

مقایسه نشخوار خشم و تعارض بین فردی در محیط کار بین کارکنان با و بدون نشانه‌های افسردگی

Comparison of Anger Rumination and Interpersonal Conflict in Employees with and without Depressive Symptoms

Mehdi Zohravand, MSc

Zahra Rezaei, MSc

Parviz Sabahi, PhD ✉

مهدی زهره‌وند^۱

زهرارضایی^۲

پرویز صباحی^۳

Abstract

The aim of the present study was to compare the rumination of anger and interpersonal conflict in the workplace between employees with and without depression symptoms. The present research method was descriptive and causal-comparative and practical in terms of its purpose. The target population was all the employees of Arak University, Islamic Azad University of Arak Branch and Payam Noor University of Arak in 2021. Based on available sampling method, 112 people were selected and placed in two groups of 56 people with and without depression symptoms and they responded to anger rumination scale-ARS, Beck's depression inventory- BDI and interpersonal conflict at workplaces questionnaire- ICWQ. The data were analyzed through multivariate variance analysis and SPSS-23 statistical software. The results showed that there is a significant difference between the components of thoughts of anger, thoughts of revenge, memories of anger and conflict with colleagues between the two groups with and without depression symptoms. So that the group with depression symptoms had obtained higher scores of all these components than the group without depression symptoms. There was no significant difference between these two groups between the two components of knowing the causes and conflict with the supervisor. It can be said that by identifying factors affecting depression in the workplace (such as anger and conflicts in the workplace), depression in employees can be prevented

Keywords: Anger Rumination, Interpersonal Conflict, Depression, Employees.

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه مقایسه نشخوار خشم و تعارض بین فردی در محیط کار بین کارکنان با و بدون نشانه‌های افسردگی بود. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع علی-مقایسه‌ای و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه مورد نظر کلیه کارکنان دانشگاه اراک، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک و دانشگاه پیام نور اراک در سال ۱۴۰۰ بود که براساس روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۱۲ نفر انتخاب شدند و در دو گروه ۵۶ نفری با و بدون نشانه‌های افسردگی جای‌گذاری شدند و به مقیاس نشخوار خشم، سیاهه افسردگی بک و پرسشنامه تعارض بین فردی در محیط کار پاسخ دادند. داده‌ها از طریق تحلیل واریانس چندمتغیره و با نرم‌افزار آماری SPSS-23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های پس‌فکرهای خشم، افکار انتقام، خاطره‌های خشم و تعارض با همکار بین دو گروه با و بدون نشانه‌های افسردگی تفاوت معناداری وجود دارد. به‌طوری‌که گروه با نشانه‌های افسردگی تمامی این مؤلفه‌ها نمرات بالاتری را نسبت به گروه بدون نشانه‌های افسردگی کسب کرده بودند. بین دو مؤلفه شناختن علت‌ها و تعارض با سرپرست تفاوت معناداری بین این دو گروه مشاهده نشد. می‌توان گفت که با شناسایی عوامل تأثیرگذار بر افسردگی در محیط کار مانند (خشم و تعارض‌های موجود در محیط کار) می‌توان از افسردگی در کارکنان جلوگیری کرد.

واژه‌های کلیدی: نشخوار خشم، تعارض بین فردی، افسردگی، کارکنان.

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۹/۱۷ تصویب نهایی: ۱۴۰۳/۴/۱

۱. گروه روان‌شناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۲. گروه روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک، اراک، ایران.

۳. گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول)

● مقدمه

افسردگی یکی از اختلال‌هایی است که می‌تواند کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. براساس اعلام سازمان بهداشت جهانی (۲۰۱۱)، سه درصد از کارکنان مرد و ۶ درصد از کارکنان زن از افسردگی در محیط کار رنج می‌برند. سیامیسانگ و همکاران (۲۰۲۲)، نیز میزان شیوع افسردگی در بین کارکنان را ۷ درصد ذکر کرده است. افسردگی در محیط کار نه تنها موجب کاهش عملکرد فردی و بهره‌وری و افزایش غیبت می‌شود، بلکه این حالت خلقی پایین روی سایر همکاران نیز تأثیر منفی دارد (تن نانت، ۲۰۰۱). همچنین ویژگی‌های سازمانی و فردی مدیران، مانند فشار برای بهره‌وری در محیط کار، تجربه قبلی افسردگی، سطوح اضطراب و ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی افسردگی در کارکنان هستند (کالارگیرو، ساندر و جهانی، ۲۰۲۳). ژانگ و لی (۲۰۲۳) نیز در پژوهشی بیان داشتند که تعهد بیش از حد به کار می‌تواند باعث افسردگی شود. همچنین کوتسیمیانی و مونتگومری (۲۰۲۳) دریافتند که فرسودگی شغلی باعث ایجاد افسردگی در کارکنان می‌شود. از طرفی دیگر وجود سلامت روانی در کارکنان می‌تواند به بهره‌وری و کیفیت کار انجام شده توسط کارکنان تأثیر مثبتی بگذارد (پرودنزی و همکاران، ۲۰۲۴). در واقع افسردگی یک حالت خلقی شامل بی‌حوصلگی و اجتناب از فعالیت یا بی‌علاقگی است و می‌تواند روی افکار، رفتار، احساسات و خوشی و تندرستی یک فرد تأثیر بگذارد و با نواساناتی در روند خواب، اشتها، وزن، انرژی و همچنین افکار مرگ یا خودکشی همراه است (انجمن روان‌شناسی آمریکا، ۲۰۱۹؛ لوسنو-مورنو و همکاران، ۲۰۲۰) و می‌توان آن را به‌عنوان دومین عامل ناتوان‌کننده روانی در دنیا دانست. همچنین افسردگی در مکانیزم‌های طبیعی بدن مانند تغییرات هورمونی، اختلال ایجاد می‌کند (سگوییفو و همکاران، ۲۰۱۵). افسردگی یکی از شایع‌ترین اختلال‌های روانی و در حال حاضر چهارمین بیماری شایع در جهان محسوب می‌شود و براساس آمار سازمان بهداشت جهانی ۳۴۰ میلیون نفر در جهان از افسردگی رنج می‌برند و طبق برآوردهای انجام شده پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۲۰ این بیماری به دومین بیماری شایع در جهان بدل شود (اون ولی و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعات متعدد نشان می‌دهد که افسردگی با خودآزایی‌های منفی مرتبط است، به‌طوری که افراد افسرده تمایل زیادی به ارزیابی منفی از رفتار و شایستگی خود، بیش از جمعیت عادی دارند (بلات، ۱۹۹۵، کواس و بک، ۱۹۷۸؛ به نقل از تامسون، ۲۰۱۶).

عوامل مختلفی می‌تواند باعث ایجاد افسردگی در افراد شود. یکی از این عوامل می‌تواند نشخوار خشم (anger rumination) باشد (اکبری، ۱۳۹۸؛ بشارت، طاهری، غلامعلی لواسانی، ۱۳۹۴؛ عبدالمنافی و بشارت، ۱۳۹۲؛ بالسامو، ۲۰۱۰). در واقع نشخوارگری، به توجه متمرکز مکرر بر نگرانی‌های شخصی و اهداف حل نشده، هیجان‌های منفی، علل و پیامدهای هیجان‌های منفی اشاره دارد (امیری و همکاران، ۲۰۱۶). نشخوار خشم یکی از انواع نشخوار فکری است که تمایل به تمرکز بر افکار مرتبط با خلق در طول رویدادهای خشمگینانه تعریف شده است (ساخودولسکی و همکاران، ۲۰۰۱). پژوهش‌ها نشان داده است افرادی که به نشخوار و نشخوار خشم می‌پردازند، هیجان‌های خشمگینانه خود را تداوم یا شدت می‌بخشند (لیواریت و همکاران، ۲۰۱۷)؛ در واقع از زمانی که فروید (۱۹۱۷) مقاله "سوغ و مالیخولیا" (mourning and melancholia) را منتشر شد، ارتباط بین خشم و افسردگی و فرایندهای زیربنایی‌اش به یکی از موضوعات بحث برانگیز در حوزه روان‌شناسی تبدیل شد. فروید در مقاله "سوغ و مالیخولیا" مفهوم‌پردازی خویش را از افسردگی ارائه داد که براساس آن فقدان موضوع نخستین حقیقی به فقدان من تغییر شکل می‌دهد و نفرت نسبت به موضوع نخستین به سمت خود فرد معطوف می‌شود (به نقل از لوتنن، ۲۰۰۷). آنستیس و همکاران، (۲۰۰۹)، در پژوهشی نشان دادند که نشخوار خشم، پیش‌بینی‌کننده پرخاشگری جسمانی و کلامی و خصومت است و ممکن است رفتارهای پرخاشگرانه، نقش عاملی را ایفا کند که حواس فرد را از نشخوار خشم پرت می‌کند و منجر به کاهش موقتی خشم می‌شود. نشخوار خشم به‌صورت فرایندی غیرارادی و تکرارشونده از یک دوره تجربه خشم بروز می‌کند. افرادی که خشم را نشخوار می‌کنند، بارها خشم را به‌صورت ذهنی با تمام جزئیات پرخاشگرانه و خیال‌پردازی مربوط به انتقام تجربه می‌کنند (محمودی و همکاران، ۲۰۱۲) و این افراد اغلب به‌زیستی روان‌شناختی کمتری نیز تجربه می‌کنند (کانتراس و همکاران، ۲۰۲۱).

تعارض بین فردی (interpersonal conflict) نیز می‌تواند یکی دیگر عوامل تأثیرگذار بر افسردگی باشد (دلخوش و همکاران، ۱۳۹۳؛ باقری و همکاران، ۱۳۹۸؛ لی و همکاران، ۲۰۲۰؛ گیائو و همکاران، ۲۰۲۰). کوکاک و اونن (۲۰۱۴)، در پژوهشی بیان داشتند که تفکرات نشخوارکننده با روابط بین فردی در ارتباط است. در زمینه محیط کاری نیز نوپو (۲۰۲۰)، در پژوهشی بیان داشت که وجود تنیدگی شغلی در روابط بین فردی کارکنان تأثیرگذار است. خان و اعظم (۲۰۲۲)، در همین زمینه بیان داشتند که وجود تعارض‌های بین فردی در محیط کار باعث بروز افسردگی می‌شود. به‌طور کلی وجود تعارض در زندگی شخصی-اجتماعی و در محیط کار اجتناب‌ناپذیر است. تعارض می‌تواند به‌صورت مثبت به کیفیت روابط و هم به رشد تعارض بیانجامد (گیائو و همکاران، ۲۰۲۰). تعارض به دو نوع سازنده و غیرسازنده تقسیم می‌شود؛ تعارض سازنده بر مسامحه و راه‌حل‌های مناسب و مثبت استوار است و تعارض غیرسازنده بر تهدید و راه‌حل‌های استبدادی و نامناسب. اگر شیوه‌های مناسبی برای حل تعارض به‌کار رود، پیامدهای کارآمد و سودمندی به‌وجود خواهد آمد. تعارض بین فردی و نحوه مدیریت آن می‌تواند تأثیر مهمی بر فعالیت‌های مختلف و در نهایت مهم‌تر از همه بر سلامتی افراد داشته باشد (باباپور خیرالدین، ۲۰۰۶). افراد، واکنش‌های مختلفی به موقعیت‌های تعارضی از خود نشان می‌دهند از قبیل: پاسخ‌های روان‌شناختی مانند اضطراب، بی‌علاقگی، نارضایتی، انزوا و ناکامی؛ پاسخ‌های رفتاری مانند مصرف الکل و مواد مخدر، کم‌خوری و پرخوری، پرخاشگری و خرابکاری؛ پاسخ‌های فیزیولوژیکی مانند مشکلات عروقی، فشارخون بالا، مشکلات تنفسی و انواع سردرد؛ واکنش بیوشیمیایی بدن از قبیل اتساع مردمک‌ها، بازداری ترشح بزاق، افزایش تپش قلب، بازداری ترشح مایعات هضمی، ترشح آدرنالین و نورآدرنالین و تبدیل گلیکوژن به صفرا (دیاس و همکاران، ۱۹۹۹). به‌عبارتی، تعارض بین فردی بین دو یا چند فرد رخ می‌دهد که دارای ارزش‌ها، آرزوها، سبک‌های ارتباطی و دیدگاه‌های متفاوت هستند. ازجمله نشانه‌های تعارض‌های بین افراد، صحبت نکردن همکاران با یکدیگر و اعتنا نکردن به یکدیگر، بدگویی از یکدیگر، رد کردن و آگاهانه به تضعیف یکدیگر پرداختن است. مطالعه‌ای که توسط انجمن مدیریت آمریکا انجام گرفته بود نشان داد که مدیران پرستاری ۲۰ درصد از وقت خود را در برخورد با تعارض می‌گذرانند (دهقان و صالحی، ۲۰۰۹). بنابراین اهمیت تعارض‌ها در محیط کار می‌تواند عاملی برای افسردگی شود.

همین‌طور یکی دیگر از موارد وجود اهمیت انجام پژوهش حاضر، استناد به پژوهش دی اولیورا و همکاران (۲۰۲۳)، است که بیان داشتند، اختلال‌های سلامت روانی در محیط کار به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان یک مشکل در اکثر کشورها با توجه به بار اقتصادی بالای آنها شناخته شده است. با این حال، بررسی‌های کمی در این رابطه وجود دارد. در نتیجه با انجام چنین پژوهشی می‌توان تا حدودی حلال پژوهشی در این زمینه را کاهش داد. از طرفی دیگر سادی و همکاران (۲۰۲۲) نیز در پژوهشی که روی ۲۹ کشور انجام دادند دریافتند که شیوع افسردگی در کارکنان بین ۵/۲ درصد تا ۳۰/۹۱ درصد بود. در نتیجه با توجه به این که افسردگی شیوع به نسبت بالایی در کارکنان دارد، بررسی عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری آن اهمیت پیدا می‌کند. بنابراین از آنجا که نشخوار خشم و تعارض بین فردی دو مؤلفه همبسته با افسردگی هستند (اکبری، ۱۳۹۸؛ لی و همکاران، ۲۰۲۰) بررسی نقش این دو مؤلفه در محیط کار می‌تواند اهمیت پژوهشی زیادی داشته باشد. نکته مهم دیگر این است هرچند داشتن شغل برای افراد می‌تواند میزان مبتلا شدن آنها به افسردگی را کاهش دهد (لی و همکاران، ۲۰۲۴)، اما اینکه گاهی همین افراد در محیط کاری خود می‌توانند مستعد ابتلا به اختلال افسردگی شوند جای تأمل و بررسی پژوهشی بیشتر دارد که پژوهش حاضر در این زمینه می‌تواند تا حدودی به این سوال پاسخ دهد. همین‌طور با توجه به پژوهش سینگ و والدیا (۲۰۲۴) که بیان داشتند جو سازمانی رابطه بین تعارض بین فردی و پرخاشگری در محل کار را به‌طور منفی تعدیل می‌کند، این موضوع مشخص می‌شود که نشخوار خشم، تعارض بین فردی و محیط کاری می‌تواند با یکدیگر در ارتباط باشند و افراد را مستعد مشکلات روانشناختی (مانند افسردگی) بکنند. بنابراین شناخت این روابط و تأثیر آنها بر یکدیگر یکی دیگر از موارد اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر می‌تواند باشد.

در نتیجه با توجه به مطالب عنوان شده و اهمیت موضوع سلامت روانی، به خصوص نشانه‌های افسردگی در محیط کار که می‌تواند بهره‌وری سازمانی را پایین بیاورد و همچنین بر زندگی شخصی کارکنان تأثیر منفی بگذارد و همین‌طور با توجه به اینکه تاکنون چنین پژوهشی در محیط کاری انجام نگرفته است، سؤال پژوهشی حاضر این بود که آیا نشخوار خشم و تعارض بین فردی در محیط کار در کارکنان با و بدون نشانه‌های افسردگی تفاوت معناداری وجود دارد؟

• روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع علی-مقایسه‌ای و از نظر هدف نیز کاربردی بود. جامعه مورد نظر شامل کلیه کارکنان دانشگاه اراک، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک و دانشگاه پیام نور اراک در زمستان سال ۱۴۰۰ بود که براساس روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۱۲ نفر انتخاب شدند (به منظور برآورد حجم نمونه از نرم‌افزار **G*Power** استفاده شد. پارامترهای برآورد برابر با اندازه اثر متوسط ۰/۲، سطح اطمینان ۰/۹۵، توان آماری ۰/۸، تعداد گروه و متغیرها برابر با ۲ بود. حجم نمونه برای هر گروه ۵۲ نفر برآورد شد که با توجه به احتمال افت برای هر گروه ۵۶ نفر در نظر گرفته شد). شیوه اجرای پژوهش بدین صورت بود که ابتدا سیاهه افسردگی بک در بین کارکنان توزیع شد. سپس با توجه به نمرات کسب شده در این سیاهه، افرادی که دارای نمرات بالاتری (بیشتر از ۳۱) در این سیاهه بودند در گروه با نشانه‌های افسردگی و کسانی که نمراتی کمتری (کمتر از ۲۱) کسب کردند در گروه بدون نشانه‌های افسردگی قرار گرفتند. در نهایت پس از اجرای دیگر پرسشنامه‌ها، داده‌ها از طریق تحلیل واریانس چندمتغیره و با استفاده از نرم‌افزار آماری **SPSS-23** مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

• ابزارها

الف) مقیاس نشخوار خشم (anger rumination scale-ARS): این مقیاس توسط ساکودولسکی، گلاب و کرومول (۲۰۰۱) ساخته شد و یک آزمون ۱۹ ماده‌ای است که تمایل به تفکر در مورد موقعیت‌های خشم‌انگیز فعلی و یادآوری تجربه‌های خشم‌انگیز گذشته را می‌سنجد. نمره‌گذاری آن به صورت یک طیف لیکرت ۴ درجه‌ای است که نمره بیشتر، بیانگر نشخوار خشم بیشتر است. این مقیاس شامل چهار مقیاس پس‌فکرهای خشم (سؤالات ۷، ۸، ۹، ۱۷، ۱۸، ۱۹)، افکار انتقام (۴، ۶، ۱۳، ۱۵)، خاطره‌های خشم (۱، ۲، ۳، ۵، ۱۴) و شناختن علت‌ها (۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۶) است. از محاسبه مجموع نمره‌های ماده‌های چهار زیرمقیاس، نمره نشخوار خشم کلی به دست می‌آید. ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس نشخوار خشم در پژوهش‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته است (ساکودولسکی و همکاران، ۲۰۰۱؛ ماکسول و همکاران ۲۰۰۵). همچنین روایی محتوایی مؤلفه‌های پس‌فکرهای خشم، افکار تلافی‌جویانه، خاطره‌های خشم و شناختن علت‌ها به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۸۲، ۰/۷۹ و ۰/۷۸ محاسبه شد (بشارت، ۲۰۱۱؛ بشارت و محمد مهر، ۲۰۰۹).

ب) سیاهه افسردگی بک (Beck depression inventory- BDI): این ابزار یک سیاهه ۲۱ ماده‌ای خودگزارشی است که به اندازه‌گیری نشانه‌های افسردگی که فرد در طی ۲ هفته گذشته تجربه کرده است، می‌پردازد و هر ماده براساس یک درجه‌بندی ۴ نمره‌ای از صفر تا ۳ نمره‌گذاری می‌شود. این سیاهه برای ارزشیابی نشانه‌های منطبق با ملاک‌های تشخیصی اختلال افسردگی که انجمن روان‌پزشکی آمریکا در راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روانی ارائه داده است، کاربرد دارد. افسردگی بک از روایی و اعتبار خوبی برخوردار است. این سیاهه دارای ۳ مؤلفه است: مؤلفه شناختی افسردگی ماده‌های (۱۳، ۳، ۱۴، ۵، ۶، ۷، ۸)، مؤلفه عاطفی افسردگی ماده‌های (۱، ۲، ۴، ۹، ۱۲) و مؤلفه جسمانی افسردگی ماده‌های (۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۱۰، ۱۱، ۱۶، ۱۸، ۲۱). هرچه فرد نمره بالاتری بگیرد، شدت افسردگی بیشتری را تجربه می‌کند. در واقع کسب نمرات بین صفر تا ۲۱ نشان‌گر میزان ضعیف بودن سطح افسردگی، نمره ۲۱ تا ۳۱ نشان‌گر میزان متوسط بودن سطح افسردگی و نمرات بالاتر از ۳۱ نشان‌گر میزان بالا بودن سطح افسردگی در افراد دارد (تمنایی و همکاران، ۱۳۸۷). دابسون و محمد خانی (۲۰۰۷)، ویژگی‌های روان‌سنجی افسردگی بک در نمونه بیماران افسرده ایرانی را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (برای بررسی اعتبار)، ضرایب همسانی درونی، روایی سازه و تحلیل عاملی (برای بررسی روایی) مورد بررسی قرار داده‌اند و نشان دادند که سیاهه افسردگی بک در جمعیت ایرانی از روایی و اعتبار مناسبی برخوردار است. ضریب اعتبار کل سیاهه افسردگی بک برای هر ۲۱ ماده را برابر با ۰/۹۱۳ محاسبه شده است و وزن عاملی به دست آمده برای سه عامل عاطفی، شناختی و جسمی به ترتیب برابر با ۰/۲۳، ۰/۴۳، ۰/۴۳، ۰/۴۳ گزارش شده است. تمنایی فر و همکاران (۱۳۸۷) نیز در پژوهشی آلفای کرونباخ آن را ۰/۹۱ به دست آورد.

ج) پرسشنامه تعارض بین فردی در محیط کار (interpersonal conflict at workplaces questionnaire- ICWQ):

برای سنجش تعارض با همکاران و سرپرست پرسشنامه ۱۰ ماده‌ای تعارض بین فردی در محیط کار گل پرور و واثقی (۱۳۸۹)، براساس ابزارهای مطرح در این حوزه ساخت و اعتباریابی شده‌اند، استفاده شد. این پرسشنامه به ترتیب دو حوزه تعارض با همکاران (۶ ماده) و

تعارض با سرپرست (۴ ماده) را مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس پاسخ‌گویی سؤالات در یک طیف ۶ درجه‌ای (۱- کاملاً مخالفم تا ۶- کاملاً موافقم) است و نمره بالا به معنای تعارض بیشتر است. گل‌پرور و واتقی (۱۳۸۹)، شواهد مربوط به روایی و اعتبار این پرسشنامه را در شرایط مطلوبی گزارش کردند. همبستگی دو پرسشنامه تعارض هنجاری ادراک‌شده که توسط گل‌پرور و واتقی (۱۳۸۹) معرفی شده است برابر با ۰/۴۷ و ۰/۵۸ بود. همچنین تحلیل عاملی اکتشافی، با چرخش از نوع واریماکس، به‌طور مجدد دو عامل را با آلفای کرونباخ ۰/۷۵ و ۰/۸۳ مشخص کردند.

• یافته‌ها

در پژوهش حاضر تعداد ۱۱۲ نفر شرکت داشتند که در دو گروه با نشانه‌های افسردگی (۵۶ نفر) و بدون نشانه‌های افسردگی (۵۶ نفر) قرار داشتند. از نظر جنسیت نیز در گروه با نشانه‌های افسردگی تعداد ۳۲ نفر (۵۷/۱۰ درصد) مرد و ۲۴ نفر (۴۲/۹۰ درصد) زن و در گروه بدون نشانه‌های افسردگی تعداد ۳۰ نفر (۵۳/۶۰ درصد) مرد و ۲۴ نفر (۶۷/۴۰ درصد) زن بودند. از نظر وضعیت تأهل، در گروه با نشانه‌های افسردگی تعداد ۲۴ نفر (۴۲/۹۰ درصد) مجرد و ۳۲ نفر (۵۷/۱۰ درصد) متأهل و در گروه بدون نشانه‌های افسردگی تعداد ۱۷ نفر (۳۰/۴۰ درصد) مجرد و ۳۹ نفر (۶۹/۶۰ درصد) متأهل بودند. میانگین سن شرکت‌کنندگان نیز در گروه با نشانه‌های افسردگی ۳۳/۶۱ سال و گروه بدون نشانه‌های افسردگی ۳۴/۸۵ سال بود. در ادامه و در جدول (۱) میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرهای مورد نظر گزارش شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای وابسته

متغیرها	گروه	میانگین	انحراف معیار
پس‌فکرهای خشم	با نشانه‌های افسردگی	۱۵/۹۶	۲/۲۸
	بدون نشانه‌های افسردگی	۱۲/۶۹	۲/۶۴
افکار انتقام	با نشانه‌های افسردگی	۱۲/۱۶	۲/۰۸
	بدون نشانه‌های افسردگی	۱۱/۳۰	۱/۸۹
خاطره‌های خشم	با نشانه‌های افسردگی	۱۳/۴۲	۲/۶۴
	بدون نشانه‌های افسردگی	۱۱/۶۷	۲/۵۸
شناختن علت‌ها	با نشانه‌های افسردگی	۱۱/۶۷	۱/۵۷
	بدون نشانه‌های افسردگی	۱۱/۳۲	۱/۴۰
نمره کل نشخوار خشم	با نشانه‌های افسردگی	۵۳/۲۳	۳/۷۷
	بدون نشانه‌های افسردگی	۴۷/۰۰	۵/۴۳
تعارض با همکار	با نشانه‌های افسردگی	۲۰/۲۵	۵/۹۷
	بدون نشانه‌های افسردگی	۱۶/۹۸	۴/۰۲
تعارض با سرپرست	با نشانه‌های افسردگی	۱۴/۵۵	۲/۵۲
	بدون نشانه‌های افسردگی	۱۵/۰۳	۲/۳۵
نمره کل تعارض بین فردی در محیط کار	با نشانه‌های افسردگی	۶۷/۷۸	۴/۳۸
	بدون نشانه‌های افسردگی	۶۲/۰۳	۵/۵۶

به منظور مقایسه متغیر نشخوار خشم و تعارض بین فردی، از روش تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده شد. ابتدا مفروضه‌های آماری تحلیل واریانس چندمتغیره مؤلفه‌های نشخوار خشم شامل همگنی واریانس‌ها بررسی شد. با بررسی جدول M باکس مشخص شد مفروضه همگنی ماتریس واریانس- کوواریانس رعایت نشده است ($F=1/88, p=0/04$)؛ که حاکی از آن است که ماتریس‌های واریانس متغیر وابسته برای سطوح متغیر مستقل برابر نیستند. همچنین بررسی این مفروضه از طریق آزمون کرویت بارتلت نشان داد که همبستگی بین متغیرهای وابسته برای ادامه تحلیل کافی است ($F=42/92, p=0/0001$)، در نهایت بررسی آزمون لون نشان داد که فرض همگنی واریانس‌ها برای مؤلفه‌های پس‌فکرهای خشم ($F=1/33, p=0/2$)، افکار انتقام ($F=0/03, p=0/86$)، خاطره‌های خشم ($F=1/60, p=0/20$) و شناختن علت‌ها ($F=0/07, p=0/78$) رعایت شده است. همچنین مفروضه‌های آماری تحلیل واریانس چندمتغیره مؤلفه‌های تعارض بین فردی شامل همگنی واریانس‌ها بررسی شد. با بررسی جدول M باکس مشخص شد مفروضه همگنی ماتریس واریانس- کوواریانس رعایت نشده است ($F=3/86, p=0/009$)؛ که حاکی از آن است که ماتریس‌های واریانس متغیر وابسته

برای سطوح متغیر مستقل برابر نیستند. همچنین بررسی این مفروضه از طریق آزمون کرویت بارتل نشان داد که همبستگی بین متغیرهای وابسته برای ادامه تحلیل کافی است ($p = ۰/۰۰۰۱$ ، $F = ۵۶/۸۷$ = اندازه تقریبی مجذور خی). در نهایت بررسی آزمون لون نشان داد که فرض همگنی واریانس‌ها برای مؤلفه تعارض با همکار ($F = ۱۳/۷۷$ ، $p = ۰/۰۰۰۱$) رعایت نشده است ولی در مؤلفه تعارض با سرپرست ($F = ۰/۸۸$ ، $p = ۰/۰۲$) رعایت نشده است. در ادامه نتایج مربوط به لامبدای ویلکز و تی هاتلینگ برای هر ۲ متغیر در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. نتایج مربوط به آماره لامبدای ویلکز و تی هاتلینگ

متغیر	اثر	مقدار	F	فرضیه df	خطای df	سطح معناداری	نسبت مجذور اتا
نشخوار خشم	لامبدای ویلکز	۰/۶۲	۰/۷۹	۴	۱۰۷	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷
	تی هاتلینگ	۰/۵۹	۰/۷۹	۴	۱۰۷	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷
تعارض بین	لامبدای ویلکز	۰/۹۰	۵/۸۳	۲	۱۰۹	۰/۰۰۴	۰/۰۹
فردی	تی هاتلینگ	۰/۱۰	۵/۸۳	۲	۱۰۹	۰/۰۰۴	۰/۰۹

نتایج مربوط به لامبدای ویلکز و تی هاتلینگ نشان می‌دهد که بین دو گروه با و بدون نشاگان افسردگی از لحاظ حداقل یک مؤلفه در بین هر دو متغیرهای مورد بررسی تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج مربوط اثرات بین آزمودنی از طریق تحلیل واریانس تک متغیره نیز در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳. نتایج آزمون‌های تحلیل واریانس تک‌متغیری برای بررسی تفاوت دو گروه در مؤلفه‌های مورد بررسی

متغیر	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	مجذور اتای تفکیکی	توان آماری
پس‌فکرهای خشم	۲۹۹/۰۰	۴۹/۱۰	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰	۱/۰۰
افکار انتقام	۲۰/۵۷	۵/۱۷	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۶۱
خاطره‌های خشم	۸۵/۷۵	۱۲/۵۷	۰/۰۰۱	۰/۱۰	۰/۹۴
شناختن علت‌ها	۳/۵۷	۱/۶۰	۰/۳۰	۰/۰۱	۰/۲۴
تعارض با همکار	۲۹۹/۰۰	۱۱/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۰۹	۰/۹۲
تعارض با سرپرست	۶/۵۰	۱/۰۸	۰/۲۹	۰/۰۱	۰/۱۷

سطح معناداری ۰/۰۵

هم‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین مؤلفه‌های پس‌فکرهای خشم، افکار انتقام، خاطره‌های خشم و تعارض با همکار بین دو گروه با و بدون نشانه‌های افسردگی تفاوت معناداری وجود دارد. به‌طوری که با توجه به جدول میانگین‌ها (جدول ۱) گروه با نشانه‌های افسردگی تمامی این مؤلفه‌ها (پس‌فکرهای خشم، افکار انتقام، خاطره‌های خشم و تعارض با همکار) نمرات بالاتری را نسبت به گروه بدون نشانه‌های افسردگی کسب کرده بودند. هم‌ین‌طور بین دو مؤلفه شناختن علت‌ها و تعارض با سرپرست تفاوت معناداری بین این دو گروه مشاهده نشد.

• بحث

هدف پژوهش حاضر مقایسه نشخوار خشم و تعارض بین فردی در محیط کار در کارکنان با و بدون نشانه‌های افسردگی بود. یکی از نتایج به‌دست آمده در پژوهش حاضر این بود که بین مؤلفه‌های پس‌فکرهای خشم، افکار انتقام، خاطره‌های خشم بین دو گروه با و بدون نشاگان افسردگی تفاوت معناداری وجود دارد. این نتیجه با پژوهش‌های اکبری (۱۳۹۸)، بشارت و همکاران (۱۳۹۴)، عبدالمنافی و بشارت (۱۳۹۲)، بالسامو (۲۰۱۰)، پرودیزی و همکاران (۲۰۲۴)، سینگ و والدیا (۲۰۲۴)، دی اولیویرا و همکاران (۲۰۲۳) و کوکاک و اونن (۲۰۱۴) هم‌خوانی دارد. می‌توان گفت که ویژگی‌های سازمانی و فردی مدیران، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی افسردگی در کارکنان هستند (کالارگیرو و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین نشخوار خشم از نشانه‌های مهم افسردگی است و یافته‌های پژوهشی مختلف رابطه بین نشخوار خشم و افسردگی را تأیید کرده‌اند؛ زیرا نشخوار خشم با وخامت، شروع، بازگشت و استمرار افسردگی رابطه دارد (بشارت و محمد مهر، ۱۳۸۸؛ ماکسول و همکاران، ۲۰۰۵). به‌نظر می‌رسد که نشخوار فکری با ناامیدی بالاتر و تمرکززدایی با ناامیدی کمتر رابطه دارد. همچنین نشخوارگران از مشکلات حادث‌تری در ارتباطات صمیمانه رنج می‌برند که همین عوامل می‌تواند باعث بروز افسردگی

باشد. بنابراین نشخوار پاسخی رایج به خلق منفی است. بنابراین، خشم که معمولاً به عنوان هیجان منفی نگریسته می‌شود، می‌تواند در بیماران افسرده مورد نشخوار قرار گیرد. بین نشخوار خشم و افسردگی رابطه مثبت معنادار وجود دارد؛ به این صورت که نشخوار خشم بیشتر با افزایش شدت افسردگی همراه است. تحقیقات دیگر نشان داده‌اند که نشخوار در پاسخ به نشانه‌های افسردگی پیش‌بینی‌کننده شروع دوره‌های جدید اختلال افسردگی اساسی است و این افراد معمولاً دوره‌های افسردگی پایدارتر و شدیدتری را تجربه می‌کنند (دیو و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین این نتیجه را می‌توان با دلایلی مانند خودآگاهی پایین شرکت‌کنندگان نسبت به خود و روشن نبودن دلایل افسردگی خود تبیین کرد.

همچنین نتایج نشان داد که در مؤلفه تعارض با همکار بین دو گروه با و بدون نشاگان افسردگی تفاوت معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش‌های دلخوش و همکاران (۱۳۹۳)، باقری و همکاران (۱۳۹۸)، کانتراس و همکاران (۲۰۲۱)، لی و همکاران (۲۰۲۰) گیائو و همکاران (۲۰۲۰) همخوان است. می‌توان گفت که تعارض بین فردی به میزان درگیری و مناقشه کارکنان با یکدیگر در محیط کار نیز اشاره دارد. روابط غیررضایت‌بخش با رئیس، زیردستان و همکاران می‌تواند یک منبع کلیدی تنیدگی در محیط کار و در نتیجه تعارض بین فردی باشد. همچنین تعارض بین فردی در محل کار با شاخص‌های مختلف رفاه روانی مرتبط است، مانند علائم افسردگی، رضایت شغلی و علائم جسمی (اسپکتور و بروک لی، ۲۰۰۸). در همین زمینه، خان و اعظم (۲۰۲۲) در پژوهشی دریافته‌اند که وجود تعارض‌های بین فردی در محیط کار باعث بروز افسردگی می‌شود. ایلیز و همکاران (۲۰۱۱) و مایر و همکاران (۲۰۱۳) دریافته‌اند که تعارض‌های بین فردی اثرات کوتاه‌مدتی بر خلق و خوی منفی دارد. بنابراین، منطقی است که فرض کنیم هم تعارض مزمن و هم دوره‌های درگیری روزانه ممکن است بهزیستی روان‌شناختی را مختل کنند و باعث افسردگی در کارکنان در محیط کار شود. این موضوع در تعارض با همکار بیشتر نشان داده می‌شود. همچنین عدم معنادار شدن تعارض با سرپرست در بین دو گروه مورد بررسی را این‌گونه می‌شود تبیین کرد.

• نتیجه‌گیری

افسردگی می‌تواند با نشخوار خشم در ارتباط باشد. به طوری که در دیدگاه روان‌کاوی افسردگی به علت خشم معطوف خود است. همین‌طور از آنجا که افسردگی زیرمجموعه اختلال‌های خلقی محسوب می‌شود و یکی از ویژگی‌های تشخیصی آن خلق پایین است و خلق پایین افکار منفی را فرا می‌خواند، نشخوار فکری در افسردگی بیشتر از افراد بهنجار مشاهده می‌شود. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که نشخوار فکری در افراد دارای نشانه‌های افسردگی می‌تواند بیشتر از افراد عادی و بهنجار باشد و فکرهای خشم نسبت به محیط و دیگران، افکار انتقام نسبت به کسانی که باعث بروز خشم در این افراد شده است و خاطره‌های خشم به یادسپرده شده توسط این افراد که می‌تواند افکار و رفتار این افراد تحت تأثیر قرار دهد، می‌تواند باعث بروز نشانه‌های افسردگی در این افراد شود. در پژوهش حاضر نیز در مؤلفه شناختن علت‌ها تفاوت معناداری بین دو گروه مورد بررسی مشاهده نشد.

در مورد تعارض بین فردی در محیط کاری می‌توان گفت که در واقع تعارض به اختلاف نظرهایی اشاره دارد که به احساس خصومت (تعارض رابطه) یا به اختلاف نظر در مورد بهترین راه برای انجام یک کار (تضاد وظیفه) مربوط می‌شود. تعارض‌ها اغلب با تجربه، مانند بی‌احترامی و طرد بین فردی مرتبط هستند. به خصوص رویدادهایی که شامل طرد بین فردی می‌شوند می‌تواند ناخوشایندتر باشند، زیرا نیاز اساسی به تعلق داشتن به افراد مهم و حفظ روابط بین فردی خوب را تضعیف می‌کنند. در نتیجه همین عوامل که ناشی از تعارض در محیط کار است به طور غیرمستقیم می‌تواند بروز افسردگی را تسریع کند؛ همان‌طور که نتایج این پژوهش بدان اشاره کرد. اما تعارض با سرپرست ممکن است این‌گونه نباشد. زیرا کارکنان به دلایلی مانند اخراج از کار و تبعات آن مانند بی‌پولی و مشکلات مالی ترجیح می‌دهند که تعارض با سرپرست را بروز ندهند. هرچند عدم بروز این تعارض خود می‌تواند باعث خشم فروخورده شود و آن نیز باعث افسردگی در کارکنان گردد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مواردی به محدود بودن نمونه پژوهش به کارکنان دانشگاه اراک، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک و دانشگاه پیام نور اراک اشاره کرد که باید تعمیم نتایج را با احتیاط انجام داد. زیرا وضعیت روان‌شناختی کارکنان هر سازمان می‌تواند با توجه به نوع محیط، میزان دریافت حقوق ماهیانه و شرایطی که هر سازمان برای کارکنان خود فراهم می‌کند،

متفاوت باشند. بنابراین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که چنین پژوهشی را در سازمان‌های دیگر انجام داده و نتایج را با یکدیگر مقایسه کنند. همچنین عوامل تأثیرگذار دیگر را در این پژوهش‌ها مورد بررسی قرار دهند. با توجه به نتایج به دست آمده نیز پیشنهاد می‌شود که از متخصصان سلامت روانی در هر سازمان به‌طور فعال و پویا استفاده شود تا عوامل روان‌شناختی موجود در هر سازمان کاهش یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود که از طریق برگزاری کارگاه‌های مختلف، به کارکنان مهارت‌هایی مانند مهارت‌های زندگی، نحوه مناسب بروز خشم و حل تعارض‌ها در محیط کار آموزش داده شود تا هم از بروز نشانه‌های افسردگی جلوگیری شود و هم بهره‌وری سازمانی افزایش یابد.

• تعارض منافع

بر این اساس اعلام می‌گردد که نویسندگان پژوهش حاضر هیچگونه تعارض منافی ندارند.

• تشکر و قدردانی

نویسندگان پژوهش حاضر از تمامی کارکنانی که صمیمانه در پژوهش شرکت داشتند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

• منابع

- اکبری، حامد (۱۳۹۸). بررسی نقش خشم و نشخوار خشم در بیماران افسرده. سومین همایش ملی راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی ایران، تهران.
- باقری جواد، بیرشک بهروز، دهقانی محمود، اصغر نژاد علی اصغر (۱۳۹۸). ارتباط بین روابط ابژه و شدت نشانه‌های افسردگی: نقش میانجی شفقت به خود. *مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۲۵ (۳)، ۳۲۸-۳۴۳.
- بشارت، محمد علی؛ طاهری، مریم؛ غلامعلی لوانسانی، مسعود (۱۳۹۴). مقایسه کمالگرایی، استحکام من، خشم و نشخوار خشم در بیماران مبتلا به اختلال افسردگی اساسی و سواس فکری- عملی. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۲۶(۷)، ۸۷-۱۱۵.
- بشارت، محمد علی؛ محمدمهر، رضا (۱۳۸۸). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس نشخوار خشم. *نشریه دانشکده پرستاری و مامایی*، ۶۵، ۳۶-۴۳.
- تمنایی‌فر، شیمیا؛ محمد خانی، پروانه؛ پورشهباز، عباس (۱۳۸۷). رابطه همبودی اختلالات شخصیت کلاستر B و اختلال افسردگی اساسی با عود افسردگی. *نشریه توانبخشی*، ۹(۳-۴)، ۵۷-۶۲.
- دلخوش، جلال؛ صارمی، علی اکبر؛ تیموری، سعید (۱۳۹۳). بررسی رابطه آسیب‌پذیری بین فردی با علایم و نشانه‌های افسردگی نوجوانان. سومین همایش ملی سلامت روانی و تندرستی، قوچان.
- عبدالمنافی، عاطفه؛ بشارت، محمد علی (۱۳۹۲). بررسی نقش واسطه‌ای نشخوار خشم در رابطه خشم با افسردگی در بیماران افسرده با کانون کنترل بیرونی. *نشریه بین‌المللی علوم رفتاری*، ۷(۲)، ۱۷۳.
- گل‌پرور، محسن؛ واتقی، زهرا (۱۳۸۹). مدیریت تعارض تعدیل‌کننده رابطه بین تعارض با سرپرست و همکاران با رفتارهای مقابله‌ای: مطالعه موردی زنان پرستار. *دومین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان*.
- American Psychiatric Association. (2019). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, 5rd ed. Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Amiri, S., Azad, E., Nasiri, M., & GHasemi GHeshlagh, M. (2016). Discriminant analysis of rumination, pathological anxiety and cognitive emotional regulation strategies based on positive and negative affectivity levels. *Journal of Clinical Psychology Andishe va Raftar*, 10(40), 47-56. [Persian]
- Anestis, M. D., Anestis, J. C., Selby, E. A., & Joiner, T. E. (2009). Anger rumination across forms of aggression. *Personality & Individual Differences*, 46, 192-196.
- Avenevoli, S., Swendsen, J., He, J. P., Burstein, M., & Merikangas, K. R. (2015). Major depression in the National Comorbidity Survey-Adolescent Supplement: prevalence, correlates, and treatment. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 54(1), 37-44.
- Bababpour Kheyrodin, J. (2006). Investigating Relationship Between Communication Problems and Students' Psychological Health. *Sci J Tabriz Univ*, 1(4), 27-46.
- Balsamo, M. (2010). Anger and depression: evidence of a possible mediating role for rumination. *Psychological Reports*, 106(1), 3-12.

- Besharat, M. A. (2011). Factorial and cross-cultural validity of a Farsi version of the Anger Rumination Scale. *Psychological Reports, 108*(1), 317-328.
- Besharat, M. A., & Mohammadmehr, R. (2009). Psychometric properties of Anger Rumination Scale. *Journal of Nursing and Midwifery Faculty, 65*, 36-43. [Persian]
- Contreras, I. M., Kosiak, K., Hardin, K. M., & Novaco, R. W. (2021). Anger rumination in the context of high anger and forgiveness. *Personality and Individual Differences, 171*, 110531.
- Dayas, C. V., Buller, K. M., & Day, T. A. (1999). Neuroendocrine responses to an emotional stressor: evidence for involvement of the medial but not the central amygdala. *European Journal of Neuroscience, 11*(7), 2312-2322.
- de Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., & Jacobs, R. (2023). The role of mental health on workplace productivity: a critical review of the literature. *Applied Health Economics and Health Policy, 21*(2), 167-193.
- Dehghan, NN, Salehi, T. (2009). *The Essential of Nursing Management*. 1st ed. Tehran: Boshra publisher 2009:155-65. [Persian]
- Deyo, M., Wilson, K. A., Ong, J., & Koopman, C. (2009). Mindfulness and rumination: does mindfulness training lead to reductions in the ruminative thinking associated with depression? *Explore, 5*(5), 265-271.
- Dobson, K.S. and Mohammad Khani, P. (2007). The psychometric coordinates of Beck Depression Inventory-2 in A great example of people with major depressive disorder. *J Rehabil, 8*(29), 80-86.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The effect of emotional intelligence on turnover intention and the moderating role of perceived organizational support: Evidence from the banking industry of Vietnam. *Sustainability, 12*(5), 1857.
- Ilies, R., Johnson, M. D., Judge, T. A., & Keeney, J. (2011). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior, 32*(1), 44-64.
- Kalargyrou, V., Sundar, V., & Jahani, S. (2023). Managers' attitudes toward employees with depression and organizational citizenship behaviors in the hospitality industry: Assessing the mediating role of personality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 35*(2), 602-629.
- Khan, B., & Azam, A. (2022). The impact of workplace interpersonal conflict on job performance, job depression and turnover intention. *SIASAT, 7*(2), 149-159.
- Koutsimani, P., & Montgomery, A. (2023). A two-wave study on the associations of burnout with depression and anxiety: the mediating and moderating role of perceived family support. *Psychological Reports, 126*(1), 220-245.
- Lee, J., Allen, J., Lim, H., & Ryu, W. (2024). How employment status affects adult men's depression over time: a comparative study of educational attainment. *Journal of Men's Health, 20*(5), 112-118.
- Li, J., Li, J., Jia, R., Wang, Y., Qian, S., & Xu, Y. (2020). Mental health problems and associated school interpersonal relationships among adolescents in China: a cross-sectional study. *Child and adolescent psychiatry and mental health, 14*(1), 1-10.
- Lievaart, M., Huijding, J., Van der Veen, F. M., Hovens, J. E., & Franken, I. H. A. (2017). The impact of angry rumination on anger-primed cognitive control. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 54*, 135-142.
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., García-Albuérne, Y., & Martín-García, J. (2020). Symptoms of posttraumatic stress, anxiety, depression, levels of resilience and burnout in Spanish health personnel during the COVID-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health, 17*(15), 5514.
- Luutonen, S. (2007). Anger and depression—Theoretical and clinical considerations. *Nordic Journal of Psychiatry, 61*(4), 246-251.
- Mahmoudi, T, Basak Nejad, S, Mehrabizadeh-Honarmand, M. (2012). Investigating and determining the relationship between rumination anger and adolescent aggression. *Journal of Psychological Development, 19*(2), 73-90.
- Maxwell, J. P., Sukhodolsky, D. G., Chow, C. C., & Wong, C. F. (2005). Anger rumination in Hong Kong and Great Britain: Validation of the scale and a cross-cultural comparison. *Personality and Individual Differences, 39*(6), 1147-1157.
- Meier, L. L., Gross, S., Spector, P. E., & Semmer, N. K. (2013). Relationship and task conflict at work: Interactive short-term effects on angry mood and somatic complaints. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 144.
- Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: A correlation analysis. *BMC Public Health, 20*(1), 1-11.
- Prudenzi, A., Gill, K., MacArthur, M., Hastings, O., Moukhtarian, T., Jadhakhan, F., ... & Marwaha, S. (2024). Supporting employers and their employees with mental health conditions to remain engaged and productive at work (MENTOR): A feasibility randomized controlled trial. *Journal of Contextual Behavioral Science, 31*, 100720.
- Saade, S., Parent-Lamarche, A., Bazarbachi, Z., Ezzeddine, R., & Ariss, R. (2022). Depressive symptoms in helping professions: a systematic review of prevalence rates and work-related risk factors. *International archives of occupational and environmental health, 1*-50.
- Sgoifo, A., Carnevali, L., Pico Alfonso, M. D. L. A., & Amore, M. (2015). Autonomic dysfunction and heart rate variability in depression. *Stress, 18*(3), 343-352.

- Siamisang, K., Keadiretse, D., Tjirare, L. T., Muyela, C., Gare, K., & Masupe, T. (2022). Prevalence and predictors of depression, anxiety and stress among frontline healthcare workers at COVID-19 isolation sites in Gaborone, Botswana. *PloS One*, *17*(8), e0273052.
- Singh, A., & Waldia, N. (2024). "If you want peace avoid interpersonal conflict": a moderating role of organizational climate. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Spector, P. E., & Bruk-Lee V. (2008). Conflict, health, and well-being. In C. K. W. De Dreu, & M. J. Gelfand (Eds.). *The psychology of conflict and conflict management in organizations* (pp. 267– 288). San Francisco: Jossey-Bass
- Sukhodolsky, D. G., Golub, A., & Cromwell, E. N. (2001). Development and validation of the anger rumination scale. *Personality and individual differences*, *31*(5), 689-700.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of psychosomatic research*, *51*(5), 697-704.
- Thomson, W. (2016). Depression, neuroticism, and the discrepancy between actual and ideal self-perception. *Personality and Individual Differences*, *88*, 219-224.
- WHO (2011). *Facing the Challenges, Building Solution*. Report from the WHO European Ministerial Conference. The Regional Office for Europe of the World Health Organization Retrieved January 21.
- Zhang, J., & Li, D. (2023). Dyadic effects of work overcommitment on depression in dual-earner couples: based on the actor-partner interdependence model. *Psychology, Health & Medicine*, 1-11.