

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

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۳

کد مقاله: ۳۱۴۳۱

ناهید کیانی^۱، مریم پورعمران سلیمان پور^۲

چکیده

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 به منظور بررسی مقایسه‌ای خشم و پرخاشگری در کارمندان و اعضا هیئت علمی صورت گرفت. هدف پژوهش حاضر، بررسی مقایسه‌ای خشم و پرخاشگری بین کارمندان و اعضا هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۹۸-۹۹ می باشد. مطابق جدول مورگان ۲۴۸ نفر کارمند و ۲۷۸ نفر اعضای هیئت علمی به صورت تصادفی طبقه‌ای نسبی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد باس وبری و خشم اسپیلبرگر (۲۰۰۸) بوده است که روایی، صوری و محتوایی آن مورد تایید اساتید و خبرگان قرار گرفت و پایایی ابزار با ضریب الفای کرونباخ ۰/۷ برآورد گردید. جهت تحلیل داده‌ها 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 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 بر گرفته است. از نظر شاخص انحراف معیار در گروه کارمندان متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است و در گروه هیئت علمی متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است. نتایج نشان داد که 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. در کنترل برون ریزی 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 یافته‌ها 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 مهارت‌های کنترل خشم و تدوین کتابچه راهنما در این زمینه برای کارمندان و اعضای هیئت علمی، توسط مسئولان این دانشگاه پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: صفت خشم، پرخاشگری، کنترل خشم، کارمندان نسبت به اعضای هیئت علمی

۱- نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی (شاغل در دانشگاه علوم پزشکی مشهد)

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد بجنورد

۱- مقدمه

خشم و پرخاشگری از رفتارهای آسیب‌رسان محسوب می‌شود و وجود این مهم در سازمانها بویژه سازمانهای آموزشی و باز تولید آن می‌تواند تاثیر دوجندان بر جامعه داشته باشد. خشم به رفتارهایی منجر میشود که خسارت فراوانی به بار می‌آورد. مدیریت خشم به فرد کمک می‌کند 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 علی 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 آموزشی سازمانهای دولتی اشاره دارد، تأکید می‌کند. 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 دیگران شود (الیس، ۱۹۹۸؛ ص ۴۵ به نقل از آقایی‌نژاد و همکاران ۱۳۹۲، ۱۸۲).

در جوامع امروزی، خشم مسئله‌ای است که اثرات نامطلوبی را در حیات فردی و خانوادگی افراد بر جای گذاشته و موجب نابسامانی‌های اجتماعی فراوانی شده است (نورمحمدی و ماسوری، ۱۳۹۲، ص ۱۲۰). 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 به‌عنوان یکی از مقولات مهم در حوزه مسائل افراد به‌شمار می‌رود. در جوامع امروزی، خشم مسئله‌ای است که اثرات نامطلوبی را در حیات فردی و خانوادگی افراد بر جای گذاشته و موجب نابسامانی‌های اجتماعی فراوانی شده است. وجود اختلال خشم و پرخاشگری در فرد، نه تنها از میزان سازگاری فردی 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 خودآزمندی والدینی در مادران کودکان ناشنوی 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 خودآزمندی والدینی در مادران کودکان ناشنوا می‌شود. به نظر می‌رسد چون پرخاشگری یکی از شیوه‌های بروز خشم است، مدیریت خشم بر کاهش آن اثر دارد. همچنین کارگاه مدیریت خشم با توجه به اطلاعاتی که به مادران می‌دهد و تشویق آنها به استفاده از خشم کنترل شده، خود آثرمندی والدینی را بالا می‌برد و با کاهش خشم، به مادران کمک می‌کند که به جای روش‌های صرفاً 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، کلاس‌های مدیریت خشم برای مادران کودکان ناشنوا برگزار شود.

پژوهشگران با استفاده از برنامه‌های تدوین شده که عموماً بر رویکرد شناختی - رفتاری مبتنی هستند، به آموزش مدیریت خشم مبادرت کرده‌اند، برای مثال (هلن کر 'و ولن' ۱۹۸۴) نشان دادند که درمانهای شناختی - رفتاری در مقایسه با درمان‌های کنترل افزایش همدلی تأثیر بیشتری بر خودکنترلی و استفاده از راهبرد‌های مقابله‌ای دارند. گروه‌های هدف بسیار متنوع بود و دامنه وسیعی از بزرگسالان زندانی تا کودکان دبستانی و قهرمانان ورزش را در بر می‌گیرند. محتوای برنامه‌های آموزشی مدیریت خشم نسبتاً یکسان بوده و با رعایت اصل انعطاف‌پذیری در موقعیت‌های مختلف به صورت اقتضایی اجرا شده‌اند. بسیاری از برنامه‌ها را می‌توان به عنوان مداخله‌های پیشگیرانه و تلاشهایی در جهت تکمیل آموزش و پرورش عمومی در نظر گرفت (نوبدی، ۱۳۸۵).

اسکندر نژاد و حیدری (۱۳۹۷، ص ۳۲۰) مطالعه‌ای را با هدف، مقایسه میزان پرخاشگری و خشم رقابتی در زنان ورزشکار رشته‌های تیمی و انفرادی دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام دادند. نتایج نشان داد از لحاظ میزان خشم رقابتی در بین ورزشکاران رشته‌های تیمی و ورزشکاران رشته‌های انفرادی تفاوت معنی‌داری ندارد.

طبق پژوهش‌های انجام شده یکی از عواملی که می‌تواند خشم را تحت تاثیر قرار دهد، افزایش فشارخون و ضربان قلب و تحریکات بدنی میباشد که ممکن است برای فرد خطرناک باشد. خشم اگر ابراز نشود و درون ریز شود، خصومت و پرخاشگری را در درون فرد افزایش می‌دهد و به عملکرد او در موقعیت‌های بین فردی و اجتماعی و سازگاری با دیگران، دستیابی به اهداف، زندگی خانوادگی و موقعیت‌های شغلی آسیب می‌زند (هاشمیان، شفیق‌آبادی و سودانی، ۱۳۸۷، ۸۵).

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

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

الزویر^۱ - ساینس دایرک^۲ 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. مخصوصاً، رابطه قابل توجه بین نشخوار خشم و پرخاشگری، تنها بین اشخاص با انزوای اخلاقی بالا وجود دارد.

بارون^۳ (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^۴ ۲۰۱۲).

اسکودلسکی^۵ 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 (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۱۲).

باس^۶ ۱۹۹۶ از دو نوع پرخاشگری سخن گفته است خصمانه و ابزاری به زعم او نوع اول ریشه در شخصیت عصبانی مزاج و روحیه خشونت آمیز 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 می تواند به یکی از چهار شکل جسمانی کلامی فعال یا غیرفعال ظهور و بروز کند محققان دیگر نیز به عنوان مثال زیلمن^۷ و دیگران (۲۰۱۳) از پرخاشگری مستقیم و غیرمستقیم سخن گفتند و به زعم آنان در نوع اول قربانی مستقیم آماج واکنش های تند و پرخاش جوینانه قرار می گیرد در حالی که در نوع دوم یا غیرمستقیم به اشکال دیگر نظیر کارشکنی در کار فرد بی اعتنائی به او تحریم مالی (نظیر آنچه در تعامل برخی از زن وشوهر هارایج است) رفتار پرخاشگرانه ظهور می کند برای تبیین علل پدیده آبی هیجان خشم و رفتار پرخاشگرانه از چند رویکرد نظری استفاده شده است نخستین رویکرد نظریه غریزه است این نظریه ریشه در آرای فروید^۸ (۱۹۳۳) و لورنز^۹ (۱۹۷۴) به باور این دو هیجان خشم ذاتی و نا آموختنی است و چنانچه شرایط مهیا گردد منجر به رفتار پرخاشگرانه می شود این رویکرد موردانتقاد شمار زیادی از روانشناسان اجتماعی قرار گرفته است به عنوان مثال هیلتون^{۱۰} و دیگران (۲۰۰۰) نشان داده اند حتی اگر هیجان خشم غریزی و ذاتی باشد رفتار پرخاشگرانه تا حدود زیادی آموختنی است می تواند به اشکال متفاوتی ظهور و بروز نماید

اما آلبرت بندورا^{۱۱} (۲۰۰۳) در تبیین پرخاشگری بیش از هر چیز بر یادگیری اجتماعی تاکید می ورزد تاکید می به باور او آدمیان پرخاشگری خود را از الگوها فرار می گیرند به ویژه او بر نقش تقویت و تقویت جانشینی در ظهور 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 می کند که دو دسته عامل، عوامل شخصی (عاطفه منفی، زودرنجی، باورهای خصمانه) و عوامل موقعیتی نظیر (ناکامی، قرار گرفتن در معرض تحقیر و پرخاشگری و عوامل ناراحت کننده) موجب برانگیختگی شناختی و عاطفی می شوند این برانگیختگی نیز با عبور از مرحله ارزیابی و تصمیم گیری منجر به رفتار پرخاشگرانه یا کنترل خشم می شود علاوه بر آنچه گفته شد در ذیل به برخی تبعات و فواید انجام تحقیق اشاره می گردد:

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

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 می‌کند تا سرمایه انسانی و فکری و دارایی‌های نامشهود و ارزشی خود را بهتر مدیریت نموده و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند و از سیاست‌ها و تصمیم‌های بهتری بهره‌گیرند.

ج- از آنجایی که رفتار کارکنان یکی از استراتژی‌های کارآمد مدیریت سرمایه‌های انسانی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمانی و بهبود عملکرد آن است، انجام این تحقیق به مدیران وزارت کمک می‌کند تا با استفاده از روش‌های آمار استنباطی شامل پرسشنامه و ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و آزمون آنوای یک‌راهه استفاده شود تا کارکنان را با برنامه‌های ویژه ارتقاء داده و سیاست‌ها و برنامه‌های کاربردی جهت تحقق آن بکار گیرند.

د- اجرای این تحقیق به مدیران وزارت در اتخاذ سیاست‌های مناسب جهت بهبود فرآیندهای داخلی و آسیب‌شناسی آن و اثربخشی مدیریت منابع انسانی در راستای بکارگیری نظام مدیریت شایستگی و حفظ کرامت کارکنان دانشی کمک می‌نماید. بنابراین لزوم بررسی تطبیقی - مقایسه‌ای سلامت روان کارکنان اعضای هیات علمی دانشکده‌ها را ممکن می‌سازد. ه- کارکنان و اعضای هیات علمی معاونت آموزشی در مواجهه با قشر دانشجو به جهت پیشگیری از گرایش آنان به سمت رفتارهای پرخاشگرانه و تخطی از قانون ضروری می‌باشد.

امروزه علیرغم ایجاد تغییرات عمیق فرهنگی و تغییر در شیوه‌های آموزشی سازمان‌ها بسیاری از افراد در رویارویی با مسائل سازمان فاقد توانایی‌های لازم و اساسی هستند و همین امر آنان را در مواجهه با مسائل و مشکلات روزمره و مقتضیات آن آسیب‌پذیرتر نموده است

مدیریت خشم و پرخاشگری، کنترل خشم یکی از مباحثی است که مدت‌هاست در حوزه روانشناسی مطرح شده مقایسه مدیریت خشم می‌تواند 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 می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد که این تحقیق دارای نوآوری بوده که پیش‌تر در مطالعات داخلی و خارجی به این صورت همه‌جانبه و کامل مورد بررسی قرار نگرفته است.

جعفری و همکاران (۱۳۹۳) رحیمی و همکاران (۱۳۹۲) و و فرناندز^۱ و همکاران (۲۰۱۴) نیز با انجام پژوهش‌های مختلف بر روی گروه‌های متفاوتی از آزمودنی‌ها نشان داده‌اند که فراگیری مهارت‌های کنترل خشم هم‌میزان عصبانیت آزمودنی‌ها را کاهش می‌دهند و هم بر میزان شادابی و سلامت روانی آنان تاثیر مثبتی بر جای می‌گذارد این یافته‌های خود بر نقش واسطه‌های شناختی در بروز رفتار پرخاشگرانه و نیز بر فعال‌شدگی پاراسمپاتیکی و افزایش خوش‌حالی 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 می‌نارد^۲ و همکاران (۲۰۱۴) که نشان می‌دهد فراگیری و تمرین و تکرار فنون و روش‌های شناختی رفتاری کنترل خشم اثرات عمیقی بر خلق بر جای می‌گذارد این تأثیرات ژرف موجب می‌شود 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 مسئله‌گشایی‌ها دم‌افزایش پیدا کند می‌نارد و همکاران این اثرات پرشمار به دو فرآیند زیستی و ذهنی اشاره نموده‌اند که به زعم آنان فراگیری مهارت‌های خشم در وهله اول خطاهای شناختی را از میان می‌راند و موجب تقویت رویکرد خوش‌بینانه سازمانی می‌شود و در وهله دوم موجب افزایش ترشح دوپامین و سایر نروترانسمیترهای ایمنی بخش از مغز می‌شود بر اساس آنچه گفته شد می‌توان فرضیات زیر را فرمول‌بندی کرد مهارت‌های کنترل خشم کاهش عصبانیت، افزایش نشاط و افزایش امنیت روانی در سازمان می‌شود.

بررسی آمار و اطلاعات نشان می‌دهد که در چند دهه اخیر، خشم و پرخاشگری افزایش یافته است و شواهد تجربی زیادی آثار مخرب خشم را در روابط انسانی نشان داده‌اند (ویتلی^۳ و همکاران ۲۰۰۹، ۱۷۷). پژوهش‌هایی به منظور یافتن علل خشم و تأثیرات آن در روابط بین فردی و شیوه‌های کنترل آن صورت گرفته است. ضمناً با توجه به این مسئله هدف از درمان‌ها و مداخلات کنترل خشم، کاهش احساسات هیجانی و برانگیختگی فیزیولوژیکی ناشی از خشم، افزایش آگاهی افراد نسبت به خشم و آموزش شیوه‌ها و راهبردهای مؤثر به منظور کنترل آن است ظرفیت‌های روان‌شناختی، طیف وسیعی از توانمندی‌ها و استعدادها را در بر می‌گیرد. در این میان، مدیریت پرخاشگری و استفاده از راهبردهای مناسب مقابله‌ای از اهمیت بالایی برای کارکنان و اعضای هیات علمی برخوردار به همین دلیل، این مسئله در طی سال‌های گذشته توجه متخصصان به ویژه روان‌شناسان را به خود جلب کرده است، زیرا تقریباً در تمام فعالیت‌ها و مأموریت‌های شغلی در این سازمان کارکنان با استرس‌های روبه‌رو هستند. بنابراین،

1 Ferdnaz
2 Menard
3 Vetlei

باید کارکنان را در خصوص انتخاب صحیح راهبردهای مقابله‌ای و نیز مدیریت پرخاشگری، رشد و توسعه دهد (تفرشی و همکاران ۱۳۹۲). مدیریت خشم و کنترل خشم یکی از مباحثی است که مدت‌هاست در حوزه روان‌شناسی مطرح شده است. مدیریت خشم در واقع به فرد کمک می‌کند تا یاد بگیرد چه طور خونسرد باشد و احساس منفی قبل از شروع خشم را مهار کند و تحت کنترل بگیرد (مهارت مدیریت خشم می‌تواند بسیاری از ناهنجاری‌ها 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 مهارت‌ها بررسی و آموزش داده شود). با توجه به در دست نبودن مطالعه در زمینه وضعیت کنترل خشم و پرخاشگری تاکید خلا پژوهشی ضروری می‌باشد

هدف از این 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 به منظور کنترل آن است. در این دو گروه افزایش آگاهی افراد نسبت به خشم و آموزش شیوه‌ها و راهبردهای مؤثر به منظور کنترل آن است. علم روانشناسی و مدیریت نیز، با بحث‌هایی تحت عنوان روان‌شناسی خشم، مدیریت خشم و روان‌درمانی 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 پژوهش می‌خواهیم به این سوال پاسخ دهیم که آیا ارتباط معناداری بین خشم و پرخاشگری کارکنان و اعضای هیات علمی وجود دارد یا خیر؟

۲- مواد و روش‌ها

در این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی - پیمایشی، جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی کارمندان زن و مرد معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بود. نمونه‌ی این پژوهش ۷۰۰ نفر از آن کارمندان بودند و ۱۰۰۰ نفر را اعضای هیات علمی که به روش طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. طبقات، گروه‌های آموزشی بودند. در مجموع در این دانشکده ۲۸ گروه آموزشی وجود داشت.

جامعه‌اماری این پژوهش را کارمندان و اعضای هیات علمی معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تشکیل می‌دهد. حجم جامعه کارمندان ۷۰۰ نفر و اعضای هیات علمی ۱۰۰۰ نفر می‌باشد و از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده خواهد شد و جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد.

بر این اساس حجم نمونه کارمندان ۲۴۸ نفر و تعداد نمونه اعضای هیات علمی ۲۷۸ نفر برآورد شد.

پرسشنامه استاندارد پرخاشگری باس وبری و خشم اسپیلبرگر (۲۰۰۸) ۱۲ سؤال دارد و نمره گذاری آن بر اساس مقیاس لیکرت است. آزمودنی‌ها باید پاسخ‌های خود را بین ۵ درجه، (خیلی مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق، خیلی موافق) مشخص کنند که به هر کدام از پاسخ‌ها به ترتیب نمره‌های ۵-۴-۳-۲-۱ 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 \pm 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 داشته‌اند. 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 تأیید بوده است.

۲۴۸ داده صحیح از گروه کارمندان و ۲۷۸ داده صحیح از گروه هیات علمی، پیرامون متغیرهای تحقیق گردآوری شده است. 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 هیات 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

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. در واقع 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.

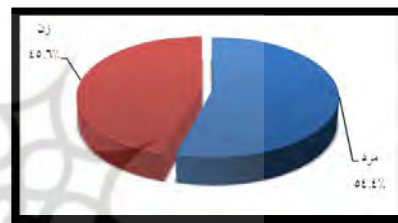
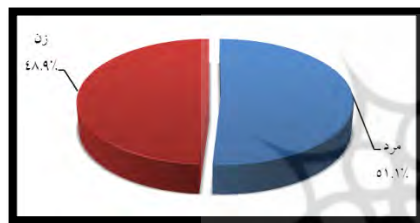
از شاخص‌های آمار توصیفی برای بررسی ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان استفاده شده است. فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس جنسیت، سن، میزان تحصیلات مورد بررسی قرار گرفته است و نمودارهای مربوط ترسیم شده است.

۱-۲- جنسیت

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.

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٪	



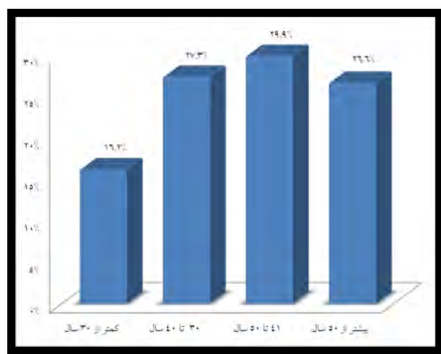
شکل ۲. درصد فراوانی بر اساس جنسیت کارمندان / شکل ۳. درصد فراوانی بر اساس جنسیت هیات علمی

۲-۲- سن

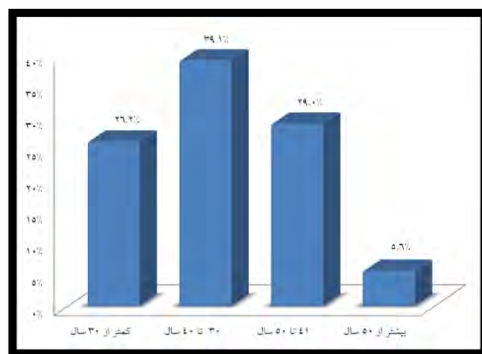
در جدول ۲ اطلاعات توصیفی مربوط به سن دانشجویان ارائه شده است. برای سهولت ارائه سن پاسخ دهندگان، آن‌ها در چهار گروه سنی دسته‌بندی کرده‌ایم. در گروه کارمندان: ۶۵ نفر یعنی ۲۶٫۲٪ افراد کمتر از ۳۰ سال سن دارند. ۹۷ نفر یعنی ۳۹٫۱٪ افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. ۷۲ نفر یعنی ۲۹٫۰٪ افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند و ۱۴ نفر یعنی ۵٫۶٪ افراد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. در گروه هیات علمی: ۴۵ نفر یعنی ۱۶٫۲٪ افراد کمتر از ۳۰ سال سن دارند. ۷۶ نفر یعنی ۲۷٫۳٪ افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. ۸۳ نفر یعنی ۲۹٫۹٪ افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند و ۷۴ نفر یعنی ۲۶٫۶٪ افراد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سن

گروه	سن	فراوانی	درصد	تجمعی
کارمندان	کمتر از ۳۰ سال	۶۵	۲۶٫۲٪	۲۶٫۲٪
	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 ۵. درصد فراوانی بر اساس سن هیات علمی



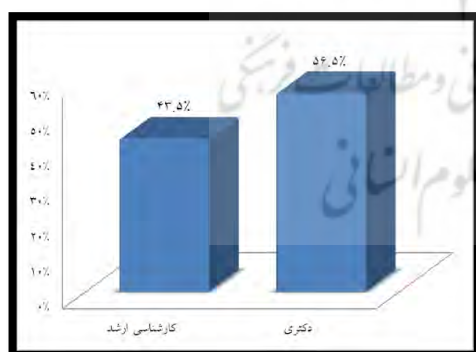
شکل ۴. درصد فراوانی بر اساس سن کارمندان

۳-۲- تحصیلات

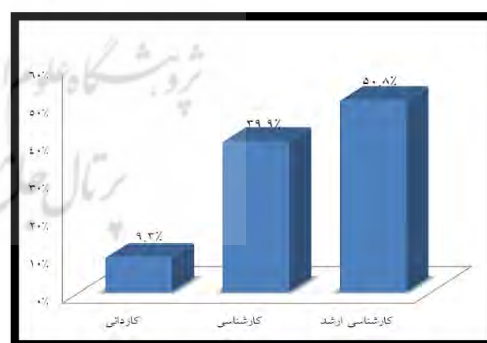
در گروه کارمندان: ۶۵ نفر یعنی ۲۶,۲٪ افراد کمتر از ۳۰ سال سن دارند. ۹۷ نفر یعنی ۳۹,۱٪ افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. ۷۲ نفر یعنی ۲۹,۰٪ افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند و ۱۴ نفر یعنی ۵,۶٪ افراد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند. در گروه هیات علمی: ۴۵ نفر یعنی ۱۶,۲٪ افراد کمتر از ۳۰ سال سن دارند. ۷۶ نفر یعنی ۲۷,۳٪ افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. ۸۳ نفر یعنی ۲۹,۹٪ افراد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند و ۷۴ نفر یعنی ۲۶,۶٪ افراد بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.

جدول ۴. 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 ۷. درصد فراوانی بر اساس تحصیلات هیات علمی



شکل ۶. درصد فراوانی بر اساس تحصیلات کارمندان

۳- تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول ذیل آورده شده است.

جدول ۵. آمار توصیفی پرسشنامه

متغیرها	تعداد	دامنه	کمینه	بیشینه	میانگین	خطای استاندارد	انحراف معیار	وارianس
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 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 هیات 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 بر گرفته 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.

۴- یافته‌ها

میانگین سنی 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.

۵- تحلیل استنباطی

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

جدول (۴-۵) 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
	خشم	248	3.447	0.688	0.063	.019
	پرخاشگری کلامی	248	3.574	0.851	0.075	.002

گروه	متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف	معناداری
هیات علمی	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
	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 (0/05) بدست آمده است. بنابراین فرض صفر رد می شود و توزیع داده‌ها در مجموع نرمال نیست. در نتیجه از آزمون های ناپارامتریک برای سنجش متغیرها استفاده می گردد.

۵-۱- بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش

۵-۱-۱- آزمون دو جمله ای

آزمون دو جمله 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٪ بررسی شده است بنابراین چنانچه در محاسبه میانگین هر بعد، مقدار معناداری از سطح خطای ۵٪ کوچک تر باشد، فرض صفر رد شده و بنابراین ادعای آزمون تأیید خواهد شد.

جدول (۴-۶) نتایج آزمون دو جمله ای برای متغیرهای تحقیق

گروه	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	مقدار معناداری	وضعیت متغیر
کارمندان					
حالت خشم	100	.40	.4	.483	عدم معناداری
	148	.60			
	248	1.00			
صفت خشم	63	.25	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	185	.75			
	248	1.00			
بیان خشم	72	.29	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	176	.71			
	248	1.00			
کنترل خشم	120	.48	.4	.005	بالاتر از متوسط و معنادار
	128	.52			
	248	1.00			
خشم	72	.29	.4	.000	بالاتر از متوسط و معنادار
	176	.71			
	248	1.00			
پرخاشگری کلامی	80	.32	.4	.007	بالاتر از متوسط و معنادار
	168	.68			
	248	1.00			
پرخاشگری بدنی	120	.48	.4	.005	بالاتر از متوسط و معنادار
	128	.52			
	248	1.00			
پرخاشگری خشم و خصومت	68	.27	.4	.000	بالاتر از متوسط

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

۱-۲- وضعیت خشم در کارمندان

مشاهده می‌گردد 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 نموده‌اند. 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.

۱-۳- وضعیت پرخاشگری در کارمندان

مشاهده می‌گردد 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 نموده‌اند. 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.

۱-۴- وضعیت خشم در هیات علمی

مشاهده می‌گردد 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 نموده‌اند. 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 می‌گردد 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 نموده‌اند. مقدار معناداری برابر ۰/۰۰۲ به دست آمده که بزرگتر از سطح خطای ۰/۰۵ است بنابراین نسبت مشاهده شده 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

۵-۱-۶-۱- آزمون من-ویتنی (آزمون U)

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

جدول (۴-۷) 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 (۴-۸) نتایج آزمون من-ویتنی مقایسه خشم و پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی

آماره	خشم	پرخاشگری
من-ویتنی	28477.000	28083.500
ویلکاکسون ^۱	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 می‌گردد میانگین رتبه خشم کارمندان برابر ۲۸۷/۶۷ و میانگین رتبه خشم هیات علمی ۲۴۱/۹۴ به دست آمده است که کمتر از میانگین خشم کارمندان است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۲۸۴۷۷/۰۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۳/۴۴۷- به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۱ به دست آمده 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 می‌گردد میانگین رتبه پرخاشگری کارمندان برابر ۲۸۹/۲۶ و میانگین رتبه پرخاشگری هیات علمی ۲۴۰/۵۲ به دست آمده است که کمتر از میانگین پرخاشگری کارمندان است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر ۲۸۰۸۳/۵۰۰ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر ۳/۶۷۳- به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده 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 می‌توان نتیجه گرفت بین خشم و پرخاشگری کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه اصلی تایید می‌گردد. نتایج آزمون من ویتنی به منظور بررسی فرضیات فرعی ابعاد خشم در جدول ۴-۵ ارائه شده است.

جدول (۴-۹) 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 (۴-۱۰) 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 و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد. مشاهده می‌گردد میانگین رتبه حالت خشم کارمندان برابر $283/86$ و میانگین رتبه حالت خشم هیات علمی $245/34$ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر $29423/500$ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر $2/912$ به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی $1/96$ بزرگتر است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز $0/004$ به دست آمده که کوچکتر از سطح خطای $0/05$ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال 95 درصد بین حالت خشم کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی اول تایید می‌گردد.

فرضیه فرعی دوم: در صفت خشم بین کارمندان و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد. مشاهده می‌گردد میانگین رتبه صفت خشم کارمندان برابر $278/85$ و میانگین رتبه صفت خشم هیات علمی $249/81$ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر $30665/000$ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر $2/198$ به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی $1/96$ بزرگتر است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز $0/028$ به دست آمده که کوچکتر از سطح خطای $0/05$ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال 95 درصد بین صفت خشم کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی دوم تایید می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم: در بیان خشم بین کارمندان و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد. مشاهده می‌گردد میانگین رتبه بیان خشم کارمندان برابر $285/74$ و میانگین رتبه بیان خشم هیات علمی $247/89$ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر $28957/500$ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر $3/178$ به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی $1/96$ بزرگتر است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز $0/001$ به دست آمده که کوچکتر از سطح خطای $0/05$ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال 95 درصد بین بیان خشم کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی سوم تایید می‌گردد.

فرضیه فرعی چهارم: در کنترل خشم بین کارمندان و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد. مشاهده می‌گردد میانگین رتبه کنترل خشم کارمندان برابر $278/85$ و میانگین رتبه کنترل خشم هیات علمی $249/81$ به دست آمده است. مقدار آماره یو من-ویتنی برابر $30133/500$ محاسبه شده است، مقدار آماره Z برابر $2/512$ به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی $1/96$ بزرگتر است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز $0/012$ به دست آمده که کوچکتر از سطح خطای $0/05$ است که نشان از معناداری ضریب دارد. بنا بر این می‌توان گفت با احتمال 95 درصد بین کنترل خشم کارمندان و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی چهارم تایید می‌گردد. نتایج آزمون من ویتنی به منظور بررسی فرضیات فرعی ابعاد پرخاشگری در جدول ۴-۵ ارائه شده است.

جدول (۴-۱۱) 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 (۴-۱۲) 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 و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد. مشاهده می‌گردد 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- به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۵ به دست آمده 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 می‌گردد.

فرضیه فرعی ششم: در پرخاشگری بدنی بین کارمندان و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد. مشاهده می‌گردد میانگین رتبه پرخاشگری بدنی کارمندان برابر ۲۷۷/۴۶ و 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- به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۴۵ به دست آمده 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 می‌گردد.

فرضیه فرعی هفتم: در پرخاشگری خشم و خصومت بین کارمندان و اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود دارد. مشاهده می‌گردد 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- به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می‌دهد ضریب مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده 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 می‌گردد.

جدول (۴-۱۳) خلاصه نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه	فرضیه/رابطه	میانگین رتبه کارمندان	میانگین رتبه هیات علمی	عدد معناداری	نتیجه آزمون
۱	حالت خشم کارمندان و اعضای هیات علمی	۲۸۳/۲۶	۳۴۳/۲۴۵	۰/۰۰۴	تایید
۲	صفت خشم کارمندان و اعضای هیات علمی	۲۷۸/۸۵	۲۴۹/۸۱	۰/۰۲۸	تایید
۳	بیان خشم کارمندان و اعضای هیات علمی	۲۸۵/۷۴	۲۴۳/۶۶	۰/۰۰۱	تایید
۴	کنترل خشم کارمندان و اعضای هیات علمی	۲۴۷/۱۹	۲۸۰/۹۹	۰/۰۱۲	تایید
۵	پرخاشگری کلامی کارمندان و اعضای هیات علمی	۲۸۳/۲۶	۲۴۵/۸۷	۰/۰۰۵	تایید
۶	پرخاشگری بدنی کارمندان و اعضای هیات علمی	۲۷۷/۴۶	۲۵۱/۰۴	۰/۰۴۵	تایید
۷	پرخاشگری خشم و خصومت	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 بر گرفته است. از نظر شاخص انحراف معیار در گروه کارمندان متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است و در گروه هیئت علمی متغیر حالت خشم دارای بیشترین پراکندگی است. این یافته با نتایج مطالعات محمد خدایاری فرد، نویدی، هاشمیان و حسوند 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^۱، ایزلر^{۱۹۸۳}) 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 داد آموزش 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 ۱۳۹۰ نیز نشان داد آموزش مدیریت خشم بر سلامت روانی دانشجویان تأثیر مثبت دارد. طارمیان در مطالعه خود در سال ۱۳۸۷ به 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^۲ توجه به یافته های به دست آمده بجزء در مهارت شوخ طبعی، لازم است مداخلات ارتقایی به منظور ارتقاء سایر زیر شاخه های مهارت کنترل خشم در این دانشجویان طراحی و اجرا شود.

منفودی و حکیمی راد (۱۳۹۷)، اسکندر نژاد و حیدری (۱۳۹۷)، ماکسول و موریس (۲۰۰۷) که در تمام این تحقیقات رابطه خشم بین کارمندان و اعضای هیات علمی و نیز قربانی و همکاران (۱۳۹۵) مورد بررسی قرار گرفته است و همگی همراستا با این تحقیق هستند این اجماع در نتیجه بررسی فضا می تواند ناشی از این امر باشد که در نتیجه اشتراک و همکاری در بین افراد یک سازمان، می تواند به انجام بهتر وظایف کمک می نماید. بنابراین می توان 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 کار نقش 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.

در نهایت 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 هیات 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 سپاسگزار می کنند.

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 Emotion. 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.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

