



The Role of Assertiveness and Perfectionism in the Resiliency of the Staff of a Military Unit

Amir Ghorbanpour Lafamjani * PH.D In Consultancy, Associate Professor, College of Humanities, Gilan University

Abbas Mohammadzadeh MA in Rehabilitative Consultancy, Ghouchan Branch, Islamic Azad University

Sajjad Rezaee PH.D in Psychology, Associate Professor, College of Humanities, Gilan University

Abstract

The present study aimed to determine the role of Assertiveness and perfectionism in the flexibility of Action (Resiliency) of employees of a military complex.

The present research is a descriptive-cross sectional study. From this, 100 personnel of two military complex, 80 employees were selected by simple random sampling and responded to Gambrill & Richey's Assertiveness Questionnaires (1975), Positive and Negative Perfectionism of Terry-Short et al. (1995), and the resilience scale of Connor and Davidson (2003). Data analysis was done using Pearson correlation coefficient and multiple linear regression with the enter method and SPSS20 software. The results indicated that there is a direct and significant relationship between Assertiveness and positive perfectionism with employee's Resiliency and there is a significant indirect relationship between negative perfectionism and Resiliency ($P < 0.01$). Regression analysis showed that positive perfectionism ($\beta = 0.034$, $P = 0.005$) and negative ($\beta = -0.19$, $P = 0.004$) and assertiveness ($\beta = 0.20$, $P = 0.007$) predicted a total of 27% of the changes in employee's Resiliency. Military personnel can enhance personal self-efficacy by improving Assertiveness and positive perfectionism, and increase their resiliency through prevention of negative perfectionism.

Keywords: Assertiveness, Perfectionism, Resiliency, Military Staff

* Corresponding Author: Gorbanpoorlafmejani@guilan.ac.ir



نقش ابراز وجود و کمال‌گرایی در انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان یک واحد نظامی

امیر قربان پور لقمجانی*
دکتری مشاوره، استادیار، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران.
عباس محمدزاده
کارشناس ارشد مشاوره توانبخشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان، خراسان رضوی، ایران.
سجاد رضائی
دکتری روان‌شناسی، استادیار، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش ابراز وجود و کمال‌گرایی در انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان یک مجموعه‌ی نظامی انجام شد. طرح پژوهش توصیفی-مقطعی است و بدین منظور از ۱۰۰ نفر پرسنل دو مجموعه‌ی نظامی، تعداد ۸۰ نفر از کارکنان به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های جرأت‌ورزی گمبریل و ریچی (۱۹۷۵)، کمال‌گرایی مثبت و منفی تری‌شورت و همکاران (۱۹۹۵) و انعطاف‌پذیری کنشی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش ورود همزمان و با نرم‌افزار SPSS₂₀ انجام شد. بین ابراز وجود و کمال‌گرایی مثبت با انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان رابطه مستقیم و بین کمال‌گرایی منفی و انعطاف‌پذیری کنشی یک رابطه‌ی غیرمستقیم و معنی‌دار وجود دارد ($P < 0.01$). تحلیل رگرسیون نشان داد که کمال‌گرایی مثبت ($\beta = 0.034$, $P = 0.005$) و منفی ($\beta = -0.19$, $P = 0.004$) و ابراز وجود ($\beta = 0.20$, $P = 0.007$) مجموعاً ۲۷ درصد از تغییرات در انعطاف‌پذیری کنشی را پیش‌بینی می‌نمایند. پرسنل مجموعه‌های نظامی می‌توانند با ارتقای مهارت ابراز وجود و نیز کمال‌گرایی مثبت، خودکارآمدی شخصی را افزایش داده و با پیشگیری از کمال‌گرایی منفی، انعطاف‌پذیری کنشی خود را بیفزایند.

کلیدواژه‌ها: ابراز وجود، کمال‌گرایی، انعطاف‌پذیری کنشی، پرسنل نظامی.

مقدمه

یکی از اهداف اصلی هر سازمان، دستیابی به موفقیت و پیشرفت می‌باشد. تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌ها را با چالش‌ها و استرس‌های مختلفی روبه‌رو کرده است. شرایط محیطی و شغلی در بین سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی یکسان نیست و برخی از سازمان‌ها شرایط خاصی دارند و در معرض فشارها و استرس‌های زیادتری قرار دارند که از این بین می‌توان به زندان‌ها اشاره نمود.

ثابت شده است که کار کردن تحت شرایط خاص، افراد را نسبت به استرس و فشار حساس‌تر می‌کند و می‌تواند به‌طور بالقوه منجر به مشکلاتی برای سلامت روان افراد از جمله افسردگی، اضطراب، اختلالات خلقی و اختلالات شخصیتی بشود. یکی از این محیط‌ها که مشکلات مربوط به سلامت روانی در بین پرسنل آن شایع‌تر است زندان‌ها و مراکز نگهداری از خلافکاران است (برینگاس - مولدا و همکاران^۱، ۲۰۱۵). اگرچه مراکز بازپروری و زندان‌ها روش‌هایی برای حبس کردن و کنترل انواع خلافکاران به کار می‌برند؛ اما با این حال محیط زندان‌ها ذاتاً خصمانه و خشن هست به گونه‌ای که زندگی و کار کردن در آن را بسیار دشوار می‌کند (استولیکر^۲، ۲۰۱۶).

کارمندان زندان‌ها نقش مهمی در کارایی این نهادها دارند؛ زیرا به‌طور مستقیم با جمعیت زندانی در ارتباط هستند و مسئولیت رفتارهای آن‌ها را به عهده دارند (بزرا، اسیس و کونستانتینو^۳، ۲۰۱۶). شرایط کاری سخت مشکلات زیادی را برای پرسنل زندان‌ها ایجاد می‌کند (بیریه^۴، ۲۰۱۲). به گونه‌ای که یک تحقیق در انگلستان نشان داد سلامت روانی و رضایت شغلی در پرسنل زندان‌ها در مقایسه با دیگر گروه‌های شغلی که در بخش‌های امنیتی و اضطراری مشغول خدمت هستند پایین‌تر است (کینمن، جیمز کلمنتس و هارت^۵، ۲۰۱۶). درک چگونگی غلبه بر ناملازمات و سختی‌ها و داشتن کارایی مناسب توسط سازمان‌ها و پرسنل آن‌ها ذهن و خیال محققان را برای سال‌ها به خود مشغول کرده است (ژانگ، لیو^۶، ۲۰۱۲). بنابراین، نیروی انسانی موجود در سازمان‌هایی همچون زندان‌ها باید از ویژگی‌هایی برخوردار باشند که در شرایط کاری سخت و طاقت فرسا آسیب کمتری را متحمل شوند. از جمله متغیرهایی که به افراد برای کنار آمدن با موقعیت‌های پرفشار کمک می‌کند انعطاف‌پذیری کنشی (تاب‌آوری)^۷ است. انعطاف‌پذیری منابع

1. Bringas-Molleda et al
2. Stoliker
3. Bezerra, Assis & Constantino
4. Bierie
5. Kinman, James Clements & Hart
6. Zhang, & Liu
7. Resilience

انسانی، یکی از چالش‌های مهمی است که مدیریت منابع انسانی در سال‌های اخیر با آن مواجه بوده است. انعطاف‌پذیری به عنوان توانایی سازمان‌ها و پرسنل آن‌ها برای سازگاری با تغییرات غیرقابل پیش‌بینی محیطی تعریف شده است و نیازمند توانایی و قابلیت لازم برای واکنش سریع نسبت به محیط می‌باشد که تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد سازمان‌ها دارد (اعرابی و دانش‌پور، ۱۳۸۸).

تحقیقات اولیه پیرامون انعطاف‌پذیری کنشی (تاب‌آوری) این مفهوم را به عنوان یک صفت شخصیتی مفهوم‌سازی کرده است که به افراد اجازه می‌دهد تحت شرایط بسیار سخت به پیامدهای مثبتی برسند (گرابر، پیچون و کارابین^۱، ۲۰۱۵). انجمن روان‌شناسی امریکا انعطاف‌پذیری کنشی را اینگونه تعریف کرده است: فرآیند انطباق‌پذیری یا سازگاری خوب در مواجهه با ناملایمات، آسیب، تهدید و منابع استرس‌زای بسیار (ساوت ویک و همکاران^۲، ۲۰۱۴). انعطاف‌پذیری کنشی میزان توانایی فرد برای مقابله با شرایط در حال تغییر است که خود را در راه‌های خلاقانه تفکر و عمل درباره موقعیت جدید نشان می‌دهد. در واقع یک مهارت تفکری است که به توانایی فرد برای سازگاری با موقعیت جدید اشاره دارد (رییس سادات و همکاران، ۲۰۱۹).

انعطاف‌پذیری کنشی یا تاب‌آوری روان‌شناختی در دو وجه هم به معنای توانایی مقابله‌ی موفق با تغییر، ناملایمات و بدشانسی و هم به معنای فرآیند غلبه بر اثرات منفی تجارب تلخ و خطرناک به انضمام پیامدهای مثبت تعریف و معنا شده است (ساگونی و کارولی^۳، ۲۰۱۶). در واقع این سازه، مفهومی ترکیبی است و تجربه‌ی خطرات جدی و پیامدهای روان‌شناختی نسبتاً مثبت را با هم در بر می‌گیرد (شین^۴، ۲۰۱۵). ریشه‌ی این کلمه به فیزیک جامدات بر می‌گردد و بعد از آن در اواخر دهه ۱۹۵۰ در روان‌شناسی توسط امی ورنر^۵ به کار رفت (برنارد و باربوسا^۶، ۲۰۱۶). انعطاف‌پذیری کنشی را یک فرآیند، توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده تعریف نموده‌اند. به بیان دیگر انعطاف‌پذیری کنشی، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (نادری، حیدری، مشعل‌پور، ۱۳۸۹). انعطاف‌پذیری کنشی به عنوان سازگاری با فشارزاهای روانی و تغییرات زندگی که کاهنده‌ی سلامتی هستند، تعریف می‌شود (گوئینس و همکاران^۷، ۲۰۱۳). مفهوم انعطاف‌پذیری کنشی به عنوان ظرفیت افراد برای مقابله با رویدادهای آسیب‌زا، حفظ ثبات نسبی، سطوح سلامتی روان‌شناختی و کارایی جسمانی و ایجاد تجارب مولد و عواطف مثبت

1. Graber, Pichon, & Carabine
 2. Southwick et al
 3. Shean
 4. Emmy Werner
 5. Bernard, & Barbosa
 6. Goins et al

تعریف شده است (اسکالی و همکاران^۱، ۲۰۱۲). توانایی حفظ کارایی خوب پس از مواجهه با استرس و فشار کاری، امروزه بیش از گذشته اهمیت یافته است و لذا برای کسب درکی جامع درباره‌ی پاسخ انسان به استرس و آسیب، مطالعه‌ی انعطاف‌پذیری کنشی اهمیت زیادی دارد. مطالعات تجربی نشان می‌دهند که انعطاف‌پذیری کنشی به عوامل ژنتیکی، بیولوژیکی، روان‌شناختی و محیطی بستگی دارد. بنابراین بررسی‌های ادامه‌دار جنبه‌های زیستی روانی اجتماعی^۲ این متغیر می‌تواند به تلاش‌هایی که به منظور کمک به افراد جهت بازیابی از رویدادهای استرس‌آور انجام می‌شود، کمک کند (کمپبل - سیلز و استین^۳، ۲۰۰۷).

تحقیق اسکالی و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که بین انعطاف‌پذیری کنشی بالا و اختلالات روان‌پزشکی از جمله اضطراب و اختلالات خلقی رابطه‌ای منفی وجود دارد. همچنین تحقیق الی و همکاران^۴ (۲۰۱۳) نشان داد که بین تاب‌آوری کنشی و ویژگی‌های شخصیتی همچون خودرهبی، مقاومت و مشارکت‌جویی رابطه‌ای مثبت وجود دارد. تحقیقات انجام شده در ایران هم اهمیت و کارایی انعطاف‌پذیری کنشی را به خوبی نشان داده‌اند. به عنوان مثال خدیوی و صفرزاده (۱۳۹۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که سبک‌های مقابله‌ای، انعطاف‌پذیری کنشی و هوش معنوی به ترتیب قادر به پیش‌بینی گرایش افراد به اعتیاد است.

نادری و صفوی (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان دادند که انعطاف‌پذیری کنشی و سبک تفکر محافظه‌کارانه بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های اختلال در سلامت روانی زنان آسیب‌دیده‌ی شهر اهواز می‌باشند. تقی‌زاده و فرمانی (۱۳۹۲) در تحقیق خود نشان دادند انعطاف‌پذیری کنشی می‌تواند تاب‌آوری و ناامیدی را در دانشجویان پیش‌بینی کند. جمالی‌گل، جباری و فتاح‌پور مرنندی (۱۳۹۴) نیز در تحقیق خود نشان دادند استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی داوران لیگ برتر ایران است. همان‌طور که مطالب و تحقیقات فوق نشان می‌دهند یکی از متغیرهایی که می‌تواند به افراد در مقابله با فشارهای محیطی و شغلی کمک کند انعطاف‌پذیری کنشی است.

یکی از راه‌های ارتقای یک ویژگی و صفت روان‌شناختی در افراد، شناسایی و افزایش ویژگی‌های همبسته با آن متغیر است. از جمله مهارت‌های ضروری برای کنار آمدن با تقاضاهای شغلی و سازمانی که با انعطاف‌پذیری کنشی نیز ارتباط دارد، مهارت‌های ارتباطی از جمله جرأت‌ورزی است. تحقیق بشارتی‌پور (۱۳۸۹) نشان داد که بین انعطاف‌پذیری اعضای خانواده با

1. Scali et al
2. Bio psycho social
3. Campbell-Sills & Stein
4. Eley et al

ابراز وجود رابطه وجود دارد. یکی از مهارت‌های لازم برای مدیریت روابط کاری و جلوگیری از فرسودگی شغلی و بیان خواسته‌ها و نظرات خویشتن در محیط شغلی، کسب جرأت‌ورزی است (هورنباي، هال و هال، ۱۳۸۹). مهارت ابراز وجود در فرد، توانایی لازم را برای رویارویی واقع بینانه با شرایط بیرونی، که می‌توانند تنش‌آفرین و فشارزا باشند، ایجاد می‌کند و از این رهگذر به بهبودی ارزیابی شناختی مثبت فرد از خودش و در نتیجه نیل به هیجانات و عواطف مثبت ترکمک می‌کند (کیخای فرزانه، ۱۳۹۰).

ابراز وجود از مهم‌ترین و اساسی‌ترین مهارت‌های اجتماعی است که در برقراری، حفظ و انسجام روابط بین فردی اهمیت دارد و وجود مهارت ابراز وجود در کارکنان در سازمان‌های مختلف موجب کارایی بهتر سازمان می‌گردد. قدرت ابراز وجود، به توانایی افراد برای بیان احساسات، عقاید و نیازها به صورت صادقانه، مستقیم، صریح، قاطع و بدون تعرض به حقوق دیگران همراه با جرأت‌مندی اشاره دارد و به عنوان توانایی یک فرد برای دفاع از خود و نیز توانایی "نه گفتن" به تقاضاهایی که نمی‌خواهد انجام دهد، در نظر گرفته می‌شود (حاجی حسنی، اعتمادی، آرین، ۱۳۹۱). جرأت‌ورزی شامل احقاق خود، ابراز افکار، احساسات و اعتقادات خود به شیوه‌ای مستقیم و صادقانه است به گونه‌ای که باعث می‌شود فرد به نفع خود عمل کند و بدون هیچ اضطرابی رفتاری متکی به خود داشته باشد (عظیم پور و همکاران، ۱۴۰۰). جرأت‌ورزی یک رفتار بین فردی اساسی است و هسته‌ی کلیدی روابط انسانی است (ماریچ و فرجان، ۲۰۱۰). جرأت‌ورزی یعنی اینکه افراد ایده‌ها، احساسات و مرزبندی‌های خویش را در عین حفظ حقوق و رعایت احساس مثبت دیگران، اظهار کنند و پیامدهای بالقوه‌ی این ابرازگری را در نظر بگیرند (پی فافمن، ۲۰۱۷). روان‌شناسان آمریکایی جرأت‌ورزی را به عنوان شیوه‌ای برای حفاظت از حقوق فردی مطرح کردند. برخی دیگر آن را توانایی حفاظت از حقوق خود به شیوه‌ی دموکرات و انسانی بدون پیشداوری نسبت به حقوق بنیادی دیگران تعریف کردند (پنوا و ماورودیف، ۲۰۱۳). جرأت‌ورزی ویژگی کلیدی است که در همه‌ی روابط اثربخش و مثبت دیده می‌شود و مهارتی قابل آموختن است (گارنر، ۲۰۱۲). تعاملات جرأت‌مندانه یعنی توانایی صحبت کردن و تعامل کردن به شیوه‌ای که در عین ایستادگی کردن بر حقوق، نیازها و مرزهای شخصی‌مان، به حقوق و عقاید دیگران نیز احترام بگذاریم (پیپاس، جارادات، ۲۰۱۰). جرأت‌ورزی مهارت ارتباطی

1. Maric & ferjan
2. Pfafman
3. Peneva, & Mavrodiev
4. Garner
5. Pipas, & Jaradat

بین فردی بنیادی است که به افراد کمک می‌کند تا خواسته‌های اجتماعی را به نحو مطلوب برآورده کنند (کرست^۱، ۲۰۱۱).

پائیزی، شهرآرای و عبدی (۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان دادند که آموزش جرأت‌ورزی منجر به بهبود جرأت‌ورزی، بهزیستی روانی و پیشرفت تحصیلی دختران دانش‌آموز شده است. حاجی حسنی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود نشان دادند که ابراز وجود در دانشجویان دختر با آمادگی به اعتیاد ارتباط دارد و دانشجویان دختری که توانایی نه گفتن به خواسته‌ی غیر منطقی دیگران را ندارند بیشتر مستعد ابتلا به اعتیاد هستند. کرست (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین جرأت‌ورزی با عزت نفس، برون‌گرایی، گشودگی نسبت به تجارب و وظیفه‌شناسی رابطه‌ای مستقیم و بین جرأت‌ورزی با روان‌نژندی، کمرویی و ترس از ارزیابی توسط دیگران رابطه‌ای منفی وجود دارد. آگبکوورو و استلا^۲ (۲۰۱۲) در تحقیق خود نشان دادند که آموزش جرأت‌ورزی بر بهبود انعطاف‌پذیری کنشی دانش‌آموزان دختر تأثیر گذار است. آن‌ها معتقدند که توانایی ابراز وجود به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا در موقعیت‌ها بهتر عمل کنند و از طریق افزایش اعتماد به نفس دانش‌آموزان، مقابله‌ی آن‌ها با شرایط دشوار را بهبود می‌بخشد و در نتیجه انعطاف‌پذیری کنشی دانش‌آموزان بهبود می‌یابد. آناستاسیو^۳ (۲۰۱۶) نیز در تحقیق خود نشان داد که بین عزت نفس، جرأت‌ورزی و انعطاف‌پذیری کنشی رابطه وجود دارد. هرلی و اریلی^۴ (۲۰۱۷) نیز در تحقیق خود نشان دادند که بین سلامت روان، انعطاف‌پذیری کنشی و برنامه‌ی درمانی جرأت‌ورزی رابطه وجود دارد.

گفته شد که انعطاف‌پذیری کنشی، انطباق با شرایط سخت و ناملازمات است. برای اینکه افراد در معرض فشارها و مطالبات محیط کار آسیب نبینند نیاز است که در مواقعی به خواسته‌های دیگران پاسخ منفی بدهند؛ اما برخی از افراد به دلیل برخورداری از برخی صفات از جمله کمال‌گرایی^۵ قادر به انجام این کار نیستند. افراد کمال‌گرا برای خود معیارهای سفت و سختی را تدوین می‌کنند و تدوین همین معیارهای سخت به نظر می‌رسد که در انعطاف‌پذیری آن‌ها تأثیر گذار باشد؛ زیرا در محیط‌های کاری همانند زندان‌ها، برخی پرسنل ممکن است به دلیل حس نوع دوستانه، رفتارهای کمال‌گرایانه (تمامیت‌خواهانه) نشان دهند. کمال‌گرایی انتظارات و رفتار فرد را در محیط‌های مختلف متأثر می‌سازد. فردی که کمال‌گراست مجموعه‌ای از رفتارها و

-
1. Kirst
 2. Agbakwuru & Stella
 3. Anastácio
 4. Hurley & O'Reilly
 5. Perfectionism

افکارها دارد که وی را به سمت تلاش برای بی نقص بودن و داشتن معیارهای بسیار افراطی عمل، سوق می دهد. در ضمن چنین افرادی تمایل زیادی دارند که به خاطر نرسیدن به پیامدهای کامل خود را سرزنش کنند (سئو^۱، ۲۰۰۸).

کمال گرایی تلاش و سواسی یا افراطی برای کمال و تحقق امور است (کانتن و یسیلتاس^۲، ۲۰۱۵). کمال گرایی یک استعداد شخصیتی چندوجهی است که با تلاش برای بی نقص بودن و تحقق بالاترین استانداردهای عملکردی و ارزشیابی انتقادی آشکار از عملکرد شخصی مشخص می شود (استوئه بر^۳، ۲۰۱۸؛ کوران و هیل^۴، ۲۰۱۹).

اگرچه منابع مختلف تأکید دارند که کمال گرایی ماهیتی چندبعدی دارد و بین کمال گرایی انطباقی و غیرانطباقی تمیز قائل شده اند اما تلاش می کنند تا کمال گرایی را به عنوان یک سائق بنیادی ضروری برای موفقیت معرفی کنند. با این حال وقتی کمال گرایی به عنوان پیشیند حرکت به سمت موفقیت قلمداد شود، ویژگی های آسیب شناختی آن نیز در قالب کمال گرایی غیرانطباقی^۵ ظهور می کند که شاخصه ی آن نیز داشتن استانداردهای فوق العاده غیر منعطف علیرغم هر نوع شرایط بیرونی است (هیکس، وو^۶، ۲۰۱۸). به گونه ای که تحقیقات کمی بسیاری بین کمال گرایی آسیب های روانشناختی از جمله اضطراب، افسردگی و اختلالات خوردن همبستگی مثبتی یافته اند (فارمر، مک کینون و کووی^۷، ۲۰۱۷). تمیز بین کمال گرایی انطباقی و غیرانطباقی از طریق توجه به مؤلفه هایی چون انگیزه برای کامل بودن، کنار هم قرار دادن ترس از شکست و میل به پیشرفت و موفقیت، به روشنی مشخص شده است. البته لازم به ذکر است که باید بین پیگیری سالم موفقیت و عالی بودن با سائق تکانشی و خودمغلوب کننده ی^۸ نیل به انتظارات بالا تفاوت ایجاد کنیم که در واقع تمایز بین دو نوع کمال گرایی در همین نکته نهفته است (ویلیام، کراپلی^۹، ۲۰۱۴). زیرا تمام کمال گرایی ها بد نیستند و مؤلفه های خاصی از کمال گرایی می تواند در ارتقای بهره وری و رضایت از زندگی مؤثر باشد. همین نکته باعث تمیز کمال گرایی انطباقی و غیرانطباقی می شود (لسین و پاردو^{۱۰}، ۲۰۱۷). کمال گرایی غیرانطباقی به عنوان تلاش برای تحقق معیارهای افراطی و

-
1. Seo
 2. Kanten & Yesiltas
 3. Stoeber
 4. Curran & hill
 5. Maladaptive
 6. Hicks & Wu
 7. Farmer, Mackinnon, & Cowie
 8. Compulsive and self-defeating drive
 9. Williams & Cropley
 10. Lessin, & Pardo

بالا و خودارزیابی منفی نسبت به عملکردها تعریف می‌شود. این ویژگی، خود را در نگرانی مفرط از اشتباه کردن و تنظیم اهداف غیرقابل حصول نشان می‌دهد (انز و کوکس^۱، ۲۰۰۲). در حالی که کمال‌گرایی انطباقی به عنوان نگرانی در مورد اشتباهات و تردید پیرامون اقدامات تعریف شده است (شپرد و هیکس^۲، ۲۰۱۷).

فردی که کمال‌گرایی منفی دارد شکست‌ها را تعمیم مفرط می‌دهد، خودارزیابی شدید و منفی دارد و در چارچوب دیدگاه همه یا هیچ خود را قضاوت می‌کند و تنها یک شکست یا موفقیت را ملاک ارزیابی قرار می‌دهد (فالکو و همکاران^۳، ۲۰۱۴). فلت و همکاران^۴ (۲۰۱۶) در تحقیق خود نشان دادند که بین کمال‌گرایی و افسردگی و مشکلات روزمره رابطه وجود دارد. شپرد و هیکس (۲۰۱۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که کمال‌گرایی غیر انطباقی، به‌طور قوی و مثبتی با پریشانی‌های روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه همبستگی دارد. همچنین در کنار کمال‌گرایی غیر انطباقی، هوش هیجانی پایین و انعطاف‌پذیری کنشی پایین نیز پریشانی روان‌شناختی را پیش‌بینی می‌کند و می‌تواند رابطه‌ی بین کمال‌گرایی و پریشانی روان‌شناختی را میانجی‌گری نماید. تحقیق فالکو و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که کمال‌گرایی خودمدار و کمال‌گرایی معطوف به دیگران، به‌طور مثبتی با اعتیاد به کار رابطه دارند که در واقع بدین معناست که این دو متغیر با فرسودگی عاطفی در شغل رابطه دارند. کلیبرت و همکاران^۵ (۲۰۱۴) در تحقیق خود نشان دادند که کمال‌گرایی به‌طور چشمگیری با انعطاف‌پذیری کنشی رابطه دارد. کرکز^۶ (۲۰۱۷) نیز در تحقیق خود نشان داد که بین انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و کمال‌گرایی رابطه‌ای قوی وجود دارد.

با توجه به توضیحاتی که داده شد به نظر می‌رسد انعطاف‌پذیری بیشتر کارکنان یک مجموعه‌ی نظامی که در ارتباط مستمر با افراد و مجرمان و خلافکاران مختلف قرار دارند، می‌تواند از طریق کاهش فرسودگی شغلی، موجب رضایت آن‌ها از کارشان و برخورد مناسب با دیگران شود. با توجه به اهمیت انعطاف‌پذیری کنشی و نقش متغیرهای مختلف بر آن و از آنجایی که تاکنون در تحقیقی به بررسی ارتباط این متغیرها با هم بر روی پرسنل این مجموعه‌ی نظامی پرداخته نشده است، در تحقیق حاضر بر آن شدیم تا به بررسی رابطه ابراز وجود و کمال‌گرایی با

-
1. Enns, & Cox
 2. Sheppard & Hicks
 3. Falco et al
 4. Flett et al
 5. Klibert et al
 6. Çerkez

انعطاف پذیری کنشی کارکنان یک نهاد نظامی پردازیم و به این سؤال پاسخ بدهیم که آیا کمال گرایی مثبت و منفی و نیز ابراز وجود می‌توانند انعطاف‌پذیری کنشی را پیش بینی کنند.

روش

با توجه به این که هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ابراز وجود و کمال گرایی با انعطاف‌پذیری کارکنان یک واحد نظامی می‌باشد و هم‌چنین باتوجه به ماهیت پژوهش، روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دو واحد نظامی می‌باشند. تعداد کل این کارکنان شامل ۱۰۰ نفر می‌باشند که در شهرستان قوچان و درگز (استان خراسان رضوی) شاغل به کار هستند. حجم نمونه این پژوهش ۸۰ نفر از کارکنان این مجموعه می‌باشند، که از طریق جدول مورگان حجم نمونه‌ی مورد نظر تعیین شد. پس از اخذ مجوز از حراست و هماهنگی با این دو مجموعه نظامی در شهرهای قوچان و درگز از بین تعداد کل کارکنان، ۸۰ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. بعد از تهیه فهرست افراد جامعه مورد نظر و انتخاب نمونه آماری، ابتدا هدف تحقیق برای آزمودنی‌ها بیان شد و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات پرسشنامه‌های آن‌ها محرمانه باقی خواهد ماند. همچنین برای تحکیم محرمانگی اطلاعات آزمودنی‌ها، از آن‌ها خواسته شد به جای نوشتن اسامی خود بر روی پرسشنامه‌ها از اعداد یا حروف مشابه استفاده کنند. همچنین به پرسنل گفته شد که در صورت عدم تمایل می‌توانند پرسشنامه‌ها را پر نکنند و لذا همه‌ی پرسنل با رضایت آگاهانه در این تحقیق شرکت کردند و با پژوهشگر همکاری نمودند. سپس پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آن‌ها قرار داده شد و از آن‌ها خواسته شد نظر خود را با دقت بیان کنند. آن‌ها نیز اقدام به پرکردن پرسشنامه‌ها نمودند. نوشتن نام در پرسشنامه الزامی نبود و کلیه اطلاعات کارکنان محرمانه تلقی می‌گردید. در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه‌ی ابراز وجود: به منظور سنجش میزان ابراز وجود از پرسشنامه‌ی ابراز وجود گمبریل و ریچی^۱ (۱۹۷۵) استفاده شد. این پرسشنامه توسط گمبریل و ریچی (۱۹۷۵) ساخته شده است و دارای ۴۰ سوال است. هر سوال بیان‌کننده‌ی یک موقعیت است که آزمودنی بایستی درجه نگرانی و احتمال پاسخ خود را در قبال هر سوال مشخص سازد. درجه ناراحتی ذهنی به میزان و شدت اضطراب و ناراحتی آزمودنی در مواجهه با این موقعیت‌ها اشاره دارد و نرخ بروز رفتار به امکان بروز چنین رفتارهایی اشاره می‌کند. هر سوال دارای ۵ گزینه می‌باشد که به ترتیب به صورت خیلی

زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲، خیلی کم=۱ نمره گذاری می شود. پرسشنامه ابراز وجود گمبریل و ریچی برخلاف سایر پرسشنامه های ابراز وجود برای افراد خاصی ساخته نشده است و سوالات آن محدوده وسیعی از موقعیت های مختلف را در بر می گیرد. برای تفسیر نمرات، باید نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس براساس معیار زیر قضاوت نمود. نمره بین ۴۰ تا ۸۰: میزان جرأت ورزی در فرد پایین است. نمره بین ۸۰ تا ۱۲۰: میزان جرأت ورزی در فرد متوسط است. نمره بالاتر از ۱۲۰: میزان جرأت ورزی در فرد بالا است. گمبریل و ریچی (۱۹۷۵) معتقدند از نظر میزان اعتبار، همبستگی زیادی بین ماده های این آزمون با یکدیگر وجود دارد. اعتبار عاملی ماده های مختلف آزمون اصلی به وسیله آن ها بین ۰/۳۹ تا ۰/۷۰ و ضریب پایایی این آزمون ۰/۸۱ گزارش شده است (گمبریل و ریچی، ۱۹۷۵). روایی این آزمون را متخصصان دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی علامه طباطبایی بررسی و همسانی درونی آن ۰/۸۰ گزارش شد (حاجی حسنی، اعتمادی، آرن، ۱۳۹۱). در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسشنامه ی کمال گرایی: همچنین برای سنجش کمال گرایی آزمودنی ها از پرسشنامه کمال گرایی مثبت و منفی تری شورت و همکاران (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه توسط تری شورت و همکاران در سال ۱۹۹۵ برای سنجش سطوح مختلف کمال گرایی مثبت و منفی طراحی گردید. این مقیاس یک آزمون ۴۰ سوالی است که ۲۰ ماده آن کمال گرایی مثبت و ۲۰ ماده آن کمال گرایی منفی را می سنجد. در یک بررسی مقدماتی آلفای کرونباخ برای بعد مثبت و منفی کمال گرایی ۰/۷۷ و ۰/۷۹ گزارش شده است (توتونچی، سامانی، زندی قشقایی، ۱۳۹۱). این پرسشنامه در یک طیف لیکرت پنج درجه ای نمره گذاری می شود و بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم پاسخ داده می شود. ۲۰ گویه کمال گرایی مثبت (۲، ۳، ۹، ۶، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۲، ۳۴، ۳۵، ۳۷، ۴۰) و بیست گویه دیگر (۱، ۴، ۵، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۷، ۲۰، ۲۲، ۲۶، ۲۷، ۳۱، ۳۳، ۳۶، ۳۸، ۳۹) کمال گرایی منفی را ارزیابی می نمایند. حداقل نمره آزمودنی ها در هر یک از مقیاس های آزمون ۴۰ و حداکثر آن ۲۰۰ خواهد بود. آلفای کرونباخ کمال گرایی مثبت و منفی به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۱ گزارش شده است (تری شورت، و همکاران^۱، ۱۹۹۵). در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ کمال گرایی مثبت و منفی به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۱ به دست آمد.

1. Terry-Short et al

پرسشنامه‌ی انعطاف‌پذیری کنشی: برای اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری کنشی آزمودنی‌ها از پرسشنامه انعطاف‌پذیری کنشی کانر و دیویدسون^۱ (۲۰۰۳) استفاده شد. مقیاس انعطاف‌پذیری کنشی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) دارای ۲۵ گویه پنج‌گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و همیشه) است که محمدی و همکاران (۱۳۸۴) آن را برای استفاده در ایران انطباق داد. این پرسشنامه دارای ۵ خرده‌مقیاس:

۱- شایستگی/استحکام شخصی؛

۲- اعتماد به غرایز شخصی/تحمل عواطف منفی؛

۳- پذیرش عواطف مثبت/روابط امن؛

۴- مهار و

۵- معنویت می‌باشد.

محمدی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مقیاس را ۰/۸۹ به دست آورد و اعتبار مقیاس را به روش همبستگی هر گویه با نمره کل مقوله ضریب‌های بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ به دست آورد (محمدی و همکاران، ۱۳۸۴). سامانی، جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶) در یک بررسی مقطعی پایایی مقیاس را در دانشجویان شیراز و به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به دست آوردند. پایایی مقیاس انعطاف‌پذیری کنشی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد. ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳ و با روش تنصیف ضریب پایایی برابر با ۰/۷۷ به دست آمد (نصیر، نادری، ۱۳۹۳). در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۹ به دست آمد.

تحلیل‌های آماری: پس از گردآوری پرسشنامه‌ها، داده‌های این پژوهش به رایانه در محیط نرم‌افزار SPSS²⁰ منتقل گردید و با استفاده از تحلیل‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار)، آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف و همچنین ضریب همبستگی پیرسون به منظور محاسبه میزان همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفتند. در نهایت از تحلیل رگرسیون به روش ورود همزمان به منظور تدوین الگوی پیش‌بینی انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان براساس ابراز وجود و کمال‌گرایی در یک واحد نظامی استفاده شد. پردازش تمامی داده‌ها با سطح معنی‌داری قابل قبول $\alpha < 0/05$ انجام پذیرفت.

یافته‌ها

جدول ۱ به بررسی شاخص‌های توصیفی متغیرهای مقوله‌ای و جمعیتی کارکنان می‌پردازد.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد کارکنان به تفکیک دامنه سنی، جنسیتی و سطح تحصیلات

درصد	فراوانی	طبقات متغیرها
		دامنه سنی
۱/۲۵	۱	سال ۲۱-۳۰
۰/۵۰	۴۰	سال ۳۱-۴۰
۴۲/۵	۳۴	سال ۴۱-۵۰
۶/۲۵	۵	۵۱ سال و بیشتر
۱۰۰	۸۰	کل
		جنسیت
۹۰	۷۲	آقا
۱۰	۸	خانم
۱۰۰	۸۰	کل
		تحصیلات
۱۰	۸	دیپلم و زیر دیپلم
۰/۱۵	۱۲	کاردانی
۶۷/۵	۵۴	کارشناسی
۷/۵	۶	کارشناسی ارشد و بالاتر
۱۰۰	۸۰	کل

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشترین شرکت‌کنندگان مربوط به رده سنی ۳۱ تا ۴۰ می‌باشند. اکثر کارکنان مرد هستند و سطح تحصیلات کارشناسی دارای بیشترین فراوانی است. جدول ۲ میانگین، انحراف معیار و وضعیت تبعیت متغیرهای پژوهش را از توزیع نرمال با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) نشان می‌دهد.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش (N=۸۰)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	K-S Z	P-value
کمالگرایی مثبت	۸۱/۶۵	۸/۳۴	۰/۴۵	۰/۶۸

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	K-S Z	P-value
کمال‌گرایی منفی	۵۳/۴۴	۶/۹۸	۰/۳۵	۰/۴۱
ابراز وجود	۱۸/۷۵	۱۵۲/۶۳	۰/۲۵	۰/۵۶
انعطاف‌پذیری	۲۰/۷۳	۳/۴۱	۰/۵۶	۰/۳۵

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار متغیرهای کمال‌گرایی مثبت و منفی، ابراز وجود و انعطاف‌پذیری کارکنان زندان را نشان می‌دهد. سطح معنی‌داری آماره Z آزمون K-S برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا توزیع داده‌ها برای تمامی متغیرها از نرمال بودن تبعیت می‌کند. جدول ۳ ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی بین انعطاف‌پذیری کنشی با کمال‌گرایی مثبت و منفی و ابراز وجود

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱- کمال‌گرایی مثبت	۱			
۲- کمال‌گرایی منفی	-۰/۷۱**	۱		
۳- ابراز وجود	۰/۴۸**	-۰/۵۷**	۱	
۴- انعطاف‌پذیری کنشی	۰/۳۹**	-۰/۶۲**	۰/۷۵**	۱

** در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بین انعطاف‌پذیری کنشی با ابراز وجود و کمال‌گرایی مثبت رابطه مستقیم معنی‌دار وجود دارد و بین انعطاف‌پذیری کنشی با کمال‌گرایی منفی رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد. قبل از اجرای تحلیل‌های رگرسیون پیش‌فرض‌های آن یعنی استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط مدل رگرسیون) از طریق آزمون دروین-واتسن^۱ و وضعیت همخطی چندگانه^۲ از طریق آماره‌های تولرانس و عامل تورم واریانس^۳ ارزیابی شد. نتایج آزمون دروین-واتسن برای تحلیل رگرسیون (پیش‌بینی انعطاف‌پذیری کنشی از روی ابعاد مختلف کمال‌گرایی و ابراز وجود) مقدار ۱/۶۵۸ نشان داد. از آنجا که این آماره در بازه‌ی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار می‌گیرد، حاکی از عدم وجود خود-همبستگی^۴ بود و می‌توان نتیجه‌گیری کرد که خطاها از یکدیگر مستقل هستند و می‌توان از مدل رگرسیونی جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده کرد. برای بررسی همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین از عامل تورم

1. Durbin Watson Test
2. Multicollinearity
3. Variance inflation factor
4. Autocorrelation

واریانس^۱ (VIF) و تحمل^۲ استفاده شد که نتایج نشان داد مفروضه عدم همخطی بین متغیرها برقرار است. به بیان دیگر دامنه VIF کمتر از ۱۰ و تحمل بالاتر از ۰/۲۰ قابل قبول است (هایر و همکاران^۳، ۲۰۱۰). در ادامه جدول ۲ نتایج تحلیل واریانس مدل رگرسیون نمرات انعطاف پذیری کنشی از روی ابعاد مختلف کمال گرایی و ابراز وجود را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس مدل رگرسیون نمرات انعطاف پذیری کنشی از روی ابعاد مختلف کمال گرایی و ابراز وجود

منابع تغییر رگرسیون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	P-value
رگرسیون	۲۳۱۱۸/۸۳۶	۲	۱۱۵۵۹/۴۱۸	۱۹/۲۰۷	۰/۰۰۰۱
خطا	۴۶۳۳۹/۳۵۹	۷۷	۶۰۱/۸۰۹		
کل	۶۹۴۵۸/۱۹۵	۷۹			

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود اثر رگرسیونی ابعاد مختلف کمال گرایی و ابراز وجود بر متغیر انعطاف پذیری کنشی معنادار بوده است ($F=19/207, P<0/0001$). بدین مفهوم که تغییر نشان داده شده به وسیله مدل رگرسیونی بر اثر شانس و تصادف نیست. خلاصه مدل رگرسیون حاکی از آنست که ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد مختلف کمال گرایی و ابراز وجود برابر با ۰/۵۷۷ می‌باشد و ضریب تعیین آن برابر با ۰/۳۳۳ است. به عبارت دیگر ۳۳ درصد از تغییرات در واریانس متغیر ملاک انعطاف پذیری کنشی به وسیله متغیرهای پیش‌بین (ابعاد مختلف کمال گرایی و ابراز وجود) تبیین می‌شود و ضریب تعیین تعدیل شده (ΔR^2) برابر با ۰/۲۶۷ نشانگر آن بود که مدل پیش‌بینی مورد استفاده حدود ۲۷ درصد از تغییرات در انعطاف پذیری کنشی را تبیین نموده است. جدول ۵ نتایج تحلیل رگرسیون نمرات انعطاف پذیری کنشی را از روی ابعاد مختلف کمال گرایی و ابراز وجود کارکنان نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون نمرات انعطاف پذیری کنشی از روی ابعاد مختلف کمال گرایی و ابراز وجود

مدل ورود همزمان	ضرایب غیر استاندارد		t-value	P-value	Tolerance	VIF
	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد				
مقدار ثابت	۱۲۶/۱۳۳	۵۵/۰۰۷	۲/۲۹۳	۰/۰۲۴	-	-

1. Tolerance
2. Variance Inflation Factor
3. Hair et al

VIF	Tolerance	P-value	t-value	ضرایب	ضرایب غیر استاندارد	مدل ورود همزمان
				استاندارد	خطای استاندارد	
				بتا	B	
۰/۱۲	۰/۶۸	۰/۰۰۴	۱/۱۰۰	-۰/۱۹۴	۱/۸۹۱	کمال گرایی منفی
۰/۰۹	۰/۳۵	۰/۰۰۵	۰/۲۰۵	۰/۰۳۴	۲/۱۷۷	کمال گرایی مثبت
۰/۱۱	۰/۶۵	۰/۰۰۷	۱/۵۵۷	۰/۲۰۰	۲/۰۱۹	ابراز وجود

تابع پیش‌بینی

(ابراز وجود) (۳/۱۴۴) + (کمال گرایی مثبت) (۰/۴۴۶) + (کمال گرایی منفی) (-۲/۰۸۷) + ۱۲۶/۱۳۳ = انعطاف‌پذیری

همان‌طور که جدول ۵ روشن می‌سازد متغیرهای کمال‌گرایی مثبت و ابراز وجود مقادیر انعطاف‌پذیری کنشی را به صورت مستقیم و کمال‌گرایی منفی با ضریب بتای منفی مقادیر انعطاف‌پذیری کنشی را به صورت معکوس پیش‌بینی می‌کند. علامت‌های ضرایب بتا می‌تواند همانند ضرایب همبستگی به دست آمده در این پژوهش تفسیر شود، با این وجود می‌توان گفت با یک واحد افزایش در انحراف استاندارد نمره کمال‌گرایی مثبت و ابراز وجود، نمره انعطاف‌پذیری کنشی به ترتیب به میزان ۰/۰۳ و ۰/۲۰ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد و با یک واحد افزایش در نمرات کمال‌گرایی منفی، نمره انعطاف‌پذیری کنشی به میزان ۰/۱۹ انحراف استاندارد کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش ابراز وجود و کمال‌گرایی در پیش‌بینی انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان یک واحد نظامی و در قالب یک تحقیق توصیفی-مقطعی انجام شد. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین ابراز وجود و کمال‌گرایی مثبت با انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان زندان رابطه مستقیم وجود دارد. علاوه بر آن مشخص شد که یک رابطه‌ی غیرمستقیم و معنی‌دار بین کمال‌گرایی منفی و انعطاف‌پذیری کنشی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشانگر آن بود که کمال‌گرایی مثبت و منفی و ابراز وجود ۰/۳۸ درصد واریانس نمرات انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان زندان را پیش‌بینی می‌نماید.

یکی از یافته‌های تحقیق حاضر این بود که بین ابراز وجود و انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان زندان رابطه معناداری وجود دارد و نمرات انعطاف‌پذیری کارکنان از طریق آن به‌طور معنی‌دار پیش‌بینی می‌شود (جدول ۳ و ۵). این نتایج با یافته‌های آگبکوورو و استلا (۲۰۱۲)، آناستاسیو (۲۰۱۶)، کرس (۲۰۱۱) و هرلی و ریلی (۲۰۱۷) همخوانی دارد. به عنوان مثال، آگبکوورو و استلا (۲۰۱۲) در تحقیق خود نشان دادند آموزش جرأت‌ورزی بر بهبود انعطاف‌پذیری کنشی دانش‌آموزان دختر تأثیرگذار است. آن‌ها معتقدند که توانایی ابراز وجود به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا در موقعیت‌ها بهتر عمل کنند و از طریق افزایش اعتماد به نفس دانش‌آموزان، مقابله‌ی آن‌ها با شرایط دشوار را بهبود می‌بخشد و در نتیجه انعطاف‌پذیری کنشی دانش‌آموزان بهبود می‌یابد. آناستاسیو (۲۰۱۶) نیز در تحقیق خود نشان داد که بین عزت نفس، جرأت‌ورزی و انعطاف‌پذیری کنشی رابطه وجود دارد. همچنین هرلی و ریلی (۲۰۱۷) نیز در تحقیق خود نشان دادند که بین سلامت روان، انعطاف‌پذیری کنشی و برنامه‌ی درمانی جرأت‌ورزی رابطه وجود دارد.

در تبیین این نتایج می‌توان بیان نمود که ابراز وجود شکلی از ارتباط است که شخص در آن از حقوق شخصی‌اش بدون نادیده گرفتن و یا تخریب حقوق دیگران دفاع می‌کند. این افراد بدون احساس گناه، در مواقعی که خواسته‌ها و مطالبات بیرونی فراتر از توان و در تعارض با برنامه‌های‌شان باشد محترمانه پاسخ منفی می‌دهند؛ زیرا این افراد قادرند که به بیان تفکرات، احساسات و باورها به شکلی مستقیم و صادقانه پردازند بدون اینکه به دیگران بی‌احترامی کنند. در نتیجه در اثر به کارگیری این مهارت ارتباطی و اجتماعی، از تجمع بیش از حد انتظارات، توقعات و تعهدات و مسئولیت‌های فراتر از توان، بر روی دوش فرد کاسته می‌شود، لذا از فرسودگی و خستگی کاری کم می‌شود؛ زیرا یکی از مهارت‌های لازم برای مدیریت روابط کاری و بیان خواسته‌ها و نظرات خویشتن در محیط شغلی و جلوگیری از تعارضات و استرس‌ها و فرسودگی شغلی، کسب جرأت‌ورزی است (هورنباي، هال و هال، ۱۳۸۹).

اسلامی و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود نشان دادند که آموزش جرأت‌ورزی می‌تواند سطوح استرس و اضطراب و افسردگی را در دانش‌آموزان دبیرستان کم کند. بات و زاهد^۱ (۲۰۱۵) در تحقیق خود نشان دادند که با افزایش جرأت‌ورزی، اعتماد به نفس و ثبات در فرد افزایش می‌یابد و تعارضات و استرس‌هایی که منجر به فرسودگی می‌شوند کاهش می‌یابند. دربان و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود نشان دادند که آموزش مهارت‌های ارتباطی می‌تواند فرسودگی

شغلی پرستاران را کم کند. کریمی، محمودی و هاشمی (۲۰۱۴) نیز در تحقیق خود نشان دادند که آموزش جرأت‌ورزی، اضطراب، پرخاشگری و فرسودگی را کم می‌کند. بنابراین جرأت‌ورزی مناسب از فرسودگی شغلی و کاری کم می‌کند. از طرفی دیگر تحقیقات زیادی نشان دادند که فرسودگی شغلی با انعطاف‌پذیری کنشی ارتباط دارد. به عنوان مثال گوو و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در تحقیق خود نشان دادند پرستارانی که فرسودگی شغلی زیادی را تجربه کرده‌اند سطوح پایینی از انعطاف‌پذیری کنشی را از خود نشان داده‌اند. اسمیت^۲ (۲۰۱۶) نیز در تحقیق خود نشان داد که راهکارهای کاهش فرسودگی شغلی می‌تواند انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان را ارتقاء دهد. کوکه، دوست و استیله^۳ (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که بین فرسودگی شغلی و انعطاف‌پذیری کنشی رابطه‌ای منفی وجود دارد. راشتون، باتچلر، شرودر و دوناهو^۴ (۲۰۱۵) در تحقیق خود نشان دادند که فشارهای کاری زیاد یکی از پیش‌بین‌های عمده‌ی فرسودگی است و بین فرسودگی و انعطاف‌پذیری کنشی رابطه‌ای بسیار قوی وجود دارد. به نحوی که انعطاف‌پذیری کنشی بالا می‌تواند از فرد در برابر فرسودگی عاطفی حفاظت کند و به انجام درست وظایف شغلی کمک کند. سطوح بالای انعطاف‌پذیری کنشی با کاهش استرس رابطه دارد.

بنابراین می‌توان اینگونه گفت که اگر فرسودگی شغلی کاهش پیدا کند انعطاف‌پذیری کنشی افزایش می‌یابد. زیرا همان‌طور که می‌دانیم انعطاف‌پذیری کنشی نوعی بازآفرینی و برگشت به وضعیت با ثبات پس از مواجهه با فشارها و ناملازمات بسیار است. بدیهی است اگر این فشارها کم شود، انعطاف‌پذیری کنشی فرد نیز بهبود قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت. محیط زندان نیز با فشارها و مطالبات بسیاری همراه است به نحوی که شاید بسیاری از تقاضاهایی که زندانیان از پرسنل زندان‌ها دارند به نوعی توقعات خارج از توان پرسنل باشد. بنابراین، کارکنانی که در محیط کاری زندان از قدرت ابراز وجود بیشتری برخوردارند، بهتر می‌توانند بر خواسته‌ها و اهداف خود پایدار و ثابت بمانند و با قدرت بیشتری در محیط کار بر وظایف کاری خود مسلط هستند و زمانی که قبول یک خواسته یا مسئولیت بار اضافی بر آن‌ها تحمیل کند به راحتی می‌توانند به آن خواسته پاسخ منفی بدهند. در نتیجه از اضافه بار و فشار کاری کاسته شده و فرد به فرسودگی شغلی مبتلا نخواهد شد و در نتیجه با کاهش فشارها و مطالبات شغلی، انعطاف‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند که انعطاف‌پذیری بالا موجب موفقیت بیشتر در محیط کاری زندان خواهد شد. در مجموع می‌توان گفت جرأت‌ورزی باعث اتخاذ رفتارهای مناسب و کسب موفقیت‌های بیشتر شده و تکرار

1. Guo et al

2. Smith

3. Cooke, Doust & Steele

4. Rushton, Batcheller, Schroeder & Donohue

رفتارهای جرأت‌ورزانه و موفقیت‌های بیشتر با افزایش عزت نفس بیشتر بر عملکرد افراد اثرگذار است (عظیم پور و همکاران، ۱۴۰۰). در نتیجه فردی که عزت نفسش بالا باشد در خود احساس شایستگی/استحکام شخصی می‌کند، به غرایز و انتخاب‌های شخصی‌اش اعتماد می‌کند، عواطف مثبت و روابط امن را می‌پذیرد و مهار بیشتری بر رفتارهای خود خواهد داشت که همه‌ی این موارد جزء مولفه‌های انعطاف‌پذیری کنشی است و نهایتاً این متغیر افزایش می‌یابد. لذا آموزش جرأت‌ورزی گام مهمی در ایجاد مهارت‌ها و توانایی‌های مرتبط با انعطاف‌پذیری کنشی خواهد شد.

یافته‌ی دیگر این تحقیق این بود که بین کمال‌گرایی مثبت با انعطاف‌پذیری کنشی کارکنان زندان رابطه مستقیم و معنی‌دار و بین کمال‌گرایی منفی و انعطاف‌پذیری کنشی یک رابطه‌ی غیرمستقیم و معنی‌دار وجود دارد. این یافته‌ها با تحقیقات فلت و همکاران (۲۰۱۶)، شپرد و هیکز (۲۰۱۷)، فالکو و همکاران (۲۰۱۴)، کلیبرت و همکاران (۲۰۱۴) و کرکز (۲۰۱۷) همخوانی دارد. به عنوان مثال تحقیق فالکو و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که کمال‌گرایی خود مدار و کمال‌گرایی معطوف به دیگران، به‌طور مثبتی با اعتیاد به کار رابطه دارند که در واقع بدین معناست که این دو متغیر با فرسودگی عاطفی در شغل رابطه دارند. فرسودگی شغلی نیز با انعطاف‌پذیری کنشی رابطه‌ای منفی و معنی‌دار دارد. کلیبرت و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیق خود نشان دادند که کمال‌گرایی به‌طور چشمگیری با انعطاف‌پذیری کنشی رابطه دارد. کرکز (۲۰۱۷) نیز در تحقیق خود نشان داد که بین انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و کمال‌گرایی رابطه‌ای قوی وجود دارد.

در تبیین کلی این نتایج می‌توان گفت روان‌شناسان از دو نوع کمال‌گرایی صحبت می‌کنند: کمال‌گرایی مثبت و کمال‌گرایی منفی. آنان معتقدند آنچه که در بسیاری از مواقع تحت عنوان کمال‌گرایی یاد می‌شود کمال‌گرایی از نوع منفی است. در این نوع از کمال‌گرایی، فرد به دنبال بی‌نقص و کامل بودن در همه زمینه‌ها بوده و بیش از حد نگران ارزیابی و قضاوت‌های منفی دیگران است و با نادیده گرفتن خود واقعی خویش و آرمانی کردن افراطی آن در نظر خود و دیگران، به طرق مختلف تحت استرس و فشار روانی قرار می‌گیرد. چنین فردی ممکن است با بسیاری از مشکلات روانی چون اضطراب، افسردگی مواجه شوند (برنز، ۱۳۹۴). کمال‌گرایی غیرانطباقی یا منفی به عنوان تلاش برای تحقق معیارهای افراطی و بالا و خودارزیابی منفی نسبت به عملکردها تعریف می‌شود. این ویژگی، خود را در نگرانی مفرط از اشتباه کردن و تنظیم اهداف غیرقابل حصول نشان می‌دهد (انز و کوکس^۱، ۲۰۰۲). بنابراین افراد دارای کمال‌گرایی منفی در

شرایط سخت، مقاومت و سرسختی کمتری از خود نشان می‌دهند و این اعتقاد به برتر بودن و مطلق بودن، از طریق ایجاد فشار روانی، لطامات عدیده‌ای را بر فرد وارد می‌کند در نتیجه این دسته از افراد در روابط بین فردی خود، انعطاف‌پذیری کنشی کمتری خواهند داشت.

در توجیه این قضیه می‌توان گفت که کمال‌گرایی منفی با طرحواره‌های ناسازگار اولیه در افراد ارتباط دارد. سلمان پور و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود نشان دادند که بین ابعاد مختلف کمال‌گرایی مثل تمرکز بر اشتباهات و تدوین معیارهای بسیار بالا با طرحواره‌های ناسازگار اولیه رابطه وجود دارد و ابعاد مختلف کمال‌گرایی از طریق طرحواره‌های ناسازگار اولیه قابل پیش‌بینی است. منتظری و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان دادند که طرحواره درمانی بر بهبود کمال‌گرایی و طرحواره‌های ناسازگار اولیه اثربخش است. زنگنه و همکاران (۱۳۹۵) نیز در تحقیق خود نشان دادند که بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه، کمال‌گرایی و اضطراب در دختران دانش‌آموز رابطه وجود دارد. افرادی که طرحواره‌های ناسازگارشان در حوزه‌ی پنجم طرحواره‌ها یعنی گوش به زنگی بیش از حد و بازداری قرار دارد تلاش می‌کنند تا بتوانند طبق قواعد انعطاف‌ناپذیر و درونی‌شده‌ی خود عمل کنند. افرادی که طرحواره‌ی معیارهای سرسختانه/عیب‌جویی افراطی دارند معتقدند که باید تلاش کنند تا به معیارهای بلندپروازانه‌ی خود برسند. این طرحواره معمولاً به احساس فشار مداوم و عیب‌جویی افراطی از خود و دیگران منجر می‌شود. قواعد و بایدها و معیارهای انعطاف‌ناپذیر و غیرواقع بینانه و تلاش برای انجام بی‌نقص کارها، اشکال بروز این نوع طرحواره است (یانگ، کلوکو و ویشار، ۱۳۹۶).

همان‌طور که مشخص است این ویژگی‌ها در افرادی که کمال‌گرایی منفی دارند نیز مشاهده می‌شود زیرا وقتی کمال‌گرایی به عنوان پیش‌بیننده حرکت به سمت موفقیت قلمداد شود، ویژگی‌های آسیب‌شناختی آن نیز در قالب کمال‌گرایی غیرانطباقی ظهور می‌کند که شاخصه‌ی آن نیز داشتن استانداردهای فوق‌العاده غیرمنعطف علیرغم هر نوع شرایط بیرونی است (هیکس، وو، ۲۰۱۸). بنابراین افراد دارای کمال‌گرایی غیرانطباقی یا منفی، طرحواره‌های ناسازگار اولیه نیز دارند. از طرفی تحقیقات بسیاری نشان دادند که بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با انعطاف‌پذیری کنشی رابطه وجود دارد. به عنوان مثال سلطانخواه و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در مجرمان محکوم به قتل، مواد فروشان و متجاوزان به عنف رابطه وجود دارد. موبد و نادری (۲۰۱۶) در تحقیق خود نشان دادند که بین طرحواره‌های ناسازگار اولیه با انعطاف‌پذیری کنشی و افکار خودکشی در بیماران دارای

اختلالات خلقی در شهر اهواز رابطه وجود دارد. فریدمن (۲۰۱۳) و فریدمن، لاملی و لرمین^۱ (۲۰۱۶) نیز در تحقیق خود نشان دادند که محتوای طرحواره‌های ناسازگار منفی، تنها پیش‌بینی کننده‌ی نشانگان افسردگی و انعطاف‌پذیری کنشی است. مک دانل و همکاران^۲ (۲۰۱۸) نیز در تحقیق خود نشان دادند طرحواره‌های ناسازگار اولیه پیش‌بینی کننده‌ی مستقلی در رابطه با بی‌تنظیمی عاطفی، مقابله‌های ناسازگار، مقابله‌ی انطباقی و انعطاف‌پذیری کنشی است.

بنابراین افراد دارای کمال‌گرایی منفی که طرحواره‌های ناسازگار اولیه نیز دارند، چون معیارهای غیرقابل دسترسی برای خود تنظیم می‌کنند، هیچ وقت از خود راضی نمی‌شوند. زیرا فردی که کمال‌گرایی منفی دارد شکست‌ها را تعمیم مفرط می‌کند، خودارزیابی شدید و منفی دارد و در چارچوب دیدگاه همه یا هیچ خود را قضاوت می‌کند (فالکو و همکاران، ۲۰۱۴). فلت و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود نشان دادند که بین کمال‌گرایی و افسردگی و مشکلات روزمره رابطه وجود دارد. بنابراین کمال‌گرایی منفی و باید اندیشی‌های فکری که با طرحواره‌های ناسازگار اولیه رابطه دارند باعث می‌شود که افراد به خودشان سخت بگیرند و خودشان را قضاوت غیرمنصفانه کنند؛ لذا فشار روانی وارده بر فرد افزایش می‌یابد و فرد در بازیابی خود از مشکلات و ناملازمات دچار مشکل می‌شود و انعطاف‌پذیری کنشی‌اش کاهش می‌یابد. افرادی که کمال‌گرایی منفی دارند سعی می‌کنند احساسات، توانمندی‌ها و محدودیت‌های خود را نادیده گرفته و به عنوان فردی منطقی جلوه‌گر شوند. آن‌ها به دلیل همان کمال‌گرایی افراطی توانایی نه گفتن به انتظارات و خواسته‌های دیگران را ندارند و تلاش می‌کنند انتظارات و خواسته‌های دیگران را بدون عیب و نقص و بسیار فراتر از توان خود به سرانجام برسانند. از این رو متحمل فشار و تیندگی بسیاری می‌شوند و زودتر فرسوده می‌شوند. این افراد به خاطر ترس از اشتباه و توجه بیش از حد به انتقاد و انتظارات دیگران خود را ملزم به پاسخگویی به خواسته و تقاضای مکرر دیگران می‌دانند. لذا استرس زیادی را تجربه خواهند کرد و در صورت مواجهه مکرر با استرس، تجربه عاطفی منفی و مخربی را خواهند داشت که تکرار این موارد منجر به کاهش تحمل و توان مقابله‌ای و انعطاف‌پذیری کنشی فرد خواهد شد.

در قطب مقابل کمال‌گرایی منفی، کمال‌گرایی مثبت قرار دارد که فرد می‌تواند با ایده‌آل‌گرایی درست و به‌جا و بر اساس تجارب به‌دست آمده، احساسات مثبتی در خود شکل دهد و به نتایج خوشایندی نیز دست یابد. کمال‌گرایی مثبت از طریق ویژگی‌هایی مانند واقع‌بینی، پذیرش محدودیت‌های شخصی، انعطاف‌پذیری، احساس رضایت و خرسندی از عملکرد شخصی،

1. Friedmann, Lumley & Lerman

2. Mc Donnell et al

تقویت عزت نفس و اعتماد به نفس و همچنین برداشت مثبت فرد از حمایت‌ها و ارزشیابی‌های اجتماعی با موفقیت عملکردی رابطه دارد (فاضل کلخوران، عوض پور و علیزاده، ۱۳۹۵). کمال‌گرایی مثبت همبستگی معناداری با معیارهای شخصی بالا، عملکرد مطلوب و سازگاری مثبت دارد (عباسی، پیرانی و صالحی، ۱۳۹۶).

افرادی که کمال‌گرایی انطباقی یا مثبت دارند در موقعیت‌ها بهتر عمل کنند و از طریق افزایش اعتماد به نفس، مقابله‌ی آن‌ها با شرایط دشوار بهبود می‌یابد. افراد دارای کمال‌گرایی مثبت، معیارهای منطقی و دست‌یافتنی برای عمل دارند در نتیجه با عملکرد مناسب به معیارهای تنظیم‌شده‌ی خود می‌رسند و در نتیجه‌ی احساس موفقیت، به خودکارآمدی می‌رسند و در نتیجه انعطاف‌پذیری کنشی آن‌ها بهبود می‌یابد. این نکته همان چیزی است که نادری؛ حیدری و مشعل‌پور (۱۳۸۹) در تحقیق خود نشان دادند. آن‌ها نشان دادند که بین انعطاف‌پذیری کنشی با خودکارآمدی و رضایت شغلی در کارکنان شهرداری اهواز رابطه وجود دارد. ساگونه و دیکارولی^۱ (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که بین خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری کنشی رابطه مثبت وجود دارد. کیفیتر و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که خودکارآمدی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی اضطراب و انعطاف‌پذیری کنشی است. هامیل^۳ (۲۰۰۳) در تحقیق خود نشان داد که خودکارآمدی یک شاخصه‌ی شخصیتی مهم است و افراد دارای انعطاف‌پذیری کنشی را از افراد فاقد آن جدا می‌کند. اسونس و گریوز^۴ (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود نشان دادند که سطوح بالای خودکارآمدی مدیران با انعطاف‌پذیری کنشی بالا رابطه دارد.

خودکارآمدی به ادراک افراد از قابلیت‌های خود بر می‌گردد. ادراک درست و منطقی از قابلیت‌ها می‌تواند به خودکارآمدی بالا بیانجامد (کاسیدی^۵، ۲۰۱۵). بر اساس دیدگاه بندورا (۱۹۸۶) خودکارآمدی باوری است که فرد بر اساس آن می‌تواند تکالیف دشوار و جدید را انجام دهد که در نتیجه‌ی موفقیت‌های گذشته به دست می‌آید (هاسون^۶، ۲۰۰۷). در نتیجه کارکنانی که از کمال‌گرایی مثبت بیشتری برخوردارند، در شغل خود می‌توانند انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند؛ زیرا محیط کاری زندان و برخورد و تعامل با زندانیان و مجرمان ایجاب می‌کند افراد در برابر سختی‌ها و مشکلات صبر و استقامت بیشتری داشته باشند. کمال‌گرایی مثبت می‌تواند

-
1. Sagone & De Caroli
 2. Keyfitz et al
 3. Hamill
 4. Svence & Greaves
 5. Cassidy
 6. Hudson

کارکنان را در برابر سختی‌ها منعطف‌تر کند و باعث شود که آن‌ها در شغل خود عملکرد مطلوب‌تری داشته باشند. در نتیجه‌ی تنظیم معیارهای واقعی، دستیابی به موفقیت تسهیل شده و نیل به موفقیت، خودکارآمدی آن‌ها را افزایش می‌دهد و در نتیجه، انعطاف‌پذیری‌شان را ارتقاء می‌دهد. چرا که اگر افراد معیارهای غیرواقعی برای خود تنظیم کنند احتمال نرسیدن به آن معیارها زیاد است و نرسیدن به معیارهای فراتر از توان و غیرواقعی، یکی از دلایل فرسودگی است (پاینز، ترجمه شاداب، ۱۳۸۳) و همان‌طوری که در فرضیه‌ی اول گفته شد فرسودگی شغلی با انعطاف‌پذیری کنشی رابطه‌ی منفی دارد. در نتیجه، تنظیم معیارهای واقعی که یکی از شاخصه‌های افراد دارای کمال‌گرایی مثبت است می‌تواند از فرسودگی شغلی جلوگیری نماید و انعطاف‌پذیری کنشی افراد را ارتقاء دهد. افرادی که کمال‌گرایی مثبت و انطباقی دارند مشارکت بهتری در حیطه شغلی خود خواهند داشت، بهزیستی روانی بهتری خواهند داشت، رضایت شغلی و زندگی‌شان افزایش خواهد یافت در نتیجه استرس و فرسودگی شغلی‌شان کاهش می‌یابد (کانتن و یسیلتاس، ۲۰۱۵). افرادی که کمال‌گرایی منطقی و انطباقی دارند استانداردهای منطقی و معقولی برای خود تعیین می‌کنند و نیاز شدیدی به تایید دیگران ندارند و لذا به دنبال تحقق معیارهای دیگران نیستند، دنبال تمامیت خواهی در تمام زمینه‌ها و حیطه‌های عملکردی نیستند و جویای قضاوت‌های مثبت دیگران به شکل افراطی نیستند بنابراین استرس و تنیدگی کمتری را تجربه می‌کنند و واقع‌گرایانه‌تر به دنبال تحقق اهداف خود هستند و عملکرد بهتری از خود در موقعیت‌های مختلف نشان می‌دهند. بنابراین توانایی تاب‌آوری آن‌ها کاهش پیدا نمی‌کند (ریس سادات و همکاران، ۲۰۱۹).

به عنوان نتیجه‌گیری می‌توان به این نکته اشاره نمود که آموزش افراد برای افزایش سطح کمال‌گرایی مثبت و کاهش کمال‌گرایی منفی باعث می‌شود اهداف واقع‌گرایانه‌ای در زندگی و محیط کاری خود برگزینند و به سطحی از تعادل در خواسته‌های خود برسند. تعادل در اهداف و خواسته‌ها باعث می‌شود افراد در امور کاری و چالش‌های آن انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند. محیط کار زندان‌ها با توجه به ماهیت آن که بیشتر با افراد مجرم و بزه‌کار سروکار دارد، به نسبت انعطاف‌پذیری بیشتری را طلب می‌کند. همچنین افزایش ابراز وجود شرایط را برای افراد مهیا می‌سازد که سطح اعتمادبه‌نفس خود را بالا ببرند و در برابر دشواری‌های محیط کاری سازگارتر باشند. کارکنان زندان هرچه قدرت ابراز وجود بیشتری داشته باشند می‌توانند برای انجام وظایف کاری آماده و مهیا‌تر باشند و در برابر سختی‌ها و ناملازمات محیط کاری انعطاف بیشتری داشته باشند و در نهایت به سطح عملکرد و بهره‌وری مطلوبی در محیط کاری زندان برسند.

از جمله محدودیت‌های تحقیق‌های توصیفی - مقطعی آن است که نمی‌توان از آن‌ها رابطه علی استنباط کرد، بنابراین باید به این نکته دقت نمود. مجموعه‌ی متغیرهای ابراز وجود و کمال‌گرایی، بخشی از واریانس انعطاف‌پذیری کنشی را پیش‌بینی می‌کنند و احتمالاً متغیرهای دیگری نیز در پیش‌بینی انعطاف‌پذیری کنشی نقش داشته باشند؛ لذا در استفاده از نتایج این تحقیق نباید اغراق نمود و می‌بایست واقع بین بود چرا که تنها متغیرهای پیش‌بینی‌کننده‌ی متغیر وابسته، ابراز وجود و کمال‌گرایی نیستند. همچنین با توجه به اینکه اکثریت آزمودنی‌های تحقیق را آقایان تشکیل می‌دادند در تعمیم‌یافته به خانم‌های کارمند دیگر دستگاه‌ها باید احتیاط نمود.

تعارض منافع:

در پژوهش حاضر تعارض منافع بین نویسندگان وجود ندارد.

تشکر و قدردانی:

از مجموعه‌ی پرسنل این دو واحد نظامی که با همکاری خود پژوهشگران را در انجام تحقیق یاری رساندند سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- برنز، دیوید (۱۳۹۴). از حال بد به حال خوب: شناخت درمانی، ترجمه مهدی قراچه داغی: تهران، نشر آسیم.
- بشارتی‌پور، معصومه (۱۳۸۹). رابطه‌ی انسجام و انعطاف‌پذیری خانواده با ابراز وجود در دانش‌آموزان سال اول دبیرستان شهرستان بندر امام خمینی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
- پاینز، آیالامالاج (۱۳۸۳). چه کنیم عشق رویایی به دلزدگی نینجامد، ترجمه فاطمه شاداب: تهران: انتشارات ققنوس.
- تقی زاده، محمد احسان؛ فرمانی، اعظم (۱۳۹۲). بررسی نقش انعطاف‌پذیری شناختی در پیش‌بینی ناامیدی و تاب‌آوری در دانشجویان. فصلنامه روان‌شناسی شناختی، ۱(۲): ۶۷-۷۵.
- توتونچی، مریم؛ سامانی، سیامک؛ زندی قشقایی، کرامت‌الله (۱۳۹۱). نقش واسطه‌گری خودپنداره برای کمال‌گرایی و سلامت روان در نوجوانان شهر شیراز در سال ۱۳۹۱. مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا، ۲(۳): ۲۰۱-۲۱۷.
- جمالی گله، محمود؛ جباری، ناهید؛ فتاح پور مرنندی، مرتضی (۱۳۹۳). تحلیل روابط چندگانه‌ی استرس رسانه و انعطاف‌پذیری کنشی با تعهد سازمانی در داوران لیگ برتر ایران. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۲(۶): ۳۳-۴۱.

حاجی حسنی، مهرداد؛ شفیق آبادی، عبدالله؛ پیرساقی، فهیمه؛ کیانی پور، عمر (۱۳۸۹). رابطه بین پرخاشگری، ابراز وجود و افسردگی با آمادگی به اعتیاد در دانشجویان دختر دانشگاه علامه طباطبائی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. ۱۳(۳): ۶۵-۷۴.

حاجی حسنی، مهرداد؛ اعتمادی، احمد؛ آرین، خدیجه (۱۳۹۱). اثربخشی گشتالت درمانی و درمان شناختی رفتاری بر میزان ابراز وجود دانش‌آموزان پسر دوره‌ی راهنمایی. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۲(۲): ۱-۱۶.

خدیبوی، نسرین؛ صفرزاده، سحر (۱۳۹۶). رابطه سبک‌های مقابله‌ای، انعطاف‌پذیری کنشی و هوش معنوی با گرایش به اعتیاد در دانشجویان. فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی لرستان، ۵(۴): ۴۲-۶۳. زنگنه، پروانه؛ بزازیان، سعیده؛ باباخانی، وحیده (۱۳۹۵). طرحواره‌های ناسازگار اولیه، کمال‌گرایی و اضطراب دختران دبیرستانی محمد شهر. مجله علوم رفتاری (بهر)، ۲۹: ۷۵-۹۶. سامانی، سیامک، جوکار، بهرام، صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶). تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایتمندی از زندگی. مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، ۱۳(۳): ۲۹۰-۲۹۵.

سلیمان پور، حمزه؛ فرید، ابوالفضل؛ سلمان پور، صدیقه؛ قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۳). رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه با کمال‌گرایی: آزمون یک الگوی علی. فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی. ۹(۳۵): ۸۱-۹۷.

عباسی، مسلم؛ پیرانی، ذبیح؛ صالحی، الله (۱۳۹۶). بررسی رابطه‌ی کمال‌گرایی مثبت و منفی با بهزیستی هیجانی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان پرستاری. دوماه‌نامه‌ی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۰(۶): ۴۴۷-۴۵۴.

عظیم پور، احسان؛ اوضاعی، نسرین؛ عصاره، علیرضا (۱۴۰۰). ارائه مدل علی برای پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی بر اساس متغیرهای حل مساله و جرأت ورزی دانش‌آموزان با واسطه‌گری تاب‌آوری تحصیلی. دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، ۹(۱۶): ۱۱۹-۱۳۸.

فاضل کلخوران، جمال؛ عوض پور، سحر؛ علیزاده، حامد (۱۳۹۵). رابطه‌ی بین کمال‌گرایی مثبت و منفی با اضطراب حالتی رقابتی بازیکنان فوتبال غیرحرفه‌ای. مجله‌ی رشد و یادگیری حرکتی، ۸(۳): ۴۳۵-۴۴۹. کیخای فرزانه، محمدمجتبی (۱۳۹۰). اثربخشی آموزش گروهی ابراز وجود بر اضطراب اجتماعی، پیشرفت تحصیلی و مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان. فصلنامه‌ی روانشناسی تربیتی، ۲(۱)، ۱۱۶-۱۰۳.

محمدی، مسعود؛ جزایری، علیرضا؛ رفیعی، میرحسین؛ جوکار، بهرام؛ پورشهناز، عباس (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در افراد در معرض سوء مصرف مواد مخدر. فصلنامه‌ی علمی-پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال اول، شماره ۳ و ۲.

منتظری، محمدصادق؛ موسی زاده، حسن؛ طاهر نشاط دوست، حمید؛ عابدی، محمدرضا (۱۳۹۵). اثربخشی طرحواره درمانی بر بهبود کمال‌گرایی و طرحواره‌های ناسازگار اولیه در یک مورد مبتلا به شخصیت وسواسی جبری: پژوهش مورد منفرد. فصلنامه مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۲(۱۲): ۵۳-۷۰. نصیر، مرضیه؛ نادری، فرح (۱۳۹۳). رابطه باورهای مذهبی و انعطاف‌پذیری کنشی با خوش‌بینی در دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۵(۱۹): ۴۷-۵۹.

نادری، فرح؛ حیدری، علیرضا؛ مشعل پور، مرضیه (۱۳۸۹). رابطه بین انعطاف‌پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خودکارآمدی و رضایت شغلی در کارکنان شهرداری اهواز. یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)، ۳(۹): ۷-۲۴.

نادری، فرح؛ صفوی، سیده آسیه (۱۳۸۹). رابطه بین سبک‌های تفکر و انعطاف‌پذیری کنش‌ها اختلال در سلامت روان زنان آسیب دیده‌ی شهر اهواز. یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)، ۵(۱۶): ۱۱۳-۱۲۸.

هورنباي، گری؛ هال، اریک؛ هال، کارول (۱۳۸۹). مشاوره دانش‌آموزان در مدارس، ترجمه فاطمه کریمی و امیر قربان پور، رشت: انتشارات دانشگاه گیلان.

یانگ، جفری؛ کلسکو، ژانت؛ ویشار، مارجوری (۱۳۹۶). طرح‌واره درمانی، ترجمه حسن حمیدپور و زهرا اندوز، جلد اول، چاپ هفتم، تهران: انتشارات ارجمند.

References

- Agbakwuru, C., & Stella, U. (2012). Effect of assertiveness training on resilience among early-adolescents. *European Scientific Journal, ESJ*, 8(10).
- Anastácio, Z. C. (2016). Self-esteem, assertiveness and resilience in adolescents institutionalized. *International Journal of Developmental and Educational Psychology* (Revista INFAD de Psicología), 1(1), 315-322.
- Bierie, D. M. (2012). The impact of prison conditions on staff well-being. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 56(1), 81-95.
- Bernard, M. J., & Barbosa, S. D. (2016). Resilience and entrepreneurship: A dynamic and biographical approach to the entrepreneurial act. *M@ n@ gement*, 19(2), 89-123.
- Bezerra, C. D. M., Assis, S. G. D., & Constantino, P. (2016). Psychological distress and work stress in correctional officers: a literature review. *Ciencia & saude coletiva*, 21(7), 2135-2146.
- Bringas-Molleda, C., Fernández-Muñiz, A., Álvarez-Fresno, E., Martínez-Cordero, A., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2015). Influence of burnout on the health of prison workers. *Revista española de sanidad penitenciaria*, 17(3), 67-73.
- Butt, A., & Zahid, Z. M. (2015). Effect of assertiveness skills on job burnout. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 63, 218-224.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC): validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of the International Society for Traumatic Stress Studies*, 20(6), 1019-1028.
- Cassidy, S. (2015). *Resilience building in students: the role of academic self-efficacy. Frontiers in psychology*, 6, 1781.
- Çerkez, Y. (2017). Psychological Resilience in Adolescents: The Effect of Perfectionism. *International Journal of Educational Sciences*, 19(2-3), 96-103.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cooke, G. P., Doust, J. A., & Steele, M. C. (2013). A survey of resilience, burnout, and tolerance of uncertainty in Australian general practice registrars. *BMC medical education*, 13(1), 2.
- Curran, T., & Hill, A. P. (2019). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 145(4), 410.
- Darban, F., Balouchi, A., Narouipour, A., Safarzaei, E., & Shahdadi, H. (2016). Effect of communication skills training on the burnout of nurses: a cross-sectional study. *Journal of clinical and diagnostic research: JCDR*, 10(4), IC01.

- Enns, M. W., & Cox, B. J. (2002). The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis. In G. L. Flett, & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research and treatment* (pp. 33-62). Washing, DC: *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/10458-002>.
- Eslami, A. A., Rabiei, L., Afzali, S. M., Hamidzadeh, S., & Masoudi, R. (2016). The effectiveness of assertiveness training on the levels of stress, anxiety, and depression of high school students. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 18(1).
- Eley, D. S., Cloninger, C. R., Walters, L., Laurence, C., Synnott, R., & Wilkinson, D. (2013). The relationship between resilience and personality traits in doctors: implications for enhancing well-being. *PeerJ*, 1, e216.
- Falco, A., Piccirelli, A., Girardi, D., Di Sipio, A., & De Carol, N. A. (2014). The Best or nothing: The Mediating Role of Workaholism in the Relationship between Perfectionism and Burn out. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21(2).
- Farmer, J. R., Mackinnon, S. P., & Cowie, M. (2017). Perfectionism and life narratives: A qualitative study. *SAGE Open*, 7(3), 2158244017721733.
- Flett, G. L., Schmidt, D. H., Besser, A. and Hewitt, P. (2016). Interpersonal Personality Vulnerabilities, Stress, and Depression in Adolescents: Interpersonal Hassles as a Mediator of Sociotropy and Socially Prescribed Perfectionism. *International Journal of Child and Adolescent Resilience*. 4(1): 103-121.
- Friedmann, J. S., Lumley, M. N., & Lerman, B. (2016). Cognitive schemas as longitudinal predictors of self-reported adolescent depressive symptoms and resilience. *Cognitive behaviour therapy*, 45(1), 32-48.
- Friedmann, J. S. (2013). Cognitive schemas as longitudinal predictors of self-reported adolescent depressive symptoms and resilience. MA dissertation. Guelph, Ontario, Canada.
- Gambrill, E. D., & Richey, C. A. (1975). An assertion inventory for use in assessment and research. *Behavior Therapy*, 6(4), 550-561.
- Garner, E. (2012). Assertiveness. Bookboon. <https://bookboon.com/en/assertiveness-ebook>.
- Goins, R. T., Gregg, J. J., & Fiske, A. (2013). Psychometric properties of the Connor-Davidson resilience scale with older American Indians: *The native elder care study. Research on aging*, 35(2), 123-143.
- Graber, R., Pichon, F., & Carabine, E. (2015). Psychological resilience. London: Overseas Development Institute.
- Guo, Y. F., Luo, Y. H., Lam, L., Cross, W., Plummer, V., & Zhang, J. P. (2018). Burnout and its association with resilience in nurses: A cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 27(1-2), 441-449.
- Hair J. F., Black W. C., Babin B. J., Anderson R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson, NJ: Pearson Education Inc.
- Hamill, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, 35(1), 115-146.
- Hicks, R. E., & Wu, F. M. Y. (2018). Psychological capital as mediator between adaptive perfectionism and academic procrastination. *GSTF Journal of Psychology (JPsych)*, 2(1).
- Hudson Jr, W. E. (2007). The relationship between academic self-efficacy and resilience to grades of students admitted under special criteria. Doctor of Philosophy Thesis. The Florida State University.
- Hurley, D. J., & O'Reilly, R. L. (2017). Resilience, mental health and Assertive Community Treatment. *Social Work in Mental Health*, 15(6), 730-748.
- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375.
- Karimi, S., Mahmoodi, M., & Hashemi, L. (2014). Effectiveness of Assertiveness Group Training on Reducing Anxiety, Aggression and Burnout. *Journal of applied sciences research*. 10(5), 370-375.

- Keyfitz, L., Lumley, M. N., Hennig, K. H., & Dozois, D. J. A. (2013). The role of positive schemas in child psychopathology and resilience. *Cognitive therapy and research*, 37(1), 97-108.
- Kirst, L. K. (2011). Investigating the relationship between assertiveness and personality characteristics. MA Thesis. University of Central Florida, Orlando, Florida.
- Kinman, G., James Clements, A., & Hart, J. (2016). Work-related wellbeing in UK prison officers: A benchmarking approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 290-307.
- Klibert, J., Lamis, D. A., Collins, W., Smalley, K. B., Warren, J. C., Yancey, C. T., & Winterowd, C. (2014). Resilience mediates the relations between perfectionism and college student distress. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 75-82.
- Lessin, D. S., & Pardo, N. T. (2017). *The impact of perfectionism on anxiety and depression*. *J Psychol*, 2 (1): 78-82.
- Marič, M., & Ferjan, M. (2010). Assertiveness as a Determinant of an Individual's Power. In *Človek in organizacija: zbornik 29. mednarodne konference o razvoju organizacijskih znanosti: proceedings of the 29th International Conference on Organizational Science Development* (pp. 869-877).
- Mc Donnell, E., Hevey, D., McCauley, M., & Ducray, K. N. (2018). Exploration of Associations between Early Maladaptive Schemas, Impaired Emotional Regulation, Coping Strategies and Resilience in Opioid Dependent Poly-Drug Users. *Substance use & misuse*, 1-10.
- Mobed, F., & Naderi, F. (2016). Relationship between early maladaptive schemas, flexibility of action with suicide ideation among patients with mood disorders of Ahvaz city. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)*, 1(1), 1223-1240.
- Paezy, M., Shahraray, M., & Abdi, B. (2010). Investigating the impact of assertiveness training on assertiveness, subjective well-being and academic achievement of Iranian female secondary students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1447-1450.
- Peneva, I., & Mavrodiev, S. (2013). A historical approach to assertiveness. *Psychological Thought*, 2013, Vol. 6(1), 3–26.
- Pfaffman T. (2017) Assertiveness. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham
- Pipas, M. D., & Jaradat, M. (2010). Assertive communication skills. *Annales Universitatis Apulensis: Series Oeconomica*, 12(2), 649.
- Raeis Saadi, R. H., Delavar, A., Zarei, E., & Dortaj, F. (2019). The Relationship between Perfectionism and Resilience by the Mediation of Students' Academic Adjustment. *Avicenna Journal of Neuro Psycho Physiology*, 6(3), 148-141.
- Rushton, C. H., Batcheller, J., Schroeder, K., & Donohue, P. (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings. *American Journal of Critical Care*, 24(5), 412-420.
- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2013). Relationships between resilience, self-efficacy, and thinking styles in Italian middle adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92, 838-845.
- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2016). "Yes... I can": psychological resilience and self-efficacy in adolescents. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 141-148.
- Scali, J., Gandubert, C., Ritchie, K., Soulier, M., Ancelin, M. L., & Chaudieu, I. (2012). Measuring resilience in adult women using the 10-items Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Role of trauma exposure and anxiety disorders. *PloS one*, 7(6), e39879.
- Seo, E. H. (2008). Self-efficacy as a mediator in the relationship between self-oriented perfectionism and academic procrastination. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(6), 753-764.
- Shean, M. (2015). *Current theories relating to resilience and young people*. Victorian Health Promotion Foundation: Melbourne, Australia.

- Sheppard, L., & Hicks, R. E. (2017). Maladaptive perfectionism and psychological distress: The mediating role of resilience and trait emotional intelligence. *International Journal of Psychological Studies*, 9(4), 65.
- Smith, R.P (2016). Strategies for maintaining resilience to the burnout threat. *Practice Management*. 28(10), 17-23.
- Soltankhah, S., Rahmani, Ma., Akbari, B., & Darvishi, F. (2013). Comparison between early maladaptive schema with psychological resiliency of the criminals murder, drug trafficking, rape. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1105-1109.
- Stoliker, B. E. (2016). Inmate mental health predicting the likelihood of physical and verbal assault on correctional staff. *Journal for Social Thought*, 1(1), 1-16.
- Stoeber, J. (2018). The psychology of perfectionism: An introduction. In J. Stoeber (Ed.), *The psychology of perfectionism: Theory, research, applications* (pp. 3-16). London: Routledge.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European journal of psychotraumatology*, 5(1), 25338.
- Svence, G., & Greaves, V. (2013). Factors of resilience, wisdom and self-efficacy as positive resources of leaders in sample of Latvian business manager. *Problems of Psychology in the 21st Century*, 5, 96-108.
- Terry-Short, L. A., Owens, R. G., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and individual differences*, 18(5), 663-668.
- Williams, C. J., & Cropley, M. (2014). The relationship between perfectionism and engagement in preventive health behaviours: The mediating role of self-concealment. *Journal of health psychology*, 19(10), 1211-1221.
- Zhang, R., & Liu, W. (2012). Organizational resilience perspective: *Facilitating organizational adaptation analysis*. *IPEDR*, 28(11), 55-59.