

Doi: 10.83069/pcl.2026.1240813

Journal of Psychology and Culture of Well-Being

Year 2026, Volume 1, Issue 2



روان‌شناسی و فرهنگ به‌زیستی

A Comparative Analysis of Emotional and Organizational Abuse: From Detecting Maladaptive Patterns to Coping Strategies in Asymmetrical Power Structures

Akbar Gholami¹, Faezeh AsleZaeim²1. Master of Science in General Psychology, Islamic Azad University, Garmsar Branch Email: akbar62gh@gmail.com2. Master of Science in General Psychology, Islamic Azad University, Varamin Branch Email: Zaeim12313@gmail.com

Abstract

Aim and Background: Emotional and psychological abuse is considered one of the most concealed forms of violence in interpersonal relationships and organizational environments, often manifested through psychological control, gradual humiliation, emotional invalidation, and cognitive manipulation. The present study was conducted with the aim of providing a comparative analysis of emotional and organizational abuse, focusing on the identification of destructive patterns and coping strategies within asymmetrical power structures.

Methods and Materials: The present study is a theoretical investigation conducted using a library-based method and a conceptual-analytical approach. The study aimed to explain the concept of emotional and organizational abuse, analyze its psychological and social dimensions, and identify destructive patterns within asymmetrical power structures. The research sources consisted of scientific articles and books published between 2005 and 2025 and indexed in international databases including Scopus, Web of Science, PubMed, and Google Scholar, as well as national databases such as SID and Magiran. The literature search was performed using keywords such as psychological abuse, emotional violence, gaslighting, psychological boundary setting, power dynamics, organizational environment, and psychological resilience. **Findings:** Abuse occurs through emotional invalidation, invisible control, reality distortion, and implied threats. Surface-level tactics provide limited protection.

Findings: The findings indicated that psychological abuse is primarily maintained through emotional invalidation, reality distortion, invisible control, implicit threats, silent treatment, and psychological dependency. In addition, hierarchical structures, organizational silence, and power inequality were found to increase the likelihood of the continuation of such abusive behaviors. Coping strategies were categorized into three levels: individual, protective, and strategic.

Conclusions: Effective coping with emotional and organizational abuse requires a combination of psychological boundary setting, enhancement of organizational awareness, psychological support, and, in high-risk situations, strategic planning to leave the harmful environment.

Keywords: Psychological abuse, gaslighting, emotional violence, boundary setting, power structure, organizational environment, resilience

Citation: Gholami, A., & AsleZaeim, F. (2026). Comparative analysis of emotional and organizational abuse: From identifying destructive patterns to coping strategies in asymmetric power structures. *Journal of Psychology and Culture of Well-Being*, 1(2), 108-116.

Extended Abstract

Introduction

Emotional and psychological abuse is one of the most hidden yet destructive forms of violence in interpersonal relationships and organizational environments. Unlike physical violence, psychological abuse often occurs through gradual and repetitive patterns such as emotional invalidation, humiliation, psychological control, indirect threats, and cognitive manipulation. Because of its subtle nature, victims may fail to recognize abusive behaviors until significant emotional and psychological harm has occurred. Research has shown that psychological abuse can negatively affect mental health, self-esteem, social relationships, and occupational performance. One of the key mechanisms of psychological abuse is gaslighting, a process in which the abuser manipulates reality and undermines the victim's perception, memory, and judgment. In organizational

settings, psychological abuse may appear as workplace bullying, social exclusion, excessive monitoring, and professional humiliation. Hierarchical power structures, organizational silence, and unequal access to resources can further intensify such behaviors. In addition, the expansion of digital communication and remote work has introduced new forms of psychological abuse, including digital surveillance and boundary violations. Despite increasing attention to this issue, comparative studies on emotional and organizational abuse within asymmetrical power structures remain limited. Therefore, this study aims to examine destructive patterns of psychological abuse and identify coping strategies in interpersonal and organizational contexts.

Method

This study is a theoretical investigation conducted using a library-based method and a conceptual-analytical approach. The research aimed to explain emotional and organizational abuse, analyze its psychological and social dimensions, and identify destructive patterns within asymmetrical power structures. Relevant scientific sources published between 2005 and 2025 were collected from international databases, including Scopus, Web of Science, PubMed, and Google Scholar, as well as national databases such as SID and Magiran. The literature search was conducted using keywords related to psychological abuse, emotional violence, gaslighting, power dynamics, organizational environment, psychological resilience, and boundary setting. The collected data were analyzed through conceptual comparison and critical review of the literature to identify major themes, including control and domination, gaslighting, psychological dependency, organizational silence, and coping strategies.

Findings

The findings revealed that emotional and psychological abuse in both interpersonal relationships and organizational settings follows similar behavioral patterns aimed at exerting control, undermining individual autonomy, and fostering cognitive and emotional dependency. The most common indicators identified were emotional and cognitive invalidation, gaslighting, covert control disguised as care or support, indirect humiliation, victim-playing, blame shifting, silent treatment, implicit threats, and gradual social isolation. These behaviors typically develop in a subtle and progressive manner, leading to the erosion of self-esteem, psychological security, and independent decision-making. Gaslighting emerged as one of the most destructive forms of psychological abuse, as it distorts victims' perceptions of reality and weakens their confidence in their own judgment.

At the organizational level, the findings indicated that hierarchical structures, power imbalances, organizational silence, and the absence of safe reporting mechanisms contribute significantly to the persistence of psychological abuse. Such conditions are associated with adverse outcomes, including anxiety, burnout, reduced job satisfaction, lower organizational commitment, decreased productivity, and increased turnover intentions. Furthermore, collectivist cultural values emphasizing relationship preservation, respect for authority, and avoidance of direct confrontation may complicate the recognition and reporting of abusive behaviors.

The study also demonstrated that effective coping strategies can be categorized into three levels: individual, protective, and strategic. Psychological boundary setting, assertive communication, and the restoration of personal autonomy were identified as key individual-level strategies. Protective measures included documentation of interactions, formalization of communications, and tension-management techniques. At the strategic level, seeking social support, professional counseling, psychological recovery, and, when necessary, planning an exit from the abusive environment were found to be essential. Additionally, the implementation of anti-bullying policies, confidential reporting systems, and the promotion of a strong psychosocial safety climate were identified as critical organizational measures for preventing and addressing emotional and psychological abuse.

Conclusion

The findings indicated that emotional and psychological abuse in both interpersonal and organizational settings is primarily manifested through emotional invalidation, gaslighting, covert control, humiliation, blame shifting, and social isolation. Power imbalances, hierarchical structures, and organizational silence were identified as key factors contributing to the persistence of abusive behaviors. These experiences are associated with negative outcomes such as anxiety, burnout, reduced self-esteem, and decreased job performance. Effective coping requires a combination of psychological boundary setting, documentation of abusive interactions, social support, and strategic decision-making. The study also highlighted the importance of organizational policies, confidential reporting systems, and psychosocial safety measures in preventing and addressing abuse.

تحلیل تطبیقی سوءاستفاده عاطفی و سازمانی: از تشخیص الگوهای مخرب تا راهبردهای مقابله‌ای در ساختارهای قدرت نامتقارن

اکبر غلامی^۱، فائزه اصل زعیم^۲

۱. (نویسنده مسئول) کارشناس ارشد، روان‌شناس عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، ایران. akbar62gh@gmail.com

۲. کارشناس ارشد، روان‌شناس عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ورامین، ایران. Zaeim12313@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: سوءاستفاده عاطفی و روانی یکی از پنهان‌ترین اشکال خشونت در روابط بین‌فردی و محیط‌های سازمانی است که از طریق کنترل روانی، تحقیر تدریجی، بی‌اعتبارسازی هیجانی و دست‌کاری شناختی اعمال می‌شود. پژوهش حاضر باهدف تحلیل تطبیقی سوءاستفاده عاطفی و سازمانی: از تشخیص الگوهای مخرب تا راهبردهای مقابله‌ای در ساختارهای قدرت نامتقارن انجام شد.

روش‌ها و مواد: پژوهش حاضر از نوع مطالعات نظری است که با روش کتابخانه‌ای و رویکرد تحلیلی - مفهومی انجام شده است. هدف پژوهش، تبیین مفهوم سوءاستفاده عاطفی و سازمانی، تحلیل ابعاد روان‌شناختی و اجتماعی آن و شناسایی الگوهای مخرب در ساختارهای قدرت نامتقارن است. منابع پژوهش شامل مقالات و کتاب‌های علمی منتشرشده طی سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵ در پایگاه‌های Scopus، Web of Science، PubMed، Google Scholar و همچنین SID و Magiran بوده است. جست‌وجوی منابع بر اساس کلیدواژه‌هایی مانند سوءاستفاده روانی، خشونت عاطفی، گس‌لایتنینگ، مرزگذاری روان‌شناختی، پویایی قدرت، محیط سازمانی و تاب‌آوری روان‌شناختی انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که سوءاستفاده روانی عمدتاً از طریق بی‌اعتبارسازی هیجانی، تحریف واقعیت، کنترل نامرئی، تهدیدهای ضمنی، سکوت درمانی و وابسته‌سازی روانی تداوم می‌یابد. همچنین ساختارهای سلسله‌مراتبی، فرهنگ سکوت سازمانی و نابرابری قدرت احتمال تداوم این رفتارها را افزایش می‌دهند. راهبردهای مقابله‌ای در سه سطح فردی، حفاظتی و راهبردی قابل‌دسته‌بندی هستند.

نتیجه‌گیری: مقابله مؤثر با سوءاستفاده عاطفی و سازمانی مستلزم ترکیبی از مرزگذاری روان‌شناختی، ارتقای آگاهی سازمانی، حمایت روانی و در موارد پرخطر، برنامه‌ریزی راهبردی برای خروج از موقعیت آسیب‌زا است.

واژگان کلیدی: سوءاستفاده روانی، گس‌لایتنینگ، خشونت هیجانی، مرزگذاری، ساختار قدرت، محیط سازمانی، تاب‌آوری

ارجاع: غلامی، ا. و اصل زعیم، ف. (۱۴۰۵). تحلیل تطبیقی سوءاستفاده عاطفی و سازمانی: از تشخیص الگوهای مخرب تا راهبردهای مقابله‌ای در ساختارهای قدرت نامتقارن. *مجله روان‌شناسی و فرهنگ به‌زیستی*، ۱(۲)، ۱۰۸-۱۱۶.

مقدمه

سوءاستفاده عاطفی و روانی به‌عنوان یکی از پنهان‌ترین و درعین‌حال مخرب‌ترین اشکال خشونت، در سال‌های اخیر توجه گسترده‌ای را در حوزه‌های روان‌شناسی، سلامت روان و رفتار سازمانی به خود جلب کرده است. برخلاف خشونت فیزیکی که معمولاً دارای نمودهای آشکار و قابل‌مشاهده است، سوءاستفاده روانی غالباً در قالب الگوهای تدریجی، تکرار شونده و نامرئی بروز می‌یابد و از طریق رفتارهایی نظیر تحقیر، کنترل روانی، بی‌اعتبارسازی، تهدید غیرمستقیم و دست‌کاری شناختی اعمال می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این نوع سوءاستفاده می‌تواند آثار بلندمدتی بر سلامت روان، عزت‌نفس، کیفیت روابط اجتماعی و عملکرد شغلی افراد برجای بگذارد (گاما^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های سوءاستفاده روانی، دشواری تشخیص آن است. در بسیاری از موارد، رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه به‌گونه‌ای اعمال می‌شوند که قربانی به‌تدریج نسبت به ادراک، قضاوت و حتی حافظه خود دچار تردید می‌شود. این فرایند که در ادبیات علمی با مفهوم «گس‌لایتنینگ» شناخته می‌شود، معمولاً در روابطی رخ می‌دهد که در آن‌ها نوعی عدم توازن قدرت وجود دارد. در چنین شرایطی، فرد سوءاستفاده‌گر با استفاده از سازوکارهای روانی و هیجانی، توانایی مقاومت و اعتماد فرد مقابل به خویشتن را تضعیف می‌کند (باسبی^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

¹ Gama

² Busby

در محیط‌های سازمانی، سوءاستفاده روانی اغلب در قالب زورگویی شغلی، حذف اجتماعی، کنترل افراطی، تخریب اعتبار حرفه‌ای، محدودسازی دسترسی به اطلاعات و اعمال فشارهای روانی مستمر نمود پیدا می‌کند. مطالعات جدید نشان می‌دهند که دو مؤلفه «تکرار رفتارهای منفی» و «عدم توازن قدرت» مهم‌ترین شاخص‌های تمایز میان تعارض معمول و سوءاستفاده سازمانی هستند. به بیان دیگر، هر تعارض یا اختلافی در محیط کار را نمی‌توان مصداق سوءاستفاده دانست؛ بلکه زمانی می‌توان از سوءاستفاده سخن گفت که رفتارهای آسیب‌زا به‌صورت مستمر تکرار شوند و فرد هدف امکان دفاع مؤثر از خود را نداشته باشد (گو^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). اهمیت این مسئله در ساختارهای قدرت نامتقارن دوچندان می‌شود. در سازمان‌های سلسله‌مراتبی، وابستگی اقتصادی، ترس از پیامدهای شغلی و نابرابری در دسترسی به منابع، امکان واکنش مستقیم و مقابله آشکار را برای افراد محدود می‌سازد. در چنین شرایطی، سوءاستفاده روانی می‌تواند به‌تدریج به بخشی از فرهنگ سازمانی تبدیل شود و پیامدهایی نظیر فرسودگی شغلی، اضطراب مزمن، کاهش تعهد سازمانی، افت عملکرد و حتی افکار خود آسیب‌رسان را در پی داشته باشد (لی^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

هم‌زمان با گسترش فناوری‌های ارتباطی و توسعه الگوهای دورکاری، اشکال جدیدی از سوءاستفاده روانی نیز پدیدار شده است. نظارت دیجیتال افراطی، الزام به پاسخ‌گویی دائمی، نقض مرزهای زمانی میان کار و زندگی شخصی، حذف هدفمند افراد از جریان‌های اطلاعاتی و کنترل از طریق ابزارهای دیجیتال، از جمله مصداق‌نویز سوءاستفاده در محیط‌های کاری معاصر محسوب می‌شوند. این تحولات نشان می‌دهد که سوءاستفاده روانی دیگر محدود به تعاملات حضوری نیست، بلکه از طریق فناوری به حریم خصوصی و فضای شخصی افراد نیز گسترش یافته است (نیلسن^۳ و همکاران، ۲۰۲۴).

باوجود افزایش مطالعات مربوط به سوءاستفاده روانی، بخش عمده پژوهش‌های موجود به‌صورت جداگانه بر روابط عاطفی یا محیط‌های سازمانی تمرکز داشته‌اند و پژوهش‌های محدودی به تحلیل تطبیقی این پدیده در هر دو حوزه پرداخته‌اند. همچنین، بررسی جامع راهبردهای مقابله‌ای در شرایط عدم توازن قدرت، به‌ویژه در سطوح فردی، حفاظتی و راهبردی، همچنان با خلأ پژوهشی مواجه است. ازاین‌رو، پژوهش حاضر با عنوان تحلیل تطبیقی سوءاستفاده عاطفی و سازمانی: از تشخیص الگوهای مخرب تا راهبردهای مقابله‌ای در ساختارهای قدرت نامتقارن در پی آن است که ضمن تبیین شاخص‌های تشخیصی سوءاستفاده روانی، مرز میان تعارض و الگوهای سوءاستفاده را روشن ساخته و اثربخشی راهبردهای مقابله‌ای را در بستر ساختارهای قدرت نامتقارن مورد بررسی قرار دهد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع مطالعات نظری بوده و با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای و رویکرد تحلیلی - مفهومی انجام شده است. هدف این رویکرد، تبیین مفهومی پدیده سوءاستفاده عاطفی و سازمانی، تحلیل ابعاد روان‌شناختی و اجتماعی آن، و استخراج چارچوبی منسجم برای شناسایی الگوهای مخرب و راهبردهای مقابله‌ای در ساختارهای قدرت نامتقارن است. جامعه مطالعاتی پژوهش شامل منابع علمی معتبر منتشرشده در بازه زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵ است که در پایگاه‌های بین‌المللی نظیر Scopus، Web of Science، PubMed و Google Scholar و همچنین پایگاه‌های علمی داخلی شامل SID و Magiran نمایه شده‌اند. فرایند جست‌وجوی منابع بر اساس کلیدواژه‌هایی همچون سوءاستفاده عاطفی/روانی خشونت عاطفی «گس‌لایتنینگ»، «مرزگذاری روانی»، «پویایی قدرت»، «محیط سازمانی»، «تاب‌آوری روان‌شناختی» و «سازگاری روانی» صورت گرفته است.

در مرحله گردآوری داده‌ها، منابع مرتبط بر اساس میزان ارتباط مفهومی، اعتبار علمی، استنادپذیری و هم‌راستایی با اهداف پژوهش انتخاب شدند. سپس با استفاده از روش تحلیل مفهومی، مفاهیم کلیدی استخراج، طبقه‌بندی و مقایسه گردیدند. در ادامه، روابط میان متغیرهای اصلی شامل سوءاستفاده عاطفی، گس‌لایتنینگ، ساختار قدرت نامتقارن، کنترل روانی، فرسایش هویتی و راهبردهای مقابله‌ای تحلیل شد تا الگوهای نظری حاکم بر این پدیده شناسایی گردد. در این پژوهش تلاش شده است با تلفیق دیدگاه‌های روان‌شناختی، جامعه‌شناختی و رفتار سازمانی، چارچوبی میان‌رشته‌ای برای فهم سازوکارهای سوءاستفاده عاطفی و سازمانی ارائه شود. همچنین، با مقایسه بسترهای بین فردی و سازمانی، وجوه اشتراک و افتراق الگوهای سوءاستفاده و تأثیر ساختارهای قدرت بر تداوم رفتارهای مخرب مورد بررسی قرار گرفته است. به‌منظور افزایش اعتبار تحلیلی پژوهش، از اصل مقایسه تطبیقی مفاهیم و تحلیل انتقادی ادبیات استفاده شده و یافته‌ها در قالب مضامین محوری شامل «الگوهای کنترل و سلطه»، «تحریف ادراک و گس‌لایتنینگ»، «وابستگی روانی»، «فرسایش عزت‌نفس»، «سکوت سازمانی» و «راهبردهای بازتوانی روانی و مرزگذاری» سازمان‌دهی شده‌اند. در نهایت، بر اساس نتایج تحلیل مفهومی، مدلی تبیینی برای تشخیص سطوح خطر و انتخاب راهبردهای مقابله‌ای متناسب با شدت سوءاستفاده در روابط فردی و ساختارهای سازمانی ارائه گردیده است.

¹ Goh

² Li

³ Nielsen

یافته‌ها

الف) نشانه‌های سوءاستفاده عاطفی و سازمانی در ساختارهای قدرت نامتقارن

تحلیل تطبیقی ادبیات پژوهشی نشان داد که سوءاستفاده عاطفی و روانی در روابط بین‌فردی و محیط‌های سازمانی، دارای الگوهای رفتاری مشترکی است که هدف اصلی آن‌ها اعمال سلطه، کنترل روانی، تضعیف استقلال فردی و ایجاد وابستگی شناختی و هیجانی در قربانی است. این رفتارها معمولاً به‌صورت تدریجی، پنهان و در پوشش تعاملات عادی اجتماعی یا حرفه‌ای بروز می‌یابند و به همین دلیل تشخیص آن‌ها، به‌ویژه در مراحل اولیه، برای قربانی و حتی اطرافیان دشوار است (سویت^۱، ۲۰۱۹). برخلاف خشونت فیزیکی که اغلب دارای نمود آشکار است، سوءاستفاده روانی بیشتر از طریق فرسایش تدریجی هویت، اعتمادبه‌نفس و احساس امنیت روانی عمل می‌کند و آثار آن در بلندمدت ظاهر می‌شود. یافته‌ها نشان داد که یکی از رایج‌ترین الگوهای سوءاستفاده عاطفی، «بی‌اعتبارسازی هیجانی و شناختی»^۲ است. در این الگو، احساسات، ادراکات و قضاوت‌های قربانی به‌عنوان واکنش‌هایی اغراق‌آمیز، غیرمنطقی یا ناشی از ضعف شخصیتی معرفی می‌شود. عباراتی نظیر «تو زیادی حساس هستی»، «همیشه همه چیز را بد تعبیر می‌کنی» یا «مشکل از طرز فکر توست» نمونه‌هایی از این الگوی رفتاری هستند. استمرار چنین فرایندی موجب می‌شود فرد به‌تدریج اعتماد خود را به برداشت‌های شخصی از دست داده و برای ارزیابی واقعیت به فرد آزارگر وابسته شود. این وضعیت نوعی فرسایش شناختی ایجاد می‌کند که می‌تواند توان تصمیم‌گیری مستقل را تضعیف نماید (سویت، ۲۰۱۹).

یکی دیگر از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش، نقش محوری «گس‌لایتینگ»^۳ در روابط سوءاستفاده‌گرانه است. گس‌لایتینگ نوعی دست‌کاری روانی سازمان‌یافته است که در آن فرد آزارگر از طریق انکار وقایع، تحریف حافظه، وارونه‌سازی حقایق و ایجاد تردید نسبت به ادراکات فرد قربانی، درک او از واقعیت را مختل می‌کند. در محیط‌های سازمانی، این رفتار می‌تواند به شکل انکار توافقات قبلی، تغییر مکرر معیارهای ارزیابی عملکرد، نسبت‌دادن اشتباهات ساختاری به کارکنان یا القای ناکارآمدی مزمن ظاهر شود. پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که گس‌لایتینگ صرفاً یک رفتار فردی نیست، بلکه در بسیاری از موارد ریشه در ساختارهای قدرت و نابرابری‌های سازمانی دارد؛ به‌ویژه در محیط‌هایی که شفافیت، پاسخگویی و نظارت مؤثر ضعیف است (سویت، ۲۰۱۹). تحلیل منابع همچنین نشان داد که سوءاستفاده‌گران غالباً از «کنترل نامرئی» در پوشش دلسوزی، نگرانی یا حمایت استفاده می‌کنند. در این الگو، محدودسازی استقلال فردی نه به‌صورت مستقیم، بلکه از طریق القای وابستگی، ایجاد احساس بدهکاری عاطفی یا کنترل تصمیم‌گیری‌های روزمره انجام می‌شود. این نوع سلطه معمولاً با تحقیر غیرمستقیم، کنایه، شوخی‌های آزاردهنده و بی‌اعتبارسازی پنهان همراه است. فرد آزارگر پس از بیان رفتار تحقیرآمیز، واکنش قربانی را ناشی از نداشتن ظرفیت شوخی یا حساسیت بیش از حد قلمداد می‌کند؛ موضوعی که به‌تدریج باعث عادی‌سازی خشونت روانی می‌شود. یافته‌ها همچنین وجود الگوهایی نظیر «قربانی‌نمایی» و «انتقال مسئولیت» را تأیید کرد. در این وضعیت، فرد آزارگر تلاش می‌کند خود را قربانی شرایط یا رفتارهای طرف مقابل نشان دهد و مسئولیت پیامدهای منفی را به واکنش‌های قربانی نسبت دهد. این راهبرد معمولاً باعث شکل‌گیری احساس گناه مزمن، سردرگمی شناختی و فرسایش عزت‌نفس در قربانی می‌شود. افزون بر این، رفتارهایی نظیر سکوت درمانی، تهدیدهای مبهم، تغییرات ناگهانی هیجانی و بی‌ثباتی عمدی رفتاری، از ابزارهای مهم کنترل روانی شناسایی شدند. این رفتارها با ایجاد ناامنی مداوم و پیش‌بینی‌ناپذیری، فرد قربانی را در وضعیت اضطراب و مراقبت دائمی قرار می‌دهند (پاچکو^۴ و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی دیگر از یافته‌های مهم پژوهش، «ایزوله‌سازی تدریجی» قربانی بود. در این فرایند، فرد آزارگر به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم تلاش می‌کند دسترسی قربانی به شبکه‌های حمایتی اجتماعی، خانوادگی یا حرفه‌ای را محدود سازد. این محدودسازی می‌تواند از طریق ایجاد تعارض با اطرافیان، القای بی‌اعتمادی نسبت به دیگران یا وابسته‌سازی هیجانی و اقتصادی صورت گیرد. ایزوله‌سازی تدریجی یکی از مؤثرترین ابزارهای تثبیت سلطه روانی محسوب می‌شود، زیرا احتمال مقاومت، افشاگری یا خروج قربانی از رابطه آسیب‌زا را کاهش می‌دهد.

در سطح سازمانی، یافته‌ها نشان داد که خشونت روانی، قلدری سازمانی، تحقیر حرفه‌ای و گس‌لایتینگ اداری پیامدهای گسترده‌ای برای سلامت روان و عملکرد شغلی کارکنان دارد. این پیامدها شامل فرسودگی شغلی، اضطراب، افسردگی، کاهش رضایت شغلی، افت تعهد سازمانی، افزایش تمایل به ترک سازمان و کاهش بهره‌وری هستند (سیشکا^۵ و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین مشخص شد که ساختارهای سلسله‌مراتبی سخت، تمرکز شدید قدرت، نبود نظام پاسخگویی شفاف و فقدان کانال‌های امن گزارش‌دهی، زمینه تداوم این رفتارها را تقویت می‌کند. در چنین ساختارهایی، کارکنان به دلیل ترس از اخراج، تنزل جایگاه شغلی یا برچسب‌زنی سازمانی، اغلب از گزارش سوءاستفاده خودداری می‌کنند و نوعی «سکوت سازمانی» شکل می‌گیرد. از منظر فرهنگی،

¹ Sweet² Emotional and Cognitive Invalidation³ Gaslighting⁴ Pacheco⁵ Sischka

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که در جوامع دارای گرایش جمع‌گرایانه، از جمله ایران، تشخیص و مقابله با سوءاستفاده روانی پیچیده‌تر می‌شود. تأکید فرهنگی بر حفظ روابط، احترام به اقتدار، اجتناب از تعارض مستقیم و اولویت‌دادن به انسجام گروهی می‌تواند سبب عادی‌سازی برخی رفتارهای آسیب‌زا گردد. در چنین بستری، تحمل فشار روانی اغلب با مفاهیمی نظیر «صبوری»، «حفظ حرمت» یا «مصلحت‌اندیشی» توجیه می‌شود و همین امر احتمال تداوم سوءاستفاده را افزایش می‌دهد.

ب) راهبردهای مقابله‌ای

تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که مقابله مؤثر با سوءاستفاده عاطفی و سازمانی نیازمند اتخاذ راهبردهایی چندسطحی است که ابعاد فردی، حفاظتی و راهبردی را به‌صورت هم‌زمان در بر گیرد.

۱. سطح فردی: مرزگذاری و بازسازی استقلال روانی

در سطح فردی، مهم‌ترین راهبرد مقابله‌ای «مرزگذاری روان‌شناختی»^۱ شناخته شد. مرزگذاری به معنای تعیین حدود روشن رفتاری و اعلام صریح رفتارهای غیرقابل قبول است. یافته‌ها نشان داد افرادی که قادرند حدود شخصی و حرفه‌ای خود را به‌صورت شفاف بیان کنند، کمتر در معرض تداوم سوءاستفاده قرار می‌گیرند. استفاده از جملات کوتاه، قاطع و غیرتهاجمی نظیر «این شیوه صحبت برای من قابل قبول نیست» یا «ادامه این تعامل را مناسب نمی‌دانم» می‌تواند از تشدید رفتارهای سلطه‌جویانه جلوگیری کند. افزون بر این، بازسازی اعتمادبه‌نفس، تقویت خودآگاهی هیجانی و کاهش وابستگی شناختی به فرد آزارگر از عناصر مهم مقابله فردی محسوب می‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که آموزش مهارت جرئت‌ورزی، تنظیم هیجان و تفکر انتقادی می‌تواند توانایی افراد را در تشخیص الگوهای دست‌کاری روانی افزایش دهد.

۲. سطح حفاظتی: مدیریت تنش و کاهش آسیب

در سطح حفاظتی، مستندسازی دقیق تعاملات و رسمی‌سازی ارتباطات از مهم‌ترین راهبردها شناسایی شد. ثبت زمان، مکان، محتوای تعاملات و نگهداری مکاتبات رسمی می‌تواند در کاهش تحریف واقعیت و حمایت حقوقی از قربانی نقش مهمی ایفا کند (پاچکو و همکاران، ۲۰۲۱). این موضوع به‌ویژه در محیط‌های سازمانی اهمیت دارد، زیرا بسیاری از الگوهای سوءاستفاده در بستر روابط غیررسمی و فاقد مستندات رخ می‌دهد. همچنین، یافته‌ها نشان داد که در محیط‌های پرخطر، استفاده موقت از راهبرد «سنگ‌دلانه» می‌تواند به کاهش تنش کوتاه‌مدت کمک کند. در این روش، فرد قربانی تلاش می‌کند با کاهش واکنش‌های هیجانی، پاسخ‌های کوتاه و خنثی و اجتناب از درگیری مستقیم، جذابیت روانی تعامل برای فرد آزارگر را کاهش دهد. البته پژوهش‌ها تأکید می‌کنند که این راهبرد صرفاً کارکرد حفاظتی موقت دارد و نباید به‌عنوان راه حل بلندمدت تلقی شود.

۳. سطح راهبردی: برنامه‌ریزی برای خروج و بازسازی روانی

در سطح راهبردی، یافته‌ها نشان داد که در صورت مزمن شدن سوءاستفاده، بی‌اثر بودن مرزگذاری، تداوم تهدیدهای شغلی یا آسیب جدی به سلامت روان، برنامه‌ریزی برای خروج از رابطه یا محیط سازمانی آسیب‌زا ضروری است. در این مرحله، برخورداری از حمایت اجتماعی، استقلال اقتصادی، مشاوره تخصصی و برنامه‌ریزی تدریجی برای انتقال به محیط ایمن، از عوامل کلیدی موفقیت محسوب می‌شود (شیلدز^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خروج از رابطه یا محیط آسیب‌زا صرفاً یک فرایند فیزیکی نیست، بلکه نوعی بازسازی روانی و هویتی نیز محسوب می‌شود. بسیاری از قربانیان پس از خروج همچنان با احساس گناه، اضطراب، بی‌اعتمادی و آسیب‌های ناشی از فرسایش روانی مواجه‌اند؛ از این رو، حمایت درمانی و اجتماعی در دوره پس از خروج اهمیت ویژه‌ای دارد.

ج) پیشنهادها برای سازمان‌های ایرانی

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سازمان‌های ایرانی برای کاهش خشونت روانی و سوءاستفاده سازمانی نیازمند اتخاذ رویکردی پیشگیرانه، ساختاری و فرهنگ‌محور هستند. نخست، تدوین منشور رفتار حرفه‌ای و تعریف روشن رفتارهای غیرقابل قبول می‌تواند به شفاف‌سازی مرزهای ارتباطی کمک کند. دوم، ایجاد کانال‌های گزارش‌دهی محرمانه و مستقل، نظیر سامانه‌های ناشناس یا واحدهای حمایت روانی، می‌تواند احتمال افشای سوءاستفاده را افزایش

¹ Psychological Boundary Setting

² Shields

دهد. همچنین، آموزش مهارت‌های ارتباطی، مدیریت تعارض، سواد روان‌شناختی و مرزگذاری حرفه‌ای به مدیران و کارکنان ضروری به نظر می‌رسد. یافته‌ها نشان داد که بسیاری از رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه در محیط‌های کاری به دلیل ناآگاهی یا عادی‌سازی فرهنگی بازتولید می‌شوند. از این رو، ارتقای آگاهی سازمانی می‌تواند نقش مهمی در پیشگیری ایفا کند. افزون بر این، توسعه سبک‌های رهبری مشارکتی، کاهش تمرکز غیرضروری قدرت و تقویت «جو ایمنی روان‌شناختی» می‌تواند احتمال بروز قلدری سازمانی و سوءاستفاده روانی را کاهش دهد (دلارد^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). در نهایت، طراحی برنامه‌های تاب‌آوری مبتنی بر فرهنگ ایرانی ضروری است؛ برنامه‌هایی که مفاهیمی نظیر صبر، احترام و گذشت را نه در قالب تحمل سوءاستفاده، بلکه در چارچوب حفظ کرامت انسانی، مرزگذاری سالم و حمایت از سلامت روان بازتعریف کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف تحلیل تطبیقی سوءاستفاده عاطفی و سازمانی: از تشخیص الگوهای مخرب تا راهبردهای مقابله‌ای در ساختارهای قدرت نامتقارن انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سوءاستفاده عاطفی و روانی، چه در روابط بین‌فردی و چه در محیط‌های سازمانی، پدیده‌ای پیچیده، تدریجی و وابسته به ساختارهای قدرت است که اغلب در قالب رفتارهای ظاهراً عادی، دلسوزانه یا حرفه‌ای بازتولید می‌شود. برخلاف خشونت آشکار، ایبوز روانی معمولاً از طریق فرسایش تدریجی اعتماد به نفس، تخریب ادراک فرد از واقعیت، وابسته‌سازی هیجانی و محدودسازی استقلال روان‌شناختی عمل می‌کند؛ از این رو، قربانیان در بسیاری از موارد تا مراحل پیشرفته آسیب، قادر به تشخیص وضعیت خود نیستند (سویت، ۲۰۱۹). این یافته با دیدگاه‌های جامعه‌شناختی معاصر همسو است که گس‌لایتینگ و سوءاستفاده روانی را نه صرفاً یک رفتار فردی، بلکه ابزاری برای تثبیت روابط نابرابر قدرت می‌دانند.

تحلیل یافته‌ها همچنین نشان داد که میان الگوهای سوءاستفاده در روابط عاطفی و محیط‌های سازمانی شباهت‌های قابل توجهی وجود دارد. در هر دو حوزه، رفتارهایی نظیر گس‌لایتینگ، بی‌اعتبارسازی هیجانی، تحقیر پنهان، انتقال مسئولیت، سکوت درمانی و ایجاد وابستگی روانی به‌عنوان ابزارهای کنترل مورد استفاده قرار می‌گیرند. با این حال، در محیط‌های سازمانی، وجود ساختارهای سلسله‌مراتبی، وابستگی اقتصادی و ترس از پیامدهای شغلی می‌تواند شدت و ماندگاری این الگوها را افزایش دهد. پژوهش‌های حوزه قلدری سازمانی نشان می‌دهد که قرارگرفتن مداوم در معرض خشونت روانی در محیط کار با افزایش فرسودگی شغلی، اضطراب، افسردگی، کاهش رضایت شغلی و افت عملکرد حرفه‌ای ارتباط مستقیم دارد (سپشکا و همکاران، ۲۰۲۱؛ نیلسن و همکاران، ۲۰۲۳). نتایج پژوهش بیانگر آن است که تشخیص زودهنگام نشانه‌های اولیه سوءاستفاده روانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیشگیری از تشدید آسیب‌های فردی و سازمانی دارد. آموزش مهارت‌های مرزگذاری روانی، جرئت‌ورزی، مدیریت تعارض و افزایش سواد روان‌شناختی می‌تواند توانایی افراد را در شناسایی الگوهای دست‌کاری روانی و مقابله مؤثر با آن‌ها افزایش دهد. این یافته با نتایج پژوهش‌های جدید درباره ایمنی روان‌شناختی و سلامت شغلی هم‌راستا است که نشان می‌دهند آگاهی‌بخشی و آموزش مهارت‌های ارتباطی، احتمال تداوم خشونت روانی را کاهش می‌دهد (دلارد و همکاران، ۲۰۲۱). یافته‌ها همچنین نشان داد که مقابله مؤثر با ایبوز روانی نیازمند رویکردی چندسطحی است؛ به‌گونه‌ای که راهبردهای فردی، حفاظتی و راهبردی به‌صورت مکمل مورد استفاده قرار گیرند. در شرایطی که امکان مقابله مستقیم وجود ندارد، تاکتیک‌های کوتاه‌مدت حفاظتی نظیر مستندسازی تعاملات، رسمی‌سازی ارتباطات و کاهش درگیری هیجانی می‌تواند از تشدید آسیب جلوگیری کند. پژوهش‌های مرتبط با خشونت سازمانی تأکید دارند که مستندسازی منظم تعاملات و ایجاد شفافیت ارتباطی، احتمال تحریف واقعیت و انکار سوءاستفاده را کاهش می‌دهد (پاچکو و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، در مواردی که سوءاستفاده مزمن شده و سلامت روان فرد را به‌طور جدی تهدید می‌کند، برنامه‌ریزی راهبردی برای تغییر موقعیت یا خروج از محیط آسیب‌زا ضروری به نظر می‌رسد. در این مرحله، حمایت اجتماعی، مشاوره تخصصی و استقلال حرفه‌ای و اقتصادی از مهم‌ترین عوامل محافظت‌کننده محسوب می‌شوند (شیلدز و همکاران، ۲۰۲۱). از منظر سازمانی، یافته‌های پژوهش تأکید می‌کند که مقابله با خشونت روانی صرفاً مسئولیت فرد قربانی نیست، بلکه سازمان‌ها نیز در قبال ایجاد محیط کاری ایمن و سالم مسئولیت دارند. تدوین سیاست‌های ضدقلدری، ایجاد کانال‌های گزارش‌دهی محرمانه، آموزش مدیران درباره سوءاستفاده روانی و تقویت فرهنگ پاسخگویی می‌تواند در کاهش بروز و تداوم این رفتارها مؤثر باشد. علاوه بر این، توسعه «جو ایمنی روان‌شناختی» در سازمان‌ها، یعنی فضایی که کارکنان بتوانند بدون ترس از تنبیه یا تحقیر نگرانی‌های خود را مطرح کنند، از مهم‌ترین پیش‌نیازهای کاهش سوءاستفاده سازمانی محسوب می‌شود (دلارد و همکاران، ۲۰۲۱). در بافت فرهنگی ایران، موضوع سوءاستفاده عاطفی و سازمانی دارای پیچیدگی بیشتری است. ویژگی‌هایی نظیر احترام شدید به اقتدار، اولویت‌دادن به حفظ روابط، اجتناب از تعارض مستقیم و عادی‌سازی تحمل فشار روانی می‌تواند زمینه تداوم رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه را تقویت کند. در چنین شرایطی، برخی الگوهای آسیب‌زا نه تنها به‌عنوان خشونت شناخته نمی‌شوند، بلکه گاه با مفاهیمی نظیر «صبوری»، «وفاداری» یا

¹ Dollard

«حفظ حرمت» توجیه می‌گردند. این مسئله نشان می‌دهد که مداخلات پیشگیرانه و حمایتی در سازمان‌های ایرانی باید علاوه بر ابعاد ساختاری، به زمینه‌های فرهنگی و هنجاری نیز توجه داشته باشند.

در مجموع، این پژوهش نشان داد که سوءاستفاده عاطفی و روانی پدیده‌ای فردی صرف نیست، بلکه مسئله‌ای ساختاری و اجتماعی است که در تعامل میان ویژگی‌های فردی، نابرابری قدرت و فرهنگ‌سازمانی شکل می‌گیرد. از این رو، کاهش این پدیده مستلزم ترکیبی از آگاهی‌بخشی عمومی، آموزش مهارت‌های فردی، اصلاح ساختارهای سازمانی و توسعه سیاست‌های حمایتی در سطح کلان است. همچنین، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از روش‌های میدانی و مطالعات تجربی، ابعاد فرهنگی و سازمانی سوءاستفاده روانی در جامعه ایران را با دقت بیشتری بررسی کنند تا امکان طراحی مداخلات بومی و اثربخش فراهم شود.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نظیر ماهیت نظری و کتابخانه‌ای، کمبود مطالعات بومی درباره سوءاستفاده روانی در ایران و دشواری سنجش تجربی ابیوز عاطفی و سازمانی مواجه بود؛ از این رو، تعمیم کامل یافته‌ها به همه محیط‌های فرهنگی و سازمانی با احتیاط همراه است. همچنین، پنهان بودن بسیاری از رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه و وابستگی آن‌ها به ادراک فردی، امکان دسترسی به داده‌های دقیق و عینی را محدود می‌کند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از روش‌های میدانی و تجربی، ابعاد فرهنگی و سازمانی سوءاستفاده روانی را در جامعه ایران بررسی کنند. همچنین طراحی برنامه‌های آموزشی در زمینه مرزگذاری روان‌شناختی، ارتقای سواد هیجانی، ایجاد سازوکارهای گزارش‌دهی محرمانه و تقویت ایمنی روان‌شناختی در سازمان‌ها می‌تواند در پیشگیری و کاهش پیامدهای سوءاستفاده عاطفی و سازمانی مؤثر باشد.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی بین نویسندگان این مقاله وجود ندارد.

حمایت مالی

نویسندگان در پژوهش حاضر هیچ‌گونه دریافت وجه در قبال مقاله، یا به‌دست‌آوردن سهم در یک سازمان، از طریق انتشار مقاله را نداشته‌اند.

ملاحظات اخلاقی

پژوهش حاضر با رعایت اصول اخلاقی پژوهش مبنی بر رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان و اصل رازداری و محرمانگی اطلاعات افراد صورت گرفته است.

مشارکت نویسندگان

اکبر غلامی (نویسنده اول): مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، تحلیل رسمی، تحقیق و بررسی، نگارش پیش‌نویس اولیه، تجسم داده‌ها و بازبینی و ویرایش متن را نگاشته است. فائزه اصل زعیم (نویسنده دوم): بازبینی‌های انتقادی را انجام داده، بر چارچوب نظری نظارت داشته و توصیه‌های راهبردی برای بافت سازمانی را نهایی کرده است. تمامی نویسندگان متن نهایی را مطالعه و تأیید کرده‌اند.

منابع فارسی

محمدی، ف.، و کریمی، س. (۱۴۰۱). نقش سوءاستفاده روانی در فرسودگی شغلی کارکنان. مجله سلامت کار ایران، ۱۹(۳)، ۴۵-۵۸. <https://www.agiran.com/volume/216330>

منابع انگلیسی

- Busby, L., Patrick, L., & Gaudine, A. (2022). Upwards workplace bullying: A literature review. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221085008>
- Dollard, M. F., Dormann, C., Tuckey, M. R., & Escartún, J. (2021). Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 844-857. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1882780>
- Gama, C. M. F., Portugal, L. C. L., Gonçalves, R. M., de Souza Junior, S., Vilete, L. M. P., Mendlowicz, M. V., Figueira, I., Volchan, E., David, I. A., de Oliveira, L., & Pereira, M. G. (2021). The invisible scars of emotional abuse: A common and highly harmful form of childhood maltreatment. *BMC Psychiatry*, 21(156). <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03134-0>

- 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>
- Li, X., Xu, X., et al. (2023). Workplace bullying and suicidal ideation and behaviour: A systematic review and meta-analysis. *Public Health*, 222, 166–174. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2023.07.007>
- Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., & Christensen, J. O. (2023). Exposure to workplace bullying and mental health outcomes: A systematic review and meta-analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(4), 523–540. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01928-2>
- Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., et al. (2024). Witnessing workplace bullying: A systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. *Aggression and Violent Behavior*, 75, 101908. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2023.101908>
- Pacheco, E. C. R. L., Bártolo, A., Rodrigues, F., Pereira, A., Duarte, J. C., & Silva, C. F. (2021). Impact of psychological aggression at the workplace on employees' health: A systematic review of personal outcomes and prevention strategies. *Psychological Reports*, 124(3), 929–976. <https://doi.org/10.1177/0033294119875598>
- Shields, M., Dimov, S., Kavanagh, A., Milner, A., King, T., & LaMontagne, A. D. (2021). How do employment conditions and psychosocial workplace exposures impact the mental health of young workers? A systematic review. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56(7), 1147–1160. <https://doi.org/10.1007/s00127-021-02077-x>
- Sischka, P. E., Melzer, A., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2021). Psychological contract violation or basic need frustration? Psychological mechanisms behind the effects of workplace bullying. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 627968. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627968>
- Sweet, P. L. (2019). The sociology of gaslighting. *American Sociological Review*, 84(5), 851–875. <https://doi.org/10.1177/000312241987484>



© 2026 The Author(s). Published by Islamic Azad University, Ne.C.. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی