فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۵ ، شماره ۱، بهار ۱۴۰۲
صفحه: ۹۱-۷۸

Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 15, No.1, Spring 2023
Pages: 78-91

اثربخشی آموزش مجازی مدیریت خشم به روش‌شناختی رفتاری بر نشخوار خشم، سلامت روان، تعارض کار و خانواده و روابط بین فردی

فائزه علی اصغری[۱]، هادی فرهادی[۲*]

چکیده

مقدمه: در سال‌های اخیر محیط کار اهمیت زیادی یافته و به‌عنوان یک مکان مناسب برای فعالیت‌های ارتقای سطح سلامت موردتوجه قرارگرفته است .محیط کار فرصت و امکانات مناسب برای تأثیر بر شیوه زندگی مردم را فراهم می‌آورد. پژوهش حاضر با هدف اثربخشی آموزش مجازی مدیریت خشم به روش‌شناختی رفتاری بر نشخوار خشم، سلامت روان، تعارض کار- خانواده و روابط بین فردی انجام گرفت.

روش بررسی: روش پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن مقطع متوسطه دوم در سال تحصیلی۱۴۰۲- ۱۴۰۱ شهر اصفهان بود که به شیوه نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۳۰ معلم زن انتخاب و به شیوه تصادفی در دو گروه آزمایش (۱۵ نفر) و گروه کنترل (۱۵ نفر) گماشته شدند. گروه آزمایش ۸ جلسه ۶۰ دقیقه‌ای تحت آموزش مجازی مدیریت خشم قرار گرفتند و گروه کنترل در لیست انتظار باقی ماندند. هر دو گروه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون توسط پرسشنامه‌های نشخوار خشم، فرم کوتاه شده فهرست اس سی ال -۹۰، پرسشنامه تعارض کار و خانواده و پرسشنامه روابط بین فردی مورد ارزیابی قرار گرفتند. به‌منظور بررسی و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS23 و روش تحلیل کوواریانس چند متغیره و تک متغیره استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد که آموزش مجازی مدیریت خشم بر نشخوار خشم و ابعاد آن پس فکرهای خشم، افکار انتقام، خاطره‌های خشم و شناخت علت‌ها به ترتیب برابر با ۴۴/۷، ۱۶/۹، ۲۳/۲ و ۴۵/۵ درصد از واریانس، سلامت روان ۴۳/۳ درصد از واریانس، تعارض کار-خانواده۲ /۳۷ درصد از واریانس و روابط بین فردی و ابعاد آن ۶۵/۲ درصد از واریانس تأثیر معنی‌داری دارند ($p<۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: آموزش مجازی مدیریت خشم به‌عنوان درمانی اثرگذار می‌تواند به بهبود سلامت روانی کارکنان کمک شایانی نماید. ازاین‌رو پیشنهاد می‌گردد آموزش مجازی مدیریت خشم می‌تواند به‌عنوان رویکرد آموزشی نوینی جهت کاهش نشخوار خشم و تعارض کار- خانواده و افزایش سلامت روان و روابط بین فردی موردتوجه درمانگران و مشاورین این حوزه قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: آموزش مدیریت خشم ، نشخوار خشم، سلامت روان، تعارض کار و خانواده و روابط بین فردی، معلمان

[۱*] دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران
[۲] دانشیار گروه روانشناسی، مرکز تحقیقات اعتیادهای رفتاری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
*نویسنده مسئول؛ تلفن تماس: ۰۹۱۳۳۶۷۳۰۴۱، پست الکترونیک: farhadihadi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۶

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

مقدمه

امروزه آموزش‌وپرورش بنا به‌ضرورت تغییرات اجتماعی، یکی از سازمان‌های بزرگ و پیچیده در هر کشوری محسوب می‌شود و رشد و بالندگی هر جامعه‌ای مرهون نظام آموزشی آن جامعه است(۱). یکی از نهادهای آموزشی که در هر جامعه‌ای به‌عنوان مهم‌ترین نهادهای آن قلمداد می‌شود، سازمان آموزش‌وپرورش است که متولی امر آموزش‌وپرورش افراد و منشأ تغییرات گسترده اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی است که بدون تردید ترقی و تعالی جوامع در گرو برخورداری از آموزش‌وپرورش پویا و اثربخش است به همین جهت پرداختن به مسائل آن و تلاش برای شناسایی و تقویت عناصر کلیدی مؤثر در موفقیت یا شکست آن از وظایف محققان و اندیشمندان است (۲) یکی از مسائل مهم و حساس در جامعه شغل معلمی آن است که توجه به بهداشت روانی آنان بر اساس پیشرفت‌های اجتماعی شکل می‌گیرد و این رشد و پیشرفت در هر جامعه‌ای ارتباط تنگاتنگی با تعلیم و تربیت صحیح آن جامعه داشته و بیان می‌نماید که تحقق چنین ایده‌ای مستلزم داشتن افرادی شایسته و برخوردار از سلامت جسم و روان است(۳).

پژوهشگرانی که در مورد رفتار معلمان مطالعه می‌کنند معتقد هستند تدریس شغل بسیار استرس‌زایی است و معلمان از مشکلات سلامت روان بیشتری نسبت به شاغلین دیگر مشاغل رنج می‌برند اکثر پژوهش‌ها نشان می‌دهد که معلمان در برابر استرس مرتبط باکار، پریشانی روانی و فرسودگی شغلی بیشتری دارند(۴). نتایج پژوهش در زمینه مقایسه سلامت روانی معلمان با دیگر گروه‌های شغلی نشان می‌دهد خستگی مزمن، اختلالات روانی، افسردگی، اضطراب و فرسودگی شغلی در معلمان بیشتر است(۵). نحوه تعامل معلم و اثربخشی آنان در امر آموزش ارتباط با سلامت روانی آنان دارد؛ ولی شواهد نشان می‌دهد معلمان به چند دلیل به‌طورجدی در معرض مشکلات روان‌شناختی هستند. ازجمله این دلایل، تماس مستقیم با دانش آموزان و نیازهای آنان، تحمل شرایط سخت کار سازمانی، عدم دریافت حقوق متناسب، عهده‌دار بودن نقش‌های مبهم و پرتعارض، تحمل تنش‌های ایجادشده در بین همکاران است(۶). علاوه بر آن تغییر و تحولات جامعه فعلی منجر به افزایش مشارکت زنان و مردان در بازار کار و ازدیاد زنان و مردان شاغل در خارج از خانه باعث رشد نوع جدیدی از خانواده‌ها به نام خانواده‌های دو سر شاغل شده است. در این خانواده‌ها زنان و مردان علاوه بر نقش‌های سنتی همسری و والدینی، دارای نقش جدیدی شده‌اند. در نگاه اول به نظر می‌رسد که این نقش جدید منجر به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضعیت اقتصادی و افزایش عزت‌نفس زن شاغل می‌شود اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات و نقش‌های خود تعادل برقرار کند دچار تعارض کار- خانواده می‌شود(۷). گرینهوش و بیوتل(۱۹۸۵)، تعارض کار- خانواده را تداخل ایفای نقش‌های خانوادگی و کاری به دلیل ایفای تقاضاهای یکی از آن‌ها باشد(۸). پژوهش‌ها نشان داده است که تعارض کار- خانواده بر سلامت روان(۹)، کیفیت خواب(۱۰)، تأثیر گذاشته و با افسردگی(۱۱) و خستگی عاطفی(۱۲) همراه است. تعارض کار- خانواده با شرایط دورکاری در طول همه‌گیری کوید ۱۹ تشدید شده است و مشکلات بیشتری برای سلامتی معلمان ایجاد نموده است که موجب افزایش خشم در آن‌ها گردیده است (۸).

با توجه به اینکه هیجان ارتباط ناگسستنی با زندگی معلمان دارد و رابطه تنگاتنگی با زندگی اجتماعی آنان دارد معلمان هرروزه با هیجان‌های گوناگونی ازجمله خشم، سردرگمی و اضطراب مواجهه هستند و این هیجان‌ها بر نحوه آموزش و ارتباط با دانش آموزان تأثیر می‌گذارد(۱۳). عوامل بسیاری بر توان بالقوه خشم تأثیر می‌گذارد درصورتی‌که این هیجان به‌درستی مهار نشود کارکرد بهینه افراد ،گروه‌ها و جوامع را به‌شدت تهدید می‌کند عللی از قبیل خشم، اضطراب، استرس، تنیدگی شغلی ، شرایط نامطلوب آموزشگاهی و عوامل مربوط به روابط اجتماعی بر بروز رفتارهای عصبی در معلم‌ها تأثیر می‌گذارد این عوامل باعث اضطراب و کاهش پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان می‌شود(۱۴). مدل شناختی مربوط به صفت خشم بیان می‌کند که افراد دارای صفت خشم بالا و خلق منفی اتوماتیک وار موقعیت‌های مبهم را نشانه خصومت تفسیر کرده که این امر باعث تقویت فرایند نشخوار خشم می‌شود (Anger rumination) (۱۵).

نشخوار خشم تمایل به تمرکز و عقب‌نشینی در برابر خلق و تجربیات خشمگینانه و علل و عواقب آن تعریف‌شده است (۱۶). نشخوار خشم با اندیشیدن مداوم درباره رویدادهای برانگیزاننده خشم یک راهبرد مقابله‌ای ناکارآمد در برابر تجارب هیجانی شمرده می‌شود که با سوگیری شناختی، وضعیت خلقی منفی و اختلال در حل مسئله همراه است(۱۵). افرادی که به نشخوار

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

خشم اقدام می‌کنند هیجان‌های خشمگینانه خود را تداوم یا شدت می‌بخشند و ممکن است برای تجربه احساسات گرم و مثبت با مشکل مواجهه شوند(۱۷).

به‌طورکلی اگر خشم را یک هیجان در نظر بگیریم، نشخوار خشم به‌عنوان تفکر راجع به این هیجان تعریف می‌شود (۱۸). شواهد نشان می‌دهد که نشخوار خشم عاطفه منفی را افزایش می‌دهد و منجر به تشدید و تداوم احساسات خشم می‌شود هم‌چنین درباره حوادث خشم برانگیز عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۹). مطالعات فرایند نشخوار درباره واقعیت، یادآوری مجدد یا تصویرسازی خشم را بررسی کرده‌اند و نشان داده‌اند که نشخوار، خشم را تشدید می‌کند و رفتار خصومت‌آمیز را افزایش می‌دهد (۲۰) درنتیجه روابط بین فردی را دچار مشکل می‌نماید. یکی از نیازهای اصلی انسان نیاز به برقراری ارتباط می‌باشد. روابط بین فردی مجموعه‌ای از واکنش‌های شناختی افراد در مقابل وضعیت جسمی، روانی و اجتماعی خود است (۲۱).

در طول ده ها سال درمان‌های مختلفی برای مهار خشم ارائه‌شده است که از بین آن‌ها نظریه‌های شناختی رفتاری بر اساس اتصال ضروری اجزای تفکر، احساس و رفتار پایه‌ریزی شده است. هدف از درمان و مداخله مهار خشم کاهش احساسات هیجانی، برانگیختگی جسمانی ناشی از خشم، افزایش آگاهی افراد نسبت به خشم و آموزش شیوه‌ها و راهبردهای مؤثر به‌منظور مهار آن است و در حقیقت مدیریت خشم در پی برداشتن خشم نیست بلکه در پی تشویق نظارت خود به‌صورت شناختی، هیجانی و رفتاری است که مقصود درمانگران افزایش آگاهی نسبت به علائم برانگیختگی اولیه‌ی خصمانه و آموزش فنون کنترل خود به‌منظور کاهش احتمال رفتارهای پرخاشگرایانه است (۲۲). مدیریت خشم افراد را توانمند می‌نماید و این امکان را به آن‌ها می‌دهد که از خودشان و علایقشان در برابر موقعیت‌های سخت دفاع کنند همچنین موجب می‌شود تا توانایی‌های روانی اجتماعی افراد ارتقا یابد به‌طور خلاصه باید گفت که همه‌ی انسان ها در زندگی با موقعیت‌هایی رو به رو می شوند که اگر به‌درستی عمل ننمایند سلامت روانی خود و دیگران را به خطر می اندازند رفتار مناسب در این موقعیت ها نیاز به یادگیری دارد. این حقیقت ضرورت یادگیری مدیریت خشم را ایجاب می‌نماید تا در پرتوی آن از ایجاد رفتارهای آسیب زننده پیشگیری شود (۲۳). پژوهش‌ها نیز نشان داده است که استفاده از آموزش مدیریت خشم به شیوه شناختی- رفتاری بر کاهش خشونت(۲۴)، افزایش عواطف مثبت(۲۵)، تأثیر معنی‌داری دارد. هم‌چنین بهشتیان(۲۶) نشان داده است که استفاده از درمان شناختی- رفتاری به شکل مجازی به اندازه درمان حضوری اثربخش است. زیرا لزوم آموزش مهارتهای مدیریت خشم به معلمان از طریق بازسازی و شناسایی افکار ناکارآمد و جایگزین نمودن افکار کارآمد به جای آن آشکار میشود. آموزش این مهارتها، قابلیت برخورد منطقی و مؤثر با رفتارهای مشکل آفرین و استفاده از روشهای مؤثر برای کنترل خشم را در جهت بهبود سلامت روان تقویت میکند. ازاین‌رو، آموزش مدیریت خشم، توانایی افراد را در تمرکز بر احساس در برخورد رویدادها، بسط هیجانها، استفاده از هیجانها در تسهیل تفکر، فهم دلایل و پیامدهای احساسهای خود و توانایی فهم ارتباط بین هیجانها و تفسیر آنها را بهبود میبخشد(۲۶).

براساس آن چه بیان شد، مهم و ضروری به نظر می رسد که اقداماتی در جهت حفظ و افزایش سلامت روان، کنترل نشخوار خشم، بهبود روابط بین فردی در معلمان به خصوص در دوران پساکرونا طراحی و اجرا شود. با توجه به این امر که در بررسی جستجوهای صورت گرفته در منابع معتبر داخلی و خارجی پژوهش که به بررسی همزمان متغیرهای فوق پرداخته باشد یافت نگردید ضرورت انجام پژوهش پدیدار گردید. لذا با توجه به مطالبی که بیان شد این پژوهش در پی پیدا کردن پاسخی برای این سوال است که آیا آموزش مجازی مدیریت خشم به روش شناختی رفتاری بر نشخوارخشم ،سلامت روان، تعارض کار وخانواده و روابط بین فردی در بین زنان معلم مقطع متوسطه دوم شهر اصفهان اثربخش است؟

روش بررسی

روش پژوهش از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود. در این پژوهش جامعه آماری را کلیه معلمان زن مقطع متوسطه دوم شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۱۶۹۰ نفر تشکیل دادند که به‌صورت نمونه‌گیری خوشه ای از بین دو مدرسه در ناحیه ۲ شهر اصفهان به شیوه در دسترس ۳۰ نفر انتخاب و سپس به‌طور تصادفی در دو گروه آزمایشی (۱۵ نفر) و کنترل (۱۵ نفر) گمارده شدند. ملاک های ورود به پژوهش شامل معلم زن مقطع متوسطه دوم، بازه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال، عدم ابتلا به

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

اختلالات شخصیتی و روانی و تمایل و رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش و در نهایت داشتن سابقه کاری و ملاک های خروج شامل شرکت همزمان در دوره های آموزشی یا روانشناختی دیگر، غیبت بیش از دو جلسه در دوره آموزشی بود.

ابزارهای پژوهش

ابزار های جمع آوری اطلاعات در این پژوهش شامل موارد زیر است:

مقیاس نشخوار خشم: مقیاس نشخوار خشم که به وسیله ساخودولسکی ،گلوپ، کرومول (۱۸) ساخته شده است دارای ۱۹ گویه است و برای سنجش تمایل به تفکر درباره موقعیت‌های خشم انگیز گذشته ساخته شده است. سوال های ابزار شامل چهار زیر مقیاس افکار متعاقب خشم، افکار انتقام جویانه، خاطرات خشم و فهم علل است و نمره گذاری آن در یک طیف ۴ درجه(خیلی کم تا خیلی زیاد) انجام می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ برای این زیرمقیاس ها به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۲، ۰/۸۵ ، ۰/۷۷، و برای کل مقیاس ۰/۹۳ گزارش شده است (۱۸). در پژوهش بشارت و همکاران(۲۷) ضریب آلفای کرونباخ مقیاس نشخوار خشم ۰/۹۷ و پایایی بازآزمایی آن نیز در مقیاس های مختلف در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بوده است. در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۶۶ و برای ابعاد افکار متعاقب خشم، افکار انتقام جویانه، خاطرات خشم و فهم علل به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۸۰۹، ۰/۹۰۸ و ۰/۸۰۱ به دست آمد.

پرسشنامه سلامت روان(SCL-25): این پرسشنامه فرم کوتاه شده فهرست اس سی ال -۹۰ می باشد. این مقیاس یک ابزار خودگزارشی برای سنجش آسیب روانی و آن دسته از ناراحتی های جسمانی است که پاسخ دهندگان اخیرا تجربه نموده اند. این مقیاس شامل ۲۵ماده می باشد که نمره گذاری هر سوال بر روی یک پیوستار از ۱(هیچ) تا ۵(بسیار زیاد) می باشد. حداقل نمره ۲۵ و حداکثر نمره ۱۲۵می باشد. کسب نمره بیشتر از ۷۵ بیانگر سلامت روان پایین، ۵۰ تا ۷۵ بیانگر سلامت روان متوسط و نمره کمتر از ۵۰ بیانگر سلامت روان بالا می باشد. ضریب همبستگی بین این مقیاس و مقیاس اس سی ال-۹۰-ار برابر با ۰/۹۷ گزارش شده است (۲۸). پایایی این پرسشنامه به‌طور مکرر سنجیده شده است. در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از الفای کرونباخ برابر با ۰/۷۷۱ به دست آمد.

پرسشنامه تعارض کار- خانواده(Work-Family Conflict Scale): برای بررسی تعارض کار-خانواده از پرسشنامه ۱۸ گویه ای کارلسون (۲۹) چند بعدی تعارض کار و خانواده استفاده شده است. دامنه پاسخ ها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است و نمره بالاتر در این آزمون، نشان دهنده تعارض کار / خانواده بیشتر خواهد بود. کارلسون (۲۹)، ضریب آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش نمود. در مطالعه متشرعی و همکاران (۳۰)، پس از ترجمه و تطبیق با شرایط فرهنگی ایران و تایید روایی محتوایی پرسشنامه، پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمده است. پایایی همسانی درونی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱۹ به دست آمد.

مقیاس کیفیت روابط بین فردی(Quality of relationship inventory): پرسشنامه کیفیت روابط بین فردی توسط پیرس و همکاران(۳۱) ساخته شده است. این آزمون ۲۵ سوالی است و شرکت کنندگان تمام گویه ها را روی یک مقیاس ۴ درجه ای لیکرت هیچ=۱ تا زیاد=۴ پاسخ می دهند. این پرسشنامه دارای سه زیر مقیاس حمایت اجتماعی ادراک شده(۷ آیتم)، تعارض های بین فردی (۱۲ آیتم) و عمق روابط (۶ آیتم) است که فرد باید کیفیت روابط خود را با والدین، دوستان و همسر ارزیابی کند. پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۳،گزارش شده است (۳۱). در پژوهش حاضر پایایی با استفاد از الفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۶۴ و برای ابعاد حمایت اجتماعی ادراک شده، تعارض های بین فردی و عمق روابط به ترتیب برابر با ۰/۸۷۲، ۰/۹۳۹ و ۰/۸۹ به دست آمد.

پژوهشگر پس از دریافت کد اخلاق از دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان) (IR.IAU.KHUISF.REC.1401.196) و مجوزهای لازم، نواحی دوم، چهارم و ششم را به تصادف انتخاب نمود. سپس با مراجعه به سه مدرسه از هر ناحیه، فراخوان برگزاری دوره آموزشی را ارائه کرد. از بین افراد داوطلب به شیوه در دسترس ۳۰ معلم با در نظر گرفتن ملاک های ورود و خروج، انتخاب شده و به تصادف در دو گروه آزمایش و کنترل(هر گروه ۱۵ نفر) گمارده شدند. پیش از شروع درمان هر دو گروه در مرحله پیش‌آزمون با استفاده از ابزارهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. سپس جلسات درمان در گروه آزمایش به‌صورت ۸

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

جلسه ۶۰ دقیقه‌ای(هر هفته یک جلسه) اجرا شد (شرح جلسات آموزش مدیریت خشم در جدول ۱ خلاصه ارائه‌شده است). در این مدت گروه کنترل هیچ درمانی دریافت ننمود. پس از آن در مراحل پس‌آزمون، هر دو گروه با استفاده از پرسشنامه پژوهش مورد ارزیابی دوباره قرار گرفتند. همچنین فرم های رضایت آگاهانه جهت حفظ اطلاعات شرکت کنندگان توسط محقق توزیع گردید و به دلیل رعایت اخلاق پژوهش، پس از اتمام سنجش پس‌آزمون، آن دسته از شرکت کنندگان گروه کنترل که مایل به دریافت درمان مذکور بودند، برای شرکت در دوره ی آموشی دعوت شدند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفتند. در سطح توصیفی از فراوانی و درصد فراوانی و میانگین و انحراف استاندارد استفاد شده و در سطح استنباطی نیز از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیره و تک متغیره استفاده گردید. کلیه‌ی تحلیل‌های صورت گرفته با نرم‌افزار آماری spss، نسخه ۲۳ انجام شد.

نتایج

میانگین سن افراد نمونه در گروه آزمایش ۶/۷۴±۳۵/۴۳ و در گروه کنترل ۶/۵۶± ۳۵/۲۷ به دست آمده است در حالی که میانگین سابقه کار در گروه آزمایش ۶/۲۳±۹/۸۷ سال و در گروه کنترل ۶/۰۵±۱۰ سال به دست امده است. در گروه آزمایش ۳ نفر(۲۰ درصد) تحصیلات دیپلم، ۸ نفر(۵۳/۳ درصد) فوق دیپلم، ۴ نفر(۲۶/۷ درصد) کارشناسی داشته اند. در گروه کنترل ۴ نفر(۲۶/۷ درصد) تحصیلات دیپلم، ۶ نفر(۴۰ درصد) تحصیلات فوق دیپلم، ۴ نفر(۲۶/۷ درصد) کارشناسی و ۱ نفر(۶/۷ درصد) تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر داشته اند. ۳ نفر(۲۰ درصد) نمونه در گروه ازمایش مجرد و ۱۲ نفر(۸۰ درصد) متأهل هستند در حالی که ۴ نفر(۲۶/۷ درصد) در گروه کنترل مجرد و ۱۱ نفر(۷۳/۳ درصد) متأهل بودند. بیشتر افراد نمونه در گروه آزمایش برابر با ۶ نفر(۴۰ درصد) یک فرزند داشته اند در حالی که ۴ نفر(۲۶/۷ درصد) بدون فرزند، ۴ نفر(۲۶/۷ درصد) دارای دو فرزند و ۱ نفر(۶/۷ درصد) سه فرزند داشته است. درگروه کنترل نیز ۶ نفر(۴۰ درصد) نمونه بدون فرزند، همین تعداد دارای یک فرزند، ۲ نفر(۱۳/۳ درصد) دارای دو فرزند و ۱ نفر(۶/۷ درصد) سه فرزند داشتند.

نتایج جدول ۱ نشان داد آزمون **t** گروه‌های مستقل نشان داده است که میانگین سن و سابقه کار در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری ندارد($p>۰/۰۵$).

یافته‌های میانگین و انحراف استاندارد سن و سابقه کار به تفکیک دو گروه در جدول ۲ ارائه‌شده است.

یافته‌های توصیفی نمرات متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه آزمایش و کنترل در جدول ۳ ارائه‌شده است.

جدول ۱: شرح برنامه آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی- رفتاری

جلسه	عنوان	خلاصه فهرست مضمون
جلسه اول	برقراری ارتباط با افراد و ایجاد انگیزه. آموزش در مورد مدل روانشناسی سلامت عمومی	آموزش در مورد استرس، اضطراب و افسردگی روانشناختی در برنامه درمان مجازی، ارائه تمرین خانگی
جلسه دوم	توجه به فرمول بندی خود محور براساس رویکرد شناختی رفتاری	آموزش مدل شناختی و آموزش طریق فرمول بندی در حوزه های وضعیت عمومی، افکار، احساسات، رفتار و احساسات جسمی. ارائه تمرین خانگی
جلسه سوم	آموزش بازسازی شناختی(قسمت اول)	آموزش بازسازی شناختی، آموزش شیوه شناختی بک و آموزش چرخه افکار، احساس و رفتار. توجه به افکار منفی و ناکارآمد، خطاهای شناختی و بازسازی افکار. تکلیف خانگی شامل نظارت شخصی در یک مورد خلق منفی و رفتارهای انتخاب شده
جلسه چهارم	آموزش بازسازی شناختی(قسمت دوم)	ادامه بحث پیرامون چرخه سه گانه و آموزش آرامسازی عضلانی پیشرونده، تصویرسازی دیداری. ارائه تمرین خانگی
جلسه پنجم	مدیریت استرس و اضطراب	تعریف های مرتبط، درک چرخه پاسخ جنگ و گریز، بررسی ارتباط استرس و عملکرد، آموزش شیوه‌هایی برای کاهش استرس، یادگیری برنامه زمان بندی و...
جلسه ششم	مهارت های ارتباطی	آموزش تنفس شکمی، آموزش مهارت های گوش دادن و درک متقابل فعال، آموزش موانع ارتباطی در محیط کار شامل فرادستان، همکاران، زیر دستان. ارائه تمرین خانگی
جلسه هفتم	حل مؤثر مسئله	آموزش نگرش و مهارت های حل مسئله مؤثر. آموزش مهارت های منظم حل

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

جلسه	عنوان	خلاصه فهرست مضمون
جلسه هشتم	تمرکز بر مهارت های ارتقای کیفیت زندگی و فعالیت‌های خوش آیند، بهداشت خواب، راهکارهای پیشگیری از عود و خاتمه درمان	مسئله شامل۱) تعریف و شکل گیری مشکل۲) توجه به راه حل های جایگزین، ۳) تصمیمی گیری و ۴) پیاده سازی و تایید را حل. ارائه تمرین خانگی آموزش مدیریت خشم و تکنیک های وابسته به آن، مفاهیم کلیدی و مهارت افزایی در شادمانی، نگرانی های شغلی و انتخای خط مشی حرفه ای، توجه به تفریح و سرگرمی ها، درک ضرورت خواب، آموزش شیوه‌های بهبود کیفیت خواب. ارائه تمرین خانگی**

** با توجه به اینکه پکیج درمانی بصورت مجاری است، تکالیف خانگی هم در انتهای جلسه و هم در طول روند درمان ۸ جلسه ای برای مخاطبان ارسال می شود. آزمودنی موظف است، تکالیف را انجام داده و برای درمانگر ارسال کند. در صورت بروز سوال از درمان گر یا مدرس دوره بپرسد و آنرا رفع نماید.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد سن و سابقه کار به تفکیک دو گروه

متغیر	آزمایش		کنترل		آزمون t مستقل	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	t	معنی‌داری
سن	۳۵/۴۳	۶/۷۴	۳۵/۲۷	۶/۵۶	۰/۰۶۶	۰/۹۴۸
سابقه کار	۹/۸۷	۶/۲۳	۱۰	۶/۰۵	-۰/۰۵۹	۰/۹۵۳

جدول ۳: شاخص های توصیفی نمرات متغیرهای پژوهش به تفکیک دو گروه و دو مرحله پژوهش

متغیر	گروه‌ها	آزمایش		کنترل	
		پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیش‌آزمون	پس‌آزمون
نشخوار خشم	میانگین	۳۶/۲۷	۲۸/۰۷	۳۳/۶۷	۳۲/۲
	انحراف معیار	۱۲/۷۶	۷/۹۵	۹/۲	۸/۱۴
پس فکرهای خشم	میانگین	۱۱/۸۷	۸/۸۷	۱۱/۱۳	۱۰/۶
	انحراف معیار	۴/۰۳	۲/۵	۳/۱۶	۲/۵۴
افکار انتقام	میانگین	۶/۶	۵/۵۳	۶/۳۳	۶/۱۳
	انحراف معیار	۲/۲۶	۱/۵۹	۱/۷۲	۱/۷۳
خاطره‌های خشم	میانگین	۹/۲	۷/۲	۸/۳۳	۷/۸
	انحراف معیار	۳/۸	۲/۵۲	۲/۶۶	۲/۲۴
شناخت علت‌ها	میانگین	۸/۶	۶/۴۷	۷/۸۷	۷/۶۷
	انحراف معیار	۲/۹۷	۲/۰۳	۲/۰۳	۱/۸۸
سلامت روان	میانگین	۵۴/۰۷	۴۷/۹۳	۵۱/۸	۵۱/۶
	انحراف معیار	۶/۴۹	۷/۵۲	۹/۵۱	۱۰/۷۴
تعارض کار- خانواده	میانگین	۳۵/۹۳	۲۵/۴۷	۴۴/۶	۴۰/۶
	انحراف معیار	۱۴/۴۹	۱۰/۷۹	۱۲/۱۴	۱۴/۱۸
روابط بین فردی	میانگین	۵۸/۴۶	۶۴/۹۱	۵۶/۶	۵۷
	انحراف معیار	۱۴/۵۹	۱۴/۸۲	۱۵/۰۸	۱۴/۸۳
حمایت اجتماعی	میانگین	۱۶/۱۱	۱۸/۳۸	۱۵/۱۱	۱۵/۱۲
	انحراف معیار	۴/۵۳	۴/۱۷	۴/۸۲	۵/۲۳
تعارض بین فردی	میانگین	۲۹/۰۷	۳۱/۲۴	۲۸/۲۷	۲۸/۴
	انحراف معیار	۶/۲۶	۵/۷۷	۶/۵۴	۶/۲۸
عمق رابطه	میانگین	۱۳/۲۸	۱۵/۲۹	۱۳/۲۲	۱۳/۴۹
	انحراف معیار	۴/۲۳	۳/۴۷	۴/۳۱	۳/۹۸

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

همان گونه که در جدول ۳مشاهده می‌شود، براساس یافته‌های توصیفی میانگین نشخوار خشم و ابعاد آن، تعارض کار- خانواده و سلامت روان در گروه آزمایش نسبت به کنترل کاهش بیشتری در مرحله پس‌آزمون نسبت به پیش‌آزمون نشان داده است در حالی که میانگین نمرات روابط بین فردی و ابعاد آن افزایش داشته است. در ادامه این تفاوت ها از لحاظ استنباطی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

استفاده از تحلیل کوواریانس چند متغیره نیازمند پیش فرض هایی ست که مهم‌ترین آن‌ها طبیعی یا نرمال بودن توزیع نمرات، همگنی واریانس ها با استفاده از آزمون لوین، همگنی ماتریس واریانس- کوواریانس با استفاده از آزمون باکس و همگنی شیب رگرسیون به وسیله تعامل پیش‌آزمون و متغیر مستقل است.

نتایج آزمون شاپیرو ویلکز برای بررسی نرمال بودن داده‌ها نشان داد که فرض نرمال بودن توزیع نمرات در متغیرهای پژوهش در هر دو گروه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون تأیید می‌گردد ($p > ۰/۰۵$). نتایج آزمون همگنی واریانس های لوین در متغیرهای پژوهش نیز تأیید گردید($p>۰/۰۵$). فرض شیب خط رگرسیون نشان داد که آزمون تعامل گروه و پیش‌آزمون در مرحله پس‌آزمون در متغیرهای پژوهش تأیید شده است. نتایج آزمون اُم باکس برای بررسی همسانی ماتریس‌های واریانس- کوواریانس نمرات متغیرهای پژوهش(Mbox = ۲۶/۵۳، F = ۲/۲، sig=۰/۰۵۳)، ابعاد نشخوار خشم(Mbox = ۱۲/۲، F = ۱/۰۳، sig=۰/۴۱۵)، ابعاد روابط بین فردی(Mbox = ۴/۸۳، F = ۰/۷۱۲، sig= ۰/۶۴) تأیید می شوند. با توجه به نرمال بودن داده ها، برابری واریانس ها، همگنی شیب های رگرسیونی و همسانی ماتریس‌های واریانس- کوواریانس می توان از تحلیل کوواریانس چند متغیره برای بررسی فرضیات استفاده نمود. نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیره جهت بررسی تأثیر آموزش ها بر متغیرهای پژوهش در جدول ۴ ارائه‌شده است.

جدول ۴: نتایج کلی تحلیل کوواریانس چند متغیری تأثیر آموزش مجازی مدیریت خشم بر متغیرهای پژوهش

	ضریب لامبدا	F	درجه آزادی فرض	درجه آزادی خطا	معنی‌داری	اندازه اثر	توان آماری
پیش‌آزمون نشخوار خشم	۰/۲۶۲	۱۴/۷۹	۴	۲۱	۰/۰۰۱	۰/۷۳۸	۱/۰۰۰
پیش‌آزمون سلامت روان	۰/۱۴	۳۲/۱۴	۴	۲۱	۰/۰۰۱	۰/۸۶	۱/۰۰۰
پیش‌آزمون تعارض کار- خانواده	۰/۳۵۵	۹/۵۲	۴	۲۱	۰/۰۰۱	۰/۶۴۵	۰/۹۹۷
پیش‌آزمون روابط بین فردی	۰/۰۳۹	۱۲۷/۹۲	۴	۲۱	۰/۰۰۱	۰/۹۶۱	۱/۰۰۰
گروه	۰/۲۳۲	۱۷/۳۶	۴	۲۱	۰/۰۰۱	۰/۷۶۸	۱/۰۰۰

نتایج در جدول ۴ نشان داده است که، اثر اصلی گروه در هر سه تحلیل چند متغیره معنی دار به دست آمده است($p<۰/۰۰۱$). بر این اساس، میانگین نمرات حداقل یکی از متغیرهای پژوهش در مرحله پس‌آزمون در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری دارد. نتایج نشان داده است که۷۶/۸درصد از تفاوت های فردی در بهبود متغیرهای اصلی پژوهش، ۵۵/۲ درصد از ابعاد نشخوار خشم، ۴۶/۶ درصد از ابعاد روابط بین فردی به صورت کلی در مرحله پس‌آزمون به تفاوت بین دو گروه مربوط است. به عبارت دیگر آموزش مجازی مدیریت خشم، باعث بهبود حداقل یکی از متغیرهای پژوهش در گروه آزمایش شده است. توان آماری در هر چهار تحلیل نشان می‌دهد دقت آماری این آزمون مطلوب است.

نتایج آزمون تحلیل کوواریانس تک متغیری برای مقایسه دو گروه در متغیرهای پژوهش در جدول ۵ ارائه‌شده است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

جدول ۵: نتایج تحلیل تک متغیری جهت بررسی تأثیر آموزش مجازی مدیریت خشم برمتغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش مرحله پس زمون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی‌داری	حجم اثر	توان آماری
نشخوار خشم	۲۵۳/۱۵	۱	۲۵۳/۱۵	۲۲/۹۶	۰/۰۰۱	۰/۴۶۰	۰/۹۹۶
پس فکرهای خشم	۳۲/۰۶۷	۱	۳۲/۰۶۷	۱۹/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۴۴۷	۰/۹۸۸
افکار انتقام	۳/۵۸	۱	۳/۵۸	۴/۸۸	۰/۰۳۷	۰/۱۶۹	۰/۷۰۲
خاطره‌های خشم	۹/۵	۱	۹/۵	۷/۲۴	۰/۰۱۳	۰/۲۳۲	۰/۷۳۳
شناخت علت‌ها	۱۸/۵۳	۱	۱۸/۵۳	۲۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۴۵۵	۰/۹۹
سلامت روان	۲۵۶/۳۶۳	۱	۲۵۶/۳۶۳	۲۰/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۴۳۳	۰/۹۹۲
تعارض کار-خانواده	۶۰۹/۲۱۲	۱	۶۰۹/۲۱۲	۱۶/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۳۷۲	۰/۹۷۱
روابط بین فردی	۲۸۶/۶۱۴	۱	۲۸۶/۶۱۴	۵۰/۵۴۸	۰/۰۰۱	۰/۶۵۲	۱/۰۰۰
حمایت اجتماعی	۳۸/۳۲۶	۱	۳۸/۳۲۶	۵۲/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۵۳۵	۰/۹۹۹
تعارض بین فردی	۳۰/۴	۱	۳۰/۴	۱۷/۷۴	۰/۰۰۱	۰/۴۱۵	۰/۹۸۲
عمق رابطه	۱۹/۷۷	۱	۱۹/۷۷	۳۶/۱۹	۰/۰۰۱	۰/۵۹۱	۱/۰۰۰

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۵، تفاوت میانگین تعدیل شده نمرات متغیرهای نشخوار خشم و ابعاد آن شامل پس فکرهای خشم، افکار انتقام، خاطره‌های خشم و شناخت علت‌ها در دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون معنی دار است($p<۰/۰۵$). به عبارت دیگر می توان گفت آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی- رفتاری، در گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون نشخوار خشم و ابعاد پس فکرهای خشم، افکار انتقام، خاطره‌های خشم و شناخت علت‌ها را بهبود داده است. میزان تأثیر این آموزش ها در مرحله پس‌آزمون بر نشخوار خشم ۴۶ درصد و در ابعاد پس فکرهای خشم، افکار انتقام، خاطره‌های خشم و شناخت علت‌ها به ترتیب برابر با ۴۴/۷، ۱۶/۹، ۲۳/۲ و ۴۵/۵ درصد حاصل شده است. نتایج هم‌چنین نشان داده است که تفاوت بین میانگین های تعدیل شده نمرات سلامت روان و هم‌چنین تعارض کار- خانواده در مرحله پس‌آزمون (بعد از کنترل نمرات پیش آزمون) در دو گروه آزمایش و کنترل معنی دار است$p<۰/۰۰۱$، به عبارت دیگر آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی رفتاری سلامت روان و تعارض کار- خانواده زنان معلم مقطع متوسطه دوم شهرستان اصفهان را بهبود داده است. میزان تأثیر این آموزش ها در مرحله پس‌آزمون بر سلامت روان برابر با ۴۳/۳ درصد و در تعارض کار- خانواده ۳۷/۲ درصد به دست امده است. نتایج هم‌چنین بیان گر آن است که، تفاوت میانگین تعدیل شده نمرات متغیر روابط بین فردی و ابعاد آن شامل حمایت اجتماعی، تعارض بین فردی و عمق روابط در دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پس‌آزمون معنی دار است($p<۰/۰۰۱$). به عبارت دیگر می توان گفت آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی- رفتاری، در گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون روابط بین فردی و ابعاد آن را بهبود داده است. میزان تأثیر این آموزش ها در مرحله پس‌آزمون بر روابط بین فردی ۶۵/۲ درصد و در ابعاد حمایت اجتماعی، تعارض بین فردی و عمق روابط به ترتیب برابر با ۵۳/۵، ۴۱/۵ و ۵۹ درصد حاصل شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که اشاره شد هدف از این پژوهش بررسی اثربخشی آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی- رفتاری بر نشخوار خشم، سلامت روان، تعارض کار- خانواده و روابط بین فردی در معلمان مقطع متوسطه دوم بود. نتایج نشان داد که این آموزش ها نشخوار فکری و ابعاد آن هم‌چنین سلامت روان، تعارض کار- خانواده و روابط بین فردی و ابعاد آن را در معلمان متوسطه دوم بهبود داده است. نتایج به دست آمده همسو با یافته پژوهش‌هایی است که نشان داده‌اند، استفاده از آموزش مدیریت خشم به شیوه شناختی- رفتاری بر کاهش خشونت(۲۴)، افزایش عواطف مثبت(۲۵)، تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج نشان داد آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی رفتاری بر نشخوار خشم زنان معلم مقطع متوسطه دوم شهرستان اصفهان مؤثر است. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های (۳۴،۳۳) همسو است. در تبیین یافته حاضر می توان به این نکته اشاره کرد که وجود عواطف منفی در زندگی افراد، امری انکارناپذیر است و بر اساس مدل سیستم های چندگانه نشخوار خشم، سطح شناختی (اینکه افراد تا چه اندازه بر جنبه

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

های واقعه ی تحریک کننده در برابر میزان برانگیخته شدن خود از آن اتفاق تمرکز می‌کنند و دوم این که تا چه حد روی علت و پیامد وقایع در برابر جزئیات آن متمرکز میشوند (چرا آن واقعه روی داد؟)(۳۲)که در ایجاد شدن نشخوار خشم دارای اهمیت اساسی است که این سطح میتواند توسط رویکرد شناختی رفتاری با تاکید بر افکار منطقی و شناسایی باورهای غیر منطقی تحت تاثیر قرار گیرد. در واقع زمانی که فرد بیشترین تلاش خود را برای افزایش نظارت بر افکار و رفتارهای خود به خرج میدهد تا افکار غیرمنطقی را مورد شناسایی قرار داده و افکار منطقی را جایگزین آن سازد، این امر موجب میشود که فرد در هر یک از سطوح شناختی مؤثر در نشخوار خشم، به گونه ای فکر کند که میزان نشخوار خشم وی کاهش یابد. از سوی دیگر افراد با این رویکرد یاد میگیرند که انعطاف پذیر باشند و با تمرکز بیشتر بر مشکلات، سعی کنند در جهت رفع آنها گام بردارند. در واقع نشخوار ذهنی موجب میشود توانایی حل مسله افراد کاهش یابد، اما درمان مدیریت خشم با شناختی رفتاری به افراد کمک می‌کند تا از زندگی خود لذت ببرند، عقاید و احساسات مخرب خود را شناسایی کنند و سعی کنند که آنها را تغییر دهند، تسلیم نشوند، عقاید خود را تفسیر کنند و با آنها برخورد مناسب داشته باشند و با باورهای غیر منطقی خود مبارزه کنند (۳۴) و همین امر موجب ادامه دار بودن تاثیرات این درمان در بلندمدت نیز میشود و این رویکرد بر کاهش نشخوار خشم، تأثیر معنی‌داری داشته است. در نهایت اجرای برنامه های آموزش مجازی مدیریت خشم فوایدی به دنبال دارد که آموزش باورهای غیر منطقی به جای منطقی، پاسخ به چرایی های خود منجر به کاهش اسنادهای منفی، انتظارهای غیر واقعی، کاهش تجربه خشم و ابراز آن، کاهش پرخاشگری جسمانی و کلامی می‌گردد(۳۴) و به معلمان زن کمک می‌شود تا الگوهای تفکر تحریف شده و رفتار ناکارآمد خود را تشخیص دهند. به‌طور معمول برنامه های داخله مدیریت خشم با تشویق به بازنگری احساسها و هیجانها، فرد را به سوی آگاهی هیجانی سوق می‌دهد که نتیجه آن کنترل نشخوارهای خشم می باشد.

آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی رفتاری بر سلامت روان زنان معلم مقطع متوسطه دوم شهرستان اصفهان مؤثر است. نتایج پژوهش با یافته‌های (۳۳، ۳۵، ۳۶) همسو است. در تبیین یافته‌های تحقیق حاضر و همسویی با یافته‌های تحقیقات گذشته می توان چنین بیان کرد که آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی-رفتاری در پی دستیابی به این اهداف می‌باشد که فرد درگیر با خشم برای اصلاح شناخت های خود چند مرحله را باید طی کند. اولًا باید بداند که به چه چیزی فکر میکند. ثانیاً باید تشخیص دهد کدامیک از افکارش نادرست هستند و بعد باید قضاوتهای نادرست را با قضاوت های درست عوض کنند و بالاخره به پسخوراندی نیاز دارد که به او بگوید آیا تغییرات او درست هستند یا نادرست. به عبارت دیگر درمانهای شناختی اقدام به بازسازی شناختی افراد می‌کنند. آموزشهای مجازی به لحاظ داشتن روحیه مرورگری و تکرار توسط مراجع میتوانند تأثیر مضاعفی بر مؤلفه های ناکارآمد داشته باشند. بنابراین، میتوان چنین بیان کرد که آموزشهای مجازی مدیریت خشم نیز میتوانند همانند آموزش های حضوری اثربخش باشند و شرایط را برای ارتقای سطح سلامت روان معلمان زن فراهم گردانند. در نگاهی دیگر، میتوان گفت که احساس خصومت و خشم باعث افزایش مقدار آدرنالین و نورآدرنالین بدن میشود و فرد دچار اضطراب و با ازدیاد فشار خون و کلسترول خون مواجه میشود و همه اینها موجب میشود که فرد بیشتر مستعد بیماری قلبی و نشانه های جسمانی آن شود. همچنین از پیامدهای دیگر خشم، افسردگی است. اگر ابراز خشم نتواند خطری را دفع یا مانعی را برطرف سازد یا اگر نتواند احساس کنترل بر محیط را به فرد بازگرداند، ممکن است فرد، خود را تنها و بی پناه حس کند .بنابراین، آموزش مدیریت خشم باعث کاهش خشم و به تبع آن کاهش اضطراب، کاهش علائم جسمانی، کاهش افسردگی و به‌طورکلی افزایش سلامت روان فرد میشود. باتوجه به نقش و تأثیر خشم در سلامت روان، لزوم آموزش مهارتهای مدیریت خشم به معلمان از طریق بازسازی و شناسایی افکار ناکارآمد و جایگزین نودن افکار کارآمد به جای آن آشکار میشود. آموزش این مهارتها، قابلیت برخورد منطقی و مؤثر با رفتارهای مشکل آفرین و استفاده از روشهای مؤثر برای کنترل خشم را در معلمان زن مقطع متوسطه دوم در جهت بهبود سلامت روان تقویت میکند. ازاین‌رو، آموزش مدیریت خشم، توانایی معلمان زن را در تمرکز بر احساس در برخورد رویدادها، بسط هیجانها، استفاده از هیجانها در تسهیل تفکر، فهم دلایل و پیامدهای احساسهای خود و توانایی فهم ارتباط بین هیجانها و تفسیر آنها را بهبود میبخشد. لذا منطقی است که آموزش مجازی مدیریت خشم

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]
[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

اثربخشی بالایی را در بهبود سلامت روان معلمان ایفا نماید.

آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی رفتاری بر تعارض کار- خانواده زنان معلم مقطع متوسطه دوم شهرستان اصفهان مؤثر است.در راستای تطبیق و انطباق یافته حاضر با نتایج دیگر یافته‌ها پژوهش حاضر با یافته (۳۷) همسو است. در تبیین نتیجه تحقیق حاضر می توان چنین بیان کرد که تعارض خانواده - کار ، چه در زندگی خانوادگی، فردی و اجتماعی و چه در محیط شغلی افراد به‌عنوان منبع اساسی استرس و کاهش سایر شاخص های سلامت روانی شناخته می‌شود. به عبارت دیگر استرس، کنش متقابل بین شرایط عوامل بیرونی و ویژگیهای فردی و خانوادگی شاغل است، به گونه ای که خواستهای محیط کار و درنتیجه فشارهای مرتبط با آن و خارج از آن، بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها بر آید. بنابراین تعارض نقش نیز که ناشی از وقوع همزمان دو (یا بیش از دو) مجموعه از نقش ها است که پذیرش یکی از آن‌ها، پذیرش سایر نقشها را دشوار می سازد، به‌عنوان یک عامل بیرونی تنش زا برای فرد محسوب می‌شود. به بیان ساده تر، وقتی فرد بالاخص معلمان زن با توجه به نقش کلیدی که در خانه ایفا می‌کنند و از آن‌ها انتظار می رود دو یا چند نقش را ایفا کنند (همچون نقش زنانگی، مادرانه) و این نقش ها نیز در اساس، با یکدیگر تعارض و تضاد داشته باشند، فرد دچار انواع تعارض نقش می‌شود. این در انتظار ظاهر متضاد، می‌تواند موجب فشار روانی شغلی و تنش فزاینده می‌گردد . تجربه فشار روانی، هنگامی رخ خواهد داد که از حالت ثبات و تعادل (جسمانی و روانی) خارج شویم. هنگامی که از تعادل خارج می شویم سیستم بدنی ما در خروج از تعادل واکنش نشان می‌دهد و دچار خشم و اضطراب می‌شود. در تبیین دیگر یافته‌های این پژوهش می توان اظهار کرد، که در کارکنان مورد بررسی، سلامت روان پایین با چالش های خانوادگی بیشتر و عملکرد شغلی پایین تر و تداخل تقش های خانوادگی و شغلی همراه می‌شود و این امر به کاهش سلامت روان به تبع افزایش تعارض های خانواده - کار منجر می‌شود. عدم نظام مشخص مالی، شرایط و ماهیت سخت و گاها طاقت فرسای شغلی، روابط بین فردی ضعیف کارکنان و بسیاری عوامل دیگر باعث می‌شود تا افراد هم در محیط خانه و هم در محیط شغلی خود در محیط مدرسه دچار تعارض و درگیری هایی شوند. نتایج این تحقیق نشان داد که می توان با استفاده از فضای مجازی بستری را فراهم کرد تا افراد بتوانند ضمن دریافت درمان‌های روانشناختی مؤثر تعارضات کار و خانواده خود را که گاها با مکانیسم جابجایی رخ می‌دهد مدیریت کرده و بهینه کنند. بنابراین با بررسی محتوای مطالب ارائه‌شده در جلسات آموزش مدیریت خشم در این پژوهش، می‌توان احتمال داد که استفاده از راهبردهای رفتاری مانند جرئت‌ورزی با بهبود روابط و افزایش اعتمادبه‌نفس فرد و نیز راهبردهایی چون آرام‌سازی با تأثیر بر علائم جسمانی ناشی از خشم و ایجاد احساس آرامش در فرد، اضطراب و پریشانی را نیز در او کاهش داده باشند. از طرفی احتمالاً راهبردهای شناختی مانند حل مسئله، بررسی خطاهای شناختی و مبارزه با افکار منفی، تفکر منطقی و استفاده از خودگویی مثبت، باعث تغییر در نگرش‌ها شده، به‌گونه‌ای که افراد با به‌کارگیری مهارت‌های آموزش داده‌شده در جهت کنترل خود گام برداشتند. داشتن چنین باوری در تأمین سلامت آنان و کاهش تعارضات کار-خانواده نقش مهمی ایفا می‌کند و در نهایت چالش با افکار منفی و آموزش حل مسئله باعث می‌شود تا معلمان نقطه‌نظرها و باورهای خود را به‌عنوان اصول کامل و خالی از اشکال نپندارند و نسبت به‌درستی و نادرستی عقاید خود، دیدگاه منعطف‌تری پیدا کنند؛ یعنی نسبت به پذیرش افکار، نظرات و باورهای جدید پذیراتر شوند و فرصت‌های جدیدتری برای رشد بیابندوبتوانند فشارهای ناشی ازتعارضات کار-خانواده و بالاعکس را به‌درستی مدیریت نمایند.

آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی رفتاری بر روابط بین فردی زنان معلم مقطع متوسطه دوم شهرستان اصفهان مؤثر است. یافته حاضر با یافته‌های (۳۸) همسو است. در تبیین یافته حاضر می توان بیان نمود این برنامه مداخله ای شامل آموزش کارکردها، نشانه های روانشناختی خشم انگیختگی، آموزش نظارت بر خود، خودآموزی، تن آرامی و تنفس عمیق و خود تقویتی در موقعیتهای خشم انگیز و فراهم آوردن فرصتهایی برای تمرین این آموزشها در موقعیتهای فرضی (شبیه سازی شده) بود. به عبارتی دیگر این نتیجه بیانگر این نکته است که زنان تحت آموزش، مداخلات اعمال شده را یاد گرفته اند و تغییر در رفتار خشونت آمیز آنان ناشی از تغییر در مهارت های مدیریت خشم و توانایی کنترل تکانه هایشان می باشد. بنابراین منطقی به نظر می رسد که آموزش مهارتهای مدیریت خشم می‌تواند موجب بهبود در روابط بین فردی آنان چه در محیط خانوادگی و چه در فضای کاری گردد. زیرا نتایج

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

آن را می توان این گونه برداشت نمود که کاهش رفتار خشونت آمیز به مطلوب شدن الگوهای ارتباطی کمک می‌کند و شرایط برای ایجاد ارتباط بین همسران و بروز احساسات و عواطف بین آن‌ها را تسهیل می‌نماید. بنابراین نیاز به آموزش مهارت های زندگی و کنترل خشم به زنان به‌عنوان یکی از ارکان اصلی خانواده ضروری به نظر می رسد که این آموزش سبب کسب تجربه، حل مسئله ، ارتباط مؤثر و رفتار جرأت مندانه زنان می‌گردد که همگی مانع از بروز رفتارهای منفی از جانب زنان می‌شود و این خود باعث افزایش اعتماد به نفس آنان در مسیر زندگی می‌گردد.

این پژوهش دارای محدودیت هایی همچون محدود بودن پژوهش به معلمان مقطع متوسطه دوم شهر اصفهان و نمونه‌گیری در دسترس می باشد که باید در تعمیم نتایج احتیاط نمود. در راستای این محدودیت ها به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود تا پژوهش را بر روی معلمان مرد در سایر مقاطع اجرا نموده و نتایج را مقایسه نمایند. هم‌چنین به مدیران آموزش‌وپرورش پیشنهاد می‌شود تا دوره های آموزش مجازی مدیریت خشم را برای معلمان در بدو ورد به کار به‌عنوان دوره های ضمن خدمت در مقاطع مختلف اجرا نموده و بدین ترتیب از میزان نشخوار خشم، تعارض کار- خانواده کاسته شده و سلامت روان و روابط بین فردی آن‌ها افزایش یابد. براساس آن چه بیان گردید یافته حاضر در بین معلمان مرد اجرا و نتایج دو پژوهش مورد بررسی قرار گیرد.

در یک نتیجه‌گیری کلی تحقیق حاضر نشان داد که می توان از محیط مجازی برای مقاصد درمانی نیز استفاده کردو تاکید خود را بر مفید و مثبت بودن این فضا(فضای مجازی) نشان داد. اینکه معلمان زن می توانند حتی در زمان کار خود به فرامین رواندرمانگر گوش دهند و آنرا اجرا کنند و به مرور آنرا به‌صورت رفتار مؤثر و کاربردی در خود تبدیل کنند و همچنین هزینه بسیار کمی را برای این دریافت خود پرداخت کنند(حداقل هزینه مصرف حجم اینترنت و در شرایط خصوصی هزینه کل رواندرمانگر). بنابراین و بنابر آموزش های ارائه‌شده نتایج نشان داد که آموزش مجازی مدیریت خشم به شیوه شناختی- رفتاری بر کاهش نشخوار خشم و ابعاد آن، هم‌چنین سلامت روان، تعارض کار- خانواده و افزایش روابط بین فردی و ابعاد آن تأثیر معنی‌داری داشته است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در این پژوهش، در آغاز هدف پژوهش برای شرکت کنندگان شرح داده شد و با تاکید بر محرمانه بودن اطلاعات، حفظ راز داری، توضیح داده شد که شرکت در این طرح تحقیقی اختیاری بوده و آزمودنی حق دارد از پژوهش انصراف دهد. از آنجا که رعایت حقوق انسانی آزمودنی ها یکی از مهم‌ترین ویژگی های پژوهش در علوم رفتاری است، لذا در این پژوهش به‌منظور جانب داری از حقوق آزمودنی ها و حفظ حریم خصوصی و انسانی آنها ملاحظات صورت گرفت .

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سپاس گزاری

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد،رشته روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان بود. در پایان، از همه شرکت کنندگان و تمام عزیزانی که پژوهشگر را در انجام این پژوهش یاری کردند، تقدیر و تشکر می‌شود.

References

1. Ansar-al-Hossaini H, Abedi M R, Nilforooshan P. The Effect of Career Adaptability Counseling on Students' Academic Engagement and Performance. QJCR 2020; 19 (75) :88-114. URL: http://irancounseling.ir/journal/article-1-1249-fa.html. [Persian]
2. Ekradi E, Sadafi Mousavi SS. Investigating mediator role of psychological contract in the relationship between paternalistic leadership and turnover intention. 2018; 9 (35): 99-116.
3. Shokoohi-Yekta M, Kakabaraee K. The Impact of Anger Management Training Based On Cognitive - Behavioral Approach on Reducing Anger in Girls. J Child Ment Health 2018; 5 (2) :154-163.[Persian]
4. Charlesa SJ, Fariasa M, Dunbar RIM. The aetiology of social deficits within mental health disorders: The role of the immune system and endogenous opioids. Brain, Behavior and Immunity – Health, 2020;1:100003.
5. Kiani Q. The Correlation between Job Burnout and Mental Health of Teachers in Special Schools of Zanjan:

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

Mediation of Job Involvement. JHPM 2017; 6 (3) :52-60. URL: http://jhpm.ir/ article-1-724-fa.html.[Persian]
6. Shimazu A, Okada Y, Sakamato M. Effects of stress management program for teachers in Japan: a pilot study. Journal of Occupational Health. 2003; 45: 202-208.
7. Young MB, Long Z. Counseling and Therapy for Couples. ITP. International Thomson Publishing Company. 1998.
8. Santa-Cruz-Espinoza H, Chávez-Ventura G, Domínguez-Vergara J, Merino-Soto C. Internal Structure of the Work–Family Conflict Questionnaire (WFCQ) in Teacher Teleworking. Int. J. Environ. Res. Public Health. 2023;20(2):970. https://doi.org/10.3390/ijerph20020970.
9 .Trógolo MA, Moretti LS, Medrano LA. A nationwide cross-sectional study of workers' mental health during the COVID-19 pandemic: Impact of changes in working conditions, financial hardships, psychological detachment from work and work-family interface. BMC Psychol. 2022;10(1); 73.
10. Mohamed BES, Ghaith RFAH, Ahmed HAA. Relationship between work–family conflict, sleep quality, and depressive symptoms among mental health nurses. Middle East Curr. Psychiatry. 2022, 29, 19. [CrossRef]
11. Lee J, Lim, JE, Cho SH, Won E, Jeong HG, Lee MS, Ko YH, Han C, Ham BJ, Han KM. Association between work-family conflict and depressive symptoms in female workers: An exploration of potential moderators. J. Psychiatr. Res. 2022, 151, 113–121. [CrossRef]
12.Niazi M, Moosavi viae F, Ravandi FM. The Effect of Work-Family Conflict on Job Burnout: A Meta-Analysis. Ind. Organ. Psychol. Stud. 2019; 5: 121–134.
13. Zembylas M. The emotional characteristics of teaching: an ethnographic study of one teacher. Teaching and Teacher Education. 2004;20(4):185-201.
14.Bazargan Z, Sadeghi N, GHolam Ali Lavasani M. The study of verbal violence in schools in Tehran : Comparison of students and teachers. J Psy Edu Sci. 2003;33(1):1-28.
15. Quan F, Yang R, Zhu W, Wang Y, Gong X, Chen Y, Xia LX. The relationship between hostile attribution bias and aggression and the mediating effect of anger rumination. Personality and Individual Differences. 2019; 139: 228 234. https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.029.
16.Wang X, Yang L, Yang J, Gao L, Zhao F, Xie X, Lei L. Trait anger and aggression: A moderated mediation model of anger rumination and moral disengagement. Personality and Individual Differences. 2018; 125: 44-49. https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.029.
17. Lievaart M, Huijding J, Van der Veen FM, Hovens JE, Franken IH. The impact of angry rumination on anger-primed cognitive control. Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry 2017; 54: 135-142. https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2016.07.016
18. Sukhodolsky DG, Golub A, Cromwell EN. Development and validation of the anger rumination scale. Personality and individual differences. 2001; 31(5):689-700.
19. Siewert K, Kubiak T, Jonas C, Weber H. Trait anger moderates the impact of anger-associated rumination on social well-being. Personality and Individual Differences. 2011; 51(6), 769–774. https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.06.030.
20. Ray RD, Wilhelm FH, Gross JJ. All in the mind's eye? Anger rumination and reappraisal. Journal of Personality and Social Psychology. 2008; 94: 133–145. https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.133.
21. Schwartz SH. Universalism values and the inclusiveness of our moral universe. Journal of Cross-Cultural Psychology. 2007; 38(6), 711–728. https://doi.org/10.1177/0022022107308992.
22. Naseryfadafan M, Noohi S. Effectiveness of anger management intervention with cognitive-behavioral approach and gradual muscle relaxation on the quality of marital relationship and moral anxiety of married males substance abusers with a three month follow-up. Journal of Applied Psychology. 2018; 12(1): 63-82. .[Persian]
23. Shabanpour M, Hosseinpour R. The Impact of Anger Management Group Training on Happiness, Mental Health, and Aggression in Shahed Junior High School Girls in Tehran. Military Psychology. 2019; 10(39): 27-41. [Persian]
24. Sammut Henwood Kevin & Chou, Shihning & Browne, Kevin. A systematic review and meta-analysis on the effectiveness of CBT informed anger management. Aggression and Violent Behavior. 2015; 25B. 280-292. 10.1016/j.avb.2015.09.011.
25. Colville G, Stewart C. Keep calm and carry on: Anger management on the intensive care unit. Intensive Crit Care Nurs. 2021;62:102979. doi:10.1016/j.iccn.2020.102979.
26. Beheshtian M. Comparison of the Effectiveness of Cognitive Behavior Therapy and Off-Line Internet-Based Cognitive-Behavior Therapy With On Depressed Students in One Year Follow Up. Clinical Psychology Studies, 2010; 1(1): 129-144. [Persian]
27. Besharat MA, Hafezi E, Moghadam zadeh A. The association between emotional disclosure and anger rumination. Thoughts and Behavior in Clinical Psychology. 2016; 11(41): 17-26. [Persian]
28. Najarian B, Davodi I. Construction and Validation of SCL-25 (shortened form of SCL-90). Journal of Psychology. 2008; 18(5). [Persian]
29. Carlson DS. Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. Journal of Vocational Behavior. 2000; 55(2): 236–253.
30. Motsharai MH, Nisi AK. Reliability and validity test of the work-family conflict questionnaire of Carlson, Kacmar

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

and Williams (2000). Cognitive Analytical Psychology Quarterly, 2013; 4(14): 65-73. [Persian]
31. Pierce GR, Sarason IG, Sarason BR. General and relationship – based perceptions of social support:are two constructs better than one?JPersSoc Psychol. 1991; 61 (6): 1039 – 1028.
32. Denson TF. The Multiple systems model of angry rumination. Personality and Social Psychology Review. 2012; 2: 103- 123.
33. Mahmoudi T, Basaknejad S, Mehrabizadeh A, Mahnaz. (2015). The effectiveness of anger management training with a positive psychology approach on the cognitive strategies of emotion regulation and anger rumination in female students. Psychological achievements. 2016;23(2):137-156.[Persian]
34. Ahangarzadeh Rezaee S, Izadi A.The effect of anger management training on nursing students mental health in faculty of nursing and midwifery, Urmia. Nursing and Midwifery Journal. 2012: 10 (4). [Persian]
35. Shokohi Yekta M, Akbari Zardkhane S, Shahmohammadi Kh. The effectiveness of anger management and problem solving training on mental health and educational styles of preschool teachers. School Psychology. 2012: 2(4); 117-98. [Persian]
36. Shabanpour M, Hosseinpour R. Investigating the effect of anger management group training on the cheerfulness, mental health and aggression of female students of the first secondary school of Shahid Tehran. Military Psychology. 2018;10(39):27-41. [Persian]
37. Mousavi SMA, Farhadi H. The effectiveness of cognitive-behavioral stress management virtual training on work-family conflict, public health, quality of life and mental health of employees. Industrial and Organizational Psychology Studies. 2018 6(1), 103-122
38. Serin NB. The Impact of Anger Management Training on Anger, Aggression and Problem-Solving Skills of Primary School Students. International Online Journal of Education and Teaching. 2019;6(3):525-543.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]

[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]

The Effectiveness of Virtual Anger Management Training Using the Cognitive Behavioral Method on Anger Rumination, Mental Health, Work-Family Conflict, and Interpersonal Relationships

Aliasghari F [1], Farhadi H [2*]

[1] MA student of general psychology, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan, Iran
[2] Associated Professor, Addictive Behaviours Research Center,Isfahan (khorasgan) Branch, Islamic Azad University,Isfahan,Iran

Abstract

Introductio: In recent years, the work environment has gained great importance and has been considered as a suitable place for health improvement activities. The work environment provides opportunities and suitable facilities to influence people's lives. The present research was conducted with the aim of the effectiveness of virtual anger management with Cognitive behavioral methodology using the cognitive behavioral method on anger rumination, mental health, work-family conflict and interpersonal relationships.

Materials and Methods: The research method was a semi-experimental research method with control groups and pre-test-post-test. The statistical population included all secondary school female teachers in Isfahan city in the academic year of 2021-2020, 30 female teachers were selected by random sampling and randomly assigned to two experimental groups (15 people) and a control group (15 people). The experimental group underwent 60-minute virtual anger management training and the control group remained on the waiting list. Both groups were evaluated in the pre-test and post-test stages by Sakhodolsky et al.'s (2001) anger rumination, shortened form of the SCL-90 inventory, work-family conflict questionnaire (Carlson et al., 2000) and Interpersonal Relationship Quality Questionnaire (Pierce et al., 1991). In order to analyze the data, statistical methods and SPSS version 23 software and multivariate covariance and single covariance analysis were used.

Results: The findings showed that the virtual training of anger management on rumination of anger and its dimensions, thoughts of anger, thoughts of revenge, memories of anger and knowing the causes are equal to 44.7, 16.9, 23.2 and 45.5 percent of the variance, respectively. , mental health is 43.3% of the variance, work-family conflict is 37.2% of the variance, and interpersonal relationships and its dimensions have a significant effect of 65.2% of the variance ($p<0.01$).

Conclusion: As a result, virtual anger management training as an effective therapy can help to improve mental health. Therefore, it is suggested that counselors and psychologists pay special attention to anger management virtual training to reduce anger rumination and work-family conflict and increase mental health and interpersonal relationships.

Keywords: Anger Management Training Anger Rumination, Mental Health, Work-Family Conflict, Interpersonal Relationships, Teachers

This paper should be cited as:
Aliasghari F, Farhadi H. The Effectiveness of Virtual Anger Management Training Using the Cognitive Behavioral Method on Anger Rumination, Mental Health, Work-Family Conflict, and Interpersonal Relationships. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2023; 15(1): 78-91.

***Corresponding author:**
E-mail: farhadihadi@yahoo.com
Tel: +989133673041
Received: 25.01.2023 ***Accepted: 27.05.2023***

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-09]
[DOI: 10.18502/tkj.v15i1.12981]