Original Article

Military Caring Sciences
Volume 6, Issue 4, Winter 2020 (Serial Number: 22)

The Effect of Power and the Moderating Role of Aggression on Empathic Behavior in Military Sample

Jahandari. P[1]
*Khoddami. MM[2]

1- MSc in Psychology of Counseling, Research Institute for Military Medicine, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
*2- (*Corresponding Author) MSc in General Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.*
Email: mmk73@ymail.com

Abstract

Introduction: Power and empathic behavior of perspective-taking in recent researches in the field of psychology, especially social and military psychology, has taken on a different meaning to the extent that these two can improve interpersonal military relationships. In most studies, the role of empathy in military relations is very important in reducing stress and aggression.

Objective: The purpose of this study was to investigate the effect of power on empathic behavior, the role of moderating aggression and the relationship between empathy and aggression in a military sample.

Materials and Method: This study was carried out in two stages. Initially, 48 soldiers completed the questionnaire of dispositional empathy by Davis and Dewerks' and the questionnaire of interpersonal aggression by bass and Perry. In the second stage, these soldiers were randomly assigned to three groups: high power, low power, and neutral power. In the first stage, the correlation method was used and in the second stage of the experiment, logistic regression analysis was used to investigate the effect of power on empathic behavior of perspective-taking and control variables of dispositional empathy, interpersonal aggression, and demographic variables. Finally, the data were analyzed using SPSS version 18.

Results: The findings of the first stage of this study indicated a significant association between dispositional empathy and interpersonal aggression ($P= 0.44$ and $\alpha <0.05$); in the second stage the effect of power on empathic behavior of perspective-taking ($P=0.033$ and $\alpha <0.05$) And the moderating role in relation between power and empathic behavior of perspective-taking were also significant ($P= 0.018$ and $\alpha <0.05$).

Discussion and Conclusion: The results of this study indicate that the probability that individuals with higher scores of anger show empathy behaviors (English E in reverse direction) are 45.58 times higher than those who have lower scores in the subscales of anger. The low power person behaves in an empathic way 0.066 times more likely than those with high power.

Keywords: Dispositional Empathy, Empathic Behavior of Perspective-taking, Interpersonal Aggression, Power Priming.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.6]

Jahandari P, Khoddami MM. Empathic Behavior, the Effect of Power and the Moderating Role of Aggression in Military Sample. Military Caring Sciences. 2020; 6 (4). 305-313.
Submission: 21/7/2019 Accepted: 15/9/2019 Published: 27/2/2020

اثر قدرت و نقش تعدیل‌کنندگی پرخاشگری بر همدلی در نمونه منتخب نظامی کارکنان وظیفه

پیمان جهانداری[1]، محمد محسن خدامی[2]

چکیده

مقدمه: قدرت و رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری در پژوهش‌های اخیر حوزه روان‌شناسی و به خصوص روان‌شناسی اجتماعی و نظامی معنایی دیگر به خود گرفته است تا جایی که این دو می‌توانند باعث بهبود روابط بین فردی نظامی شوند. در اکثر پژوهش‌ها نقش همدلی نیز در روابط نظامی جهت کاهش تنش و پرخاشگری نیز بسیار اهمیت دارند.

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر قدرت بر همدلی، نقش تعدیل‌کنندگی پرخاشگری و رابطه‌ی بین همدلی و پرخاشگری در نمونه‌ی کارکنان وظیفه انجام شد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش شبه آزمایشی از نوع مداخله‌ای حاضر ۴۸ نفر از کارکنان وظیفه (سربازان) به روش نمونه‌گیری در دسترس پرسشنامه‌های همدلی خصلتی با عنوان واکنش‌پذیری بین فردی دیویس و دیورکس و پرخاشگری بین فردی باس و پری را تکمیل کردند. در مرحله دوم، این تعداد به‌صورت تصادفی در سه گروه قدرت بالا، قدرت پایین و قدرت خنثی قرار گرفتند. در مرحله اول از روش همبستگی و در مرحله دوم آزمایش از تحلیل رگرسیون لجستیک برای بررسی اثر آزمایشی قدرت بر رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری استفاده شد. در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های مرحلهٔ اول پژوهش دلالت بر رابطهٔ معنادار بین همدلی خصلتی و پرخاشگری بین فردی داشت ($P=۰/۴۴$ و $\alpha<۰/۰۵$)؛ در مرحلهٔ دوم اثر قدرت بر رفتار همدلانه‌ی دیدگاه‌گیری ($P=۰/۰۳۳$ و $\alpha<۰/۰۵$) و نقش تعدیل‌گری در رابطه‌ی بین قدرت و رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری نیز معنادار بودند ($P=۰/۰۱۸$ و $\alpha<۰/۰۵$).

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه نشان داد که احتمال اینکه افراد با نمرات بالاتر خشم، از خود همدلی (ترسیم E انگلیسی در جهت دگر پیرو) نشان دهند، ۴۵/۵۸ بار بیشتر از افرادی است که نمره‌ی پایین‌تری در زیر مقیاس خشم به دست آورده‌اند. همچنین احتمال اینکه افراد با قدرت پایین‌تر، از خود همدلی بیشتری (ترسیم E انگلیسی در جهت دگر پیرو) نشان دهند، ۰/۰۰۶ بار بیشتر از افرادی است که قدرت بالاتری داشته‌اند.

کلمات کلیدی: پرخاشگری بین فردی، رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری، سرنخ دهی قدرت، همدلی خصلتی.

مجله علوم مراقبتی نظامی ■ سال ششم ■ شماره ۴ ■ زمستان ۱۳۹۸ ■ شماره مسلسل ۲۲ ■ صفحات ۳۰۶-۳۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۴/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۶/۲۴
تاریخ انتشار: ۱۳۹۸/۱۲/۸

مقدمه

یکی از مقوله‌های مهم در الگوی هدایت سازمان‌های دفاعی و نظامی وجود و بهره‌وری از قدرت، رهبری و جایگاه قدرت است. این مفهوم فقط مختص یک گروه افراد یا سران نظامی خاص نیست بلکه در سطوح مختلف روابط نظامی نیز همواره مورد بررسی قرارگرفته است؛ به عبارت دیگر افراد با بهره‌گیری از قدرت مناسب و بهنجار که تعریف آن را در ادامه ذکر خواهیم کرد بسیاری از روابط بهنجار نظامی و سازمانی را پیاده می‌کنند (۱)؛ در یک تعریف کلی، قدرت از نوع بهنجار آن به معنی تأثیرگذاری بر رفتار و اعمال دیگران و درک حالت ذهنی و هیجانی آن‌ها برای رسیدن به هدفی

۱- کارشناس ارشد روان‌شناسی مشاوره، پژوهشکده علوم و فناوری طب نظامی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.
۲- کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (*نویسنده مسئول).
آدرس الکترونیک: mmk73@ymail.com

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.6]

مشترک است (۲). افرادی که دارای قدرت بهنجار هستند می‌توانند با کم‌ترین آسیب بیشترین تأثیرگذاری اجتماعی و موقعیتی را داشته باشند (۱). در کنار قدرت از عواملی دیگری که باعث افزایش تأثیرگذاری اجتماعی و نظامی می‌شود درک دیدگاه دیگران است (۳)؛ یعنی این‌که افراد چقدر می‌توانند به عنوان شخص سوم خود را جای فرد دیگر بگذارد و دغدغه‌ها، افکار، هیجان‌ها و احساسات آن‌ها را درک و پیش‌بینی کنند. به این نوع رفتار، رفتار همدلانه‌ی دیدگاه‌گیری (Perspective-Taking) می‌گویند (۴).

یکی از رفتارهای مرتبط با رفتار همدلانه‌ی دیدگاه‌گیری حس درونی قدرت است؛ تا جایی که می‌توان گفت تداوم قدرت در بسیاری از نظام‌های سیاسی و اجتماعی وابسته به همدلی و رفتارهای مربوط به آن است (۳). به همین دلیل در پژوهش‌های این حوزه عمدتاً مورد آزمایش قرار دادن قدرت از روش سرنخ دهی قدرت (Power Priming) استفاده می‌شود (۱). در پژوهش حاضر نیز قدرت به صورت آزمایشی و از طریق سرنخ دهی مورد پژوهش قرار گرفت. سرنخ دهی به هرگونه تأثیر تسهیل‌کننده عمل یا اتفاقی خاص که به پاسخ‌های بعدی فرد پیوند می‌خورند گفته می‌شود (۵). از طریق این روش می‌توان امکان تأثیرگذاری بر فعالیت اطلاعات ذخیره‌شده حافظه، هیجان و رفتار افراد در زمینه‌های مختلف از جمله قدرت را مورد آزمایش و دستکاری قرارداد. به عبارتی دیگر افراد از طریق سرنخ دهی در حوزه‌ی قدرت می‌توانند به صورت ضمنی و ناهشیارانه در موقعیت کنترل کردن و یا برعکس آن قرار بگیرند (۳، ۶-۸).

یکی از چالش‌های بزرگ پژوهش‌های قدرت در این است که افراد باقدرت بالا از درک حالات ذهنی یا تئوری ذهن پایین‌تری نسبت به دیگران برخوردارند (۷). آن‌ها به دلیل توجه بسیار زیاد بر اهداف خود و دستیابی به آن‌ها معمولاً نگرانی‌ها و نظرات دیگران را نادیده می‌گیرند (۹، ۱۰). دیدگاه‌گیری (رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری) ضعیف، باعث می‌شود که معمولاً افراد باقدرت بالا نسبت به نگرانی‌ها و مشکلات دیگران کم‌تر درک همدلانه داشته باشند (۱۰). همچنین در تحقیقات دیگری این افراد در بین مکالمات اجتماعی رویکرد تهاجمی‌تری را اتخاذ می‌کنند. در نتیجه از نگاه دیگران، افراد باقدرت بالا پرخاشگر و خودخواه‌تر (با حس همدلی پایین‌تری) به چشم می‌آیند (۷) که کم‌تر دیگران و نیازهای آن‌ها را مورد توجه قرار می‌دهند (۹).

در پژوهش‌های فوق در روابط بین قدرت، رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری و پرخاشگری همواره تعارض‌های علمی وجود داشته است؛ به عنوان مثال یافته‌های بسیاری نشان داده‌اند که رفتارهای همدلانه دیدگاه‌گیری می‌توانند باعث افزایش رفتارهای بازداری و در نتیجه کاهش پرخاشگری بین فردی شوند.

با در نظر گرفتن شواهد فوق به نظر می‌رسد رسیدن به یک رابطه‌ی بهنجار (همدلانه) و کم تنش (پرخاشگری پایین) و با حفظ اصول سلسله مراتبی (قدرت منطقی) همواره یک چالش بزرگی در تمام روابط از جمله روابط نظامی است (۱۱). تحقیقات نشان داده‌اند آن‌هایی که دیدگاه‌گیری بیشتری دارند از قدرت همدلی و همکاری تیمی بالاتری در روابط بین فردی برخوردارند (۴). پس لزوم شناخت روابط قدرت و رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری در روابط نظامی از یک طرف و توجه به کاهش رفتارهای پرخاشگرانه نابهنجار در روابط مذکور مثل روابط سربازان با هم و روابط سربازان با سایر افراد از طرف دیگر، جزء اهداف مهم پژوهش‌های حوزه روان‌شناسی قدرت و رهبری می‌باشد. بنا بر شواهد پژوهشی فوق فرضیات این آزمایش به این صورت تنظیم شدند:

۱. سرنخ دهی قدرت بر رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری تأثیر می‌گذارد.
۲. پرخاشگری بین فردی اثر سرنخ دهی قدرت را بر رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری تعدیل می‌کند.
۳. افراد حرف E انگلیسی را بیشتر در سمتی ترسیم می‌کنند که خود آن‌ها را ببینند.
۴. بین همدلی خصلتی (پرسشنامه واکنش‌پذیری بین فردی) و پرخاشگری رابطه مثبت وجود دارد.

مواد و روش‌ها

در مطالعه حاضر که شبه آزمایشی از نوع مداخله‌ای بود، ۵۵ نفر از یک دانشگاه علوم پزشکی نظامی به شیوه نمونه‌گیری در دسترس وارد مطالعه شدند. از بین شرکت‌کنندگان ۷ نفر از کارکنان وظیفه به دلیل آشنایی با محتوای پرسشنامه از انجام ادامه‌ی آزمایش منع شدند.

محقق به دلیل جلوگیری از انتقال عمل آزمایشی به‌عنوان یکی

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]
[DOI: 10.29252/mcs.6.4.6]

از عوامل تهدیدکننده روایی درونی سعی نمود از انتقال اطلاعات محتوای اصلی آزمایش به کارکنان وظیفه جلوگیری کند (۱۲). معیارهای ورود به این پژوهش سپری شدن حداقل سه ماه از خدمت سربازی، عدم گزارش خستگی و رضایت کامل به حضور در مراحل آزمایش از طرف کارکنان وظیفه بود. معیار خروج از این آزمایش نیز عدم رضایت کارکنان وظیفه تنها در حین آزمایش برای ادامه دادن تکالیف و تکمیل ناقص اطلاعات در هر بخش از آزمایش بود.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های پرسشنامه پرخاشگری باس و پری (Buss-Perry)، مقیاس واکنش‌پذیری دیوویس (Dawis) و تکالیف سرنخ دهی قدرت بود.

۱. پرسشنامه پرخاشگری باس و پری یک ابزار خودسنجی است که پرخاشگری بین فردی را می‌سنجد؛ این پرسشنامه شامل ۲۹ گویه و چهار خرده مقیاس (پرخاشگری بدنی، پرخاشگری کلامی، کاهش خشم و خصومت) است (۱۲). شرکت‌کنندگان به هر یک از عبارات در یک طیف ۵ درجه‌ای (از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) پاسخ می‌دهند. لازم به ذکر است که دو عبارت ۹ و ۱۶ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نتایج ضریب بازآزمایی برای چهار خرده مقیاس (با فاصله ۹ هفته) ۰/۸۰ تا ۰/۷۲ و همبستگی بین چهار خرده مقیاس ۰/۳۸ تا ۰/۴۹ به‌دست‌آمده است. جهت سنجش اعتبار درونی مقیاس، ضریب آلفای این پرسشنامه برای پرخاشگری بدنی ۰/۸۲، پرخاشگری کلامی ۰/۸۱، خشم ۰/۸۳ و خصومت بین فردی ۰/۸۰ است (۱۲). در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۴ گزارش می‌شود که نشان‌دهنده‌ی اعتبار درونی نسبتاً قابل قبولی است (n=۴۸).

۲. دومین پرسشنامه مورد استفاده، مقیاس واکنش‌پذیری بود که توسط دیویس در سال ۱۹۸۰ طراحی شد. این شاخص دارای ۲۸ گویه است که چهار بعد همدلی یعنی دیدگاه‌گیری، قدرت تخیل یا خیال‌پردازی، توجه همدلانه، درماندگی شخصی را می‌سنجد. هر خرده مقیاس در این آزمون، دارای طیف ۵ درجه‌ای لیکرتی است (از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم). ضریب پایایی برای هر چهار خرده مقیاس بین ۰/۷۰ تا ۰/۷۸ گزارش شده است (۱۳). پایایی بازآزمائی بین ۶۰ تا ۷۰ روز فاصله، بین ۰/۶۰ تا ۰/۷۹ گزارش شده است (۱۳). ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش نیز ۰/۶۲ گزارش شده است که نسبتاً اعتبار قابل‌قبولی است. در چهار خرده مقیاس پایایی نیز بین ۰/۶۸ تا ۰/۷۱ گزارش شده است (n=۴۸). این پرسشنامه میزان همدلی خصلتی شرکت‌کنندگان را اندازه‌گیری کرد.

۳. سومین وسیله سنجش مورد استفاده، تکلیف سرنخ دهی قدرت بود که توسط گالینسکی (Galisnky) طراحی شد. در این پژوهش مستقیماً از سه نسخه تکلیف طراحی شده گالینسکی استفاده شد؛ در پژوهش‌های حوزه‌ی سرنخ دهی قدرت استفاده از این نوع تکالیف بسیار رایج است (۵، ۷، ۸، ۱۱، ۱۴-۱۸). تکالیف سرنخ دهی قدرت؛ شرکت‌کنندگانی که در سه گروه قدرت بالا و قدرت پایین و خنثی قرار گرفتند هرکدام دو سناریوی نوشتاری را پر کردند. در این تکالیف مداد-کاغذی، سرنخ دهی قدرت بالا دو سناریو دارد که افراد باید خود را در موقعیتی که دارای قدرت بوده‌اند یا بر روی دیگران کنترل داشته‌اند تصور کنند، در سناریوی دوم نیز آن‌ها باید تعداد بلیتی را که به خود و دیگران اختصاص می‌دهند را مشخص کنند؛ این بلیت‌ها شانس آن‌ها برای بردن جایزه‌ی غذا در یک رستوران درجه‌ی یک را افزایش می‌دهد. در تکالیف قدرت پایین نیز همین دو سناریو تکرار می‌شوند؛ با محتوای زیردست و نه کسی که تصمیم‌گیرنده و کنترل‌کننده است؛ یعنی افراد خود را در موقعیتی که افرادی روی آن‌ها کنترل دارند، تصور می‌کنند. در تکلیف خنثی نیز به افراد گفته می‌شود که در مورد اتفاقات خوب و بد روزی که گذرانده‌اند (سناریوی اول) و در مورد غذایی که دیشب خورده‌اند (سناریوی دوم) با جزئیات توضیحاتی را بنویسند (۵).

۳. تکلیف دیدگاه‌گیری (جهت سنجش رفتار همدلانه‌ی دیدگاه‌گیری)؛ حرف E انگلیسی (۱۹)؛ این تکلیف که به عنوان یکی از تکالیف مختص دیدگاه‌گیری در موقعیت‌های مختلف است، برای سنجش اینکه افراد ضمن رسم حرف انگلیسی E بر روی پیشانی خود آیا تنها دیدگاه خود را در نظر می‌گیرند (خود پیروی، Self-Centered) یا برای آن‌ها مهم است که بدانند دیگران بر روی پیشانی آن‌ها این حرف را در جهت درست می‌بینند (دگر پیروی، Other-Oriented) ساخته شده است (شکل ۱).

این آزمایش در دو مرحله انجام گرفت. در مرحله‌ی اول ابتدا از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا دو پرسشنامه پرخاشگری باس و

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.6]



شکل ۱- تکلیف دیدگاه‌گیری، براساس مقاله دسترسی آزاد گالینسکی و همکاران (۲۰۰۶)، سمت چپ ترسیم خودپیرو و سمت راست ترسیم دیگرپیرو.

پری و واکنش‌پذیری بین فردی دیویس را تکمیل کنند. به آن‌ها زمان کافی داده شد تا بتوانند سؤالات را به همراه اطلاعات جمعیت شناختی یعنی: جنس، سن، قومیت، آخرین مدرک تحصیلی، وضعیت اقتصادی و وضعیت تأهل تکمیل کنند.

بعد از ارائه توضیحات، شرکت‌کنندگان وارد مرحله‌ی دوم آزمایش می‌شدند. آن‌ها با سه برگه مواجه بودند:

۱. ارائه‌ی برگه‌ی آشنایی با حرف E انگلیسی؛ در این قسمت افراد حرف E انگلیسی از طریق نوشتن تمرین می‌کردند. ۲. ارائه‌ی برگه‌ی دوم یعنی برگه‌ی سرنخ دهی قدرت؛ افراد به‌صورت تصادفی در موقعیت‌های قدرت قرار می‌گرفتند (کدگذاری‌های به این صورت بودند: ۱= قدرت بالا، ۲= قدرت پایین و ۳= خنثی). شرکت کنندگان در سه موقعیت به صورت تصادفی جایگذاری می‌شدند. ۳. تکلیف اصلی سنجش رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری؛ در این قسمت نیز شرکت کنندگان باید بر اساس دستورالعمل محقق تکلیف E را بر روی پیشانی خود ترسیم کنند (شکل ۱). شرکت کنندگان حرف E انگلیسی را در هر جهتی که می‌خواستند می‌توانستند بر پیشانی خود ترسیم کنند. ماژیک مورد استفاده در این آزمایش به پوست آسیبی وارد نمی‌کرد و این اطمینان به هرکدام از شرکت کنندگان داده می‌شد.

بعد از آزمایش محقق ضمن توضیح کل آزمایش، از آن‌ها بابت حضور در آزمایش تقدیر کرد. در این آزمایش ابتدای امر به شرکت کنندگان گفته می‌شد که آن‌ها قرار است در آزمایش حافظه و دقت حضور پیدا کنند. به این جهت توضیحات به سمتی می‌رفتند که شرکت کنندگان کمترین آگاهی از شرایط و محتوای اصلی آزمایش پیدا کنند.

در نهایت بر اساس فرضیه اول این پژوهش از روش بررسی اثرات رگرسیونی متغیرهای سرنخ دهی قدرت، اطلاعات جمعیت شناختی (سن و تحصیلات) و خرده مقیاس‌های خشم، خصومت از پرسشنامه پرخاشگری بین فردی و خرده مقیاس‌های تخیل و درماندگی فردی از شاخص واکنش‌پذیری بین فردی (شاخص خصلتی همدلی) بر احتمال ترسیم حرف E انگلیسی در جهت خود پیرو یا دگر پیرو استفاده شد. همچنین بر اساس فرضیه دوم این پژوهش از همین روش آماری برای بررسی اثرات رگرسیونی متغیرهای سرنخ دهی قدرت، اطلاعات جمعیت شناختی (تحصیلات، قومیت، وضعیت اقتصادی) و خرده مقیاس خشم و پرخاشگری بدنی از پرسشنامه‌ی پرخاشگری و شاخص کل واکنش‌پذیری بین فردی بر احتمال ترسیم حرف E انگلیسی در جهت خود پیرو یا دگر پیرو استفاده شد.

برای بررسی رابطه‌ی بین دو پرسشنامه‌ی همدلی و پرخاشگری از روش همبستگی استفاده شد. همچنین این دو پرسشنامه به‌عنوان متغیرهای همگام وارد معادله‌ی رگرسیونی نیز شدند. درنهایت برای مرحله‌ی دوم آزمایش از شاخص‌های آمار توصیفی و همچنین روش رگرسیون لجستیک (دو مدل) برای مقایسه بین دو گروه خودمحور (خود پیرو) و دگر محور (دیگر پیرو) در رفتار همدلانه‌ی دیدگاه‌گیری استفاده شد. در پایان آزمایش نیز ضمن پذیرایی، از حضور تک‌تک شرکت‌کنندگان تشکر به عمل آمد؛ همچنین نسبت به حفظ اطلاعات به آن‌ها اطمینان کامل داده شد؛ در پایان نیز از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ برای تحلیل داده‌های آزمایش استفاده شد.

یافته‌ها

اکثریت واحدهای پژوهش مجرد، دارای مدرک دیپلم، برخوردار از وضعیت اقتصادی متوسط بودند و در بازه سنی ۲۰ الی ۲۳ سال قرار داشتند.

یافته‌های مرحله‌ی اول (فرضیه چهارم) نشان داد بین همدلی خصلتی و پرخاشگری بین فردی رابطه مثبت وجود داشت. این رابطه مستقیم به صورتی است که هرچقدر پرخاشگری افزایش یا کاهش یابد، همدلی نیز افزایش یا کاهش خواهد یافت (P=۰/۴۴، α<۰/۰۵ و n=۴۸). شاخص‌های توصیفی دو پرسشنامه‌ی

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]
[DOI: 10.29252/mcs.6.4.6]

واکنش‌پذیری بین فردی و پرخاشگری باس طبق جدول شماره ۱ مشخص شده‌اند.

در رابطه با فرضیه اول متغیر قدرت (قدرت بالا) به‌عنوان عاملی جدا به لحاظ آماری معنادار بود (p=۰/۰۳۳ و α<۰/۰۵). مهم‌ترین متغیر در این مدل، قدرت بالا بود.

در مورد فرضیه اول این پژوهش نیز با افزایش قدرت امکان ترسیم حرف انگلیسی E در جهت خود پیرو (رفتار همدلانه‌ی دیدگاه‌گیری پایین) بیشتر شد؛

یعنی احتمال اینکه افراد باقدرت پایین‌تر، از خود همدلی بیشتری (ترسیم E انگلیسی در جهت دگر پیرو) نشان دهند، ۰/۰۰۶ بار بیشتر از افرادی است که قدرت بالاتری داشته‌اند (جدول ۲).

در رابطه با فرضیه دوم نیز مهم‌ترین متغیر در این مدل خشم بود؛ یعنی احتمال اینکه افراد با نمرات بالاتر خشم، از خود همدلی (ترسیم E انگلیسی در جهت دگر پیرو) نشان دهند، ۴۵/۵۸ بار بیشتر از افرادی است که نمره‌ی پایین‌تری در زیر مقیاس خشم به دست آورده‌اند (جدول ۲).

همچنین تنها به لحاظ آمار توصیفی (تبیین درصدی)، افرادی که حرف E انگلیسی را در جهت خود پیرو (۷۲/۹ درصد) ترسیم کردند بیشتر از شرکت‌کنندگانی بودند که این حرف را در جهت دگر پیرو (۲۱/۷ درصد) کشیدند (فرضیه سوم).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر قدرت بر همدلی، نقش تعدیل‌کنندگی پرخاشگری بین فردی و رابطه‌ی بین همدلی و پرخاشگری در نمونه‌ی کارکنان وظیفه انجام شد. در این پژوهش در ارتباط با فرضیه‌ی اول می‌توان انتظار داشت که هرچقدر قدرت بیشتر باشد همدلی نیز به همان اندازه کمتر خواهد شد و این نتیجه تأیید طیف نظریات ون‌کلیف (VanKleef) و فیسک (Fiske) است که معتقدند افرادی که درجات بالاتر قدرت را تجربه کرده‌اند کمتر با دیگران رفتاری همدلانه دارند و توجه اجتماعی پایین‌تری از خود نشان می‌دهند (۶، ۹، ۱۰). اگرچه این نتایج نمی‌تواند تأییدکننده‌ی نتایج مطالعات کلتنر باشد؛ او معتقد است

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی دو پرسشنامه پرخاشگری بین فردی و واکنش‌پذیری بین فردی و زیر مقیاس‌های آن‌ها

	تعداد	کمینه	بیشینه	Mean	SD	واریانس
تعداد کل	۴۸	۱	۴۹	۲۵/۱۷	۱۴/۳۹	۲۰۷/۱۲
پرخاشگری بدنی (پرخاشگری)	۴۸	۱/۴۴	۴/۲۲	۲/۷۹	۰/۷۴	۰/۵۶
پرخاشگری کلامی (پرخاشگری)	۴۸	۱/۴۰	۴/۲۰	۲/۹۷	۰/۶۶	۰/۴۴۵
خشم (پرخاشگری)	۴۸	۱/۰۰	۴/۷۱	۲/۸۴	۰/۸۱	۰/۶۷
خصومت (پرخاشگری)	۴۸	۱/۰۰	۸/۱۳	۲/۹۳	۱/۰۸	۱/۱۷
دیدگاه گیری (واکنش‌پذیری بین فردی)	۴۸	۱/۵۷	۴/۴۳	۳/۴۰	۰/۶۳	۰/۴۰
تخیل (واکنش‌پذیری بین فردی)	۴۸	۲/۱۴	۴/۷۱	۳/۰۷	۰/۴۸	۰/۲۳
توجه همدلانه (واکنش‌پذیری بین فردی)	۴۸	۱/۸۶	۵/۰۰	۳/۷۴	۰/۷۰	۰/۴۹
درماندگی شخصی (واکنش‌پذیری بین فردی)	۴۸	۱/۸۶	۴/۲۹	۳/۰۵	۰/۴۹	۰/۲۴

جدول ۲- یافته‌های اصلی پژوهش بر اساس فرضیه‌های اول و دوم

فرضیه‌های اصلی پژوهش	آزمون آماری	یافته‌ها
فرضیه اول؛ سرنخ دهی قدرت بر رفتار همدلانه دیدگاه گیری تأثیر می‌گذارد.	رگرسیون لجستیک	متغیر قدرت (قدرت بالا) به‌عنوان عاملی جدا به لحاظ آماری معنادار بود (P=۰/۰۳۳ و α<۰/۰۵).
فرضیه دوم؛ پرخاشگری بین فردی اثر سرنخ دهی قدرت را بر رفتار همدلانه دیدگاه گیری تعدیل می‌کند.	رگرسیون لجستیک	متغیر خشم به عنوان زیر مقیاسی از پرسشنامه پرخاشگری به‌تنهایی (Unique) به لحاظ آماری معنادار بود (P=۰/۰۱۸ و α<۰/۰۵).

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.6]

که قدرت و تداوم آن به ایجاد رابطه‌ی همدلانه وابسته هستند (۳). بر اساس فرضیه‌ی دوم نیز افراد با قدرت بالا برای ارتباط همدلانه بهتر باید از کارکردهای مدیریت خشم کمک بگیرند. در اکثر مطالعات مروری بسیاری از افراد نیز با قدرت بالا در روابط بین فردی، بیشتر از رویکرد هیجانی خشم نامناسب و رفتار پرخاشگری، آسیب‌های جنسی به دیگران و ضعیف‌کشی استفاده می‌کردند (۷)، آن‌ها بیشتر احساس محق بودن دارند (۹) و بنابراین اگر دچار ناکامی بشوند بیشتر خشمگین و تکانشی می‌شوند. اگرچه این افراد بیشتر به نیازهای خود توجه دارند؛ اما می‌توانند بسته به موقعیت‌های مختلف از رویکردهای بازداری رفتار، بیشتر استفاده کنند و کم‌تر تکانشی عمل کنند (۶). این به مانند مطالعات مجله کسب و کار هاروارد در سال ۲۰۱۰ (Harvard Business Review) است که خاطرنشان می‌سازد برای رسیدن به قدرت و افزایش توانش‌های رهبری (Leadership Manangement) نیاز است که در محیط‌های نظامی به همدلی و به خصوص جنبه‌ی شناختی آن یعنی دیدگاه‌گیری بسیار توجه شود؛ طبق پژوهش‌های این مرکز تنظیم خشم و ایجاد رابطه‌ی همدلانه با افسران و سربازان زیردست می‌تواند قدرت افسران ارشد را از مشروعیت و مقبولیت بیشتری برخوردار کند (۱).

در دو فرضیه‌ی اصلی (اول و دوم) این پژوهش می‌توان قدرت را به دو قسم، قدرت مثبت و رشد دهنده و قدرت مخرب و نامشروع تقسیم کرد و بر اساس این پژوهش در هر دو تقسیم‌بندی، هیجان خشم نقش تعدیل‌کنندگی را ایفا می‌کند.

اما بر اساس فرضیه‌ی سوم، در بین کارکنان وظیفه گرایش به عدم رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری بیشتر است؛ یعنی رفتاری که در آن بیشتر بر خود تأکید می‌شود و نه دیگری. در پژوهش‌های مرتبط گالینسکی (Galinsky) از سال ۲۰۰۳ تا به حال نیز این انتظار می‌رود که افراد در موقعیت‌های مختلف، درجات متفاوتی از رفتار همدلی را از خود بروز دهند؛ لذا، این برای پاسخ به این سؤال که سربازان وظیفه در این گروه نمونه با کنترل سایر متغیرهای دیگر چقدر رفتار همدلانه از خود نشان می‌دهند، نیازمند پژوهش‌های بیشتری هستیم.

در نهایت بر اساس فرضیه‌ی چهارم این پژوهش که می‌تواند نتیجه‌ی جدید و قابل‌تأملی داشته باشد بین همدلی خصلتی و پرخاشگری بین فردی، رابطه‌ی مثبتی در بین شرکت‌کنندگان وجود داشت؛ بر اساس خرده مقیاس‌های دو پرسشنامه‌ی این پژوهش، سه مفهوم اصلی حضور دارند؛ خشمی که امکان بروز ندارد، همدلی که با ابراز تنش ناشی از خشم افزایش می‌یابد و تجربه‌ی درماندگی ناشی از خشمی که با این همدلی همراه می‌شود. برای این دو سوگرایی رفتاری می‌توان چندین تبیین را متصور شد: اول اینکه مدیریت خشم جزئی از مهارت‌های زندگی به شمار می‌رود که افراد باید طریقه‌ی مواجهه و ابراز آن را به‌درستی آموزش دیده باشند (۲۰). دوم اینکه کنترل خشم و ایجاد محیط امن می‌تواند رفتارهای همدلانه را بهبود بخشد (۲۱)؛ لذا، برای اینکه افراد بتوانند با همدلی، رفتارهای پرخاشگرانه را کاهش دهند ابتدا نیاز است که مدیریت خشم را یاد گرفته باشند. سوم اینکه افراد به‌صورت طبیعی در برابر رفتارهای مرتبط با هیجان خشم و در برابر عذاب وجدان ناشی از رفتارهای تکانشی مرتبط با آن، دچار نوعی حس درماندگی و ناراحتی فردی می‌شوند که این نشان می‌دهد افراد همواره از رفتارهایی که به دیگران آسیبی وارد می‌کنند تا حدی دچار تنش درونی هستند (۲۲). درماندگی فردی به احساس‌های نامساعد ناشی از اتفاقات منفی گفته می‌شود که بهداشت روانی فرد را به خطر می‌اندازد (۲۲)؛ بنابراین می‌توان فهمید که چرخه‌ی همدلی در کارکنان وظیفه‌ی آجا تا حد زیادی ناشی از پذیرش و بیان بهنجار هیجان خشم، تنش‌های ناشی از فشارهای موقعیتی است؛ اگرچه در این باره در پژوهش‌های دیگری موقعیت‌های خانوادگی، شغل نیز بر چرخه‌ی رفتاری همدلی اثرگذار است (۲۱). اگرچه در مجموع این پژوهش می‌توانیم بگوییم هم همدلی خصلتی (که از طریق پرسشنامه‌ی واکنش‌پذیری بین فردی موردسنجش قرار گرفت) و هم پرخاشگری بین فردی در این آزمایش نقش مهمی را در تبیین رفتار همدلانه دیدگاه‌گیری و قدرت ایفا می‌کنند.

تبیین فوق می‌تواند ما را به الگوی سازمان بهداشت جهانی نزدیک کند؛ طبق این الگو نیاز است برای افزایش روابط بین فردی همدلانه و همچنین پذیرش نقش‌های اجتماعی که می‌تواند به افراد حس کنترل‌گری، قدرت بهنجار و جرأت ورزی را به دست دهد؛ افراد با هیجان خشم و مدیریت آن بیشتر آشنا شوند (۲۰).

در عین حال این پژوهش با محدودیتی نیز مواجه است و آن عدم

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]
[DOI: 10.29252/mcs.6.4.6]

توجه به هیجان‌های موازی خشم بوده است؛ به طوری که هیجان خشم می‌تواند چندین هیجان دیگر از جمله ترس را هم‌زمان در بر گیرد.

در جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت همدلی باعث افزایش حس دیدگاه‌گیری و درک نقطه نظرات دیگران، برقراری ارتباط بهتر و مهم‌تر از همه کاهش خشم در روابط نظامی می‌شود. همچنین بر اساس نظریه‌ی کلتنر (۲۰۰۳) توجه به مقوله‌ی قدرت می‌تواند تبیین‌های متفاوتی دربرداشته باشد (قدرت مطلوب یا قدرت نامطلوب)؛ اگرچه در این پژوهش برخلاف نظریه فوق، قدرت همچنان کارکردی منفی داشته است؛ یعنی باعث کاهش همدلی شد.

از جمله پیشنهادهای این پژوهش آن است که می‌توان توجه به آموزش‌هایی همچون کنترل هیجان‌ها، روابط بین فردی، کنترل خشم، ارتباط مؤثر، عزت‌نفس و گوش دادن فعال را در توانمندی‌های آموزشی کارکنان و حتی مسئولین یگان‌ها در نظر گرفت؛ در کنار آموزش‌های تخصصی یاد شده، استفاده از مسئولین یگان‌ها که از نمره‌ی قدرت و رهبری بالاتری برخوردارند قطعاً پیامدهای مطلوبی چون نشاط، روحیه و افزایش کارایی را در بین کارکنان نتیجه خواهد داد. همچنین حضور سربازان همراه یا مشاور که در جمع کارکنان وظیفه به منظور پایش رفتارهای آنان و توجه به تغییر خلق‌وخو و انعکاس به موقع تغییرات محسوس رفتاری و خلقی آن‌ها به مبادی زیربط و مسئولین، نقش بسیار تأثیرگذاری در کنترل یگان‌ها و همدلی بین کارکنان وظیفه دارد.

پیشنهاد پژوهشی دیگری که از این مطالعه متصور خواهیم بود؛ توجه هر چه بیشتر به آموزش مهارت‌های کنترل و ابراز خشم در سربازان است. لذا، استفاده از پکیج‌های رایج راهنمای مهارت‌های زندگی از جمله کنترل خشم توصیه می‌شود.

تشکر و قدردانی

این مقاله به تاریخ تصویب ۱۳۹۷/۱۰/۰۳، شماره ثبت ۹۹۷۹۳۳ و کد اخلاق IR.AJAUMS.REC.۱۳۹۷.۱۰۰ از اجرای طرح پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش در دایره‌ی نخبگانی می‌باشد. نویسندگان این مقاله ضمن رعایت تمامی اصول اخلاقی، بر خود لازم می‌دانند که از کارکنان دانشگاه، همکاران و کارکنان وظیفه دانشگاه علوم پزشکی ارتش که در انجام این مطالعه، پژوهشگران را یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

تضاد منافع

طبق تأیید نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافعی در خصوص مطالعه حاضر وجود ندارد.

References

1- Laurence JH. Military Leadership and the Complexity of Combat and Culture. Military Psychology. 2011;23(5):489-501. DOI: 10.1080/08995605.2011.600143
2- Anderson C, John OP, Keltner D. The personal sense of power. J Pers. 2012;80(2):313-44. DOI: 10.1111/j.1467-6494.2011.00734.x PMID: 21446947
3- Keltner D. The power paradox: How we gain and lose influence: Penguin; 2016.
4- Fiske ST, Berdahl J. Social power. Social psychology: Handbook of basic principles. 2007;2:678-92.
5- Galinsky AD, Magee JC, Inesi ME, Gruenfeld DH. Power and perspectives not taken. Psychol Sci. 2006;17(12):1068-74. DOI: 10.1111/j.1467-9280.2006.01824.x PMID: 17201789
6- Molden DC. Understanding Priming Effects in Social Psychology: What is "Social Priming" and How does it Occur? Social Cognition. 2014;32(Supplement):1-11. DOI: 10.1521/soco.2014.32.supp.1
7- Guinote A. How Power Affects People: Activating, Wanting, and Goal Seeking. Annu Rev Psychol. 2017;68:353-81. DOI: 10.1146/annurev-psych-010416-044153 PMID: 27687123
8- Van Kleef GA, Oveis C, van der Lowe I, LuoKogan A, Goetz J, Keltner D. Power, distress, and compassion: turning a blind eye to the suffering of others. Psychol Sci. 2008;19(12):1315-22. DOI: 10.1111/j.1467-9280.2008.02241.x PMID: 19121143
9- Karremans JC, Smith PK. Having the power to forgive: when the experience of power increases interpersonal forgiveness. Pers Soc Psychol Bull. 2010;36(8):1010-23. DOI: 10.1177/0146167210376761 PMID: 20693385
10- Galinsky AD, Ku G, Wang CS. Perspective-Taking and Self-Other Overlap: Fostering Social Bonds and Facilitating Social Coordination. Group Processes & Intergroup Relations. 2005;8(2):109-24. DOI: 10.1177/1368430205051060
11- Van Kleef GA, De Dreu CKW, Pietroni D, Manstead ASR. Power and emotion in negotiation: power moderates the interpersonal effects of anger and happiness on concession making. European Journal of Social Psychology. 2006;36(4):557-81. DOI: 10.1002/ejsp.320

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]
[DOI: 10.29252/mcs.6.4.6]

12- Buss AH, Perry M. The aggression questionnaire. J Pers Soc Psychol. 1992;63(3):452-9. DOI: 10.1037//0022-3514.63.3.452 PMID: 1403624
13- Davis MH. A multidimensional approach to individual differences in empathy. 1980.
14- Rucker DD, Hu M, Galinsky AD. The Experience versus the Expectations of Power: A Recipe for Altering the Effects of Power on Behavior. Journal of Consumer Research. 2014;41(2):381-96. DOI: 10.1086/676598
15- Van Kleef GA, Oveis C, Homan AC, van der Löwe I, Keltner D. Power Gets You High. Social Psychological and Personality Science. 2015;6(4):472-80. DOI: 10.1177/1948550614566857
16- Van Kleef GA. The interpersonal dynamics of emotion: Cambridge University Press; 2016.
17- Lammers J, Dubois D, Rucker DD, Galinsky AD. Ease of Retrieval Moderates the Effects of Power: Implications for the Replicability of Power Recall Effects. Social Cognition. 2017;35(1):1-17. DOI: 10.1521/soco.2017.35.1.1
18- Galinsky AD, Gruenfeld DH, Magee JC. From power to action. J Pers Soc Psychol. 2003;85(3):453-66. DOI: 10.1037/0022-3514.85.3.453 PMID: 14498782
19- Hass RG. Perspective taking and self-awareness: Drawing an E on your forehead. J Personality and Social Psychology. 1984;46(4):788-98. DOI: 10.1037/0022-3514.46.4.788
20- Organization WH. Skills for health: skills-based health education including life skills: an important component of a child-friendly/ health-promoting school. 2003.
21- Roopa C, Joseph C. A preliminary study on empathy and personality in military medical officers. Indian J Aerospace Medicine. 2007;51(2):28-39.
22- Corey G. Theory and practice of counseling and psychotherapy: Nelson Education; 2015.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/mcs.6.4.6]