مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه شناسی

فصلنامه علمی تخصصی مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی
سال چهارم، شماره ۱ (پیاپی: ۱۴)، جلد دو ، بهار ۱۴۰۰

بررسی مقایسه‌ای خشم و پرخاشگری در کارمندان و اعضا هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی

ناهید کیانی[1*]، محبوبه سلیمان‌پور عمران[2]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۳
کد مقاله: ۳۱۴۳۱

چکـیده

با وجود تلاش‌های علمی جهانی، در کشور ما تدابیر علمی برای مدیریت خشم به خصوص در محیط‌های آموزشی اتخاذ نشده است. با درک این ضرورت، پژوهش حاضر به‌منظور بررسی مقایسه‌ای خشم و پرخاشگری در کارمندان و اعضا هیئت‌علمی صورت گرفت. هدف پژوهش حاضر، بررسی مقایسه‌ای خشم و پرخاشگری بین کارمندان و اعضا هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۹۹-۹۸ می‌باشد. مطابق جدول مورگان ۲۴۸ نفر کارمند و ۲۷۸ نفر اعضای هیئت‌علمی به‌صورت تصادفی طبقه‌ای نسبی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد باس وبری و خشم اسپیلبرگر(۲۰۰۸) بوده است که روایی، صوری و محتوایی آن مورد تائید اساتید و خبرگان قرار گرفت و پایایی ابزار با ضریب الفای کرونباخ ۰/۷ برآورد گردید. جهت تحلیل داده ها از آزمون آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد که با نرم افزار spss و Smart PLS... نسخه ۲۴ تحلیل شدند. میانگین متغیرها در گروه کارمندان بین۳/۲۱۷ تا ۳/۶۸۸ بوده است که در این میان پرخاشگری خشم و خصومت بیشترین میانگین را دارد. میانگین متغیرها در گروه هیئت علمی بین۳/۰۳۲ تا ۳/۳۹۹ بوده است که در این میان صفت خشم بیشترین میانگین را دارد. میزان پراکندگی از لحاظ شاخص دامنه تغییرات زیاد است و بین ۱ تا ۵ را در برگرفته است. از نظر شاخص انحراف معیار در گروه کارمندان متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است و در گروه هیات علمی متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است. نتایج نشان دادکه در مولفه احساس خشم، پرخاشگری بدنی و خصومت، کارکنان نسبت به اعضا هیئت علمی؛ در احساس نیاز به بیان کلامی خشم، احساس نیاز به بیان فیزیکی خشم، خلق و خوی خشمگین، واکنش خشمناک و پرخاشگری کلامی، کارمندان نسبت به اعضا هیئت علمی نمره بالاتری را کسب کردند. درکنترل برون‌ریزی خشم و درون ریزی خشم، کارمندان نسبت به اعضا هیئت علمی؛ نمره بالاتری را کسب نمودند. همچنین میانگین نمره نگرش مثبت به رفتار پرخاشگرانه کارمندان نسبت به اعضا هیئت علمی و میانگین نمره نگرش منفی به رفتار پرخاشگرانه کارمندان نسبت به اعضا هیئت علمی بالاتر گزارش شده بود نتایج یافته ها نشان از نامطلوب بودن وضعیت خشم کارکنان دانشگاه پزشکی انجام مداخلات مناسب در این زمینه انجام مداخلات آموزشی و ارتقایی در زمینه مهارت‌های کنترل خشم در این دانشجویان ضروری است. طراحی دوره آموزشی مهارت های کنترل خشم و تدوین کتابچه راهنما در این زمینه برای کارمندان و اعضای هیئت علمی، توسط مسئولان این دانشگاه پیشنهاد می شود.

واژگـان کلـیدی: صفت خشم، پرخاشگری، کنترل خشم، کارمندان نسبت به اعضای هیئت علمی

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)
۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

۱- مقدمه

خشم و پرخاشگری از رفتارهای اسیب رسان محسوب می شود و وجود این مهم در سازمانها بویژه سازمانهای اموزشی و باز تولید ان می تواند تاثیر دوچندان بر جامعه داشته باشد .خشم به رفتارهایی منجر میشود که خسارت فراوانی به بار می آورد. مدیریت خشم به فرد کمک می کند تا یاد بگیرد چه طور خونسرد باشد و احساس منفی قبل از شروع خشم را مهار کند . خشم و پرخاشگری از نظریه شناخت اجتماعی روان‌شناس مشهور، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانائی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علّی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی(عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان شناختی ، معاونت اموزشی سازمانهای دولتی اشاره دارد، تأکید می کند. طبق پژوهش‌های انجام شده یکی دیگر از عواملی که میتواند در این رابطه تاثیر بگذارد عدم مهار رفتار پرخاشگرانه می‌تواند موجب ایجاد مشکلات بین فردی و تجاوز به حقوق دیگران‌شود (الیس، ۱۹۹۸؛ ص ۴۵به‌نقل از آقایی‌نژادوهمکاران ۱۳۹۲،۱۸۲).

در جوامع امروزی، خشم مسئله ای است که اثرات نامطلوبی را در حیات فردی و خانوادگی افراد بر جای گذاشته و موجب نابسامانی های اجتماعی فراوانی شده است(نورمحمدی و ماسوری، ۱۲۰ص۱۳۹۲). از جمله مسائل همیشگی و مطرح نزد اندیشمندان، موضوع خشم و پرخاشگری و نحوه مقابله با آن در جامعه می‌باشد (مختاری، ص ۱۳۹۱،۱۰۰). و به‌عنوان‌یکی از مقولات‌مهم در حوزه‌مسائل افراد به‌شمارمی رود. در جوامع امروزی، خشم مسئله ای است‌که اثرات‌نامطلوبی را در حیات‌فردی و خانوادگی افرادبرجای‌گذاشته و موجب‌نابسامانی‌های اجتماعی‌فراوانی‌شده است. وجود اختلال‌خشم و پرخاشگری در فرد، نه‌تنها از میزان‌سازگاری‌فردی و اجتماعی وی می‌کاهد، بلکه امنیت و بهداشت روانی خانواده و سایر گروه‌های اجتماعی را نیز دچار مشکل می‌کند.

منفودی و حکیمی راد (۱۳۹۷) پژوهشی با هدف بررسی اثربخشی آموزش مدیریت خشم بر پرخاشگری، رابطه مادر-کودک و خوداثرمندی والدینی در مادران کودکان ناشنوای شهر تهران نتایج تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از آزمون تی جفت شده نشان داد که آموزش مدیریت خشم، منجر به کاهش پرخاشگری، بهبود رابطه مادر-کودک و افزایش خوداثرمندی والدینی در مادران کودکان ناشنوا می شود. به نظر می رسد چون پرخاشگری یکی از شیوه های بروز خشم است، مدیریت خشم بر کاهش آن اثر دارد. همچنین کارگاه مدیریت خشم با توجه به اطلاعاتی که به مادران می دهد و تشویق آنها به استفاده از خشم کنترل شده، خود اثرمندی والدینی را بالا می برد و با کاهش خشم، به مادران کمک می‌کند که به جای روش های صرفا تنبیهی از روش‌های تربیتی مناسب دیگری استفاده کنند که منجر به بهبود رابطه مادر-کودک می‌شود. بر این اساس پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت این موضوع، کلاس های مدیریت خشم برای مادران کودکان ناشنوا برگزار شود.

پژوهشگران با استفاده از برنامه های تدوین شده که عموماً بر رویکرد شناختی ـ رفتاری مبتنی هستند، به آموزش مدیریت خشم مبادرت کرده اند ، برای مثال (هلن کر [1]و ولن[2] ۱۹۸۴) نشان دادند که درمانهای شناختی ـ رفتاری در مقایسه با درمان های کنترل افزایش همدلی تأثیر بیشتری بر خودکنترلی و استفاده از راهبرد های مقابله ای دارند . گروههای هدف بسیار متنوع بود و دامنه وسیعی از بزرگسالان زندانی تا کودکان دبستانی و قهرمانا ن ورزش را در بر میگیرند. محتوای برنامه های آموزشی مدیریت خشم نسبتاً یکسان بوده و با رعایت اصل انعطاف پذیری در موقعیت های مختلف به صورت اقتضایی اجرا شده اند. بسیاری از برنامه ها را می توان به عنوان مداخله های پیشگیرانه و تلاشهایی در جهت تکمیل آموزش و پرورش عمومی در نظر گرفت (نویدی، ۱۳۸۵.)

اسکندرنژاد و حیدری (۱۳۹۷، ص۳۲۰) مطالعه ای را با هدف، مقایسه میزان پرخاشگری و خشم رقابتی در زنان ورزشکاررشته های تیمی و انفرادی دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام دادند. نتایج نشان داد از لحاظ میزان خشم رقابتی در بین ورزشکاران رشته های تیمی و ورزشکاران رشته های انفرادی تفاوت معنی داری ندارد.

طبق پژوهش‌های انجام شده یکی از عواملی که می‌توان خشم را تحت تاثیر قرار دهد، افزایش‌فشارخون و ضربان‌قلب و تحریکات‌بدنی میباشد که ممکن است برای‌فردخطرناک‌باشد. خشم اگر ابراز نشود و درون ریز شود، خصومت و پرخاشگری را در درون فرد افزایش‌می‌دهد و به عملکرد او در موقعیت‌های بین فردی و اجتماعی و سازگاری با دیگران، دستیابی به اهداف، زندگی‌خانوادگی و موقعیت‌های شغلی آسیب می‌زند(هاشمیان، شفیع‌آبادی و سودانی، ۱۳۸۷، ۸۵).

خشم یک نگرانی عمده برای جامعه محسوب می شود، زیرا در بسیاری از موارد به رفتارهایی منجر می شود که خسارت فراوانی به اقتصاد کشورها تحمیل می کند. برای مثال رفتارهای ضد اجتماعی و تهاجمی از تبعات و پیامدهای خشم می باشد.

---

1 Helen

2 Valen

همچنین خشم‌تا ۲۰٪ با شدت افسردگی، مصرف کوکایین، الکل و اقدام به خودکشی همبستگی دارد و باعث عوامل جبران ناپذیری میشود. (آهنگرزاده رضایی و ایزدی، ۱۳۹۱).

الزویر[1] – ساینس دایرک[2] و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه ای به بررسی حالت خشم و پرخاشگری: یک مدل واسطه تعدیل شده از نشخوار خشم و انزوای اخلاقی پرداختند نتایج نشان داد که حالت خشم، با پرخاشگری دارای رابطه ایی معنی دار و مثبت است، و نشخوار خشم، واسطه این رابطه است. انزوای اخلاقی، رابطه بین نشخوار ذهنی و پرخاشگری و رابطه بین حالت خشم و پرخاشگری را وساطت می کند. مخصوصا، رابطه قابل توجه بین نشخوار خشم و پرخاشگری، تنها بین اشخاص با انزوای اخلاقی بالا وجود دارد.

بارون[3] (۱۹۹۱) معتقد است که واژه پرخاشگری زیر مجموعه اختلال سلوک از ریشه لاتین اگریدی که به معنای پیش رفتن و نزدیک شدن به هدفی می باشد، اما روان شناسان اجتماعی پرخاشگری را مشتمل بر رفتارهایی می دانند که فرد به خود یا دیگران آزار جسمانی وارد می کند. به عبارت دیگر پرخاشگری یعنی تحمیل عمدی برخی از شکل های صدمه و آسیب به خود و دیگران.

باور بر آن است که ناتوانی در برقراری ارتباط اثربخش و ضعف در حل مسائل زندگی نقش زیادی در پرخاش در ساختن افراد دارند(پنودا[4] ۲۰۱۲)

اسکودلسکی[5]و همکاران(۲۰۰۳) معتقد هستند که پرخاشگری حالت منفی ذهنی همراه با نقص ها و انحرافات شناختی و رفتارهای ناسازگارانه است. روان شناسان اجتماعی سعی می کنند پرخاشگری را براساس ریشه های آن مطالعه کنند تا بتوانند براساس آن صلح بیشتری در جهان به وجود آورند. بر حسب این هدف می توان پرخاشگری را به دو دسته کلی، پرخاشگری خشمگینانه و پرخاشگری وسیله ای تقسیم کرد: پرخاشگری خشمگینانه به صورت تند، تکانه ای و فوری انجام می شود و هدف اصلی ایجاد درد در دیگران است. پرخاشگری وسیله ای به صورت آرام و در شکل پیشرفته خود برنامه ریزی شده انجام می شود (یعقوبی‌و همکاران، ۱۳۹۰،۱۱۲).

باس[6]۱۹۹۶ از دو نوع پرخاشگری سخن گفته است خصمانه و ابزاری به زعم او نوع اول ریشه در شخصیت عصبانی مزاج و روحیه خشونت‌آمیز فرد دارد در حالیکه نوع دوم به منظور دستیابی به هدفی معین صورت می گیرد باس تاکید نموده است که هر یک از این دو نوع پرخاشگری می‌تواند به یکی از چهار شکل جسمانی کلامی فعال یا غیرفعال ظهور و بروز کند محققان دیگر نیز به عنوان مثال زیلمن[7] و دیگران (۲۰۱۳) از پرخاشگری مستقیم و غیرمستقیم سخن گفتند وبه زعم آنان در نوع اول قربانی مستقیم آماج واکنش‌های تند و پرخاش جویانه قرار می گیرد در حالی که در نوع دوم یا غیرمستقیم به اشکال دیگر نظیر کارشکنی در کار فرد بی اعتنایی به او تحریم مالی (نظیر آنچه در تعامل برخی از زن وشوهر هارایج است)رفتار پرخاشگرانه ظهور می کند

برای تبیین علل پدیده آیی هیجان خشم و رفتار پرخاشگرانه از چند رویکرد نظری استفاده شده است نخستین رویکرد نظریه غریزه است این نظریه ریشه در آرای فروید[8](۱۹۳۳) و لورنز[9] (۱۹۷۴) به باور این دو هیجان خشم ذاتی و نا آموختنی است و چنانچه شرایط مهیا گردد منجر به رفتار پرخاشگرانه می‌شود این رویکرد موردانتقاد شمار زیادی از روانشناسان اجتماعی قرار گرفته است به عنوان مثال هیلتون[10]و دیگران (۲۰۰۰) نشان داده‌اند حتی اگر هیجان خشم غریزی و ذاتی باشد رفتار پرخاشگرانه تا حدود زیادی آموختنی است می‌تواند به اشکال متفاوتی ظهور و بروز نماید

اما آلبرت بندورا[11] (۲۰۰۳) در تبیین پرخاشگری بیش از هر چیز بر یادگیری اجتماعی تاکید می ورزد تاکید می به باور اوآدمیان پرخاشگری خود را از الگوها فرار می گیرند به ویژه او بر نقش تقویت و تقویت جانشینی درظهور و استمرار پرخاشگری تاکید می ورزد اما اتفاق نظر بر سر نظریه موسوم به الگوهای عمومی پرخاشگری بیش از بقیه نظریه ها است این نظریه تاکید می‌کند که دو دسته عامل ، عوامل شخصی(عاطفه منفی، زودرنجی، باورهای خصمانه) و عوامل موقعیتی نظیر (ناکامی، قرار گرفتن در معرض

---

1 Alezvir
2 SayenceDayrek
3 Baron
4 Panoda
5 Ascodeleskei
6 Bass
7 Zilmen
8 Froid
9 Lorenz
10 Hilton
11 Albert Bandora

تحقیر و پرخاشگری و عوامل ناراحت کننده) موجب برانگیختگی شناختی و عاطفی می شوندابن برانگیختی نیز با عبور از مرحله ارزیابی و تصمیم گیری منجر به رفتار پرخاشگرانه یا کنترل خشم می شود

علاوه برآنچه گفته شد در ذیل به برخی‌تبعات و فواید انجام تحقیق اشاره می گردد:

الف- انجام این تحقیق در معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد کمک میکند تا وضعیت کارکنان از لحاظ کنترل خشم و پرخاشگری مورد مقایسه قرار گرفته و نقاط قوت و ضعف آن شناسایی شود.

ب-اجرای این تحقیق به کارکنان و هیات علمی در وزارت بهداشت کمک می کند تا سرمایه انسانی و فکری و داراییهای نامشهود و ارزشی خود را بهتر مدیریت نموده و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند و از سیاست ها و تصمیم های بهتری بهره گیرند.

ج- از آنجاییکه رفتار کارکنان یکی از استراتژیهای کارامد مدیریت سرمایه های انسانی و افزایش اثربخشی و بهره وری سازمانی و بهبود عملکرد آن است، انجام این تحقیق به مدیران وزارت کمک می کند تا با استفاده از و روش های آمار استنباطی شامل پرسشنامه و ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و آزمون آنووای یکراهه استفاده خواهد شد تا کارکنان را با برنامه های ویژه ارتقاء داده و سیاست ها و برنامه های کاربردی جهت تحقق آن بکار گیرند.

د- اجرای این تحقیق به مدیران وزارت در اتخاذ سیاستهای مناسب جهت بهبود فرآیندهای داخلی و آسیب شناسی آن و اثربخشی مدیریت منابع انسانی در راستای بکارگیری نظام مدیریت شایستگی و حفظ کرامت کارکنان دانشی کمک می نماید. بنابراین لزوم بررسی تطبیقی – مقایسه ای سلامت روان کارکنان اعضای هیات علمی دانشکده ها را ممکن می سازد.

هـ- کارکنان و اعضای هیات علمی معاونت اموزشی در مواجهه با قشر دانشجو به جهت پیشگیری از گرایش آنان به سمت رفتارهای پرخاشگرانه و تخطی از قانون ضروری می باشد.

امروزه علیرغم ایجاد تغییرات عمیق فرهنگی و تغییر در شیوه های آموزشی سازمان ها بسیاری از افراد در رویارویی با مسائل سازمان فاقد توانایی های لازم و اساسی هستند و همین امر آنان را در مواجهه با مسائل و مشکلات روزمره و مقتضیات آن آسیب پذیرتر نموده است

مدیریت خشم وپرخاشگری، کنترل خشم یکی از مباحثی است که مدتهاست در حوزه روانشناسی مطرح شده مقایسه مدیریت خشم می تواند بسیاری از ناهنجاریها و اتفاقات بد و شوم اجتماع را کاهش دهد از این جهت لازم است برای بهبود تعلیم و تربیت و همچنین راهنمایی و کمک به افراد جامعه این مقایسه بررسی شود . در واقع می توان اینگونه نتیجه گیری کرد که این تحقیق دارای نوآوری بوده که پیش تر در مطالعات داخلی و خارجی به این صورت همه جانبه و کامل مورد بررسی قرار نگرفته است.

جعفری و همکاران (۱۳۹۳) رحیمی و همکاران (۱۳۹۲) و و فرناندز [1]و همکاران (۲۰۱۴) نیز با انجام پژوهشهای مختلف بر روی گروه های متفاوتی از آزمودنی هانشان داده اند که فراگیری مهارت های کنترل خشم هم میزان عصبانیت آزمودنی ها را کاهش می‌دهند و هم بر میزان شادابی و سلامت روانی آنان تاثیر مثبتی بر جای می‌گذارد این یافته‌های خود بر نقش واسطه های شناختی در بروز رفتار پرخاشگرانه و نیز بر فعال شدگی پاراسمپاتیکی و افزایش خوش خلقی تاکید ورزیده و به باور آنان وقتی کسی بتواند خطاهای شناختی خود را بشناسد و اصلاح کند می‌تواند به صورت معناداری میزان عصبانیت و نرخ بروز رفتارهای پرخاشجویانه خود را تقلیل دهد و از رفتار تکانشی به سوی رفتار تاملی تغییر جهت دهد همچنین شواهدی وجود دارد به عنوان مثال می نارد[2] و همکاران (۲۰۱۴) که نشان می‌دهد فراگیری و تمرین و تکرار فنون و روشهای شناختی رفتاری کنترل خشم اثرات عمیقی بر خلق بر جای می گذارد این تأثیرات ژرف موجب می شود تا سطح آرامش و ایمنی درونی فزونی یابد حافظه از سوگیری و اسناد منفی به سوی اسناد مثبت کند و روابط با دیگران بهبود و قدرت مسئله گشایی ها دم افزایش پیدا کند می نارد و همکاران این اثرات پرشمار به دو فرآیند زیستی و ذهنی اشاره نموده اند که به زعم آنان فراگیری مهارت‌های خشم در وهله اول خطاهای شناختی را از میان می‌راند و موجب تقویت رویکرد خوش بینانه زسازمانی می‌شود و در وهله دوم موجب افزایش ترشح دوپامین و سایر نرو ترانسمیترهای ایمنی بخش از مغز می‌شود بر اساس آنچه گفته شد می‌توان فرضیات زیر را فرمول‌بندی کرد مهارت های کنترل خشم کاهش عصبانیت، افزایش نشاط و افزایش امنیت روانی در سازمان می شود.

بررسی آمار و اطلاعات نشان می دهد که در چند دههٔ اخیر، خشم و پرخاشگری افزایش یافته است و شواهد تجربی زیادی آثار مخرب خشم را در روابط انسانی نشان داده اند (ویتلی[3]وهمکاران ۲۰۰۹، ۱۷۷). پژوهش هایی به منظور یافتن علل خشم و تأثیرات آن در روابط بین فردی و شیوه های کنترل آن صورت گرفته است. ضمناً با توجه به این مسئله هدف از درمان ها و مداخلات کنترل خشم، کاهش احساسات هیجانی و برانگیختگی فیزیولوژیکی ناشی از خشم، افزایش آگاهی افراد نسبت به خشم و آموزش

---

1 Ferdnaz

2 Menard

3 Vetlei

شیوه ها و راهبردهای مؤثر به منظور کنترل آن است ظرفیت های روان شناختی، طیف وسیعی از توانمندی ها و استعدادها را در بر می گیرد. در این میان، مدیریت پرخاشگری و استفاده از راهبردهای مناسب مقابله ای از اهمیت بالایی برای کارکنان و اعضای هیات علمی برخوردار به همین دلیل، این مسئله در طی سال های گذشته توجه متخصصان به ویژه روان شناسان را به خود جلب کرده است، زیرا تقریباً در تمام فعالیت ها و مأموریت های شغلی در این سازمان کارکنان با استرس های روبه رو هستند. بنابراین، باید کارکنان را در خصوص انتخاب صحیح راهبردهای مقابله ای و نیز مدیریت پرخاشگری، رشد و توسعه دهد (تفرشی و همکاران ۱۳۹۲). مدیریت خشم و کنترل خشم یکی از مباحثی است که مدت هاست در حوزه روان شناسی مطرح شده است. مدیریت خشم در واقع به فرد کمک می کند تا یاد بگیرد چه طور خونسرد باشد و احساس منفی قبل از شروع خشم را مهار کند و تحت کنترل بگیرد (مهارت مدیریت خشم می تواند بسیاری از ناهنجاری ها و اتفاقات بد و شوم اجتماع را کاهش دهد این جهت لازم است (برای بهبود تعلیم و تربیت و همچنین راهنمایی و کمک به افراد جامعه این مهارت ها بررسی و آموزش داده شود). با توجه به دردست نبودن مطالعه در زمینه وضعیت کنترل خشم و پرخاشکری تاکید خلا پژوهشی ضروری می باشد

هدف ازاین پژوهش، مقایسه کنترل خشم کارکنان و اعضای هیات علمی معاونت آموزشی دانشگاه دولتی علوم پزشکی مشهد می‌باشد و در آن ابتدا به شرح مقایسه علل خشم و افزایش آگاهی افراد نسبت به خشم و آموزش شیوه‌ها و راهبردهای مؤثر به‌منظورکنترل آن است. در این دو گروه افزایش آگاهی افراد نسبت به خشم و آموزش شیوه‌ها و راهبردهای‌مؤثربه‌منظورکنترل آن است. علم روانشناسی و مدیریت نیز، با بحث‌هایی تحت عنوان روان‌شناسی خشم، مدیریت خشم و روان درمانی خشم به ارائه راهکارهایی در این زمینه پرداخته است. در نتیجه بررسی تطبیقی–توصیفی کارکنان و اعضای هیات علمی با دانش روانشناسی در زمینه خشم و پرخاشگری و راهکارهای کنترل آن، نتایج کاربردی و موثری در جوامع خواهد داشت. بنابراین در این پژوهش‌می‌خواهیم به این سوال پاسخ دهیم که آیا ارتباط‌معناداری‌بین‌خشم و پرخاشگری کارکنان واعضای هیات علمی وجود دارد یاخیر؟

۲-مواد و روش ها

در این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی – پیمایشی، جامعه ی آماری شامل کلیه ی کارمندان زن و مرد معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بود. نمونه ی این پژوهش ۷۰۰ نفر از آن کارمندان بودند و۱۰۰۰نفر را اعضای هئیات علمی که به روش طبقه ای تصادفی انتخاب شدند. طبقات، گروههای آموزشی بودند. در مجموع در این دانشکده ۲۸گروه آموزشی وجود داشت .

جامعه اماری این پژوهش را کارمندان و اعضا هیئت علمی معاونت أموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تشکیل‌می‌دهد. حجم جامعه کارمندان ۷۰۰ نفر و اعضای هیات علمی ۱۰۰۰ نفر می‌باشد و از روش نمونه گیری تصادفی استفاده خواهد شدو جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد .

بر این اساس حجم نمونه کارمندان۲۴۸نفرو تعداد نمونه اعضای هیات علمی۲۷۸ نفربرآورد شد.

پرسشنامه استاندارد پرخاشگری باس وبری و خشم اسپیلبرگر(۲۰۰۸) ۱۲ سؤال دارد و نمره گذاری آن بر اساس مقیاس لیکرت است. آزمودنی ها باید پاسخهای خود را بین ۵ درجه ،(خیلی مخالف، مخالف، بینظر، موافق، خیلی موافق)مشخص کنند که به هر کدام از پاسخها به ترتیب نمره های۵ ۱-۲-۳-۴-داده میشود. دامنه نمره از ۸ تا ۴۸ است. کسب نمره پایین در این پرسشنامه نشان دهنده توانایی کمتر در کنترل خشم آزمودنی است. اعتبار و پایایی این پرسشنامه در مطالعه ناهید کیانی در یک مطالعه پایلوت روی نمونه ۵۰ نفری به دست آمد. همچنین معیار دسته بندی نمره نهایی کنترل خشم و پرخاشگری میانگین ± انحراف معیار است و نمرات هریک از سؤالات به صورت: ۵ = خوب، ۳ و ۴ = متوسط و ۱ و ۲ = ضعیف دسته بندی شد.

نمونه آماری شامل ۱۳۵ نفر در گروه کارمندان یعنی ۵۴٫۴٪ نمونه مرد و ۱۱۳ نفر یعنی ۴۵٫۶٪ پاسخ‌دهندگان زن هستند. ۱۴۲ نفر در گروه هیات علمی یعنی ۵۱٫۱٪ نمونه مرد و ۱۳۶ نفر یعنی ۴۸٫۹٪ پاسخ‌دهندگان زن هستند. در گروه کارمندان، ۶۵ نفر کمتر از ۳۰ سال ؛۹۷ نفر ، بین ۳۰ تا ۴۰ سال ، ۷۲ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۴ نفر بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. در گروه هیات علمی، ۴۵ نفر افراد کمتر از ۳۰ سال؛ ۷۶ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن؛ ۸۳ نفر افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۷۴ نفر بیشتر از ۵۰ سال سن داشته اند. روایی محتوای این پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات متخصصان این رشته و نظرات اساتید محترم، تأیید شد، پایایی ابزار نیز از طریق آلفای کرونباخ به دست آمده و مورد تایید بوده است.

۲۴۸ داده صحیح از گروه کارمندان و ۲۷۸ داده صحیح از گروه هیات علمی، پیرامون متغیرهای تحقیق گردآوری شده است. میانگین متغیرهادر گروه کارمندان بین۳/۲۱۷ تا ۳/۶۸۸ بوده است که در این میان پرخاشگری خشم و خصومت بیشترین میانگین را دارد. میانگین متغیرها در گروه هیئت علمی بین۳/۰۳۲ تا ۳/۳۹۹ بوده است که در این میان صفت خشم بیشترین میانگین را دارد.میزان پراکندگی از لحاظ شاخص دامنه تغییرات زیاد است و بین ۱ تا ۵ را در برگرفته است. از نظر شاخص انحراف معیاردر

گروه کارمندان متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است و در گروه هیات علمی متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت خواهد گرفت. در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته خواهد شد. درواقع از روش آمار توصیفی برای خلاصه نمودن اطلاعات دو گروه کارکنان و اساتید استفاده خواهد شد و سپس از روش‌های مقایسه میانگین و ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیره برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده خواهد شد. این عملیات با استفاده از نرم افزار SPSS24 انجام خواهند شد.

از شاخص‌های آمار توصیفی برای بررسی ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان استفاده شده است. فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس جنسیت، سن، میزان تحصیلات مورد بررسی قرارگرفته است و نمودارهای مربوط ترسیم شده است.

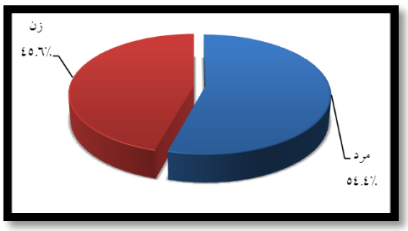
۲-۱-جنسیت

۱۳۵ نفر در گروه کارمندان یعنی۵۴٫۴٪ نمونه مرد و ۱۱۳ نفر یعنی ۴۵٫۶٪ پاسخ‌دهندگان زن هستند.

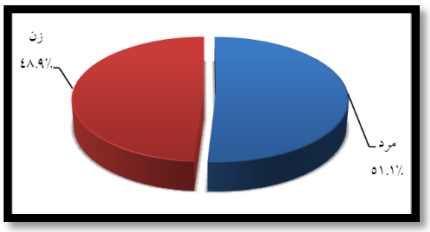
۱۴۲ نفر در گروه هیات علمی یعنی۵۱٫۱٪ نمونه مرد و ۱۳۶ نفر یعنی ۴۸٫۹٪ پاسخ‌دهندگان زن هستند.

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت

گروه	جنسیت	فراوانی	درصد	تجمعی
کارمندان	مرد	۱۳۵	٪ ۵۴٫۴	٪ ۵۴٫۴
	زن	۱۱۳	٪ ۴۵٫۶	٪ ۱۰۰
	کل	۲۴۸	٪ ۱۰۰	
هیات علمی	مرد	۱۴۲	٪ ۵۱٫۱	٪ ۵۱٫۱
	زن	۱۳۶	٪ ۴۸٫۹	٪ ۱۰۰
	کل	۲۷۸	٪ ۱۰۰	



شکل ۲. درصد فراوانی بر اساس جنسیت کارمندان



شکل ۳. درصد فراوانی براساس جنسیت هیات علمی

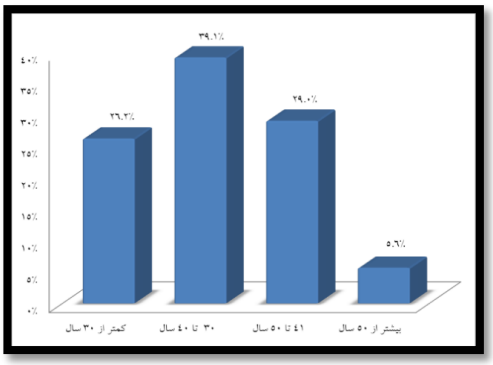
۲-۲-سن

در جدول ۲ اطلاعات توصیفی مربوط به سن دانشجویان ارائه‌شده است. برای سهولت ارائه سن پاسخ دهندگان،آن‌هادرچهارگروه سنی دسته‌بندی کرده‌ایم.در گروه کارمندان: ۶۵ نفر یعنی ۲۶٫۲٪ افراد کمتر از ۳۰ سال سن دارند. ۹۷ نفر یعنی ۳۹٫۱٪ افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. ۷۲ نفر یعنی ۲۹٫۰٪ افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند و ۱۴ نفر یعنی ۵٫۶٪ افراد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. در گروه هیات علمی: ۴۵ نفر یعنی۱۶٫۲٪ افراد کمتر از ۳۰ سال سن دارند. ۷۶ نفر یعنی۲۷٫۳٪ افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. ۸۳ نفر یعنی۲۹٫۹٪ افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند و ۷۴ نفر یعنی۲۶٫۶٪ افراد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.

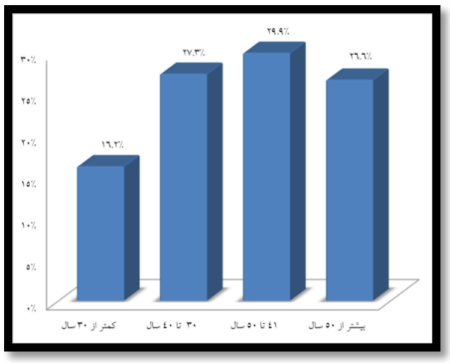
جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سن

گروه	سن	فراوانی	درصد	تجمعی
	کمتر از ۳۰ سال	۶۵	٪۲۶٫۲	٪۲۶٫۲
کارمندان	۳۰ تا ۴۰ سال	۹۷	٪۳۹٫۱	٪۶۵٫۳
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۲	٪۲۹٫۰	٪۹۴٫۴
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۴	٪۵٫۶	٪۱۰۰٫۰
	کل	۲۴۸	٪۱۰۰	
هیات علمی	کمتر از ۳۰ سال	۴۵	٪۱۶٫۲	٪۱۶٫۲
	۳۰ تا ۴۰ سال	۷۶	٪۲۷٫۳	٪۴۳٫۵
	۴۱ تا ۵۰ سال	۸۳	٪۲۹٫۹	٪۷۳٫۴
	بیشتر از ۵۰ سال	۷۴	٪۲۶٫۶	٪۱۰۰٫۰

	کل	۲۷۸	٪۱۰۰	



شکل ٤. درصد فراوانی براساس سن کارمندان



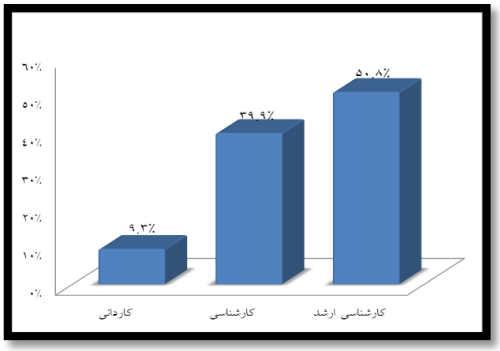
شکل ٥. درصد فراوانی بر اساس سن هیات علمی

۲-۳-تحصیلات

در گروه کارمندان: ۶۵ نفر یعنی ۲۶,۲٪ افراد کمتر از ۳۰ سال سن دارند. ۹۷ نفر یعنی ۳۹,۱٪ افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. ۷۲ نفر یعنی ۲۹,۰٪ افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند و ۱۴ نفر یعنی ۵,۶٪ افراد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. در گروه هیات علمی: ۴۵ نفر یعنی۱۶,۲٪ افراد کمتر از ۳۰ سال سن دارند. ۷۶ نفر یعنی۲۷,۳٪ افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. ۸۳ نفر یعنی۲۹,۹٪ افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند و ۷۴ نفر یعنی۲۶,۶٪ افراد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.

جدول ٤. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس تحصیلات

گروه	تحصیلات	فراوانی	درصد	تجمعی
کارمندان	کاردانی	۲۳	٪ ۹,۳	٪ ۹,۳
	کارشناسی	۹۹	٪ ۳۹,۹	٪ ۴۹,۲
	کارشناسی ارشد	۱۲۶	٪ ۵۰,۸	٪ ۱۰۰
	کل	۲۴۸	٪ ۱۰۰	
هیات علمی	کارشناسی ارشد	۱۲۱	٪ ۴۳,۵	٪ ۴۳,۵
	دکتری	۱۵۷	٪ ۵۶,۵	٪ ۱۰۰
	کل	۲۷۸	٪ ۱۰۰	



شکل ٦. درصد فراوانی براساس تحصیلات کارمندان

شکل ۷. درصد فراوانی بر اساس تحصیلات هیات علمی

۳-تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای تحقیقدر جدول ذیل آورده شده است.

جدول ۵.آمار توصیفی پرسشنامه

متغیرها	تعداد	دامنه	کمینه	بیشینه	میانگین	خطای استاندارد	انحراف معیار	واریانس
کارمندان								
حالت خشم	248	3.80	1.20	5.00	3.4000	.06473	1.01933	1.039
صفت خشم	248	3.40	1.60	5.00	3.5573	.04770	.75110	.564
بیان خشم	248	3.60	1.40	5.00	3.6137	.05514	.86832	.754
کنترل خشم	248	4.00	1.00	5.00	3.0317	.04083	.68073	.463
خشم	248	3.25	1.60	4.85	3.4470	.04370	.68826	.474
پرخاشگری کلامی	248	3.75	1.25	5.00	3.5738	.05403	.85085	.724
پرخاشگری بدنی	248	4.00	1.00	5.00	3.2169	.05196	.81833	.670
پرخاشگری خشم و خصومت	248	2.67	2.33	5.00	3.6880	.04192	.66021	.436
پرخاشگری	248	3.35	1.55	4.90	3.5016	.04195	.66069	.437
هیات علمی								
حالت خشم	278	3.60	1.20	4.80	3.1799	.05232	.87229	.761
صفت خشم	278	3.40	1.40	4.80	3.3993	.04390	.73204	.536
بیان خشم	278	3.60	1.40	5.00	3.3863	.04746	.79126	.626
کنترل خشم	278	4.00	1.00	5.00	3.2169	.05196	.81833	.670
خشم	278	2.90	1.60	4.50	3.2493	.03200	.53353	.285
پرخاشگری کلامی	278	3.75	1.25	5.00	3.3690	.04587	.76477	.585
پرخاشگری بدنی	278	4.00	1.00	5.00	3.0626	.04145	.69113	.478
پرخاشگری خشم و خصومت	278	3.33	1.67	5.00	3.3444	.03658	.60993	.372
پرخاشگری	278	2.95	1.45	4.40	3.2888	.03117	.51979	.270

بر اساس داده‌های مندرج در جدول ۵ مشخص است ۲۴۸ داده صحیح از گروه کارمندان و ۲۷۸ داده صحیح از گروه هیات علمی، پیرامون متغیرهای تحقیق گردآوری شده است. میانگین متغیرهادر گروه کارمندان بین۳/۲۱۷ تا ۳/۶۸۸ بوده است که در این میان پرخاشگری خشم و خصومت بیشترین میانگین را دارد. میانگین متغیرها در گروه هیئت علمی بین۳/۰۳۲ تا ۳/۳۹۹ بوده است که در این میان صفت خشم بیشترین میانگین را دارد.میزان پراکندگی از لحاظ شاخص دامنه تغییرات زیاد است و بین ۱ تا ۵ را در برگرفته است. از نظر شاخص انحراف معیاردر گروه کارمندان متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است و در گروه هیات علمی متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است.

۴-یافته‌ها

میانگین سنی ۱۳۵ نفر در گروه کارمندان یعنی۵۴,۴٪ نمونه مرد و ۱۱۳ نفر یعنی ۴۵,۶٪ پاسخ‌دهندگان زن هستند.
۱۴۲ نفر در گروه هیات علمی یعنی۵۱,۱٪ نمونه مرد و ۱۳۶ نفر یعنی ۴۸,۹٪ پاسخ‌دهندگان زن هستند.

۵-تحلیل استنباطی

نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها در جدول ۴-۵ ارائه شده است.

جدول(٤-٥) آزمون نرمال بودن داده‌ها (کولموگروف-اسمیرنوف)

گروه	متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف	معناداری
کارمندان	حالت خشم	248	3.400	1.019	0.136	.000
	صفت خشم	248	3.557	0.751	0.123	.000
	بیان خشم	248	3.614	0.868	0.085	.000
	کنترل خشم	248	3.217	0.818	0.096	.000

گروه	متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف	معناداری
	خشم	248	3.447	0.688	0.063	.019
	پرخاشگری کلامی	248	3.574	0.851	0.075	.002
	پرخاشگری بدنی	248	3.217	0.818	0.096	.000
	پرخاشگری خشم و خصومت	248	3.688	0.660	0.141	.000
	پرخاشگری	248	3.502	0.661	0.063	.018
هیات علمی	حالت خشم	278	3.180	0.872	0.145	.000
	صفت خشم	278	3.399	0.732	0.148	.000
	بیان خشم	278	3.386	0.791	0.082	.000
	کنترل خشم	278	3.032	0.681	0.126	.000
	خشم	278	3.249	0.534	0.048	.200
	پرخاشگری کلامی	278	3.369	0.765	0.062	.013
	پرخاشگری بدنی	278	3.063	0.691	0.119	.000
	پرخاشگری خشم و خصومت	278	3.344	0.610	0.146	.000
	پرخاشگری	278	3.289	0.520	0.052	.064

براساس نتایج آزمون کولموگروف–اسمیرنوف غیر از دو متغیر، در سایر موارد مقدار معناداری کوچکتر از سطح خطا (۰/۰۵) بدست آمده است. بنابراین فرض صفر رد می شود و توزیع داده‌ها در مجموع نرمال نیست. درنتیجه از آزمون های ناپارامتریک برای سنجش متغیرها استفاده می گردد.

۵-۱-بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش

۵-۱-۱-آزمون دو جمله ای

آزمون دوجمله ای (که گاهی آزمون نسبت نامیده می شود) زمانی به کار می رود که می خواهیم نسبت خاصی را در جامعه بررسی کنیم.

چون این مطالعه در سطح اطمینان ۹۵٪ بررسی‌شده است بنابراین چنانچه در محاسبه میانگین هر بعد، مقدار معناداری از سطح خطای ۵٪ کوچک‌تر باشد، فرض صفر رد شده و بنابراین ادعای آزمون تائید خواهد شد.

جدول(٤-٦) نتایج آزمون دو جمله ای برای متغیرهای تحقیق

		گروه	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	مقدار معناداری	وضعیت متغیر
کارمندان							
حالت خشم	گروه ۱	<= 3	100	.40	.4	.483	عدم معناداری
	گروه ۲	> 3	148	.60			
	جمع		248	1.00			
صفت خشم	گروه ۱	<= 3	63	.25	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	> 3	185	.75			
	جمع		248	1.00			
بیان خشم	گروه ۱	<= 3	72	.29	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	> 3	176	.71			
	جمع		248	1.00			
کنترل خشم	گروه ۱	<= 3	120	.48	.4	.005	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	> 3	128	.52			
	جمع		248	1.00			
خشم	گروه ۱	<= 3	72	.29	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	> 3	176	.71			
	جمع		248	1.00			
پرخاشگری کلامی	گروه ۱	<= 3	80	.32	.4	.007	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	> 3	168	.68			
	جمع		248	1.00			
پرخاشگری بدنی	گروه ۱	<= 3	120	.48	.4	.005	بالاتر از متوسط

		گروه	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	مقدار معناداری	وضعیت متغیر
	گروه ۲	3 <	128	.52			و معنادار
	جمع		248	1.00			
پرخاشگری خشم و خصومت	گروه ۱	3 =<	68	.27	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	180	.73			
	جمع		248	1.00			
پرخاشگری	گروه ۱	3 =<	62	.25	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	186	.75			
	جمع		248	1.00			
هیات علمی							
حالت خشم	گروه ۱	3 =<	130	.47	.4	.013	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	148	.53			
	جمع		278	1.00			
صفت خشم	گروه ۱	3 =<	84	.30	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	194	.70			
	جمع		278	1.00			
بیان خشم	گروه ۱	3 =<	96	.35	.4	.035	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	182	.65			
	جمع		278	1.00			
کنترل خشم	گروه ۱	3 =<	167	.60	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	111	.40			
	جمع		278	1.00			
خشم	گروه ۱	3 =<	90	.32	.4	.005	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	188	.68			
	جمع		278	1.00			
پرخاشگری کلامی	گروه ۱	3 =<	100	.36	.4	.095	عدم معناداری
	گروه ۲	3 <	178	.64			
	جمع		278	1.00			
پرخاشگری بدنی	گروه ۱	3 =<	158	.57	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	120	.43			
	جمع		278	1.00			
پرخاشگری خشم و خصومت	گروه ۱	3 =<	97	.35	.4	.046	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	181	.65			
	جمع		278	1.00			
پرخاشگری	گروه ۱	3 =<	87	.31	.4	.002	بالاتر از متوسط و معنادار
	گروه ۲	3 <	191	.69			
	جمع		278	1.00			

۵-۱-۲- وضعیت خشم در کارمندان

مشاهده می گردد که در گروه کارمندان از میان ۲۴۸ پاسخگو، ۷۲ نفر برابر ۲۹٪ خشم را پایینتر از حد وسط ارزیابی کرده و ۱۷۶ نفر برابر ۷۱٪ وضعیت را بالاتر از حد وسط ارزیابی نموده اند. مقدار معناداری برابر ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده که بزرگتر از سطح خطای ۰/۰۵ است بنابراین نسبت مشاهده‌شده در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت: وضعیت خشم از نظر پاسخگویان در گروه کارمندان بالاتر از حد متوسط است.

۵-۱-۳- وضعیت پرخاشگری در کارمندان

مشاهده می گردد که در گروه کارمندان از میان ۲۴۸ پاسخگو، ۶۲ نفر برابر ۲۵٪ پرخاشگری را پایینتر از حد وسط ارزیابی کرده و ۱۸۶ نفر برابر ۷۵٪ وضعیت را بالاتر از حد وسط ارزیابی نموده اند. مقدار معناداری برابر ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده که بزرگتر از سطح خطای ۰/۰۵ است بنابراین نسبت مشاهده‌شده در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت: وضعیت پرخاشگری از نظر پاسخگویان در گروه کارمندان بالاتر از حد متوسط است.

۵-۱-۴-وضعیت خشم در هیات علمی

مشاهده می گردد که در گروه هیات علمی از میان ۲۷۸ پاسخگو، ۳۲ نفر برابر ۲۵٪ خشم را پایینتر از حد وسط ارزیابی کرده و ۱۸۸ نفر برابر ۶۸٪ وضعیت را بالاتر از حد وسط ارزیابی نموده اند. مقدار معناداری برابر ۰/۰۰۵ به‌دست‌آمده که بزرگتر از سطح

خطای ۰/۰۵ است بنابراین نسبت مشاهده‌شده در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت: وضعیت خشم از نظر پاسخگویان در گروه هیات علمی بالاتر از حد متوسط است.

۵-۱-۵-وضعیت پرخاشگری در هیات علمی

مشاهده می گردد که در گروه هیات علمی از میان ۲۷۸ پاسخگو، ۸۷ نفر برابر ۳۱٪ پرخاشگری را پایینتر از حد وسط ارزیابی کرده و ۱۹۱ نفر برابر ۶۹٪ وضعیت را بالاتر از حد وسط ارزیابی نموده اند. مقدار معناداری برابر ۰/۰۰۲ به‌دست‌آمده که بزرگتر از سطح خطای ۰/۰۵ است بنابراین نسبت مشاهده‌شده در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت: وضعیت پرخاشگری از نظر پاسخگویان در گروه هیات علمی بالاتر از حد متوسط است. نتایج وضعیت ابعاد خشم و ابعاد پرخاشگری به تفکیک در جدول ۴-۴ ارائه گردیده است.

۵-۱-۶-مقایسه خشم و پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی

۵-۱-٦-۱-آزمون من-ویتنی (آزمون U)

نتایج آزمون من-ویتنی در جدول ۴-۷ آورده شده است.

جدول(٤-۷) میانگین رتبه مقایسه خشم و پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی

گروه	خشم		پرخاشگری	
	تعداد	میانگین رتبه	تعداد	میانگین رتبه
کارمندان	248	287.67	248	289.26
هیات علمی	278	241.94	278	240.52
کل	526		526	

جدول(٤-۸) نتایج آزمون من-ویتنی مقایسه خشم و پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی

آماره	خشم	پرخاشگری
من-ویتنی	28477.000	28083.500
ویلکاکسون[1]	67258.000	66864.500
آماره Z	-3.447	-3.673
معناداری	.001	.000

فرضیه اصلی: بین خشم و پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد.

مشاهده می گردد میانگین رتبه خشم کارمندان برابر ۲۸۷/۶۷ و میانگین رتبه خشم هیات علمی ۲۴۱/۹۴ به دست آمده است که کمتر از میانگین خشم کامندان است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۲۸۴۷۷/۰۰۰محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۳/۴۴۷- به‌دست‌آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۱ به‌دست‌آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین خشم کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد.

مشاهده می گردد میانگین رتبه پرخاشگری کارمندان برابر ۲۸۹/۲۶ و میانگین رتبه پرخاشگری هیات علمی ۲۴۰/۵۲ به دست آمده است که کمتر از میانگین پرخاشگری کامندان است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۲۸۰۸۳/۵۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۳/۶۷۳- به‌دست‌آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنابراین می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد. با عنایت به تایید وجود تفاوت معنادار بین خشم و پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی در مجموع می توان نتیجه گرفت بین خشم و پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه اصلی تایید می گردد. نتایج آزمون من ویتنی به منظور بررسی فرضیات فرعی ابعاد خشم در جدول ۴-۵ ارائه شده است.

1 Wilcoxon W

جدول(٤-٩) میانگین رتبه مقایسه ابعاد خشم کارمندان و اعضای هیات علمی

گروه	حالت خشم		صفت خشم		بیان خشم		کنترل خشم	
	تعداد	میانگین رتبه	تعداد	میانگین رتبه	تعداد	میانگین رتبه	تعداد	میانگین رتبه
کارمندان	248	283.86	248	278.85	248	285.74	248	247.89
هیات علمی	278	245.34	278	249.81	278	243.66	278	280.99
کل	526		526		526		526	

جدول(٤-١٠) نتایج آزمون من-ویتنی مقایسه ابعاد خشم کارمندان و اعضای هیات علمی

آماره	حالت خشم	صفت خشم	بیان خشم	کنترل خشم
من-ویتنی	29423.500	30665.000	28957.500	30133.500
ویلکاکسون	68204.500	69446.000	67738.500	68914.500
آماره Z	-2.912	-2.198	-3.178	-2.512
معناداری	.004	.028	.001	.012

فرضیه فرعی اول: در حالت خشم بین کارمندان واعضای هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

مشاهده می گردد میانگین رتبه حالت خشم کارمندان برابر ۲۸۳/۸۶ و میانگین رتبه حالت خشم هیات علمی ۲۴۵/۳۴ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۲۹۴۲۳/۵۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۲/۹۱۲- به‌دست‌آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۴ به‌دست‌آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین حالت خشم کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی اول تایید می گردد.

فرضیه فرعی دوم: در صفت خشم بین کارمندان واعضای هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

مشاهده می گردد میانگین رتبه صفت خشم کارمندان برابر ۲۷۸/۸۵ و میانگین رتبه صفت خشم هیات علمی ۲۴۹/۸۱ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۳۰۶۶۵/۰۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۲/۱۹۸- به‌دست‌آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۲۸ به‌دست‌آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین صفت خشم کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی دوم تایید می گردد.

فرضیه فرعی سوم: در بیان خشم بین کارمندان واعضای هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

مشاهده می گردد میانگین رتبه بیان خشم کارمندان برابر ۲۸۵/۷۴ و میانگین رتبه بیان خشم هیات علمی ۲۴۳/۶۶ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۲۸۹۵۷/۵۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۳/۱۷۸- به‌دست‌آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۱ به‌دست‌آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین بیان خشم کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی سوم تایید می گردد.

فرضیه فرعی چهارم: در کنترل خشم بین کارمندان واعضای هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

مشاهده می گردد میانگین رتبه کنترل خشم کارمندان برابر ۲۴۷/۸۹ و میانگین رتبه کنترل خشم هیات علمی ۲۸۰/۹۹ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۳۰۱۳۳/۵۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۲/۵۱۲- به‌دست‌آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۱۲ به‌دست‌آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین کنترل خشم کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی چهارم تایید می گردد. نتایج آزمون من ویتنی به منظور بررسی فرضیات فرعی ابعاد پرخاشگری در جدول ۴-۵ ارائه شده است.

جدول(٤-١١) میانگین رتبه مقایسه ابعاد پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی

گروه	پرخاشگری کلامی		پرخاشگری بدنی		پرخاشگری خشم و خصومت	
	تعداد	میانگین رتبه	تعداد	میانگین رتبه	تعداد	میانگین رتبه
کارمندان	248	283.26	248	277.46	248	300.19
هیات علمی	278	245.87	278	251.04	278	230.77
کل	526		526		526	

جدول(٤-١٢) نتایج آزمون من-ویتنی مقایسه ابعاد پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی

آماره	پرخاشگری کلامی	پرخاشگری بدنی	پرخاشگری خشم و خصومت
من-ویتنی	29570.500	31009.500	25373.000
ویلکاکسون	68351.500	69790.500	64154.000
آماره Z	-2.819	-2.004	-5.319
معناداری	.005	.045	.000

فرضیه فرعی پنجم: در پرخاشگری کلامی بین کارمندان واعضای هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

مشاهده می گردد میانگین رتبه پرخاشگری کلامی کارمندان برابر ۲۸۳/۲۶ و میانگین رتبه پرخاشگری کلامی هیات علمی ۲۴۵/۸۷ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۲۹۵۷۰/۵۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۲/۸۱۹- به‌دست‌آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۵ به‌دست‌آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین پرخاشگری کلامی کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی پنجم تایید می گردد.

فرضیه فرعی ششم: در پرخاشگری بدنی بین کارمندان واعضای هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

مشاهده میگردد میانگین رتبه پرخاشگری بدنی کارمندان برابر ۲۷۷/۴۶و میانگین رتبه پرخاشگری بدنی هیات علمی ۲۵۱/۰۴ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۳۱۰۰۹/۵۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۲/۰۰۴- به‌دست‌آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۴۵ به‌دست‌آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین پرخاشگری بدنی کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی ششم تایید می گردد.

فرضیه فرعی هفتم: در پرخاشگری خشم و خصومت بین کارمندان واعضای هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

مشاهده می گردد میانگین رتبه پرخاشگری خشم و خصومت کارمندان برابر ۳۰۰/۱۹ و میانگین رتبه پرخاشگری خشم و خصومت هیات علمی ۲۳۰/۷۷ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۲۵۳۷۳/۰۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۵/۳۱۹- به‌دست‌آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین پرخاشگری خشم و خصومت کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی هفتم تایید می گردد.

جدول(٤-١٣) - خلاصه نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه	فرضیه/رابطه	میانگین رتبه کارمندان	میانگین رتبه هیات علمی	عدد معناداری	نتیجه آزمون
۱	حالت خشم کارمندان واعضای هیئت علمی	۲۸۳/۸۶	۳۴/۲۴۵	۰/۰۰۴	تایید
۲	صفت خشم کارمندان واعضای هیئت علمی	۲۷۸/۸۵	۲۴۹/۸۱	۰/۰۲۸	تایید
۳	بیان خشم کارمندان واعضای هیئت علمی	۲۸۵/۷۴	۲۴۳/۶۶	۰/۰۰۱	تایید
۴	کنترل خشم کارمندان واعضای هیئت علمی	۲۴۷/۸۹	۲۸۰/۹۹	۰/۰۱۲	تایید
۵	پرخاشگری کلامی کارمندان واعضای هیئت علمی	۲۸۳/۲۶	۲۴۵/۸۷	۰/۰۰۵	تایید

۶	پرخاشگری بدنی کارمندان واعضای هیئت علمی	۲۷۷/۴۶	۲۵۱/۰۴	۰/۰۴۵	تایید
۷	پرخاشگری خشم وخصومت	۳۰۰/۱۹	۲۳۰/۷۷	۰/۰۰۰	تایید

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق مقایسه خشم و پرخاشگری در کارمندان و اعضا هیئت علمی معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بوده است در این مطالعه میانگین متغیرها در گروه کارمندان بین ۳/۲۱۷ تا ۳/۶۸۸ بوده است که در این میان پرخاشگری خشم و خصومت بیشترین میانگین را دارد. میانگین متغیرها در گروه هیئت علمی بین ۳/۰۳۲ تا ۳/۳۹۹ بوده است که در این میان صفت خشم بیشترین میانگین را دارد. میزان پراکندگی از لحاظ شاخص دامنه تغییرات زیاد است و بین ۱ تا ۵ را در برگرفته است. از نظر شاخص انحراف معیار در گروه کارمندان متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است و در گروه هیات علمی متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است. این یافته با نتایج مطالعات محمد خدایاری فرد، نویدی، هاشمیان و حسنوند عموزاده همخوانی دارد. مداخلات ارتقایی از طریق مسئولان دانشگاه برای این کارمندان ضروری است.

مطالعات بسیاری در زمینه تأثیر آموزش بر کنترل خشم وجود دارد از جمله مطالعه مون و ایزلر (موون[1] ، ایزلر۱۹۸۳) اثربخشی سه استراتژی درمان رفتاری شامل تلقیح شناختی استرس، مهارت حل مسئله و مهارت اجتماعی برای کاهش خشم در کارکنان مرد نشان داد.

مطالعه هاشمیان و همکاران نشان دادآموزش مهارت های کنترل خشم باعث افزایش سازگاری فردی. و جلوگیری از تبعات و پیامدهای ناگوار آن خواهد شد.

مطالعه آهنگرزاده رضایی و همکاران در سال ۱۳۹۰نیز نشان داد آموزش مدیریت خشم بر سلامت روانی دانشجویان تاثیر مثبت دارد طارمیان در مطالعه خود در سال ۱۳۸۷به این نتیجه رسید که آموزش مهارت های خود در سال زندگی بر سلامت جسمانی و روانی و مقابله با فشارهای محیطی، اضطراب، افسردگی، پرخاشگری، مؤثر است.

مطالعه نواکو[2] توجه به یافته های به دست آمده بجزء در مهارت شوخ طبعی، لازم است مداخلات ارتقایی به منظور ارتقاء سایر زیر شاخه ها ی مهارت کنترل خشم در این دانشجویان طراحی و اجرا شود.

منفودی و حکیمی راد (۱۳۹۷)، اسکندرنژاد و حیدری (۱۳۹۷) ، ماکسول وموریس (۲۰۰۷) که در تمام این تحقیقات رابطه خشم بین کارمندان و اعضای هیات علمی و نیز قربانی و همکاران۱۳۹۵) مورد بررسی قرار گرفته است و همگی همراستا با این تحقیق هستند این اجماع در نتیجه بررسی فضیه می تواند ناشی از این امر باشد که در نتیجه اشتراک وهمکاری در بین افراد یک سازمان، می تواند به انجام بهتر وظایف کمک می نماید.بنابراین می‌توان گفت با احتمال ۹۵ درصد بین پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد.

بین پرخاشگری و تعارض فردی رابطه معکوس وجود دارد. از طرفی، بین پرخاشگری کلامی با میزان تعارضات فردی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد، اما بین پرخاشگری فیزیکی، خشم و خصومت با میزان تعارضات فردی کارکنان رابطه عکس وجود دارد. گیوی و مهداد (۱۳۹۷) نشان دادند رابطه ادراک نقض قرارداد روانشناختی و استرس شغلی با خشونت در محیط کارنقش میانجی گرانه خشم و تعدیل کننده تعهد شغلی است.

از آنجا که افراد تمایل دارند خود را کامل تر از آنچه هستند، نشان دهند، این امکان وجود دارد که در پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه اغراق کنند. لذا پیشنهاد می شود مطالعه در حجم بزرگ تر و با استفاده از سایر روش های جمع آوری اطلاعات نظیر مصاحبه، مشاهده و گزارش انجام شود. همچنین انجام مطالعه مشابه در سایر دانشکده ها، سایر دانشگاه ها و رشته های متفاوت و مقایسه نتایج آن با هم طراحی مداخلات آموزشی در زمینه ارتقاء وضع مهارت های کنترل خشم در این جامعه و بررسی تأثیر آن، مطالعه کیفی در زمینه مفهوم خشم و عوامل مؤثر بر مهارت های کنترل خشم در دانشجویان پیشنهاد می شود.

درنهایت با توجه به نتایج این مطالعه، وضع مهارت کنترل خشم در دانشجویان مورد بررسی مطلوب نیست و انجام مداخلات آموزشی و ارتقایی در زمینه مهارت های کنترل خشم در این دانشجویان ضروری است. طراحی دوره آموزشی مهارت های کنترل خشم و تدوین کتابچه راهنما در این زمینه برای کارمندان و اعضای هئیات علمی ، توسط مسئولان این دانشگاه پیشنهاد می شود.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی مشهد است. همچنین از همکاری مسئولان و کارمندان و اعضای هیات علمی این دانشگاه سپاسگزاری می کنند.

1 Moon & Eisler

2 Novaco

منابع

1. Ahangarzadeh Rezaii , S. & Izadi , A. (2012). The effect of anger management training on mental health in nursing students of Uromia University of Nursing and Midwifery Sciences. Tehran: J Nurs Midwifery Shahid Beheshti Univ Med Sci .
2. American Psychiatric Association (APA). (2014) Advance in Anger management (updated 2015). Retrieved from http://apa.org/
3. Baron, R. (2009). Social Psychology (Y. Karimi, Trans.). Tehran Ravan Publishing
4. Bass, L.(1996). Personality and Emontion. Oxford press.
5. Bandura, A.(1997). Social learning. Baston .
6. Jafari, et al. (2013). The effect of anger management training on aggression in girls Sports Psychology Quarterly .
7. Rahimi, et al. (2013). Evaluation of the effectiveness of cognitive-behavioral group therapy in reducing aggression. Journal of Health Psychology
8. Hashemian, F. ,Shafiabadi, A. , & Sudani, M. (2008).The effectiveness of anger management skills on individual compatibility - the first public high school students in the city of Mahshahr. Knowl Res Psychol.
9. Hasanvand Amozadeh, M. ,Hasanvand Amozadeh, A. ,Hasanvand Amozadeh, M & Ghadampour, M. (2013). The effectiveness of anger management training on social anxiety and self-regulation skills rage in social anxious High School boys. Knowl Res Appl Psychol.
10. Fenoudi, M. & Hakimi Rad, E. (1397). The effectiveness of anger management training on aggression, mother-child relationship and parental self-efficacy in mothers of deaf children in Tehran, the first conference on human growth. Tehran : Development and Health,
11. Moon, JR. & Eisler, RM. (1983). Anger control: An experimental comparison of three behavioral treatments. Behav Therap.
12. Novaco, RW.(1983). Anger Control: The Development and Evaluation of an Experimental Treatment. Lexington Books.

ISSN: 2645-4475