



The Role of Emotional Exhaustion and Feeling of Loneliness in Prediction “Victimization Workplace Bullying” with Mediating Role of Fear of Negative Evaluation in Nurses

Syyed Amirhossein Hozhabri ¹, Sara Hashemi ^{2*} 

1. Department of Psychology, Medical Sciences and Technologies Faculty, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: amirhosseinhojabry78@gmail.com

2. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Psychology, Medical Sciences and Technologies Faculty, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: sara.hashemi@srbiu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:

Received: 26 Nov 2023

Revised: 15 Feb 2024

Accepted: 06 Mar 2024

First Published: 22 Nov 2025

Keywords:

Emotional Exhaustion, Fear of Negative Evaluation, Feeling of Loneliness, Victimization Workplace Bullying.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigating role of emotional exhaustion and feeling of loneliness in prediction victimization workplace bullying with mediating role of fear of negative evaluation in nurses. The design of the research was descriptive and correlational. The statistical population of the research was all the nurses working in hospitals (Wali Asr, Razi, Kasri and Imam Khomeini) Qaimshahr in Mazandaran province in 2023, numbering 420 people. The sample size was selected with convenience sampling method of 120 people. To measure the variables, negative acts questionnaire-revised (NAQ-R), Maslach burnout emotional exhaustion inventory (MBEEI), loneliness scale (UCLA LS3) and brief fear of negative evaluation scale (FNES-B). Data were analyzed using Pearson correlation and structural equation modelling with using SPSS and AMOS software version 26 was investigated. The results showed that there is significant relationship between emotional exhaustion, feeling of loneliness and fear of negative evaluation with victimization workplace bullying ($P < 0.01$). Results also showed that most of the direct paths of this study were significant and indirect paths of emotional exhaustion and feeling of loneliness were significant through the mediating role of fear of negative evaluation on victimization workplace bullying. Therefore, it can be said that these results confirm the role of emotional exhaustion and loneliness with the mediating role of fear of negative evaluation in relation to the perception of bullying in the workplace and can be effective in better understanding it and designing educational and psychological treatment interventions for nurses who are victimization workplace bullying.

Cite this article: Hozhabri, S. A. & Hashemi, S. (2025). The Role of Emotional Exhaustion and Feeling of Loneliness in Prediction “Victimization Workplace Bullying” with Mediating Role of Fear of Negative Evaluation in Nurses. *Journal of Applied Psychological Research*, (In Press / Accepted Manuscript), doi: 10.22059/japrr.2025.368744.644788



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japrr.2025.368744.644788>

© The Author(s).

نقش خستگی هیجانی و احساس تنهایی در پیش بینی "قربانی قلدری در محیط کار" با نقش میانجی ترس از ارزیابی منفی در پرستاران

سیدامیرحسین هژبری^۱، دکتر سارا هاشمی^{۲*}

۱. گروه روانشناسی، دانشکده علوم و فناوری های پزشکی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: amirhosseinhojabry78@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم و فناوری های پزشکی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

sara.hashemi@srbiau.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۱/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۹/۰۱

کلیدواژه ها:

احساس تنهایی، ترس از ارزیابی منفی، خستگی هیجانی، قلدری در محیط کار.

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش خستگی هیجانی و احساس تنهایی در پیش بینی قربانی قلدری در محیط کار با نقش میانجی ترس از ارزیابی منفی در پرستاران بود. طرح پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه پرستاران مشغول به کار در بیمارستان های (ولیعصر، رازی، کسری و امام خمینی) قائمشهر در استان مازندران در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۴۲۰ نفر بودند. در این پژوهش ۱۲۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه تجدید نظر شده اعمال منفی (NAQ-R)، سیاهه خستگی هیجانی شغلی (MBEEI)، مقیاس احساس تنهایی-نسخه سوم (UCLALS3) و فرم کوتاه مقیاس ترس از ارزیابی منفی (BFNE) استفاده شد. داده ها با ضریب همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۶ تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین خستگی هیجانی، احساس تنهایی و ترس از ارزیابی منفی با قربانی قلدری در محیط کار رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین نتایج نشان داد مسیرهای مستقیم این پژوهش معنادار شدند و مسیرهای غیرمستقیم خستگی هیجانی و احساس تنهایی از طریق نقش میانجی ترس از ارزیابی منفی بر قربانی قلدری در محیط کار پرستاران معنادار بود. لذا می توان گفت که این نتایج تایید کننده نقش خستگی هیجانی و احساس تنهایی با نقش میانجی ترس از ارزیابی منفی در ارتباط با ادراک از قلدری در محیط کار است و می تواند در شناخت بهتر آن و طراحی مداخلات آموزشی و درمانی روانشناختی برای پرستاران قربانی قلدری در محیط کار موثر باشد.

استناد: هژبری، ی. ا. ح. و هاشمی، س. (۱۴۰۴). نقش خستگی هیجانی و احساس تنهایی در پیش بینی "قربانی قلدری در محیط کار" با نقش میانجی ترس از ارزیابی منفی در پرستاران. فصل نامه پژوهش های کاربردی روانشناختی، (پیشرفت شده/آماده انتشار). doi: 10.22059/japr.2025.368744.644788

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2025.368744.644788>

© نویسندگان.



۱. مقدمه

قلدری در محیط کار^۱ یک مسئله اجتماعی جدی است که موضوع مطالعات مختلفی بوده است (چودهوری و همکاران^۲، ۲۰۲۳)، که به عنوان آزار و اذیت در محل کار، قلدری نسبت به فرد و قرار ندادن اطلاعات لازم در اختیار فرد در حین انجام کار تعریف شده است (مادولو و هالوبا^۳، ۲۰۲۳) و این پدیده در پرستاران یک مشکل حل نشده باقی مانده است و درک عوامل موثر بر آن هنوز به طور کامل بررسی نشده است (هارتین، بیرکس و لیندسای^۴، ۲۰۲۰). بر اساس تحقیقات پرستاران بیشتر از سایر کارکنان بخش مراقبت‌های بهداشتی مورد قلدری قرار می‌گیرند (جونز^۵، ۲۰۱۷؛ اتینه^۶، ۲۰۱۴). قرار گرفتن مداوم در معرض رویدادهای استرس‌زا ناشی از قلدری در محل کار با افزایش خطر ابتلا به فشار خون بالا و بیماری‌های قلبی عروقی (ساور و مککوی^۷، ۲۰۱۷) و همچنین مشکلات سلامت روانی مانند افسردگی، اضطراب و اختلال استرس پس از سانحه که حتی می‌تواند منجر به خودکشی شود مرتبط است (کاسترونوو، پولیزی و ایوانز^۸، ۲۰۱۶؛ هامبلین و همکاران^۹، ۲۰۱۶؛ لاسچینگر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰). علاوه بر این، چندین تحقیق نشان داده است که قلدری در محل کار می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی شود (لوتگن-ساندویک، تراسی و آلبرتز^{۱۱}، ۲۰۰۷؛ گلاسو و نوتلارس^{۱۲}، ۲۰۱۲). افزون بر این، تحقیقات نشان داده‌اند، قلدری در محیط کار، می‌تواند قربانیان را دچار خستگی هیجانی کند، به طوری که می‌توان گفت که یکی از پیامدهای منفی قلدری محل کار، خستگی هیجانی در قربانیان است (ساید و تانوا^{۱۳}، ۲۰۲۱؛ جاوید، ایرفان و خاتاک^{۱۴}، ۲۰۲۳). خستگی هیجانی نشان دهنده بعد مرکزی فرسودگی شغلی است و احساسی را توصیف می‌کند که از نظر عاطفی بیش از حد گسترش یافته و منابع خود را تهی کرده است. این به صورت کمبود انرژی ظاهر می‌شود (مسلاچ، اسچافلی و لیتز^{۱۵}، ۲۰۰۱) و به طور جداگانه بسته به فرد و محیط رشد می‌کند (لازاروس و فولکمن^{۱۶}، ۱۹۸۴؛ به نقل از بلک و لیپووسکی^{۱۷}، ۲۰۲۲).

بر اساس تحقیقات بین خستگی هیجانی با رفتار قلدری در محیط کار (ساید و تانوا^{۱۳}، ۲۰۲۱) و رفتار پنهان کردن دانش در محل کار در ارتباط است (جاوید، ایرفان و خاتاک^{۱۴}، ۲۰۲۳)، به این صورت که افرادی که قلدری بیشتری در محیط ادراک می‌کنند به همان میزان باعث می‌شود که در طول کار خود احساس خستگی هیجانی بیشتری کنند (جاوید، ایرفان و خاتاک^{۱۴}، ۲۰۲۳). همچنین بروز خستگی هیجانی در پرستاران باعث می‌شود که در محل کار خود احساس تنهایی^{۱۸} بیشتری را نیز تجربه کنند (جونگ و همکاران^{۱۹}، ۲۰۲۲؛ چن و همکاران^{۲۰}، ۲۰۲۲). احساس تنهایی یک پدیده اجتماعی رایج در بین کشورهاست که اثرات منفی بر سلامتی دارد (آلسوبهن و همکاران^{۲۱}، ۲۰۲۳) که از آن می‌توان به نارسایی و ضعف محسوس در روابط بین فردی یاد کرد که به نارضایتی از روابط اجتماعی منجر می‌شود (تروچارته و همکاران^{۲۲}، ۲۰۲۳). تنهایی در محل کار را می‌توان به عنوان یک تجربه ناخوشایند در نظر گرفت که این تنهایی هنگامی رخ می‌دهد که شبکه اجتماعی شخص در محل کار به طور قابل

1. workplace bullying
2. Chowdhury et al.
3. Madolo & Hloba
4. Hartin, Birks & Lindsay
5. Jones
6. Etienne
7. Sauer & McCoy
8. Castronovo, Pullizzi & Evans
9. Hamblin et al.
10. Laschinger et al.
11. Lutgen-Sandvik, Tracy & Alberts
12. Glasø & Notelaers
13. Said & Tanova
14. Javid, Irfan & Khattak
15. Maslach, Schaufeli & Leiter
16. Lazarus & Folkman
17. Bleck & Lipowsky
18. feeling of loneliness
19. Jung et al.
20. Chen et al.
21. Alsubheen
22. Trucharte et al.

توجهی دچار کمبود شود (دوسالوت و همکاران^۱، ۱۹۹۹). همچنین تحقیقات نشان داده است که بین قلدری در محل کار با احساس تنهایی رابطه وجود دارد؛ به این صورت که کارکنانی که در محل کار احساس می‌کنند که از سوی همکاران خود مورد قلدری قرار می‌گیرند، احساس تنهایی بیشتری را تجربه می‌کنند (هدایت و گیتینگ^۲، ۲۰۲۲).

بر اساس پیشینه پژوهش، احساس تنهایی می‌تواند با خستگی هیجانی رابطه دوسویه داشته باشد، به این صورت که علاوه بر اینکه احساس تنهایی می‌تواند بر روی خستگی هیجانی تاثیر بگذارد و منجر به خستگی هیجانی شود، خود خستگی هیجانی نیز می‌تواند باعث تجربه احساس تنهایی در افراد در محل کار شود (جونگ و همکاران، ۲۰۲۲). در تبیین رابطه احساس تنهایی با قلدری در محیط کار می‌توان گفت که روابط اجتماعی همچنین ممکن است باعث شود افراد کم و بیش قادر به مقابله با قلدری و دفاع از آن برآیند، به طوری که به گفته ایرلند و پاور^۳ (۲۰۰۴؛ به نقل از دوسالوت و فرنته^۴، ۲۰۱۴) تنهایی ممکن است پیامدی آزار و اذیت در محل کار باشد و می‌تواند فرد را در برابر قلدری در محیط کار آسیب‌پذیر کند. آنچه که مشخص است هم خستگی هیجانی (ایسلام^۵ و چائودهاری، ۲۰۲۲؛ جوآئو، ویسنته و پورتلادا^۶، ۲۰۲۲) و هم احساس تنهایی (دوسالوت و فرنته، ۲۰۱۴) در محیط کار می‌توانند با رفتار قلدری در محیط کار در پرستاران در ارتباط باشند، به این معنی که خستگی هیجانی و احساس می‌تواند می‌تواند از پیامدهای قلدری در محیط کار باشد که پرستاران وقتی از سوی همکاران خود مورد قلدری و آزار و اذیت قرار می‌گیرند، دچار خستگی هیجانی شده و احساس تنهایی بیشتری را تجربه می‌کنند. اما آنچه کمتر به آن توجه شده است، مکانسیم‌های میانجی در ارتباط بین آنهاست. به این معنی که مشخص نیست چه متغیرهایی در ارتباط بین خستگی هیجانی و احساس تنهایی با قربانی قلدری در محیط کار در پرستاران می‌تواند نقش میانجی ایفا کند. در تحقیقات نشان داده است که ترس از ارزیابی منفی در ارتباط بین عوامل هیجانی مانند احساس تنهایی با قربانی قلدری در محیط کار کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند (لی، پنگ و هائو^۷، ۲۰۲۲).

ترس از ارزیابی منفی به عنوان ترس از ارزیابی دیگران، ناراحتی در مورد احتمال قضاوت نامطلوب، اجتناب از موقعیت‌های شامل ارزیابی و پیش‌بینی ارزیابی نامطلوب تعریف شده است (واتسون و فرنند^۸، ۱۹۶۹؛ به نقل از لی و همکاران^۹، ۲۰۲۳). افرادی که سطوح بالاتری از ترس از ارزیابی منفی دارند، بیشتر نگران ارزیابی‌های منفی دیگران از خود هستند و بیشتر نگران تأثیری هستند که بر دیگران می‌گذارند (لری^{۱۰}، ۱۹۸۳). بر اساس نظریه رویدادهای عاطفی^{۱۱} نشان داده شده است که طرد شدن از محل کار^{۱۲} و قربانی شدن قلدری در محیط کار می‌تواند منجر به ترس کارکنان از ارزیابی منفی شود (خایر و فاتیما^{۱۳}، ۲۰۱۷). علاوه بر این بسیاری از پرستاران قلدری مشکلات روانشناختی مداومی مانند ترس، کاهش سطح عزت نفس و سلامت روان پایین را تجربه می‌کنند (فان و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۲) و این وضعیت تمایل آنان را به ترک شغل افزایش می‌دهد (هسائو و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۲). هنگامی که افراد با عزت نفس پایین در موقعیت اجتماعی قرار می‌گیرند، احتمالاً با حالتی ناخودآگاه فکر می‌کنند که دیگران ارزیابی‌های منفی از آنها خواهند داشت (مک‌اینتوش^{۱۶}، ۲۰۰۵). علاوه بر رابطه نزدیک بین قلدری-قربانی شدن در محیط کار و ترس از ارزیابی منفی، شواهد همچنین نشان داده است که ترس از ارزیابی منفی ممکن است به تنهایی

1. Dussault et al.
2. Hidayat & Ginting
3. Ireland & Power
4. Dussault & Frenette
5. Islam & Chaudhary
6. João, Vicente & Portelada
7. Li
8. Watson & Friend
9. Li et al.
10. Leary
11. affective events theory
12. workplace ostracism
13. Khair & Fatima
14. Fan et al.
15. Hsiao et al.
16. MacIntosh

افراد کمک کند (جکسون^۱، ۲۰۰۷)، به طوری که قلدری در محیط کار ممکن است تأثیر خاصی بر ترس فرد از ارزیابی منفی داشته باشد و منجر به تنهایی در محل کار برای قربانیان قلدری شود (لی، پنگ و هائو، ۲۰۲۲). بنابراین، با توجه به آنچه گفت سوال پژوهش آن است که آیا ترس از ارزیابی منفی در رابطه بین "قربانی قلدری در محیط کار" با خستگی هیجانی و احساس تنهایی قادر به ایفای نقش میانجی است؟

۲. روش

۲-۱. جامعه آماری، نمونه و روش اجرا

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی از نوع پیش‌بینی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه پرستاران مشغول به کار در بیمارستان‌های (ولیعصر، رازی، کسری و امام خمینی) قائمشهر در استان مازندران در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۴۲۰ نفر بودند. به روش نمونه‌گیری در دسترس و بر طبق فرمول $N \leq 50 + 8m$ از پلنت از تاپاچینگ، فیدل و اولمن^۲ (۲۰۰۷) با احتساب بیش برآورد ۱۲۰ نفر حجم نمونه به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. نداشتن مشکل جسمانی و روانشناختی جدی بر اساس گزارش خود فرد و تمایل به شرکت آگاهانه در پژوهش از ملاک‌های ورود به پژوهش و همچنین ناقص بودن پاسخنامه از ملاک‌های خروج از پژوهش بود. روش جمع‌آوری داده‌ها در دو بعد کتابخانه‌ای و میدانی بود. در بعد کتابخانه‌ای از مقالات علمی و پژوهشی استفاده شد. در بعد میدانی کار، برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرستاران با استفاده از پرسشنامه (پرینت شده و آنالین) استفاده شد. به این صورت که فایل پرینت شده و برخی از آنها به صورت آنالین در اختیار مدیران پرستاری بیمارستان‌های مورد مطالعه قرار داده شده تا در اختیار پرستاران قرار دهند تا به سوالات پاسخ دهند. بعد از گردآوری و نمره‌گذاری پاسخنامه‌ها، با روش‌های آماری مناسب تحلیل شدند.

۲-۲. ابزار سنجش

۲-۲-۱. پرسشنامه تجدید نظر شده اعمال منفی^۳ (NAQ-R)

این پرسشنامه توسط اینارسن، هوئل و نوتلترس^۴ (۲۰۰۹) تهیه شده است با ۲۲ سوال که به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود (هرگز ۱ نمره، گاهی ۲ نمره، هر ماه ۳ نمره، هر هفته ۴ نمره و هر روز ۵ نمره). دامنه نمرات بین ۲۲ تا ۱۱۰ بوده و نمرات بالاتر نشان دهنده تجربه رفتار قلدری و آزار بیشتر است. این آزمون دارای ۳ مولفه شامل قربانی قلدری مرتبط با کار^۵ با سوالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۸ و ۲۱ (اطلاعاتی را از شما پنهان می‌کنند که عملکردتان را تحت تأثیر قرار می‌دهد)؛ قربانی قلدری مرتبط با شخص^۶ با سوالات ۵، ۶، ۷، ۱۲، ۲۰ و ۲۲ (در مورد شما بدگویی می‌کنند و شایعات بی‌اساس منتشر می‌نمایند)؛ و قربانی قلدری جسمی مرعوب کننده یا قلدری مرتبط با ترک شغل^۷ با سوالات ۸، ۹، ۱۰، ۱۷ و ۱۹ (بر سران فریاد زده و یا با پرخاشگری و عصبانیت رفتار می‌کنند). این پرسشنامه در ایران ترجمه و هنجاریابی شده است و سه عامل آن در پژوهش سلیمی و همکاران (۱۳۹۷) تایید و روایی مقیاس با روش تحلیل عاملی بررسی و مقادیر نسبت کای اسکور به درجه آزادی، شاخص برازش مقایسه‌ای و خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب به ترتیب ۰/۱/۹۳، ۰/۹۳۰ و ۰/۰۷۰ به دست آمده است و برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب ۰/۹۴ محاسبه و به دست آمده است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۷). در یک پژوهش خارج از کشور برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ محاسبه و گزارش شده است (جانگ، کیم و لی^۸، ۲۰۲۳). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب ۰/۹۰ به دست آمده است.

1. Jackson
2. Tabachnick, Fidell & Ullman
3. Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)
4. Einarsen, Hoel & Notelaers
5. work-related bullying
6. personal bullying
7. physically intimidating forms of bullying
8. Jang, Kim & Lee

۲-۲-۲. سیاهه خستگی هیجانی شغلی^۱ (MBEEI)

این پرسشنامه توسط [مسلاچ و همکاران^۲ \(۱۹۸۶\)](#) ساخته شده است و شامل ۹ سوال است و شیوه نمره‌گذاری در طیف لیکرت ۶ درجه‌ای صورت می‌گیرد به این ترتیب به گزینه هرگز صفر نمره، خیلی کم ۱ نمره، کم ۲ نمره، متوسط ۳ نمره، متوسط بالا ۴ نمره، زیاد ۵ نمره و خیلی زیاد ۶ نمره تعلق می‌گیرد. در خستگی هیجانی ۰ تا ۱۸ میشه خفیف، ۱۰ تا ۳۶ متوسط و ۳۷ تا ۵۴ شدید است. سازندگان پرسشنامه برای بررسی پایایی خستگی هیجانی از آلفای کرونباخ استفاده کرده‌اند که ضریب ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند ([مسلاچ و همکاران، ۱۹۸۶](#)). روایی همگرایی آن با بررسی و ضریب همبستگی پیرسون با مقیاس بی حوصلگی شغلی^۳ (JBS) لی^۴ (۱۹۸۶) ۰/۴۷ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است ([زارعی، لیلی و گراوند، ۱۴۰۱](#)). همچنین در خارج کشور پایایی سیاهه با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی و ضریب آلفای کرونباخ خستگی هیجانی ۰/۸۶ گزارش شده است ([بوکران، دوپرت و مارتینه^۵، ۲۰۱۹](#)). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ کل سوالات ۰/۷۵ محاسبه و به دست آمده است.

۲-۲-۳. مقیاس احساس تنهایی - نسخه سوم^۶ (UCLALS3)

این مقیاس توسط توسط [راسل^۷ \(۱۹۹۶\)](#) تهیه و شامل ۲۰ سوال است که در طیف ۴ درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود (از هرگز ۱ نمره تا همیشه ۴ نمره). نمرات نهایی بی ۲۰ تا ۸۰ است و نمره بالاتر حاکی از سطوح بالاتر احساس تنهایی است. [راسل \(۱۹۹۶\)](#) ویژگی‌های روانسنجی آن را محاسبه و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و روایی ملاکی (همزمان) آن با مقیاس تنهایی افتراقی^۸ [اشمیت و سرمات^۹ \(۱۹۸۳\)](#) محاسبه و ضریب روایی ملاکی ۰/۷۲ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده است. در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب ۰/۷۸ محاسبه و به دست آمده است.

۲-۲-۴. فرم کوتاه مقیاس ترس از ارزیابی منفی^{۱۰} (BFNE)

این مقیاس توسط [لری^{۱۱} \(۱۹۸۳\)](#) طراحی شده است و شامل ۱۲ سوال است که در طیف لیکرت نمره‌گذاری می‌شود (از هرگز صدق نمی‌کند ۱ نمره تا تقریباً همیشه صدق ۵ نمره). سوالات ۲، ۴، ۷ و ۱۰ به صورت معکوس نمره‌دهی می‌شوند. دامنه نمرات بین ۱۲ تا ۶۰ است و نمره بالاتر نشان دهنده سطوح بالاتر تجربه اضطراب و ترس است. این فرم در ایران ترجمه و ویژگی‌های روانسنجی آن بررسی شده است و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و روایی عاملی آن بررسی و مقدار خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب ۰/۰۵۶ به دست آمده است ([شکری و همکاران، ۱۳۸۷](#)). در مطالعات خارج از کشور پایایی آن با آلفای کرونباخ بررسی و ضریب در دامنه ۰/۸۷ تا ۰/۹۰ به دست آمده است و افزون بر این روایی مقیاس با روش تحلیل عاملی بررسی و مقادیر نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی X^2/d ، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA) برای الگوی تک عاملی به ترتیب ۲/۹۱، ۰/۹۱۰ و ۰/۰۷۷ به دست آمده است که نشان دهنده روایی سازه پرسشنامه است ([کام و یرلیکایا^{۱۲}، ۲۰۲۰](#)). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب ۰/۹۰ محاسبه و به دست آمده است.

۲-۴. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

1. Maslach Burnout Emotional Exhaustion Inventory (MBEEI)
2. Maslach et al.
3. Job Boredom Scale (JBS)
4. Lee
5. Bocéréan, Dupret & Martine
6. University of California, Los Angeles- Loneliness Scale, version 3 (UCLA LS3)
7. Russell
8. Differential Loneliness Scale (DLS)
9. Schmidt & Sermat
10. Brief Fear of Negative Evaluation Scale (FNES-B)
11. Leary
12. Çam & Yerlikaya

روش تحلیل داده‌ها در این پژوهش ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است که با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۸ و نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۶ این کار انجام شده است.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

۶۶ نفر (۵۵ درصد) مرد و ۵۴ نفر (۴۵ درصد) زنان بودند. ۹۲ نفر (۷۶/۷ درصد) لیسانس و ۲۸ نفر (۲۳/۳ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس بودند. ۳۴ نفر (۲۸/۳ درصد) مجرد، ۷۸ نفر (۶۵ درصد) متاهل و ۸ نفر (۶/۷ درصد) جدا شده بودند. میانگین سن افراد شرکت کننده ۳۷/۹۵ و انحراف معیار سن ۲/۷۱۶ بود. از نظر وضعیت سابقه کاری بیشترین فراوانی ۱۱ ساله و کمترین فراوانی ۱۳، ۱۹ و ۲۰ سال بودند. میانگین سابقه کاری افراد شرکت کننده ۱۲/۱۰ و انحراف معیار سابقه کاری ۲/۳۷۴ بود.

۳-۲. شاخص‌های توصیفی

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار، ضرایب همبستگی پیرسون و نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- قربانی قلدری مرتبط با کار							
۲- قلدری مرتبط با شخص	۰/۶۷**						
۳- قربانی قلدری جسمی مرعوب کننده	۰/۶۵**	۰/۶۴**					
۴- نمره کل قربانی قلدری در محیط کار	۰/۷۵**	۰/۸۴**	۰/۸۰**				
۵- خستگی هیجانی	۰/۴۴**	۰/۲۸**	۰/۵۱**	۰/۴۶**			
۶- احساس تنهایی	۰/۴۳**	۰/۴۳**	۰/۴۶**	۰/۴۹**	۰/۲۴*		
۷- ترس از ارزیابی منفی	۰/۶۱**	۰/۲۶**	۰/۳۲**	۰/۵۲**	۰/۲۹**	۰/۴۱**	
میانگین	۲۷/۳۷	۱۱/۰۸	۹/۴۰	۴۷/۸۵	۲۵/۴۰	۴۸/۳۲	۳۵/۴۸
انحراف معیار	۷/۵۷	۳/۶۱	۲/۶۳	۱۲/۳۲۹	۱۰/۹۹	۷/۶۶	۵/۵۷
چولگی	-۰/۰۴	۰/۷۴	۰/۸۶	۰/۴۰	-۰/۰۹	-۰/۴۳	-۰/۲۸
کشیدگی	-۰/۷۴	۰/۲۱	۰/۶۷	۰/۱۴	۰/۱۵	۱/۹۰	۰/۰۱
نرمال بودن چندمتغیره (Multivariate) ضریب مردی: ۲/۱۵۷ نسبت بحرانی: ۱/۳۵۲							

** معنادار در سطح ۰/۰۱ * معنادار در سطح ۰/۰۵

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار، ضرایب همبستگی پیرسون و نرمال بودن متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد افراد شرکت کننده ۱۲۰ نفر بودند. همچنین در جدول ۱ نشان داده است که بین خستگی هیجانی ($r=0/46, p<0/01$)، احساس تنهایی ($r=0/49, p<0/01$) و ترس از ارزیابی منفی ($r=0/52, p<0/01$) با قلدری در محیط کار همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. در جدول ۲ شاخص‌های برازش آمده است.

۳-۳. تحلیل ساختاری

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

نوع شاخص	شاخص‌ها	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول
شاخص‌های مطلق	کای اسکوتر هنجار شده (CMIN)	۱۵/۵۶	-
	درجه آزادی	۶	
	CMIN/DF	۲/۵۹	کمتر از ۳
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	-
شاخص‌های نسبی	خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA)	۰/۰۲۵	کمتر از ۰/۰۸

-	۰/۰۰۱	شاخص تقریب برازندگی (PCLOSE)
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۱	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)
بیشتر از ۰/۶۰	۰/۶۴	شاخص برازش مقتصد (PCFI)
بیشتر از ۰/۶۰	۰/۷۳	شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۶	شاخص برازندگی افزایشی (IFI)
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲	شاخص توکر-لوئیس (TLI)
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	شاخص نیکویی برازش (GFI)
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴	شاخص برازش هنجار شده (NFI)

جدول ۲ شاخص‌های برازندگی مدل را نشان می‌دهد. بنا به نظر آماردان‌ها زیر مجموعه شاخص‌های برازش کلی شامل خی دو، شاخص برازش نرم شده^۱ (NFI)، شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI)، شاخص برازندگی فزاینده^۳ (IFI)، شاخص توکر-لوئیس^۴ (TLI)، شاخص برازش تطبیقی^۵ (CFI) و ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب^۶ (RMSEA) مهمترین شاخص‌های برازش هستند (ویسی و همکاران، ۱۴۰۳؛ ویسی و همکاران، ۱۴۰۴؛ کردنوقایی و ویسی، ۱۴۰۴). برای پژوهش حاضر، نتایج شاخص‌های برازش مدل در جدول ۲ نشان داد مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. در شکل شماره ۱ مدل نهایی و برازش شده پژوهش آمده است که بر اساس آن ۵۲ درصد از قربانی قلدری در محیط کار تبیین می‌شود. به عبارتی می‌توان گفت خستگی هیجانی و احساس تنهایی می‌توانند با نقش میانجی ترس از ارزیابی منفی ۵۲ درصد از واریانس قربانی قلدری در محیط کار را تبیین کنند و میزان تاثیر متغیر میانجی جزئی است.

1. normed fit index

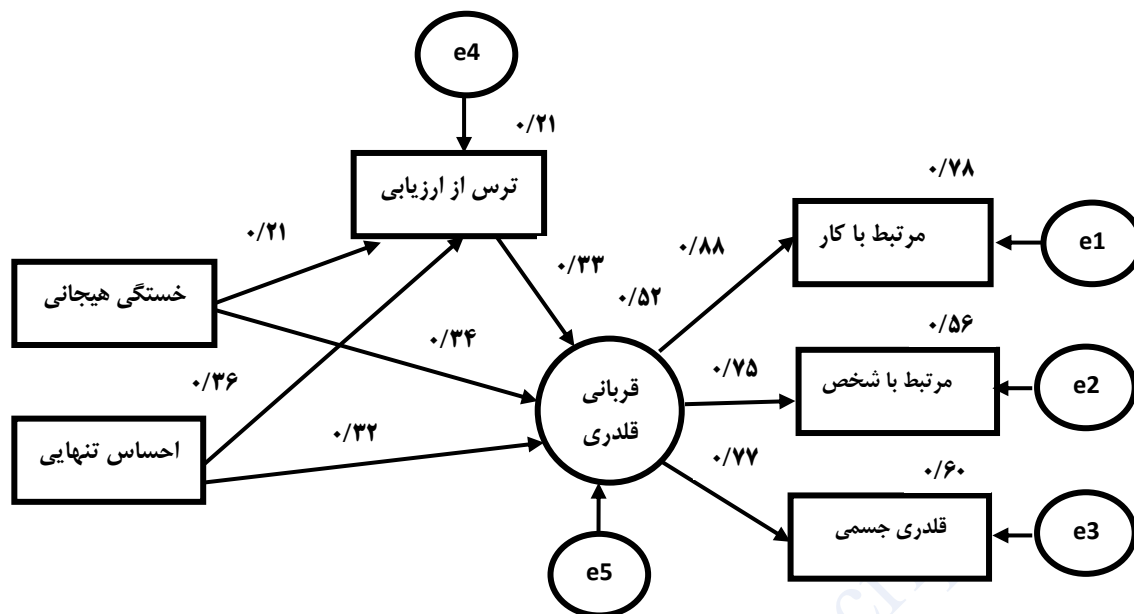
2. goodness of fit index

3. incremental fit index

4. Tucker-Lewis index

5. comparative fit index

6. Root Mean Square Error of Approximation



شکل ۱. مدل تایید شده و برازش شده پژوهش

جدول ۳. ضرایب استاندارد مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مدل برازش شده پژوهش

مسیر	اثر مستقیم	معناداری	اثر غیرمستقیم	معناداری	اثر کل	VAF
خستگی هیجانی ← قربانی قلدری در محیط کار	۰/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۱۷
احساس تنهایی ← قربانی قلدری در محیط کار	۰/۳۲	۰/۰۰۱	۰/۱۲	۰/۰۰۱	۰/۴۴	۰/۲۷
ترس از ارزیابی منفی ← قربانی قلدری در محیط کار	۰/۳۳	۰/۰۰۳	-	-	۰/۳۳	-
خستگی هیجانی ← ترس از ارزیابی منفی	۰/۲۱	۰/۰۱۲	-	-	۰/۲۱	-
احساس تنهایی ← ترس از ارزیابی منفی	۰/۳۶	۰/۰۰۱	-	-	۰/۳۶	-

مطابق جدول ۳ میزان شمول واریانس^۱ (VAF) به میزان ۰/۱۷ به دست آمده است. برای به دست آوردن میزان شمول واریانس هر متغیر پیش بین باید اثر غیرمستقیم آن تقسیم بر اثر کل آن شود. بر اساس پژوهش [خزاعی نژاد، بیگی و گلیان وثوقی \(۱۴۰۰\)](#) این معیار یعنی شمول واریانس نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل را نشان می‌دهد و مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند، هرچه مقیار آن به یک نزدیک باشد تأثیر میانجی گر یا واسطه‌ای قوی‌تر قلمداد می‌شود. اگر مقدار VAF کمتر ۰/۲۰ باشد نقش تأثیر اثر میانجی بسیار جزئی است. اگر بین کوچکتر/مساوی ۰/۲۰ تا کوچکتر/مساوی ۰/۸۰ نشان دهنده تأثیر اثر میانجی متوسط است. اگر VAF بزرگ‌تر از ۰/۸۰ باشد نقش تأثیر اثر میانجی قوی است. در پژوهش حاضر مقدار VAF برای خستگی هیجانی عدد ۰/۱۷ به دست آمده است که نشان دهنده آن است که اثر میانجی ترس از ارزیابی منفی در رابطه بین خستگی هیجانی با قربانی قلدری در محل کار بسیار جزئی است. همچنین مقدار VAF برای احساس تنهایی عدد ۰/۲۷ به دست آمده است که نشان دهنده آن است که اثر میانجی ترس از ارزیابی منفی در رابطه بین احساس تنهایی با قربانی قلدری در محل کار متوسط است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش خستگی هیجانی و احساس تنهایی در پیش‌بینی قربانی قلدری در محیط کار با نقش میانجی ترس از ارزیابی منفی در پرستاران بود. نتایج نشان داد که ضریب استاندارد و مستقیم خستگی هیجانی بر قربانی قلدری در محیط کار معنادار بود. این نتیجه به دست آمده با یافته‌های [ساید و تانوا \(۲۰۲۱\)](#)، [جاوید، ایرفان و خاتاک \(۲۰۲۳\)](#)، [ایسلام و چاودهاری \(۲۰۲۲\)](#) و [جوآئو و همکاران \(۲۰۲۲\)](#) همسویی دارد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که خستگی هیجانی جمع شدن عامل‌های استرس‌زا در وضعیت‌های مرتبط با شغل است که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق

1. Variance Accounted For (VAF)

نظر دارند. همچنین خستگی هیجانی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، میزان بیش از حد خواست‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن است. خستگی هیجانی بر سلامت روحی و روانی پرستاران تاثیر منفی می‌گذارد و آنها را با حس درماندگی روبرو می‌سازد که باعث می‌شود که ادراک بیشتری از قربانی شدن ناشی از قلدری در محیط کار احساس کنند. یکی از پیامدهای ناخوشایند خستگی هیجانی و تداوم آن به خطر افتادن سلامت روان است. خستگی هیجانی واکنش جسمی و روانی مضر است که توانایی‌های رفتار مسالمت‌آمیز و روابط اجتماعی گرم و صمیمی را از فرد سلب می‌کند و سبب می‌گردد فرد احساس کند که در محیط کار قربانی می‌شود و همکاران با وی بدرفتاری می‌کنند و اینگونه احساس کنند که همکاری همدلی و صمیمیت لازم را با وی ندارند. در واقع پرستارانی که دچار خستگی هیجانی در محیط کار هستند، دوران سختی را در محیط کار می‌گذرانند و به دلیل تحمل فشارهای مضاعف احتمالا بیشتر دچار بیماری‌های جسمی و همچنین روانی می‌شوند و چنین می‌پندارند که مورد قلدری قرار می‌گیرند و رفتار همکاران خود در محل کار را با سوگیری تفسیر می‌کنند. همچنین فشار ناشی از کار در صورتی که بیش از توان فرد باشد، خستگی هیجانی را برای فرد به دنبال دارد و باعث می‌شود فرد فرصت کافی برای رسیدگی به دیگر وظایف مانند امورات زندگی و همسر و تفریح نداشته باشند و در نتیجه مقاومت خود را در برابر تهدیدات زندگی از دست می‌دهند و در برابر همه چیز بسیار تحریک‌پذیر می‌شوند و احتمال دارد بیشتر از رفتار قلدری در محل کار را ادراک کند. لذا منطقی است قربانی قلدری در محیط کار بر اساس خستگی هیجانی قابل پیش‌بینی باشد.

نتایج نشان داد که ضریب استاندارد و مستقیم احساس تنهایی بر قربانی قلدری در محیط کار معنادار بود. این نتیجه به دست آمده با یافته‌های [هدایت و گیتینگ \(۲۰۲۲\)](#) همسویی دارد. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که احساس تنهایی تجربه‌ای منفی و ذهنی است و با دو ویژگی انزوای اجتماعی و هیجانی شناخته می‌شود. تنهایی و انزوای هیجانی بر فقدان دلبستگی دوستانه دلالت می‌کند، و انزوای اجتماعی به نبود روابط با مردم و شبکه‌های اجتماعی در دسترس و شمار کوچکی از روابط اشاره دارد ([دی جانگ گیرویلد و همکاران، ۲۰۰۹](#)). انسان‌ها موجودی اجتماعی‌اند و با یک نیاز اساسی به صمیمیت و وابستگی با دیگران متولد می‌شوند و نبود این روابط صمیمانه به احساس تنهایی منجر می‌شود و روابط فرد با دیگران را با اختلال مواجه می‌کند و می‌تواند باعث شکل‌گیری خشونت و قلدری شود. به نظر می‌رسد افرادی از احساس تنهایی رنج می‌برند به دلیل آسیب دیدن دلبستگی‌شان در کودکی و تجلی آن در بزرگسالی، در ارتباط با دیگران نمی‌توانند رابطه‌ای صمیمی، قابل اعتماد و برخوردار از حس همدلی، حمایت و پذیرش داشته باشند. دلبستگی ایمن، سازگاری را تسهیل می‌کند و بر توانایی فرد برای سازگاری در رابطه اثر می‌گذارد. افراد آسیب‌پذیر از احساس تنهایی، مهارت اجتماعی ناکافی دارند و به همین جهت به حاشیه رانده می‌شوند و ادراک بیشتری از قلدری دارند و تصور می‌کنند از سوی همکاران و دوستان خود در محل کار مورد خشونت کلامی و غیرکلامی قرار می‌گیرند. می‌توان گفت احساس تنهایی، تهدیدی برای ایجاد روابط صمیمی و نزدیک با دیگران محسوب می‌شود و باعث کاهش توانمندی فرد برای برقراری رابطه سالم با دیگران و ایجاد رفتارهایی چون ادراک قلدری می‌گردد. همچنین با استناد به نظریه تنهایی اجتماعی [ویس^۲ \(۱۹۷۳؛ به نقل از فرهنگد و شرونی، ۱۴۰۰\)](#) می‌توان این نتیجه را این‌گونه تبیین کرد که هرگاه افراد احساس مطلوبی از روابط با اطرافیان خود نداشته باشند، زمینه برای هیجانات نامطلوب و افکار آزاردهنده فراهم می‌شود و در نتیجه آن‌ها ادراک قلدری بیشتری دارند. احساس تنهایی و فقدان روابط عاطفی و روابط اجتماعی ضعیف و ارتباط کم با دیگران موجب ایجاد درگیری ذهنی و یادآوری حوادث ناخوشایند می‌گردد و فرد احساس می‌کند از سوی دوستان و دیگران قلدری بیشتری دریافت می‌کند. همچنین فرد دارای احساس تنهایی دچار نارسایی در روابط اجتماعی ارضاکنده با دوستان و آشنایان و همکاران است و همیشه این احساس همراه اوست که نمی‌تواند به کسی تکیه کند. ذهنیت آشفته و درگیری‌های ذهنی آنان را مستعد ادراک قلدری بیشتری می‌کند ([فرهنگد و شرونی، ۱۴۰۰](#)). لذا منطقی است قربانی قلدری در محیط کار پرستان بر اساس احساس تنهایی قابل پیش‌بینی باشد.

1. De Jong Gierveld et al.

2. Veise

همچنین نتایج نشان داد که ترس از ارزیابی منفی در رابطه بین خستگی هیجانی با قربانی قلدری در محیط کار نقش میانجی دارد. گرچه یافته‌ای وجود ندارد که نشان داده باشد ارزیابی منفی در رابطه بین خستگی هیجانی با قربانی قلدری در محیط کار نقش میانجی دارد، اما می‌توان این نتیجه به دست آمده را با یافته‌های **لی، پنگ و هائو (۲۰۲۲)** دارای همسویی دانست. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت خستگی هیجانی به صورت احساس فشار و خستگی مزمن ناشی از کار بیش از اندازه است. خستگی هیجانی، موجب ایجاد هیجانات و واکنش‌های عاطفی منفی مانند اضطراب و افسردگی می‌شود. خستگی هیجانی همچنین موجب افت کیفیت عملکرد فرد می‌شود و پیامدهای فردی و شغلی مخربی چون کناره‌گیری از کار و بهزیستی روانشناختی پایین را به دنبال دارد. چنین شرایطی از یک طرف باعث افت عملکرد و روحیه فرد و از طرفی ایجاد ترس از ارزیابی منفی می‌شود و ترس از ارزیابی منفی باعث سرخوردگی و ایجاد خلق منفی در فرد می‌شود و طولانی شدن این ناکامی‌ها و احساسات فروخورده سبب می‌گردد فرد ادراک قلدری بیشتری داشته باشد و احساس می‌کند از سوی دوستان و همکاران خود در محل کار مورد احترام و حمایت نیست. بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که ترس از ارزیابی منفی در رابطه بین خستگی هیجانی با قربانی قلدری در محیط کار نقش میانجی داشته باشد.

همچنین نتایج نشان داد که ترس از ارزیابی منفی در رابطه بین احساس تنهایی با قربانی قلدری در محیط کار نقش میانجی دارد. گرچه یافته‌ای وجود ندارد که نشان داده باشد ترس از ارزیابی منفی در رابطه بین احساس تنهایی با قربانی قلدری در محیط کار نقش میانجی دارد، اما می‌توان این نتیجه به دست آمده را با یافته‌های **هدایت و گیتینگ (۲۰۲۲)** و **لی، پنگ و هائو (۲۰۲۲)** دارای همسویی دانست. در تبیین این نتیجه به دست آمده می‌توان گفت انسان موجودی اجتماعی است و نیاز به برقراری رابطه با دیگران دارد. وقتی این نیاز از طریق محیط فرد تأمین نشود و محیط به گونه‌ای باشد که منجر به ایجاد احساس تنهایی در فرد گردد، فرد مدام نگران این است که مورد ارزیابی منفی دیگران قرار گیرد. در واقع فرد نیاز دارد بر احساس تنهایی غلبه کند، از این رو سعی می‌کند مطابق خواست دیگران رفتار کند و همواره ترس از ارزیابی منفی دارد زیرا می‌خواهد مورد پذیرش و تایید دیگران باشند تا بدین ترتیب مورد تایید آن‌ها قرار گیرد، چنین اشخاصی می‌پندارند در صورتی که مطابق خواست دیگران رفتار کنند می‌توانند روابط صمیمانه برقرار کنند و بر احساس تنهایی خود غلبه کنند. بنابراین احساس تنهایی سبب می‌گردد در فرد ترس از ارزیابی منفی ایجاد شود و برای جلب توجه و حمایت و صمیمیت دیگران، رفتار مصنوعی از خود بروز دهد ولی از آنجایی که انسان نمی‌تواند همواره نقش بازی کند و رفتار مصنوعی داشته باشد، ترس از ارزیابی منفی در نهایت موجب می‌شود نتواند با دیگران روابط سازنده‌ای داشته باشد و به همین دلیل تصور می‌کند که از سوی دوستان و همکاران مورد آزار و اذیت قرار می‌گیرد. بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که ترس از ارزیابی منفی در رابطه بین احساس تنهایی با قربانی قلدری در محیط کار نقش میانجی داشته باشد.

این پژوهش بر روی پرستاران شهر قائمشهر انجام پذیرفت و در تعمیم نتایج به دیگر شهرها باید جوانب احتیاط را در نظر گرفت. مطالعه حاضر از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده کرد و ممکن است افراد شرکت کننده با سوگیری به پرسشنامه‌ها پاسخ داده باشند. پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه در دیگر شهرها انجام شود و در صورت امکان پژوهشگران بعدی حجم نمونه بالاتری را انتخاب کنند تا با اطمینان بیشتری نتایج را تعمیم داد. پیشنهاد می‌شود در جهت پیشگیری از خستگی هیجانی و احساس تنهایی پرستاران و عواقب ناشی از آن برنامه‌ریزی‌هایی صورت گیرد. مثلاً می‌توان به منظور پیشگیری از خستگی هیجانی سیاست‌گذاری‌هایی برای بیشتر کردن مرخصی و گنجاندن برنامه‌های تفریحی و تورهای مسافرتی تدارک دید تا کمتر دچار خستگی هیجانی شوند و به منظور کاهش احساس تنهایی در آن‌ها برنامه‌های گروهی برای پرستاران برگزار کرد تا با هم بیشتر مراد شده باشند و کمتر دچار احساس تنهایی شوند. نتایج حاکی از نقش میانجی متغیر ترس از ارزیابی منفی داشت. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در جهت کاهش ترس از ارزیابی منفی در پرستاران آن‌ها را به سلاح اعتماد به نفس مجهز کرد تا بدین طریق کمتر تحت تاثیر دیگران و چگونگی ارزیابی آن‌ها باشند. بنابراین می‌توان برای پرستاران کارگاه‌هایی با محوریت ارتقای اعتماد به نفس و کارگاه‌هایی که میزان ترس از ارزیابی منفی در آنان را کاهش می‌دهد برگزار کرد تا بدین طریق مفهوم ترس از ارزیابی منفی در آن‌ها را کاهش پیدا کند.

۵. ملاحظات اخلاقی

افراد شرکت کننده از بی ضرر بودن مداخله، از سودمندی مداخله، از تخصص و صلاحیت پژوهشگر، مورد علمی بودن روش، امکان خروج آزادانه، اختیاری بودن پژوهش و حق خروج از پژوهش مطلع و آگاه شدند. همچنین اخذ کد اخلاق به شناسه IR.IAU.SRB.REC.1402.242 از کارگروه/کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران از دیگر اصول اخلاقی رعایت شده در این پژوهش بود.

۶. سپاسگزاری

از همه شرکت کنندگانی (پرستاران بیمارستان) که به سوالات پژوهش پاسخ دادند و در این پژوهش شرکت کردند نهایت تشکر و قدردانی می‌شود. مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی نویسنده اول در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات است و نویسنده اول مسئول گردآوری داده‌ها و نوشتار مقاله، نویسندگان دوم به عنوان استاد راهنما وظیفه نظارت بر نسخه اولیه مقاله و نظارت بر صحت پژوهش را به عهده داشتند.

۷. حامی مالی

هیچ گونه حمایت سازمانی و خصوصی نداشته است و تنها با هزینه‌های شخصی دانشجو و استاد راهنما انجام شده است.

۷. تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

- خزاعی نژاد، ف.، بیگی، س.، و گلپان وثوقی، ع. (۱۴۰۰). ارزیابی نقش میانجی هویت در مفهوم زیست پذیری با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (مطالعه موردی: بخش مرکزی شهر بجنورد). *مجله جغرافیا و توسعه فضای شهری*، ۱(۲)، ۱۶۱-۱۴۴. https://jgusd.um.ac.ir/article_41553.html
- زارعی، س.، لیلی، ن.، و گراوند، ه. (۱۴۰۱). اعتباریابی و رواسازی نسخه فارسی مقیاس بی‌حوصلگی شغلی در جامعه معلمان ایرانی. *نشریه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۴ (۲)، ۷۸-۵۹. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.103023>
- سلیمی، ه.، مهرعلی تبارفیروزجایی، ع.، نجارپوریان، س.، و ضیالالدینی، ز. (۱۳۹۷). بررسی قلدری و آزار در محیط کار با ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه اعمال منفی در پرستاران. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۱۲ (۱۱)، ۶۹-۶۰. <http://dx.doi.org/10.29252/qums.12.11.76>
- شکری، ا.، گراوند، ف.، نقش، ز.، علی طرخان، ر.، و پاییزی، م. (۱۳۸۷). ویژگی‌های روانسنجی فرم کوتاه مقیاس ترس از ارزیابی منفی. *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۱۴ (۳)، ۳۲۵-۳۱۶. <http://ijpcp.iuims.ac.ir/article-1-574-fa.html>
- فرهمنده، م.، و شرونی، م. (۱۴۰۰). نقش تنهایی اجتماعی، ناکامی و دین‌داری بر نشخوار خشم زندانیان. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۴۴ (۱)، ۱۶۴-۱۴۵. <https://doi.org/10.22034/spr.2022.255632.1586>
- کردنوقایی، رسول؛ و ویسی، سعید. (۱۴۰۳). ارزیابی مدل خردمندی بر اساس هوش موفق و بهزیستی روانشناختی با نقش میانجی آفرینندگی در دانش‌آموزان. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۱۰ (۳)، ۲۹-۵۰. <https://doi.org/10.22108/ppls.2025.139681.2473>
- ویسی، سعید؛ کاشفی، فهیمه؛ و ایمانی، صدف. (۱۴۰۳). برازش روابط علی- ساختاری هوش موفق با خردمندی با میانجی گری هوش موسیقایی در نوازندگان پیانو. *روانشناسی اجتماعی*، ۱۴ (۵۴)، ۱۴-۱۰. <https://doi.org/10.22034/spr.2024.424119.1877>
- ویسی، سعید؛ کردنوقایی، رسول؛ ایمانی، صدف؛ و کاشفی، فهیمه. (۱۴۰۳). خصوصیات روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس کوتاه شده خردمندی در بزرگسالان ایرانی. *فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی*، ۱۶ (۳)، ۱۶۹-۱۶۱. <https://doi.org/10.22059/japr.2024.361950.644670>

References

- Alsubheen, S. A., Oliveira, A., Habash, R., Goldstein, R., & Brooks, D. (2023). Systematic review of psychometric properties and cross-cultural adaptation of the University of California and Los Angeles loneliness scale in adults. *Current Psychology*, 42(14), 11819-11833. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02494-w>

- Bleck, V., & Lipowsky, F. (2022). Teachers' emotional exhaustion before and during the COVID-19 pandemic: Neither emotional exertion nor vacation feeling. *Frontiers in Psychology*, 13, 887494. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.887494>
- Bocéréan, C., Dupret, E., & Martine, M. (2019). Maslach Burnout Inventory – General Survey: French validation in a representative sample of employees. *SCIREA Journal of Health*, 3(1), 34-61. <https://hal.science/hal-02480484/>
- Çam, S., & Yerlikaya, E. E. (2020). A Study on the Construct Validity of the Brief Fear of Negative Evaluation Scale (BFNE). *European Journal of Educational Sciences*, 7(4), 40-56. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=923760>
- Castronovo, M. A., Pullizzi, A., & Evans, S. (2016). Nurse bullying: A review and a proposed solution. *Nursing outlook*, 64 (3), 208-214. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2015.11.008>
- Chen, H., Li, J., Li, J., & Bao, J. (2022). Role of employee loneliness, job uncertainty and psychological distress in employee-based brand equity: Mediating role of employee exhaustion. *Frontiers in Public Health*, 10, 941106. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.941106>
- Chowdhury, S. R., Kabir, H., Akter, N., Iktidar, M. A., Roy, A. K., Chowdhury, M. R., & Hossain, A. (2023). Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: A cross-sectional study. *Heliyon*, 9(2), e13162. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13162>
- De Jong Gierveld, J., Broese van Groenou, M., Hoogendoorn, A. W., & Smit, J. H. (2009). Quality of marriages in later life and emotional and social loneliness. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 64(4), 497-506. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbn043>
- Dussault, M., & Frenette, É. (2014). Loneliness and bullying in the workplace. *American Journal of Applied Psychology*, 2 (4), 94-98. <http://pubs.sciepub.com/ajap/2/4/3/>
- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N., & Loiselle, J. (1999). Professional isolation and occupational stress in teachers. *Psychological Reports*, 84(3), 943-946. <https://doi.org/10.2466/pr0.1999.84.3.943>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Etienne, E. (2014). Exploring workplace bullying in nursing. *Workplace Health & Safety*, 62(1), 6-11. <https://doi.org/10.1177/216507991406200102>
- Fan, S., An, W., Zeng, L., Liu, J., Tang, S., Chen, J., & Huang, H. (2022). Rethinking “zero tolerance”: A moderated mediation model of mental resilience and coping strategies in workplace violence and nurses' mental health. *Journal of nursing scholarship*, 54(4), 501-512. <https://doi.org/10.1111/jnu.12753>
- Farahmand, M., & Sharooni, M. (2022). The role of social loneliness, failure and religiosity in ruminating the anger of prisoners. *Social Psychology Research*, 11(44), 145-164. <https://doi.org/10.22034/spr.2022.255632.1586> (In Persian)
- Khair, Q., & Fatima, T. (2017). Interactive effects of workplace ostracism and belief in reciprocity on fear of negative evaluation. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11 (3), 911-933. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188322/1/pjcss400.pdf>
- Glasø, L., & Notelaers, G. (2012). Workplace bullying, emotions, and outcomes. *Violence and victims*, 27 (3), 360-377. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.27.3.360>
- Hamblin, L. E., Essenmacher, L., Ager, J., Upfal, M., Luborsky, M., Russell, J., & Arnetz, J. (2016). Worker-to-worker violence in hospitals: Perpetrator characteristics and common dyads. *Workplace health & safety*, 64(2), 51-56. <https://doi.org/10.1177/2165079915608856>
- Hartin, P., Birks, M., & Lindsay, D. (2020). Bullying in nursing: How has it changed over 4 decades?. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1619-1626. <https://doi.org/10.1111/jonm.13117>
- Hidayat, M. F., & Ginting, H. (2022). Impact of Workplace Bullying on Work Performance Moderated by Loneliness: A Case study of Indonesia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 3(6), 1-8. <https://doi.org/10.47505/IJRSS.2022.V3.6.1>
- Hsiao, S. T. S., Ma, S. C., Guo, S. L., Kao, C. C., Tsai, J. C., Chung, M. H., & Huang, H. C. (2022). The role of workplace bullying in the relationship between occupational burnout and turnover

- intentions of clinical nurses. *Applied nursing research*, 68, 151483. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151483>
- Islam, T., & Chaudhary, A. (2024). Impact of workplace bullying on knowledge hiding: The mediating role of emotional exhaustion and moderating role of workplace friendship. *Kybernetes*, 53(1), 238-255. <https://doi.org/10.1108/K-06-2022-0842>
- Jackson, T. (2007). Protective self-presentation, sources of socialization, and loneliness among Australian adolescents and young adults. *Personality and Individual Differences*, 43(6), 1552-1562. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.04.012>
- Jang, S. J., Kim, E., & Lee, H. (2023). Effects of Personality Traits and Mentalization on Workplace Bullying Experiences among Intensive Care Unit Nurses. *Journal of Nursing Management*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.1155/2023/5360734>
- Javid, L., Irfan, K., & Khattak, N. A. (2023). Impact of Workplace Bullying and Knowledge Hiding Behaviour on Emotional Exhaustion among Pakistani Nurses: A Cross-sectional Study for Exploring Psychological Empowerment as an Effective Role Player in the Healthcare System. *Global Social Sciences Review*, 8(1), 124-138. [http://dx.doi.org/10.31703/gssr.2023\(VIII-I\).12](http://dx.doi.org/10.31703/gssr.2023(VIII-I).12)
- João, A. L., Vicente, C., & Portelada, A. (2022). Burnout and its correlation with workplace bullying in Portuguese nurses. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(7), 940-951. <http://dx.doi.org/10.1080/10911359.2022.2096740>
- Jones, A. L. (2017). Experience of protagonists in workplace bullying: An integrated literature review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 4, 246-255. <http://dx.doi.org/10.15344/2394-4978/2017/246>
- Jung, Y. S., Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2022). The effects of workplace loneliness on the psychological detachment and emotional exhaustion of hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5228. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095228>
- Khazaei Nezhad, K., Beigi, S., & Vosoughi Gelyan, A. (2022). Assessing the Mediating Role of Identity in Livability Concept using Structural Equation Modeling (Case study: The central district of Bojnord City). *Geography and Urban Space Development*, 8(2), 143-159. <https://doi.org/10.22067/jgusd.2021.69923.1034> (In Persian)
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kordnoghahi, R., & Veisi, S. (2024). Developing a Model of Wisdom Based on Successful Intelligence and Psychological Well-Being in Students: The Mediating Role of Creativity. *Positive Psychology Research*, 10(3), 29-50. (In Persian) <https://doi.org/10.22108/pprs.2025.139681.2473>
- Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., & Wilk, P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of advanced nursing*, 66(12), 2732-2742. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x>
- Leary, M. R. (1983). A brief version of the Fear of Negative Evaluation Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9(3), 371-375. <https://doi.org/10.1177/0146167283093007>
- Li, J., Jia, S., Wang, L., Zhang, M., & Chen, S. (2023). Relationships among inferiority feelings, fear of negative evaluation, and social anxiety in Chinese junior high school students. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015477>
- Li, L. G., Peng, S. C., & Hua, I. (2022). The Impact Of Workplace Bullying On Employees' Workplace Loneliness: The Serial Mediating Role Of Social Anxiety And Fear Of Negative Evaluation. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5) 3669-3681. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/6776>
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837-862. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00715.x>
- MacIntosh, J. (2005). Experiences of workplace bullying in a rural area. *Issues in Mental Health Nursing*, 26 (9), 893-910. <https://doi.org/10.1080/01612840500248189>
- Madolo, A. N., & Hloba, S. P. (2023). Bullying, shortage of staff and resources in workplace: Qualitative experience of newly qualified nurses. *Curationis*, 46(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/curationis.v46i1.2407>

- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52 (1), 397-422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Russell, D. W. (1996). UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, validity, and factor structure. *Journal of personality assessment*, 66(1), 20-40. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6601_2
- Said, H., & Tanova, C. (2021). Workplace bullying in the hospitality industry: A hindrance to the employee mindfulness state and a source of emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 96(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102961>
- Salimi, H., Mehralitabr Firozjaie, A., Najarpourian, S., & Ziaaddini, Z. (2019). Investigation of Bullying and Harassment in the Workplace Using the Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) in Nurses. *Qom University of Medical Sciences Journal*, 12(11), 60-69. <http://dx.doi.org/10.29252/qums.12.11.7> (In Persian)
- Sauer, P. A., & McCoy, T. P. (2017). Nurse bullying: Impact on nurses' health. *Western journal of nursing research*, 39(12), 1533-1546. <https://doi.org/10.1177/0193945916681278>
- Schmidt, N., & Sermat, V. (1983). Measuring loneliness in different relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(5), 1038-1047. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.5.1038>
- Shokri, O., Geravand, G., Naghsh, Z., Tarkhan, R., Paezi, M. (2008). The Psychometric Properties of the Brief Fear of Negative Evaluation Scale. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 14(3), 316-325. <https://core.ac.uk/download/pdf/33096653.pdf> (In Persian)
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics (5th ed.). Boston, MA: Pearson/Allyn Bacon.
- Trucharte, A., Calderón, L., Cerezo, E., Contreras, A., Peinado, V., & Valiente, C. (2023). Three-item loneliness scale: Psychometric properties and normative data of the Spanish version. *Current Psychology*, 42 (9), 7466-7474. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02110-x>
- Veisi, S., Kashefi, F., & Imani, S. (2024). Fitness the Causal-Structural Relationships of Successful Intelligence with Wisdom with the Mediation of Musical Intelligence in Piano Players. *Social Psychology Research*, 14(54), 1-14. <https://doi.org/10.22034/spr.2024.424119.1877> (In Persian)
- Veisi, S., Kordnoghahi, R., Imani, S., & Kashefi, F. (2024). Psychometric Properties of the Persian Version Abbreviated Wisdom Scale in Iranian Adults. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(3), 161-179. <https://doi.org/10.22059/japr.2024.361950.644670> (In Persian)
- Zarei, S., Leili, N., & Gravand, H. (2022). Reliability and Validation of the Persian version of the Job Boredom Scale among the Iranian Teachers. *Career and Organizational Counseling*, 14(2), 59-78. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.103023> (In Persian)

The Role of Emotional Exhaustion and Feeling of Loneliness in Prediction “Victimization Workplace Bullying” with Mediating Role of Fear of Negative Evaluation in Nurses

Extended Abstract

Aim

workplace bullying is a serious social issue that has been the subject of other studies, which is defined as harassment in the workplace, bullying towards a person and providing necessary information to a person while doing work. Is. (Madolo & Hloba, 2023) and this disease in nurses remains an unsolved problem and its treatment factors have not yet been fully investigated. Research has shown that workplace bullying can make victims suffer emotional exhaustion, so it can be said that one of the negative consequences of workplace bullying is emotional exhaustion in victims (Said and Tanova, 2021; Javid and et al, 2023). According to research, emotional exhaustion is related to workplace bullying (Said and Tanova, 2021) and the behavior of hiding knowledge in the workplace (Javid and et al, 2023), so that people who perceive more bullying in the environment to the same extent makes them feel more emotional fatigue during their work (Javid and et al, 2023). Also, research has shown that there is a relationship between workplace bullying and feelings of loneliness; In this way, employees who feel that they are being bullied by their colleagues at work experience more loneliness (Hidayat and Ginting, 2022).

Research has shown that the fear of negative evaluation plays a mediating role in the relationship between emotional factors such as feeling alone and the victim of bullying in the workplace (Li and et al, 2022). In addition to the close relationship between workplace bullying-victimization and fear of negative evaluation, evidence has also shown that fear of negative evaluation may contribute to individuals' loneliness (Jackson, 2007), so that workplace bullying may have a specific effect on the individual's fear of negative evaluation and lead to loneliness at work for victims of bullying (Li and et al, 2022). Therefore, according to what he said, the research question is whether the fear of negative evaluation is able to play a mediating role in the relationship between "victimization workplace bullying" with emotional exhaustion and loneliness?

Methodology

The design of the research was descriptive and correlational. The statistical population of the research was all the nurses working in hospitals (Wali Asr, Razi, Kasri and Imam Khomeini) Qaimshahr in Mazandaran province in 2023, numbering 420 people. The sample size was selected based Plant by Tabachnick formula and with convenience sampling method of 120 people. To measure the variables, negative acts questionnaire-revised (NAQ-R) of Einarsen and et al (2009), Maslach burnout emotional exhaustion inventory (MBEEI) of Maslach and et al (1986), University of California, Los Angeles- loneliness scale, version 3 (UCLA LS3) of Russell (1996) and brief fear of negative evaluation scale (FNES-B) of Leary (1983). Not having a serious physical and psychological problem based on the individual's self-report and willingness to consciously participate in the research was one of the criteria for entering the research, as well as incompleteness of the answer sheet was one of the criteria for leaving the research. The method of data analysis in this research was Pearson's correlation coefficient and structural equation modeling, which was done using SPSS version 28 and AMOS software version 26.

Findings

66 (55%) were male and 54 (45%) were female. 92 (76.7%) had a bachelor's degree and 28 (23.3%) had a master's degree. 34 (28.3%) were single, 78 (65%) were married, and 8 (6.7%) were separated. The mean age of the participants was 37.95 and the standard deviation of age was 2.716. In terms of work experience, the highest frequency was 11 years and the lowest frequency was 13, 19, and 20 years. The mean work experience of the participants was 12.10 and the standard deviation of work experience was 2.374. The results showed that there is significant relationship between emotional exhaustion, feeling of loneliness and fear of negative evaluation with victimization workplace bullying ($P < 0.01$). Results also showed that most of the direct paths of this study were significant and indirect paths of emotional exhaustion and feeling of loneliness were significant through the mediating role of fear of negative evaluation on victimization workplace bullying. Also, proposed model had an acceptable fitness to the data (RMSEA=0/061 P-value<0/05) and analyses also revealed that 40% of the variance of victimization workplace bullying is explained by emotional exhaustion and feeling of loneliness with mediating role of fear of negative evaluation.

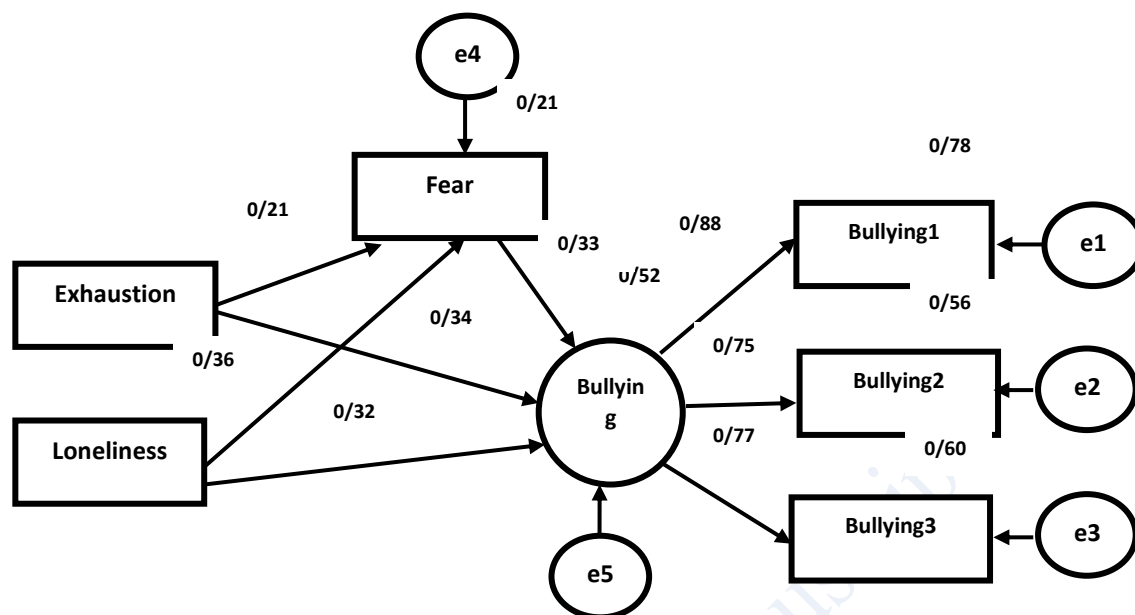


Figure 1. fitted research model

Conclusion

purpose of this study was to investigating role of emotional exhaustion and feeling of loneliness in prediction victimization workplace bullying with mediating role of fear of negative evaluation in nurses. Results also showed that most of the direct paths of this study were significant and indirect paths of emotional exhaustion and feeling of loneliness were significant through the mediating role of fear of negative evaluation on victimization workplace bullying. This result is in line with the findings of Said & Tanova (2021), Javid et al. (2023) and Islam & Chaudhary (2022). Humans are social creatures and need to connect with others. When this need is not met through the environment and the environment is such that it creates a sense of loneliness in the individual, the individual is constantly worried about being negatively evaluated by others. In fact, the individual needs to overcome the feeling of loneliness, so he tries to behave according to the wishes of others and is always afraid of negative evaluation because he wants to be accepted and approved by others in order to be approved by them. Such people think that if they behave according to the wishes of others, they can establish intimate relationships and overcome their feelings of loneliness. Therefore, the feeling of loneliness causes the individual to fear negative evaluation and to exhibit artificial behavior in order to attract the attention, support, and intimacy of others. However, since humans cannot always play a role and behave artificially, the fear of negative evaluation ultimately prevents them from having constructive relationships with others and for this reason they think that they are being harassed by friends and colleagues.

Keyword: *Emotional Exhaustion, Fear of Negative Evaluation, Feeling of Loneliness, Victimization Workplace Bullying.*

Ethical Considerations

In the present study, the ethical approval of research, including secrecy, confidentiality and privacy of individuals, were observed, and participation in the research did not cause any possible harm to the participants. Ethical approval: The Ethics Committee of Science and Research Branch, Islamic Azad University, approved the study ([IR.IAU.SRB.REC.1402.242](#)).

Acknowledgments

We thank and appreciate all the people and participants (nurses) who helped us in conducting this research. The first author is the main researcher of this study and second author is the supervisor of the dissertation.

Conflict of Interest

According to the authors, this article has no funding or conflict of interest.

In Press / Accepted Manuscript