجات الانتماء والحب، وهو جزء من الحاجات الأساسية للإنسان. يرى ماسلو أن الفرد الذي يعاني من الوحدة يكون مدفوعاً بشدة للبحث عن الصداقات والانتماء الاجتماعي. تشير هذه النظرية إلى أن التحضر المستمر والتغيرات الاجتماعية مثل تحطم الجماعات التقليدية والفجوة بين الأجيال تؤدي إلى تقاوم الشعور بالعزلة والوحدة (Maslow, 1943).

سادساً: الدراسات السابقة

عدد دراسات متغير الابتزاز العاطفي التي تم الحصول عليها قليل جداً. كذلك لم تتمكن الباحثة من التوصل لدراسات تناولت العلاقة المباشرة بين المتغيرين.

1. دراسات تناولت الابتزاز العاطفي

- دراسة لين وآخرون Lin et al. (2021) بعنوان "حول العلاقات بين الابتزاز العاطفي، والإحباط الوظيفي، ونية الدوران الوظيفي لدى قادة الرحلات السياحية". تناولت هذه الدراسة العلاقات بين الابتزاز العاطفي، والإحباط الوظيفي، ونية الدوران الوظيفي لدى قادة الرحلات السياحية. ركزت الدراسة على تأثير الضغوط العاطفية والتلاعب النفسي الذي يتعرض له القادة في بيئة عملهم، ومدى تأثير هذا الابتزاز العاطفي على رضاهم الوظيفي ومستوى إحباطهم. كما استكشفت العلاقة بين الشعور بالإحباط الناتج عن الابتزاز العاطفي وبين نية هؤلاء القادة لترك وظائفهم. أظهرت النتائج أن الابتزاز العاطفي من قبل الزملاء والإدارة يؤدي إلى زيادة الإحباط الوظيفي بشكل كبير. بالإضافة إلى ذلك، ارتبطت زيادة الإحباط الوظيفي بارتفاع نية الدوران الوظيفي، حيث يصبح قادة الرحلات السياحية أكثر عرضة للتفكير في ترك العمل بسبب الشعور المتزايد بعدم الرضا عن بيئة العمل.
- دراسة ليو Liu (2010) بعنوان "العلاقة بين إدراك الموظفين للابتزاز العاطفي ورفاهيتهم". فحصت هذه الدراسة العلاقة بين إدراك الموظفين للابتزاز العاطفي ورفاهيتهم الذاتية. شملت الدراسة عينة من (299) موظفاً في مدينة تايوان. أظهرت النتائج وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين التهديد واللوم كأحد مكونات الابتزاز العاطفي وبين الرفاهية الذاتية، بينما لم توجد علاقة دالة بين الإحساس بالذنب والرفاهية الذاتية. كما وجدت الدراسة ارتباطاً بين السن وبعض مكونات الابتزاز العاطفي والرفاهية الذاتية.

2. دراسات تناولت الوحدة النفسية

- دراسة على (2019) بعنوان: "الابتزاز العاطفي كمنبئ بالوحدة النفسية لدى طلاب الجامعة". هدفت هذه الدراسة إلى تحديد نسبة الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعات وتحديد العلاقة بين أبعاد الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية، والكشف عن حجمها. وقامت الباحثة بإعداد مقياس الابتزاز العاطفي ومقياس الوحدة النفسية المدركة للطلبة. وأظهرت النتائج وجود درجة معينة من الابتزاز العاطفي لدى عينة الدراسة بلغت نسبتها (47.80%)، وأن هناك درجة معينة من الوحدة النفسية بلغت نسبتها (53.59%). كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والشعور بالوحدة النفسية لدى عينة الدراسة، وعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والشعور بالوحدة النفسية لدى الذكور والإناث في عينة الدراسة. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه من خلال تحليل الانحدار التدريجي وتأثير بُعد الابتزاز العاطفي غير المباشر واستجابة المبتز للوحدة النفسية، جاء تأثير بُعد الابتزاز العاطفي غير المباشر في الوحدة النفسية في المرتبة الأولى. بلغت الوحدة النفسية المرتبة الأولى لدى عينة الدراسة، تليها ردود فعل الابتزاز، في حين لم يساهم بُعد الابتزاز العاطفي المباشر في الشعور بالوحدة النفسية لدى عينة الدراسة.
 - دراسة عبد الحليم (2018) بعنوان: "العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والشعور باليأس والوحدة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والشعور باليأس والوحدة النفسية. كما سعت إلى استكشاف الفروق بين الجنسين في هذه المتغيرات. شملت الدراسة عينة من (147) طالبًا جامعيًا، واستخدمت أدوات لقياس أحداث الحياة الضاغطة، اليأس، والوحدة النفسية. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع المتغيرات، ولم تظهر فروق دالة بين الجنسين.
 - دراسة المجالي (2014) بعنوان: "مستوى الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة جامعة حائل في المملكة العربية السعودية واستراتيجيات التدخل العلاجي". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالوحدة النفسية لدى طلاب جامعة حائل وعلاقته بتقدير الذات. تناولت الدراسة عينة من (737) طالبًا وطالبة، واستخدم الباحث مقياسًا لتقييم الوحدة النفسية وتقدير الذات. أظهرت النتائج أن مستوى الشعور بالوحدة النفسية كان أعلى لدى الإناث مقارنة بالذكور، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد العلاقات الاجتماعية والأسرية والشعور بالوحدة وتقدير الذات.
- مقارنة بالدراسة الحالية، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى الموظفين في القطاع الحكومي. وتتميز الدراسة الحالية بمحاولة تحديد الفروق بين الذكور والإناث في التعرض للابتزاز العاطفي والوحدة النفسية، وهو جانب لم يتم التطرق إليه بشكل دقيق في الدراسات السابقة. كما أن الابتزاز العاطفي يُعد متغيرًا حديثًا نسبيًا، مما

يجعل هذه الدراسة تسهم في توسيع الفهم العلمي لهذه الظاهرة وتأثيرها على الموظفين في القطاع العام. وأهمية الدراسة الحالية تبرز من خلال مساهمتها في تسليط الضوء على انتشار ظاهرة الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية، وإمكانية استخدامها كنقطة انطلاق لأبحاث مستقبلية تدرس هذا الموضوع في سياقات متنوعة، مما يُثري المعرفة في هذا المجال.

سابعاً: فرضيات الدراسة

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الابتزاز العاطفي بأبعاده والوحدة النفسية بين العاملين والعاملات في القطاع العام.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملات في القطاع العام.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملين في القطاع العام.

ثامناً: حدود الدراسة

توزعت حدود الدراسة الحالية كما يلي:

- الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة من 80 فرداً، موزعة بين الذكور والإناث من العاملين في القطاع العام لبعض المؤسسات اللبنانية في منطقة زحلة- البقاع.
- الحدود المكانية: شملت الدراسة عينة العاملين والعاملات في القطاع العام لبعض المؤسسات اللبنانية في منطقة زحلة- البقاع.
- الحدود الزمنية: تمّ تطبيق أدوات الدراسة خلال شهر كانون الثاني من عام 2024.

تاسعاً: منهج الدراسة وإجراءاتها

1. منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وذلك لكونه الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يتيح دراسة الظواهر الإنسانية بشكل معمق. يهدف هذا المنهج إلى الوصول إلى إجابات وافية على تساؤلات الدراسة، مما يساهم في فهم طبيعة الموضوع وإشكالية البحث.
2. عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 80 فرداً من العاملين في بعض مؤسسات القطاع العام في منطقة البقاع. توزعت العينة بالتساوي حيث بلغ عدد الإناث (40) والذكور (40). تمّ توزيع المقاييس عبر تطبيقات ومنصات إلكترونية باستخدام تطبيق Google Form.

3. أدوات الدراسة

لجمع البيانات والتحقق من صحة فرضيات الدراسة، تم استخدام الأدوات التالية:

أ. مقياس الابتزاز العاطفي من إعداد عاشور (2018)

يهدف المقياس إلى قياس مدى تأثير الابتزاز العاطفي في العلاقات الإنسانية من خلال ثلاثة مجالات رئيسية هي:

الخوف (Fear)، الالتزام (Obligation) والشعور بالذنب (Guilt). يتكون المقياس من (30) فقرة، حيث يختار

المستجيب بديلاً واحداً من بين ثلاثة بدائل (أ-ب-ج)، وتُصح هذه البدائل بترتيب (3-2-1). وبذلك تتراوح الدرجة

الكلية للمقياس بين (30 و90). وللتحقق من خصائص المقياس السيكومترية، تم تطبيقه على عينة من مجتمع البحث من

العاملين في القطاع العام. تم حساب صدق المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية

للمقياس، حيث تبين وجود ارتباط إيجابي ودال إحصائياً بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، تراوح بين 0.47 و0.69

عند مستوى الدلالة 0.01. بالإضافة إلى ذلك، تم التحقق من ثبات المقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ التي بلغت

0.94، وبالتالي يتبين صدق وثبات مقياس الابتزاز العاطفي في الدراسة الحالية.

ب. مقياس الوحدة النفسية للبحيري (1985)

قام بوضعه "راسيل وآخرون" Russell et al. (1978) وهو أداة سيكومترية لقياس الشعور بالوحدة النفسية. قام البحيري

بتعريبه عام 1985. يتكون المقياس من 20 عبارة موزعة بالتساوي بين العبارات الإيجابية والسلبية. يُطلب من المشاركين

اختيار إجاباتهم من بين أربعة خيارات تعبر عن شدة شعورهم، وهي: أبداً، نادراً، أحياناً، وغالباً. تتراوح الدرجة الكلية

للمقياس بين 20 كأدنى درجة و80 كأعلى درجة، حيث تشير الدرجات المرتفعة إلى شعور أكبر بالوحدة النفسية. وللتحقق

من خصائص المقياس السيكومترية، تم تطبيقه على عينة من مجتمع البحث من العاملين في القطاع العام. تم حساب

صدق المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، حيث تبين وجود ارتباط إيجابي

ودال إحصائياً بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، تراوح بين 0.56 و0.72 عند مستوى الدلالة 0.01. بالإضافة إلى

ذلك، تم التحقق من ثبات المقياس بحساب معامل ألفا كرونباخ التي بلغت 0.87، وبالتالي يتبين صدق وثبات مقياس

الوحدة في الدراسة الحالية.

عاشراً: عرض النتائج ومناقشتها

تحليل ومناقشة الفرضيات

عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها

تتص فرضية الدراسة الأولى على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الابتزاز العاطفي بأبعاده والوحدة النفسية بين العاملين والعمالات في القطاع العام".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب قيمة "ت" للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين، من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين أفراد عينة الدراسة، وذلك في مقياس الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية تبعاً لعامل النوع.

جدول (2): نتائج اختبار "ت" وقيمة الدلالة الإحصائية لأبعاد الابتزاز العاطفي (الخوف، الالتزام، الشعور بالذنب، الابتزاز العاطفي) والوحدة النفسية تبعاً لعامل النوع

المتغير	الأبعاد	العاملين	العمالات	قيمة "ت"		
الابتزاز العاطفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة	الدلالة
الخوف	17.38	3.019	20.50	3.843	-4.044	.000
الالتزام	15.60	2.734	19.20	2.919	-5.692	.000
الشعور بالذنب	16.85	3.476	20.13	3.618	-4.129	.000
الوحدة النفسية	36.75	7.638	38.75	5.973	-1.304	.196

من خلال تحليل نتائج اختبار "ت"، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.000 بين العاملين والعمالات في جميع أبعاد الابتزاز العاطفي (الخوف، الالتزام، الشعور بالذنب)، حيث كانت المتوسطات الحسابية للعمالات أعلى من العاملين. يشير ذلك إلى أن العمالات في القطاع العام يتعرضن للابتزاز العاطفي بشكل أكبر من العاملين، وكانت قيمة ت لكل بُعد سالبة، مما يدل على أن متوسط العمالات أعلى مقارنة بالعاملين. أما بالنسبة للوحدة النفسية، لم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين والعمالات في مستوى الوحدة النفسية، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0.196 وهي غير دالة عند مستوى 0.05. كان المتوسط الحسابي للعمالات أعلى بقليل من العاملين، إلا أن هذا الفرق غير دال إحصائياً. من هذه النتائج نجد أن العمالات في القطاع العام يعانين من مستويات أعلى من الابتزاز العاطفي مقارنة بالعاملين الذكور، وخاصة في جوانب الخوف، الالتزام، والشعور بالذنب، أما عن مستوى الوحدة النفسية نجد أنه متقارب بين الجنسين، مما يشير إلى عدم وجود تأثير واضح للجنس على الشعور بالوحدة النفسية في بيئة العمل العامة.

أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود فروق بين الجنسين في مستويات التعرض للابتزاز العاطفي بين العاملين في القطاع العام، حيث سجلت العمالات درجات أعلى بشكل ملحوظ في جميع أبعاد الابتزاز العاطفي (الخوف، الالتزام، الشعور بالذنب) مقارنة

بالعاملين الذكور، مما يشير إلى تحقق الفرضية الأولى جزئياً. قد تعكس هذه الفروق الديناميكيات السلطوية والاجتماعية السائدة في بيئة العمل، حيث تكون الإناث في بعض المؤسسات أكثر عرضة للاستغلال العاطفي، سواء من قبل زملاء أو رؤساء، نتيجة لهياكل القوة غير المتكافئة أو القيود الاجتماعية المفروضة عليهن في التعبير عن الرفض أو المواجهة (Gyllensten & Palmer, 2005). ومن الممكن أن تكون هذه النتيجة مرتبطة بما يسمى بـ"الضغط المضاعف" الذي تواجهه النساء في بيئات العمل، إذ يشعرون بالحاجة إلى إثبات كفاءتهن مع الحفاظ على علاقات اجتماعية إيجابية، مما يجعلهن أكثر استعداداً للامتثال لضغوط عاطفية تجنباً للصدام أو الخسارة (Goh et al., 2022). علاوة على ذلك، تميل النساء إلى الاستجابة بشكل أكثر التزاماً للمطالب العاطفية من الآخرين بدافع الخوف من الرفض أو الشعور بالذنب، وهو ما يتوافق مع البعد الأخلاقي والاجتماعي للدور النمطي للأنثى (Gilligan, 1982).

وتتوافق هذه النتائج مع ما أشارت إليه الأدبيات السابقة حول الطبيعة الجندرية للضغوط النفسية في بيئات العمل. من المنظور الاجتماعي الثقافي، تفسر نظرية الأدوار الاجتماعية (Eagly & Wood, 2012) هذه الفروق من خلال التوزيع التاريخي للأدوار بين الجنسين. حيث تفرض التوقعات الاجتماعية على النساء أدوار الرعاية والعتاء العاطفي، مما يجعلهن أكثر عرضة للاستغلال في بيئات العمل. هذا التأثير يتضاعف في القطاع العام بسبب الطبيعة البيروقراطية التي تزيد من تعقيد العلاقات بين الزملاء (Ridgeway, 2011). في السياق التنظيمي، تشير الدراسات إلى أن غياب السياسات الواقية في القطاع العام يزيد من حدة هذه المشكلة. حيث كشفت دراسة McDonald & Charlesworth (2015) أن فقط 22% من المؤسسات الحكومية لديها برامج محددة لمكافحة الابتزاز العاطفي، مقارنة بـ 45% في القطاع الخاص. هذا الوضع يتفاقم في البيئات العربية بسبب الثقافة الأبوية التي تعزز قبول النساء للضغوط العاطفية كجزء من واجباتهن الوظيفية (Barsoum, 2020). وربما تلعب الهياكل الاجتماعية الأبوية السائدة دوراً في تعزيز قبول النساء لبعض أشكال الضغوط العاطفية كجزء من "واجباتهن الطبيعية"، مما يزيد من صعوبة تحديد أو مقاومة حالات الابتزاز العاطفي في بيئات العمل. هذه النتائج تتسق مع نموذج التمييز الجندري في الضغوط النفسية (Gendered Stress Model) الذي طوره Kessler & McLeod (1984)، والذي يسلط الضوء على أن النساء يواجهن أشكالاً من الضغوط المرتبطة بأدوارهن الاجتماعية المحددة ثقافياً، وخاصة ما يعرف بـ "عبء الرعاية العاطفية" (Emotional Caregiving Burden). على مستوى الثقافة التنظيمية، قدمت Eagly & Karau (2002) تحليلاً دقيقاً لما أسماه "مفارقة القيادة الأنثوية" (Female Leadership Paradox)، حيث تواجه النساء في المناصب الإدارية توقعات متضاربة تفرض عليهن الجمع بين السمات القيادية التقليدية (مثل الحزم والصلابة) والسمات الأنثوية النمطية (مثل اللطف والتعاطف). هذه المفارقة تخلق بيئة خصبة لزيادة مخاطر التعرض للابتزاز العاطفي (Williams & Dempsey, 2014). وأخيراً، يعتبر الشعور بالذنب تجربة أكثر شيوعاً لدى الإناث، نتيجة التنشئة الاجتماعية التي تشجع على الطاعة والامتثال، مما يزيد من احتمالية خضوعهن للابتزاز العاطفي (Baumeister et al., 1994).

أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الوحدة النفسية بين الذكور والإناث من العاملين في القطاع العام. في هذا السياق المهني، يمكن تفسير هذه النتيجة في إطار نظرية التباين الجنسي (Hyde, 2005) التي أشارت إلى أنّ الفروق بين الجنسين في المتغيرات النفسية الأساسية كالوحدة تميل إلى الضآلة أو الاختفاء عند التحكم في العوامل البيئية والمهنية. وتؤكد دراسة Zell et al. (2015) هذه الفرضية، حيث أظهر تحليل 106 دراسة أن 80% من الفروق بين الذكور والإناث في السمات النفسية كانت ضئيلة بما في ذلك الوحدة النفسية. وتكمن أهمية البيئة المؤسسية في القطاع العام كعامل مساعد في تسوية هذه الفروق، حيث توفر هذه البيئات دعماً اجتماعياً متكافئاً لكلا الجنسين. كما أشارت دراسة Tian et al. (2021) إلى أنّ الانخراط في العمل يخفف من الشعور بالوحدة النفسية لدى كل من العاملين والعاملات. بالإضافة إلى ذلك، قد يعزى هذا التشابه إلى طبيعة بيئة العمل في القطاع العام، حيث يخضع العاملون والعاملات لظروف تنظيمية متقاربة، مما يحدّ من تأثير الفروقات الجندرية على الخبرة النفسية. فقد أظهرت بعض الدراسات أن الوحدة النفسية في بيئة العمل تتأثر أساساً بعوامل مثل ضعف الدعم الاجتماعي، وغياب العلاقات الودية بين الزملاء، أكثر من تأثرها بعامل الجنس (Peplau & Perlman, 1982; Wright, 2005). من جهة أخرى، من الممكن يكون للعوامل التنظيمية والمهنية، مثل ضغوط العمل ونقص التقدير، دوراً محورياً في توليد الشعور بالوحدة لدى الأفراد، دون أن تختلف بالضرورة تبعاً للجنس (Masi et al., 2011). وهذا يدعم فكرة أن متغير الجنس قد لا يكون المحدد الأساسي لمستوى الوحدة في بيئات العمل الرسمية. أيضاً، من الممكن أن تكون التحولات الثقافية والاجتماعية، وخصوصاً في أدوار الذكور والإناث داخل المجتمع وسوق العمل، قد أدت إلى تقارب في الخبرات النفسية لدى الجنسين، ما يجعل الفروق في مثل هذه الظواهر النفسية أقل وضوحاً (Eagly & Wood, 2012). كما تجدر الإشارة إلى احتمال وجود عوامل وسيطة تؤثر بشكل أقوى على الشعور بالوحدة، مثل مستوى الدعم الأسري، والرضا الوظيفي، والتي قد تكون أكثر فاعلية في تفسير الفروق الفردية في الوحدة مقارنة بالجنس (Hawley & Cacioppo, 2010).

بناءً على ما سبق، تعكس هذه النتيجة أهمية النظر إلى العوامل السياقية والمهنية الأوسع، بدلاً من التركيز فقط على الفروق بين الجنسين، لفهم الوحدة النفسية لدى العاملين في القطاع العام.

عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها

تنص فرضية الدراسة الثانية على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملات في القطاع العام".

وللتحقّق من صحة هذه الفرضية تمّ حساب "معامل ارتباط بيرسون" لمعرفة العلاقة بين درجات عينة الدراسة في أبعاد مقياس الابتزاز العاطفي ودرجاتهم على مقياس الوحدة النفسية. أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية على ما يلي:

الجدول (3): معامل الارتباط بين أبعاد الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملات

المتغيرات	الخوف	الإلتزام	الشعور بالذنب
الوحدة النفسية	-0.452**	-0.294	-0.519**

(*) دالة عند (0.05) (***) دالة عند (0.01)

يُظهر الجدول (3) وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين بعض أبعاد الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملات في القطاع العام. حيث بلغت معامل الارتباط بين الوحدة النفسية وُبعد الخوف (-0.452**)، والوحدة النفسية وُبعد الشعور بالذنب (-0.519**)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01. وبالتالي، فإنّ الزيادة في التعرّض للابتزاز العاطفي في العينة الأنثوية، تحديداً في بُعديّ الخوف والشعور بالذنب، ترتبط بانخفاض مستويات الشعور بالوحدة النفسية. من جهة أخرى، لم يتبيّن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوحدة النفسية وُبعد الإلتزام (-0.294) لدى عينة العاملات. هذه النتائج تدعم الفرضية جزئياً، مع وجود تأثير واضح لأبعاد محددة من الابتزاز العاطفي.

تُظهر النتائج علاقة عكسية مثيرة للاهتمام بين التعرض للابتزاز العاطفي القائم على الخوف وانخفاض الشعور بالوحدة النفسية بين الموظفات في القطاع العام. ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال إطار تكيفي نفسي-اجتماعي خاص ببيئات العمل المؤسسية، حيث تُطور الموظفات آليات دفاعية فريدة للتعامل مع الضغوط العاطفية المزمنة في بيئة العمل (Carver & Connor-Smith, 2010) في السياق التنظيمي للقطاع العام، يظهر هذا التكيف عبر ثلاث آليات، هي، أولاً، قد تنشأ شبكات علاقات وهمية وقائية كرد فعل على الخوف من العزلة المهنية أو العقوبات الاجتماعية. ففي بيئات العمل التي تتسم بالاستقرار الوظيفي طويل الأمد (Wilson, 2018)، تميل الموظفات إلى بناء تحالفات شكلية تحمي من التهميش الوظيفي، حتى وإن كانت هذه العلاقات تقتصر للعمق العاطفي الحقيقي. ثانياً، يحدث تضخيم إدراكي للروابط الاجتماعية كآلية دفاع لا واعية. فبحسب دراسات بيئة العمل (Kahn, 1990)، فإن الموظفات في المؤسسات الحكومية قد يبالغن في تقدير قوة الروابط مع زملائهنّ كتعويض عن غياب الدعم المؤسسي الفعلي، مما يخلق وهم الانتماء ويقلل الإحساس الموضوعي بالوحدة. ثالثاً، قد يظهر إنكار منهجي لمشاعر العزلة كاستجابة تكيفية. ففي الثقافات التنظيمية التي تثبط التعبير عن الضعف (Hofstede, 2010)، قد تتحول هذه الآلية إلى استراتيجية بقاء مهني، حيث يتم تفسير العلاقات القائمة على الخوف والابتزاز العاطفي على أنها بديل مقبول عن العزلة الوظيفية الحقيقية. هذه الآليات مجتمعة تشكل نظاماً دفاعياً معقداً يتفاعل مع الخصائص الفريدة لبيئة القطاع العام، مثال، التسلسل الهرمي الصارم، ثقافة العمل الجماعي السطحية، وضغوط المحافظة على المظهر الاجتماعي (Berger et al., 2019). وبينما قد توفر هذه الآليات وقاية نفسية قصيرة الأمد، فإن الدراسات التنظيمية تحذر من عواقبها طويلة الأمد على الصحة النفسية والإنتاجية الوظيفية (Sutton, 2019).

أما بالنسبة للعلاقة العكسية بين التعرض للابتزاز العاطفي القائم على الشعور بالذنب وانخفاض الشعور بالوحدة النفسية بين الموظفين في القطاع العام، فيمكن تفسيرها من خلال آليات تكيفية في بيئة العمل الحكومية. يشير Smith et al. (2021) إلى أن الموظفين غالباً ما يواجهون ضغوطاً عائلية ومهنية متشابكة تخلق "عقداً نفسياً" يجبرهن على البقاء في دائرة العلاقات المهنية، حيث يتحول الشعور بالذنب تجاه الأسرة إلى دافع لتعويض النقص عبر العلاقات الوظيفية، فيتم تفسير هذا الارتباط القسري زوراً على أنه شبكة دعم اجتماعي. في هذا السياق التنظيمي، تروج المؤسسات الحكومية لثقافة "التضحية المؤسسية" التي تستغل الشعور بالذنب كأداة للاندماج التنظيمي الزائف، مما يخلق ظاهرة "وحدة المضحيات" حيث تشعر الموظفة بالانتماء عبر تحمل المعاناة المشتركة (Lee & Ashforth, 1996). كما توضح (Noreen et al., 2021) أن التشابك بين الأدوار الحياتية المختلفة يؤدي إلى تحول الذنب إلى جسر نفسي بين هذه الأدوار، مما يخلق وهم "الوحدة المشغولة" التي تخفي الوحدة الحقيقية. ولكن بالرغم من فعالية هذه الآلية التكيفية "الظاهرة" في تخفيف الشعور بالوحدة، فهي تتطوي على مخاطر كبيرة تتمثل في استنزاف عاطفي مزمن (Maslach et al., 2001)، تلاشي الحدود الشخصية (Ngoc et al., 2020)، واعتماد مرضي على البيئة التنظيمية (Arntz, 2005).

أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الالتزام في الابتزاز العاطفي والشعور بالوحدة النفسية لدى العاملين في القطاع العام، وهو ما يمكن تفسيره من خلال خصوصية بيئة العمل الحكومية. حيث أشارت دراسات كل من Meyer & Allen (1997) و Perry & Wise (1990) إلى أن الالتزام في القطاع العام يعتبر جزءاً من الثقافة التنظيمية المتوقعة، كما أنّ العاملين في القطاع العام يمتلكون دوافع وقيماً مهنية فريدة، حيث يتم تحويل الالتزام الإكراهي إلى اختيار قيمي نابع من إحساسهم بالمسؤولية المجتمعية والرغبة في تقديم المنفعة العامة. هذه القيم تشكل درعاً واقياً يحميهم من الآثار السلبية للابتزاز العاطفي. بالإضافة إلى ذلك، تختلف البيئة التنظيمية في القطاع العام بشكل جوهري عن القطاع الخاص، حيث تسود ثقافة المؤسسة وتدوب الحدود بين الالتزام الاختياري والإلزام المؤسسي، مما يؤدي إلى تبني الموظفين لهوية مؤسسية تمتص التأثيرات النفسية والعاطفية (Ashforth & Kreiner, 1999). أخيراً، تظهر العاملين بطبيعتهم قدرة على إعادة صياغة التجارب السلبية، حيث يتم تفسير الضغوط كجزء من رسالتهن المهنية، مما يخلق حاجزاً نفسياً ضد الشعور بالاستغلال أو بالوحدة.

عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها

تنص فرضية الدراسة الثالثة على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملين في القطاع العام".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب "معامل ارتباط بيرسون" لمعرفة العلاقة بين درجات عينة الدراسة على مقياس الابتزاز العاطفي ودرجاتهم على مقياس الوحدة النفسية. وقد أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية على ما يلي:

الجدول (4): معاملات الارتباط بين أبعاد الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملين

الوحدة النفسية	الخوف	الالتزام	الشعور بالذنب
	-0.107	.180	.010

تُظهر نتائج الجدول (4) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الابتزاز العاطفي (الخوف والالتزام والشعور بالذنب) والوحدة النفسية في عينة العاملين في القطاع العام. حيث بلغت معامل الارتباط بين بُعد الالتزام مع الوحدة النفسية (0.180)، يليه بين بعد الخوف والوحدة (0.107)، والشعور بالذنب والوحدة (0.010). وتشير هذه النتائج إلى أن هذه القيم ليست ذات دلالة إحصائية حيث أن جميع قيم الاحتمالات أعلى من 0.05، مما يدل على عدم وجود علاقة بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية في عينة العاملين. بناءً عليه، فإننا نرفض الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية في عينة الذكور.

تعكس هذه النتيجة اختلافًا في الكيفية التي يتعامل بها الذكور مع الابتزاز العاطفي، حيث تشير بعض الدراسات إلى أن الذكور غالبًا ما يميلون إلى تجاهل أو تقليل أهمية الضغوط العاطفية، أو الاستجابة لها بطريقة دفاعية تُقلل من أثرها النفسي، مما يجعلها أقل ارتباطًا بمشاعر مثل الوحدة (Brody, 1999). من جهة أخرى، قد تكون الذكورة الاجتماعية مرتبطة بتوقعات ثقافية تشجع الرجال على إخفاء مشاعر الضعف أو العزلة، أو عدم الاعتراف بالتأثر بالعلاقات العاطفية السلبية، مما يؤدي إلى انخفاض التفاعل العاطفي مع مواقف الابتزاز، وبالتالي ضعف العلاقة مع مشاعر الوحدة (Mahalik et al., 2003). أيضًا، من الممكن أن تكون لدى الذكور في هذه العينة استراتيجيات تكيف أكثر استقلالية في مواجهة الابتزاز العاطفي، مثل الانسحاب أو التجاهل أو التركيز على المهام، وهي استراتيجيات قد تقلل من إمكانية تطور مشاعر الوحدة النفسية المرتبطة بالتجارب العاطفية الضاغطة (Kring & Gordon, 1998). أخيرًا، قد تكون الوحدة النفسية لدى الذكور في بيئة العمل مرتبطة بعوامل أخرى غير الابتزاز العاطفي، مثل العزلة الاجتماعية، أو ضعف العلاقات المهنية، أو الرضا الوظيفي، وهو ما يتطلب مزيدًا من البحث في محددات الوحدة النفسية لدى هذه الفئة بالتحديد.

الخاتمة

في الختام، توصلت الدراسة إلى نتائج هامة حول العلاقة بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية بين العاملين في القطاع العام بمنطقة زحلة- البقاع. وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن هناك فروقاً دالة إحصائية في أبعاد الابتزاز العاطفي (الخوف، الالتزام، والشعور بالذنب) بين العاملين والعاملات، حيث كانت أعلى لدى العاملات، مع عدم وجود فروق دالة في مستوى الوحدة النفسية بين الجنسين. كما بينت الدراسة وجود علاقة دالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى العاملات، حيث كانت العلاقة سلبية، مما يعني أن زيادة مستويات الابتزاز العاطفي ترتبط بانخفاض الوحدة النفسية. على

النقيض، لم تظهر أي علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية لدى الذكور. تعزز هذه النتائج أهمية دراسة تأثير الابتزاز العاطفي على الصحة النفسية في بيئات العمل المختلفة وتبرز الفروقات الجندرية التي يمكن أن تؤثر على العلاقات النفسية والاجتماعية في هذا السياق.

التوصيات

نتج عن هذه الدراسة عدة توصيات نوردتها كالآتي:

1. تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتوعية الموظفين الحكوميين بآثار الابتزاز العاطفي وكيفية التعرف عليه والتعامل معه. يتطلب ذلك استثماراً في التعليم والتدريب ليتمكن الأفراد من التعرف على هذه السلوكيات الضارة في بيئة العمل.
2. إنشاء برامج دعم نفسي متاحة للعاملين، مثل خدمات المشورة والدعم النفسي، لمساعدتهم على التعامل مع آثار الابتزاز العاطفي وتحسين صحتهم النفسية. ينبغي أن تكون هذه البرامج سرية وسهلة الوصول لضمان استفادة الجميع منها.
3. تقليل احتمالية حدوث الابتزاز العاطفي من خلال تشجيع التعاون والدعم المتبادل بين العاملين، والعمل على تحسين ثقافة مكان العمل في المؤسسات الحكومية. يشمل ذلك تعزيز قيم الاحترام والتعاون بين الأفراد.
4. وضع سياسات وإجراءات واضحة لمكافحة الابتزاز العاطفي، بما في ذلك آليات الإبلاغ وحماية الضحايا، وضمان بيئة عمل آمنة وصحية للجميع. يجب أن تتضمن هذه السياسات خطوات واضحة للمسؤولين عند التعامل مع شكاوى الابتزاز العاطفي.
5. تشجيع إجراء بحوث مستقبلية لزيادة فهم العلاقة بين الابتزاز العاطفي والجوانب النفسية والاجتماعية الأخرى، والمساهمة في وضع استراتيجيات أكثر فعالية لمكافحة هذه الظاهرة. سيساعد ذلك في تطوير أساليب تدخلية مبنية على الأدلة.

بحوث مقترحة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بإجراء الدراسات التالية:

- توسيع نطاق العينة من قطاعات وظيفية أخرى ومجتمعات ثقافية متنوعة، بهدف التحقق من عمومية النتائج وفهم تأثير الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية في سياقات مختلفة.
 - التركيز على دراسة التفاعل بين الابتزاز العاطفي والصحة النفسية وتأثير ذلك على الأداء الوظيفي والعلاقات المهنية، مما يساهم في فهم أكثر شمولية لتأثير الابتزاز العاطفي على بيئة العمل.
 - تقييم فعالية البرامج الإرشادية في تقليل أثر الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية على العاملين، واقتراح تدخلات مناسبة لدعم الصحة النفسية في بيئات العمل.
- تنفيذ هذه المقترحات من شأنه تعزيز الوعي بظاهرة الابتزاز العاطفي والوحدة النفسية، وتحفيز تطوير سياسات وممارسات تدعم الصحة النفسية والرفاهية العامة للعاملين في مختلف القطاعات.

المصادر والمراجع

- البحيري، عبد الرقيب. (1985). مقياس الشعور بالوحدة. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- الحسيني، حسين وسويرس، شنودة. (2018). الوحدة النفسية لدى الأبناء. *المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة-جامعة المنصورة*، 5(1)، 433-405.
- حمادة، محمد. (2003). دراسة لبعض العوامل المرتبطة بالشعور بالوحدة النفسية لدى المتقاعدين من معلمي القطاع الحكومي ووكالة الغوث (رسالة ماستر غير منشورة). الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- خويطر، وفاء. (2010). الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية لدى المرأة الفلسطينية (المطلقة والأرملة) وعلاقتها ببعض المتغيرات (رسالة ماستر غير منشورة). الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- عاشور، ألفت. (2018). الابتزاز العاطفي والانحياز المعرفي وعلاقتها بالمسؤولية الشخصية لدى المعلمين (أطروحة دكتوراه منشورة). جامعة بغداد، العراق.
- عبد الحليم، أشرف. (2018). العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة والشعور باليأس والوحدة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي*، 55(55)، 104-53.
- العدل، عادل. (2010). إساءة معاملة الاطفال وقهر الموهبة. المؤتمر العلمي - إكتشاف ورعاية الموهوبين بين الواقع والمأمول، بنها: كلية التربية جامعة بنها ومديرية التربية والتعليم بالقليوبية، 77 - 92.
- على، فدوى. (2019). الابتزاز العاطفي كمنبئ بالوحدة النفسية لدى طلاب الجامعة. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، 25(11-1)، 472-413.
- الغامدي، أحلام. (2020). الوحدة النفسية وعلاقتها بالأفكار اللاعقلانية لدى طالبات المرحلة الثانوية في مدينة الباحة. *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة*، (110)، 1529-1479.
- فروم، إريك. (1972). *الخوف من الحرية* (ترجمة مجاهد مجاهد). المؤسسة العربية للدراسات والنشر. (العمل الأصلي نشر في 1941).
- قاسم، عبد المريد. (2020). *دينامية الجماعة بين النظرية والتطبيق* (ط 2). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- قشقوش، إبراهيم. (1983). خبرة الاحساس بالوحدة النفسية. *حولية كلية التربية*، 2(2)، 218-187.
- المجالي، مصلح. (2014). مستوى الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة جامعة حائل في المملكة العربية السعودية واستراتيجيات التدخل العلاجي. *مجلة كلية التربية*، 30(2)، 293-246.
- محمود، هوكر. (2015). *الابتزاز العاطفي وعلاقته بالتوجهات إزاء الآخرين لدى المتزوجين من الهيئة التعليمية في مدارس مركز محافظة أربيل* (رسالة ماستر غير منشورة). جامعة صلاح الدين، العراق.

مسير، نهلة. (2021). الابتزاز العاطفي وعلاقته بمراقبة الذات لدى طالبات كلية التربية للبنات. *مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية*، 21(1)، 241-274.

هادي، أنوار. (2012). الابتزاز الانفعالي بين الزوجين. *مجلة آداب المستنصرية*، 2012(59)، 1-35.

- Arntz, A. (2005). Pathological dependency: Distinguishing functional from emotional dependency. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 12(4), 411-416. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpi051>
- Asher, S. R., & Paquette, J. A. (2003). Loneliness and peer relations in childhood. *Current Directions in Psychological Science*, 12(3), 75-78. <http://www.jstor.org/stable/20182843>
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *The Academy of Management Review*, 24, 413-434. <https://doi.org/10.2307/259134>
- Barsoum, G. (2020). Why is the public sector the employer of choice among women in the Middle East? A gendered qualitative inquiry into PSM in a global context. *Review of Public Personnel Administration*, 41(4), 771-791. <https://doi.org/10.1177/0734371X20941246>
- Baumeister, R. F., Stillwell, A. M., & Heatherton, T. F. (1994). Guilt: An interpersonal approach. *Psychological Bulletin*, 115(2), 243-267. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.115.2.243>
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber Happy? Work and Well-Being in the 'Gig Economy'. *Economic Policy*, 34, 429-477. <https://doi.org/10.1093/epolic/eiz007>
- Brody, L. R. (1999). *Gender, emotion, and the family*. Harvard University Press.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual review of psychology*, 61, 679-704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>
- Cialdini, R. B. (2007). *Influence: The Psychology of Persuasion*. Harper Business.
- Collins, N. L., & Feeney, B. C. (2004). Working models of attachment shape perceptions of social support: Evidence from experimental and observational studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 363-383. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.3.363>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W.
- Forward, S. (1997). *Emotional blackmail: when the people in your life use fear, obligation, and guilt to manipulate you*. HarperCollins.
- Forward, S., & Frazier, D. (2019). *Emotional blackmail: when the people in your life use fear, obligation, and guilt to manipulate you*. Harper.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.

- Gierveld, J. de J. (1998). A review of loneliness: concept and definitions, determinants and consequences. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8(1), 73–80.
<https://doi.org/10.1017/S0959259898008090>
- Goh, H. S., Hosier, S., & Zhang, H. (2022). Prevalence, Antecedents, and Consequences of Workplace Bullying among Nurses-A Summary of Reviews. *International journal of environmental research and public health*, 19(14), 8256. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148256>
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: a critical literature review. *Health Education Journal*, 64(3), 271–288. <https://doi.org/10.1177/001789690506400307>
- Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness matters: a theoretical and empirical review of consequences and mechanisms. *Annals of behavioral medicine : a publication of the Society of Behavioral Medicine*, 40(2), 218–227. <https://doi.org/10.1007/s12160-010-9210-8>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581–592. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.6.581>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kessler, R. C., & McLeod, J. D. (1984). Sex differences in vulnerability to undesirable life events. *American Sociological Review*, 49(5), 620–631. <https://doi.org/10.2307/2095420>
- Kring, A. M., & Gordon, A. H. (1998). Sex differences in emotion: Expression, experience, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 686–703. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.3.686>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *The Journal of applied psychology*, 81(2), 123–133.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Liu, Ch. (2010). The relationship between employees' perception of emotional blackmail and their well-being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 299–303.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.092>
- Mahalik, J. R., Burns, S. M., & Syzdek, M. (2007). Masculinity and perceived normative health behaviors as predictors of men's health behaviors. *Social science & medicine* (1982), 64(11), 2201–2209. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.02.035>
- Masi, C. M., Chen, H. Y., Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2011). A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Personality and social psychology review : an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 15(3), 219–266.
<https://doi.org/10.1177/1088868310377394>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McDonald, P., & Charlesworth, S. (2015). Workplace sexual harassment at the margins. *Work, Employment and Society*, 30(1), 118-134. <https://doi.org/10.1177/0950017014564615>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc.
- Ngoc, N. N., Tuan, N. P., & Takahashi, Y. (2020). A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and emotional manipulation. *SAGE Open*, 10(4), 1-19. <https://doi.org/10.1177/2158244020971615>
- Noreen, S., Nisar, Q., Haider, S., & Yean, T. (2021). Role of leaders' emotional labor toward leader's job satisfaction and emotional exhaustion: Moderating role of psychological capital. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 23(1), 36–54. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.53996>
- Peplau, L. A., & Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (pp. 1-18). John Wiley & Sons.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373. <https://doi.org/10.2307/976618>
- Peter, L. J. (1964). *The social control theory of hierarchy*. McGraw-Hill.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy; its current practice, implications, and theory*. Houghton Mifflin.
- Rokach, A. (2004). Loneliness then and now: Reflections on social and emotional alienation in everyday life. *Current Psychology*, 23(1), 24-40. <https://doi.org/10.1007/s12144-004-1006-1>
- Russell, D., Peplau, L. A., & Ferguson, M. L. (1978). Developing a measure of loneliness. *Journal of Personality Assessment*, 42(3), 290–294. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4203_11
- Russell, D., Cutrona, C. E., Rose, J., & Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: An examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1313–1321. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.6.1313>
- Smith, A., Johnson, B., & Davis, C. (2021). The impact of digital transformation on managerial roles. *Journal of Management Innovation*, 42, 57-78.
- Sutton, A. (2019). *Work psychology in action*. Bloomsbury.
- Templar, R. (2012). *How to Get what You Want Without Having to Ask*. Pearson UK.
- Tian, G., Pu, L., & Ren, H. (2021). Gender Differences in the Effect of Workplace Loneliness on Organizational Citizenship Behaviors Mediated by Work Engagement. *Psychology research and behavior management*, 14, 1389–1398. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S329959>
- Walton, G. M., & Wilson, T. D. (2018). Wise interventions: Psychological remedies for social and personal problems. *Psychological Review*, 125(5), 617–655. <https://doi.org/10.1037/rev0000115>

- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. The MIT Press.
- Williams, E. (1992). *The psychological treatment of suppression: A guide to the theory and practice of cognitive behavior therapy*. Routledge.
- Williams, J. C., & Dempsey, R. (2014). *What Works for Women at Work*. NYU Press.
- Wright, S. L. (2005). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. *Research on Emotion in Organizations, 1*, 123-142. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5)
- Zell, E., Krizan, Z., & Teeter, S. R. (2015). Evaluating gender similarities and differences using metasynthesis. *American Psychologist, 70*(1), 10–20. <https://doi.org/10.1037/a0038208>