



تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۲۲ صفحه ۱۳۴ تا ۱۷۲

چگونگی بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی

مجید رجب پور^۱، غلامرضا نصیرپور^۲

چکیده

خودباوری هر فرد میزان احساس اطمینانی است که نسبت به خودش دارد. این احساس اطمینان نقش مؤثری در شکل‌گیری کامیابی‌ها و موفقیت‌ها دارد تا جایی که برخورداری از خودباوری بالا یکی از پیش‌شرط‌های اصلی برای موفقیت است. در این تحقیق تلاش گردید تا چگونگی بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی با توجه به عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی مورد بررسی و مذاقه قرار گیرد؛ لذا سئوال اصلی تحقیق عبارت است از این که "بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی با توجه به عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی چگونه باید باشد؟" با توجه به این که حجم جامعه آماری در این تحقیق برابر با ۶۳ نفر می‌باشد؛ بنابراین حجم جامعه نمونه بر حجم جامعه آماری منطبق بوده و به صورت تمام‌شمار اقدام گردیده است. روش نمونه‌گیری نیز از نوع هدفمند می‌باشد. پایایی سئوال‌ات پرسشنامه با استفاده از روش دونیمه کردن، عدد ۰/۹۱ محاسبه گردید. پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و با روش توصیفی انجام شده است. جمع‌آوری اطلاعات از طریق روش‌های میدانی و کتابخانه‌ای صورت گرفته است. نتایج نهایی تحقیق مؤید این مطلب است که با بهبود مستمر کمیت و کیفیت عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی، می‌توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید و از این طریق توسعه و تعالی سازمانی را محقق ساخت.

واژگان کلیدی: خودباوری، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل اجتماعی

۱. عضو هیئت علمی دافسوس آجا (نویسنده مسئول) M.Rajabpour@CASU.AC.IR

۲. عضو هیئت علمی دافسوس آجا



How to Improve Self-belief of Commanders and Managers of Protection, Intelligence and Security Organizations

Majid Rajab Pour¹, Gholam Reza Nasir Pour²

Abstract

Each individual's self-belief is the rate of sense of confidence that they have towards themselves. This sense of confidence plays an effective role in forming success and prosperity to the extent that having high self-belief is one of the main prerequisites for success. In this research, attempts have been made to investigate the way to improve self-beliefs of commanders and managers of protective, intelligence and security organizations, in regards to individual, organizational and social factors. Therefore; here is three main question of this research," How should the improvement of self-beliefs of commanders and managers of protective, intelligence and security organizations be, in regards to individual, organizational and social factors?". In regards to the extent of the statistical society in this research which equals 63 persons, therefore; the extent of the sample society is in accordance to the statistical society and it was carried out in all-count manner. The sampling method was also of purposeful type. The reliability of the questions of the questionnaire, was calculated 91% using cut-in-half method. The present research is of applied type and was conducted using the descriptive method. Information gathering was carried out using library and field methods. The final results of this research indicate that by continuously improving quantity and quality of individual, organizational and social factors, it is possible to improve self-belief in commanders and managers of protective, intelligence and security organizations and through this way, to materialize organizational development and excellence.

Key Words: self-belief, individual factors, organizational factors, social factors

1. AJA Command and Staff College, Academic Member (corresponding Author)
M.Rajabpour@CASU.AC.IR

2. AJA Command and Staff College, Academic Member



مقدمه و بیان مسئله

خودباوری زمینه‌ساز خودشکوفایی و تحول درونی و بیرونی است و کسی که خودباوری بالایی دارد کارها را با قدرت و اطمینان بیشتری انجام خواهد داد و کار را به تعویق نمی‌اندازد. اساساً خودباوری باعث می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌های نهفته استفاده کرده و آن را در جهت اعتلای خود و محیط پیرامونی به کار گیرد. درست است که خودباوری یک ویژگی شخصی است؛ ولیکن وقتی درباره آن به‌عنوان یک ویژگی برای فرماندهان و مدیران بحث کنیم جنبه عمومی پیدا کرده و اهمیت بالاتری می‌یابد؛ چراکه موفقیت، پیشرفت و یا عدم موفقیت یک سازمان متأثر از دیدگاه، عملکرد و تصمیم‌گیری‌های فرماندهان و مدیران است.

با توجه به این نکته که خودباوری نه ارثی، نه شانسی و نه تصادفی است؛ بلکه نتیجه داشتن مجموعه‌ای از باورها و انجام مجموعه‌ای از عملکردها است، برنامه‌ریزی صحیح برای جذب فرماندهان و مدیران برخوردار از خودباوری و بسترسازی جهت بهبود آن در طول دوره فرماندهی و مدیریت می‌بایست در اولویت‌های متولیان سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی قرار گیرد.

مجموعه‌ای از عوامل فردی، عوامل اجتماعی و عوامل سازمانی در بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی تأثیرگذار است که متولیان ذیربط و ذیصلاح باید سعی و تلاش نمایند تا علاوه بر تقویت و رشد عوامل تأثیرگذار فردی، با برنامه‌ریزی و بسترسازی مناسب، زمینه‌های رشد عوامل اجتماعی و عوامل سازمانی تأثیرگذار بر خودباوری را نیز فراهم نمایند.

سلامتی جسم، تفکر مثبت، داشتن توانایی فنی و ارتباط مؤثر از جمله عوامل فردی است که برای رشد آن در سازمان‌ها می‌بایست برنامه‌ریزی گردد؛ علاوه بر موارد ذکر شده بالا، اعتماد به تصمیم‌گیری فرماندهان و حمایت مناسب از آنان، بالا بردن منزلت اجتماعی و تخصصی کردن نهادها از جمله عوامل اجتماعی و سازمانی است که نقش به‌سزایی در بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران دارد.

در راستای بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی، می‌توان نسبت به شناسایی عوامل مؤثر و چگونگی تأثیر آن‌ها پرداخت و با مدیریت جامع و مانع آن‌ها، عملاً از مبانی مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته و مبانی مدیریت منابع انسانی پیشرفته بهره جست و بهبود خودباوری را تعاقب و پیگیری نمود.



پرواضح و مبرهن است که عدم توجه لازم و کافی به موضوع خودباوری فرماندهان و مدیران و ادامه روند کنونی، باعث پرورش فرماندهان و مدیران ضعیف خواهد شد که با اتخاذ تصمیمات اشتباه و یا عدم اقدام به موقع، با اخلال در روند اجرای مأموریت های ذاتی سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی، علاوه بر کند نمودن حرکت سازمانی، باعث وارد آمدن لطمات و ضربات جبران ناپذیری به سازمان خواهند شد.

شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی و بسترسازی جهت کاربردی کردن آن ها، علاوه بر پیشرفت کلی سازمان، نقش به سزایی در تولید امنیت پایدار خواهد داشت.

موارد مرتبط با اهمیت پژوهش حاضر عبارتند از:

۱. بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی
۲. تعیین راه کارهای بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی
۳. انتخاب صحیح، اصولی و منطقی فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی با توجه به عوامل مؤثر در خودباوری
۴. مشخص شدن چگونگی تأثیر عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی بر خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی

موارد مرتبط با ضرورت پژوهش حاضر عبارتند از:

۱. عدم بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی
۲. عدم انتخاب صحیح، اصولی و منطقی فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی براساس شایستگی
۳. مشخص نشدن عوامل متعدد و متنوع فردی، سازمانی و اجتماعی تأثیرگذار بر خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی

روش شناسی تحقیق

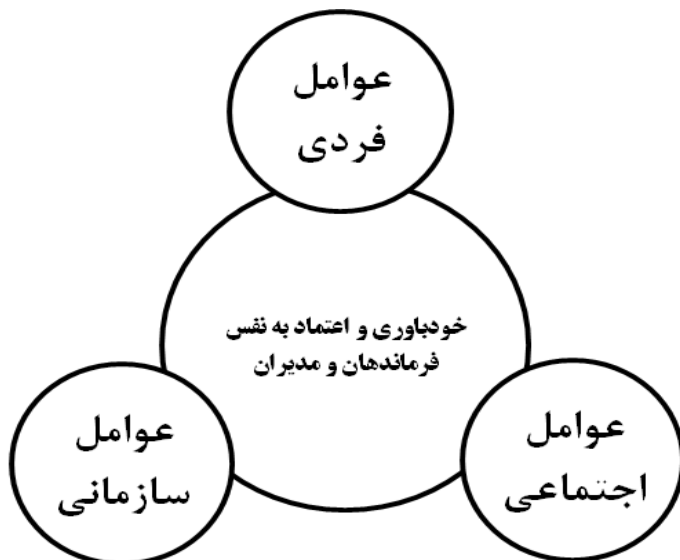
با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، این پژوهش از نوع کاربردی بوده و روش تحقیق توصیفی



است. برای انجام این پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات به دور روش میدانی و کتابخانه‌ای صورت پذیرفته است. برای این کار، ادبیات موضوع و مطالعات میدانی موثق انجام شده توسط دیگران، مورد مذاقه قرار گرفته و سایر اطلاعات موردنیاز از طریق جستجوی کتابخانه‌ای، اینترنتی و بانک‌های اطلاعات داخلی و خارجی به‌دست آمده است. در روش میدانی نیز عمده اطلاعات از طریق پرسشنامه خودساخته جمع‌آوری شده است. پایایی سئوالات پرسشنامه با استفاده از روش تنصیف، عدد ۹۱٪ محاسبه گردید؛ به‌طوری‌که این مطلب مؤید آن است که سئوالات پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد.

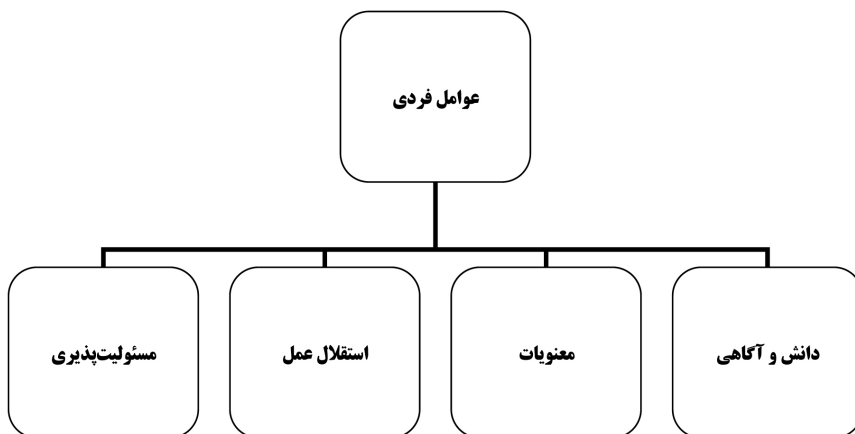
نظر به این‌که عنوان تحقیق حاضر نیازمند صلاحیت‌های علمی و عملی بالای صاحب‌نظران، خبرگان و طراحان امور مرتبط با دفاع در سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی می‌باشد؛ بنابراین مشخصات و ویژگی‌های جامعه آماری به‌شرح موارد ذیل می‌باشد:

۱. شناخت لازم و کافی پیرامون مبانی و الزامات مرتبط با خودباوری
 ۲. آشنایی لازم و کافی با خودباوری و راه‌کارهای بهبود آن در سطح نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران
 ۳. آشنایی لازم و کافی با سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی
 ۴. جایگاه سازمانی ۱۷ به بالا
 ۵. دارای سوابق فرماندهی و مدیریتی کلان در سطح نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران
- با توجه به این‌که حجم جامعه آماری در این تحقیق برابر با ۶۳ نفر می‌باشد؛ بنابراین حجم جامعه نمونه بر حجم جامعه آماری منطبق بوده و روش نمونه‌گیری نیز از نوع هدفمند می‌باشد.

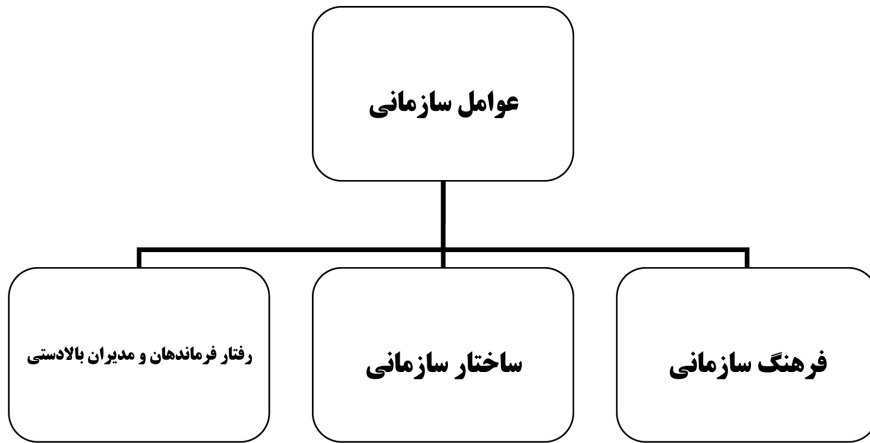


نمودار شماره ۱: متغیر وابسته و متغیرهای مستقل جزء

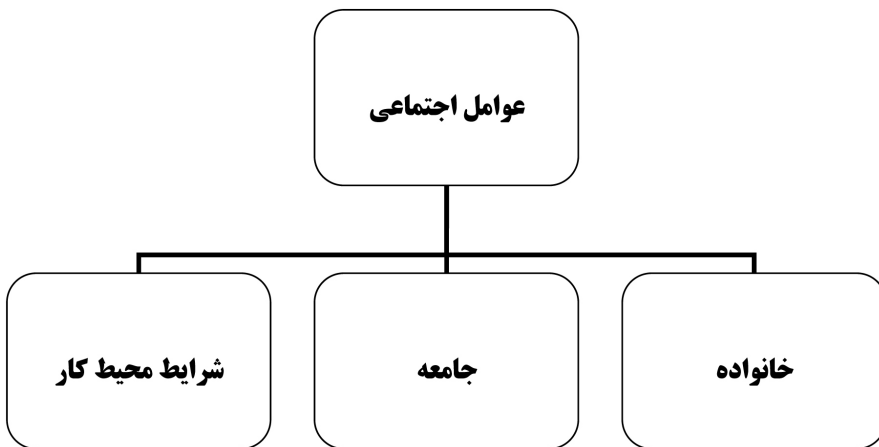
تعاریف عملیاتی متغیرهای مستقل جزء:



نمودار شماره ۲: شاخص های عوامل فردی



نمودار شماره ۳: شاخص‌های عوامل سازمانی



نمودار شماره ۴: شاخص‌های عوامل اجتماعی

مبانی و چارچوب نظری تحقیق:

بهبود خودباوری موضوعی نیست که بتوان آن را از طریق فرآیندهای تصادفی و اتفاقی ایجاد نمود؛ نمی‌توان انتظار داشت فرماندهان و مدیران از طریق فعالیت‌های شخصی و جزیره‌ای زمینه‌های ارتقای خودباوری را به‌وجود آورند؛ چنان‌چه خواهیم به‌طور بنیادی به این پدیده نائل شویم باید با برنامه‌ریزی جامع‌الاطراف در این راستا حرکت کنیم تا آن‌چه اتفاق می‌افتد چیزی باشد که ما می‌خواهیم و نکته دیگر این‌که پایدار باشد.



خودباوری از جمله ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت و سازنده به‌شمار می‌رود و به این دلیل بر عملکرد شغلی و سازمانی تأثیر قابل توجه دارد.

شاخص‌های تأثیرگذار بر بهبود خودباوری به عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی دسته‌بندی می‌گردند که البته نقش عوامل فردی بسیار قوی‌تر از سایر مؤلفه‌ها خواهد بود.

یکی از رموز موفقیت در زندگی فردی، داشتن روحیه خودباوری است؛ نقطه مقابل آن اعتماد به دیگران می‌باشد که اگر فرد خودباوری نداشته باشد به نوعی قادر به استفاده از استعداد‌های درونی خود نبوده و همیشه زبون و ناتوان است.

در میان خصلت‌های انسانی و فضیلت‌های اخلاقی، برخی چنان با اهمیت‌اند که می‌توان از آن‌ها به صفات سرنوشت‌ساز یاد کرد. خودباوری از شمار این‌گونه فضایل روحی است.

انواع خودباوری عبارتند از: خودباوری انسانی، خودباوری مذهبی، خودباوری ملی، خودباوری شخصی نخستین نهاد خودباوری، باور به خود انسانی است و توجه به ماهیتی که فراتر از حیوان و عالی‌تر از ماشین است؛ انسان، موجودی است که استعدادها، ظرفیت‌ها و زمینه‌های رشد بی‌کران دارد، خداوند متعال او را تکریم کرده است (قرآن کریم، اسراء: آیه ۷۰)، فرشتگان بر آستان او سجده گزارده‌اند (قرآن کریم، بقره: آیه ۳۴). با بهترین نظام آفریده شده است (قرآن کریم، تین: آیه ۴) و می‌تواند خداگونه شود (دیلمی، ج ۱۱: ۲۵۸) و در درون خود دارای جهانی بزرگ‌تر است.

این خودباوری انسانی، در برابر خودباختگی‌ها و از خودبیگانگی‌های گوناگون مطرح می‌شود. هنگامی که این خودباوری انسانی از انسان رخت بریندد و انسان به خواهی حیوانی روی آورد، هویت حیوانی پیدا می‌کند (قرآن کریم، اعراف: آیه ۱۷۹)؛ اگر از عواطف انسانی تهی شود و از کشش‌ها و گرایش‌های متعالی دور گردد، خصلت‌های ماشینی پیدا می‌کند، رایانه متحرک و ماشین آدم‌نما می‌شود و این همان "خودباختگی" یا "دیگر شدن" (الیناسیون) است.

دین، هویت ملی و فردی ما را شکل داده و از دیرباز، با همه چیز ما عین گشته است. عشق‌ها، آرمان‌ها، غم‌ها، شادی‌ها و خلاصه، نظام زندگی ما، همه برآمده از آموزه‌های کانون دین است. دین، با درون‌مایه‌های غنی و زندگی‌سازی که دارد و با الگوها، نمادها، شعائر، سنت‌ها و ارزش‌هایش، آشناترین خانه‌زاد ما است. ما باید تمام تلاش‌های خویش را در بستر دین سامان دهیم و باور داشته باشیم که دین، بهترین بستر برای رشد و تعالی فردی و اجتماعی است.

ما به عنوان یک ملت با پیشینه درخشان فرهنگی و نقش کارساز در تمدن اسلامی و بشری و دارای سهم قابل توجه در پیش‌برد دانش جهانی، پیوسته در طول تاریخ، شایستگی‌های خویش را

نشان داده‌ایم. اکنون نیز باید با باور کردن ظرفیت‌ها، استعدادها و توانایی‌های ملی، سرنوشت خود را در جهان کنونی رقم بزنیم و حاکمیت‌های فکری و فرهنگی بیگانه را نپذیریم. خودباوری ملی، در برابر از خودبیگانگی ملی و در برابر خودباختگی نسبت به فرهنگ‌ها و تمدن‌های بیگانه است. پذیرش غیرآگاهانه و غیرسودبخش نمادها، ارزش‌ها و سنت‌های بیگانه، بدترین شکل سقوط خودباوری ملی است.

جدا از باورهای زندگی‌ساز به خود انسانی، دینی و ملی، هر کس در قلمرو شخصی و شخصیتی خویش با تمام ویژگی‌هایی که او را از دیگران جدا می‌سازد توانایی‌ها، استعدادها و ظرفیت‌های خاصی دارد که باید آن‌ها را بشناسد، استخراج کند و به کار گیرد و با باورمندی به عظمت آن‌ها، ضعف‌ها، کمبودها و شکست‌هایش را جبران سازد.

گفتنی است که این خودباوری، در طول اعتماد، توکل و تفویض به خداوند متعال و جزئی از آن و از جنس آن است، نه در عرض آن و رویاروی آن؛ در بینش اسلامی، نیروها و عظمت‌های شخصی، مستقل و قائم به ذات نیستند؛ بلکه برآمده از کانون قدرت‌آفرین الهی‌اند؛ حتی اعتماد به خداوند و توکل و تفویض، ممکن است برای بهره‌وری بهینه از این نیروهای شخصی و گوهرهای نهفته در جان آدمی باشند.

آفت‌های خودباوری شخصی عبارتند از: خودکم‌بینی، نقص‌های جسمی، شکست‌ها، پذیرفته نشدن، کم‌داشت محبت، وابستگی افراطی، تحقیرها، فقر و تنگدستی

نقش خانواده در خودباوری:

۱. بهبود روابط بین فردی اعضای خانواده
۲. احترام متقابل بین پدر و مادر و ارزش نهادن آن‌ها به یکدیگر در مقابل فرزندان یک تربیت غیرمستقیم را ایجاد می‌کند (در چنین خانواده‌ای است که عزت و کرامت نفس در فرزندان بالا می‌رود و افراد مسئولیت‌پذیر، وظیفه‌شناس و کارشناس به‌وجود می‌آید).
۳. تکریم و تمجید مقام زن در خانواده
۴. تکریم و تمجید دوسویه زن و مرد آموزشی کارآمد و مؤثر برای فرزندان و تربیت آن‌ها برای زندگی مشترک فردایشان می‌باشد.
۵. خانواده‌ای که در آن جو احترام متقابل حاکم است در بالاترین درجه موفقیت قرار دارند؛ زیرا یکی از پیامدهای دیگر آن پس از ایجاد عزت نفس در فرزندان، ایجاد حس‌های مثبت است.



این احساس مثبت در انسان نشاط، امید، حرکت، تلاش و نیروی فوق العاده ایجاد می کنند (موسوی، ۱۳۸۶: ۱۲۱).

۶. خودباوری یعنی احساس رضایت و اطمینان در وجود خود؛ یعنی شما درباره خود چگونه فکر می کنید و چه احساسی از خودتان دارید؟

۷. بنیان های خودباوری هر فرد در دوران کودکی و حتی نوزادی او ریشه دارد و درست در همین دوران، نقش مهم و اساسی خانواده در آینده کودک بسیار سرنوشت ساز است.

۸. گاه پدر و مادرها به جای تقویت احساس ارزشمندی در فرزند خود، به تمجید و ستایش افراطی از او می پردازند که مسلماً راه کار مناسبی نیست و نه تنها خودباوری او را تقویت نمی کند، بلکه ممکن است سبب بروز اختلالاتی چون خودبزرگ بینی و کمال گرایی افراطی نیز بشود.

۹. افرادی که دارای خودباوری متعادل و سازنده هستند، احساس ارزشمندی می کنند و حسی درونی به آن ها می گوید توانایی پیروزی در برابر مشکلات زندگی را دارند و در نهایت راه کارهایی برای حل مسائل خود خواهند یافت. چنین افرادی، درک و نگرشی مثبت از خود و توانایی هایشان دارند، اما کسانی که خودباوری ندارند، درک درستی از انتظارات خود ندارند، این افراد اغلب خودکم بین هستند، قضاوت های خوبی درباره خودشان ندارند و به شدت به دیگران وابسته اند (برتون، ۱۳۸۷: ۸۷).

۱۰. برقراری روابط مؤثر با گروه همسالان در پرورش خودباوری بسیار مؤثر است، ولی از سوی دیگر ممکن است اختلالاتی در شیوه های ارزش گذاری ایجاد کند.

۱۱. میزان خودباوری ممکن است در زمان ها و مکان های مختلف یکسان نباشد. یک شخص ممکن است احساس اطمینان به خود یا پذیرفته شدن در میان جمع را در خانه داشته باشد، اما در محیط های اجتماعی دیگر، مثلاً کلاس درس و یا جمع دوستان این حس را از دست بدهد.

۱۲. پاس داشت حرمت نیز نقش بسیار مهمی در پرورش خودباوری دارد. هنگامی که والدین و دیگر اطرافیان به کودک و نوجوان احترام می گذارند، این پیام را به او منتقل می کنند که تو برای ما مهم هستی و از همین راه خودباوری او را پرورش می دهند. احترام به بچه ها به این معنی است که با آن ها مؤدب رفتار کنید، به نظر و فکر آن ها پاسخ دهید، از آن ها نظرخواهی کنید و رابطه ای واقع بینانه و معنی دار با آن ها برقرار سازید (افروز، ۱۳۷۰: ۶۷).

۱۳. یکی دیگر از راه های حفظ و پرورش خودباوری این است که به آن ها کمک کنیم تا بتوانند خود را با شکست ها و ناکامی های زندگی وفق دهند و بر قابلیت انعطاف خود بیفزایند. تأکید



بیش از حد بر پیروزی مداوم و شادمانی همیشگی، کار اشتباهی است.

۱۴. بهتر است به کودک یا نوجوان خود این اطمینان را بدهیم که در دوره‌های ناامیدی و بحران همچنان در کنارش هستیم و شکست و عدم موفقیت او چیزی از حمایت و مهر ما کم نمی‌کند.

۱۵. بهترین زمان برای شکل‌گیری خودباوری، دوران کودکی است.

۱۶. کارشناسان معتقدند که: سه عامل محیطی شامل "جو و فضای خانواده، مجموعه خانواده و روش‌های مناسب آموزش دادن" نقش مؤثری در برداشت از خود دارد.

۱۷. تحقیقات نشان داده، والدینی که رابطه صمیمی‌تری با کودک داشته باشند؛ کودک احساس تأیید بیشتری خواهد گرفت و خودباوری وی تقویت می‌شود. فرزندان که والدینشان با آنها رابطه احساسی بهتری دارند، ارتباط معقولانه‌تری هم دارند (بیابان‌گر، ۱۳۸۳: ۱۲۷).

علائم مرتبط با عدم خودباوری عبارتند از:

۱. عصبی هستند و در مقابل انتقاد حساسیت از خود نشان می‌دهند.
۲. گفتن مطالب تحقیرآمیز در رابطه با خود و دیدن خویش به عنوان فردی غیر جذاب، بی‌ارزش، بازنده، سربار و بی‌اهمیت
۳. اجتناب از تعامل اجتماعی با همسالان
۴. ترس از طرد شدن در روابط اجتماعی
۵. خودداری از پذیرش خطرات همراه با تجارب جدید
۶. خودستایی و گزافه‌گویی شدید درباره توانمندی‌های خود
۷. از هر فرصت برای مقایسه خود با دیگران استفاده می‌کنند تا دریابند در چه وضع و مقامی هستند (شعلا، ۱۳۹۰: ۲۱).

راه‌کارهای پیشرفت در کار عبارتند از:

۱. در شغل فعلی‌تان مهارت کامل به‌دست آورید.
۲. به‌طور داوطلبانه اضافه‌کاری کنید.
۳. در چشم کارفرما خوب جلوه کنید.
۴. با اداره روابط عمومی در ارتباط باشید.
۵. ارتباط مناسبی با همکاران داشته باشید.



۶. بگذارید مهارت‌های مدیریتی‌تان بدرخشند.

۷. برای خود جانشین تعیین کنید.

۸. مربی بگیرید.

۹. در دوره‌های آموزشی اضافی شرکت کنید.

۱۰. همیشه ظاهری آراسته داشته باشید.

۱۱. اثری از خود بر جای بگذارید.

۱۲. با زمان‌بندی پیش بروید.

۱۳. پیشرفت اتفاقی نیست.

راه‌کارهای افزایش مسئولیت‌پذیری عبارتند از:

۱. از اشتباه کردن نهراسید.

۲. به خاطر داشته باشید که مسئول بودن به معنی پیروی کورکورانه از دیگران نیست.

۳. از برنامه‌ریزی غافل نشوید.

۴. تلاش کنید که احساس قدرت را در خود افزایش دهید.

۵. ثبات قدم داشته باشد.

۶. برای برنامه‌ریزی به دیگران کمک کنید.

۷. سعی کنید مطلبی کسل‌کننده اما مفید را بیاموزید.

۸. تعریف دقیقی از مسئولیت‌پذیری داشته باشید.

کارکردهای فرهنگ عبارتند از:

۱. هویت سازمانی: یعنی به کارکنان سازمان، هویتی سازمانی می‌بخشد.

۲. تعهد گروهی: یعنی تعهد گروهی را آسان می‌کند.

۳. ثبات نظام اجتماعی: یعنی ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می‌کند.

۴. شکل دادن به رفتار: یعنی با یاری دادن به اعضاء برای پی بردن به پیرامون کار خود، رفتار

آن‌ها را شکل می‌بخشد.

عوامل تشکیل‌دهنده فرهنگ سازمانی عبارتند از:

۱. ارزش‌ها



۲. باورها

۳. سنت‌ها و تشریفات

۴. اسطوره‌ها

نقش‌های مرتبط با فرهنگ عبارتند از:

۱. فرهنگ سازمانی به کارکنان هویت سازمانی می‌بخشد.
۲. فرهنگ سازمانی تعهد گروهی را آسان می‌کند.
۳. مدیریت عالی سازمان
۴. جامعه‌پذیری

آثار توکل بر خدا در قرآن عبارتند از:

۱. قدرت تصمیم‌گیری
۲. شجاعت
۳. ترک گناه و عدم سلطه شیطان بر متوکلان
۴. تأثیرناپذیری از اقبال و ادبار مردم و عدم نگرانی از حوادث

آثار توکل بر خدا در روایات عبارتند از:

۱. قوت و شجاعت
 ۲. توکل و همت عالی
- دیدگاه روان‌شناسان پدیدارنگر در زمینه ویژگی‌های انسان و سلامت روحی و روانی و خودباوری:
- اغلب روان‌شناسان ویژگی‌های زیر را از شاخص‌های بهزیستی عاطفی می‌دانند:
۱. کارآمدی ادراک
 ۲. خودشناسی
 ۳. توانایی در کنترل اختیاری رفتار
 ۴. خودباوری و پذیرش
 ۵. توانایی در برقراری روابط محبت‌آمیز
 ۶. باروری



راجرز پنچ ویژگی خاص را برای انسان با کنش کامل عرضه کرده است (افتخاری، ۱۳۸۷: ۹۴):

۱. آمادگی کسب تجربه
۲. زندگی هستی‌دار
۳. اعتماد به ارگانیسم خود
۴. احساس آزادی
۵. خلاقیت

دیدگاه فروم در مورد سلامت روان:

فروم چهار جنبه شخصیت سالم را مطرح می‌کند:

۱. عشق بارور که لازمه‌اش رابطه آزاد و برابر بشری است. منظور از عشق، عاشق شدن نیست؛ بلکه لازمه عشق تلاش فراوان است، زیرا عشق بارور از چهار ویژگی مهم برخوردار است: "توجه، احساس مسئولیت، احترام و شناخت".
۲. تفکر بارور که مستلزم هوش، عقل و عینیت است.
۳. خوشبختی که بخش جدایی‌ناپذیر و پیامد زیستن موافق جهت‌گیری بارور و همراه همه فعالیت‌های زیبا است.
۴. وجدان اخلاقی، که در این رابطه دو نوع وجدان اخلاقی مطرح است. یکی وجدان اخلاقی انسان‌گرا که ندای خود است و دیگری وجدان اخلاقی قدرت‌گرا که بیان‌گر قدرت خارجی درونی شده می‌باشد که رفتار فرد را هدایت می‌کند.

دیدگاه مازلو در مورد سلامت روان (مازلو، ۱۳۷۷: ۴۹):

مازلو ویژگی‌های خاصی را برای افراد خواستار تحقق خود مطرح می‌کند:

۱. ادراک صحیح واقعیت
۲. تجربه‌های عارفانه یا تجربه‌های اوج
۳. پذیرش کلی طبیعت، دیگران و خویش
۴. نوع دوستی
۵. خودانگیختن، سادگی و طبیعی بودن



۶. روابط متقابل با دیگران
۷. توجه به مسائل بیرون از خویش
۸. ساختار خوی مردم‌گرا
۹. نیاز به خلوت و استقلال
۱۰. تمایز میان وسیله و هدف، خیر و شر
۱۱. کنش مستقل
۱۲. حسن طنز مهربانانه
۱۳. تازگی مداوم تجربه‌ها
۱۴. آفرینندگی
۱۵. مقاومت در مقابل فرهنگ‌پذیری

دیدگاه فرانکل در مورد سلامت روان:

ویژگی‌های انسان سالم از دیدگاه فرانکل عبارتند از:

۱. در انتخاب عملشان آزادند.
۲. شخصاً مسئول هدایت زندگی و گرایشی هستند که برای سرنوشت‌شان برمی‌گزینند.
۳. معلول نیروهای بیرون از خود نیستند.
۴. در زندگی معنایی مناسب خود یافته‌اند.
۵. بر زندگی‌شان تسلط آگاهانه دارند.
۶. می‌توانند ارزش‌های آفریننده و تجربی یا گرایشی را نمایان سازند.
۷. از توجه به خود فراتر رفته‌اند.

تعریف بهداشت و سلامت روانی و رابطه آن با خودباوری:

به‌طور کلی مردمی که از سلامت روانی خوبی برخوردار هستند دارای ویژگی‌های زیر می‌باشند:

۱. دارای نگرش مثبت هستند.
۲. آماده برخورد با مشکلات زندگی هستند.
۳. در مورد خود و دیگران احساس خوبی دارند.
۴. در محیط کار و در روابطشان مسئولیت‌پذیر هستند.



وقتی که خودباوری بالا باشد احتمالاً:

۱. رضایت خاطر از زندگی دارید.
۲. روابط سالم و قوی برقرار می‌کنید.
۳. هدف‌های زندگی را مشخص می‌کنید و به آن‌ها می‌رسید.
۴. پستی و بلندی‌های زندگی را می‌پذیرید.
۵. برای حل مشکلات به خود اتکاء می‌کنید.

وقتی که خودباوری پائین باشد احتمالاً:

۱. احساس می‌کنید زندگی خارج از کنترل شما است.
۲. استرس‌ها برایتان طاقت فرسا است.
۳. در انتظار شکست هستید و نهایتاً شکست می‌خورید.
۴. از مشکلات زندگی فرار می‌کنید.

نقش جامعه در بهبود خودباوری (افتخاری، ۱۳۸۷: ۴۶):

۱. روحیه ایستادگی و استکبارستیزی
۲. پیشرفت علمی
۳. روحیه مستحکم توأم با خودباوری
۴. فرمایشات حضرت علی (ع)
۵. غیرت دینی و ملی
۶. خودباوری واقعی
۷. تصمیم آزاد و مقتدرانه
۸. شخصیت متمایز
۹. مهارت ضدخجالت
۱۰. فرمایشات رهبر معظم انقلاب (مد ظله‌العالی)
۱۱. نیاز به قدرشناسی
۱۲. پرورش خودباوری
۱۳. ثبات شخصیت و پایداری



۱۴. خودشکوفایی

۱۵. شناخت مثبت و سازنده

۱۶. خودباوری اکتسابی یا ارثی

تزلزل در اراده و تصمیم‌گیری:

اسکندر می‌گوید: "یکی از رموز کامیابی من، قاطعیت و اجرای تصمیم بود؛ از تذبذب و دودلی پس از تصمیم بیزار بودم".

ناپلئون می‌گوید: "باید کلمه نمی‌شود از قاموس زندگی و از لغت محو گردد".

پنج عامل مؤثر در ارتقای عزت نفس کارمندان را می‌توان به شرح موارد ذیل

برشماری نمود:

۱. حمایت و احترام مدیر

۲. ساختار سازمان

اصولاً سازمان‌ها دو گونه هستند:

الف: آنان که آزادی عمل و قضاوت کارکنان را در انجام کارشان کاهش داده و یا از بین می‌برند.

ب: سازمان‌هایی که به کارکنان قدرت می‌دهند تا از قوه ابتکار و مهارت‌های خود برای حل

مسائلی که با آن‌ها مواجه می‌شوند استفاده کنند.

به‌طور حتم در نوع اول عزت نفس کارمندان بسیار پائین می‌آید و در نوع دوم عزت نفس سازمانی

کارمندان به‌طور قابل ملاحظه‌ای افزایش می‌یابد.

۳. کار با محتوا

۴. منابع کافی

۵. حمایت همکاران

۳. یافته‌های تحقیق:

۳-۱. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل کیفی اهداف اجرایی تحقیق (مطالعه اسناد و مدارک

و مصاحبه با صاحب‌نظران):

عوامل فردی مرتبط با بهبود خودباوری عبارتند از:

جدول شماره ۱: عوامل فردی مرتبط با بهبود خودباوری

ردیف	عوامل فردی	ردیف	عوامل فردی	ردیف	عوامل فردی
۱	صلاحیت‌های علمی (دانش تخصصی، دانش عمومی)	۲۱	اعتقادات مذهبی و باورهای دینی	۴۱	توسعه دامنه اختیارات
۲	صلاحیت‌های عملی (تجربی)	۲۲	تربیت خانوادگی	۴۲	ترغیب شفاهی (تشویق فرد توسط دیگران و ستودن ویژگی‌ها و توانمندی‌های)
۳	پای‌گذاری بر روی تمایلات و التذاذ	۲۳	ایمان به کار و ارزش کار	۴۳	برخورداری از تجربه‌های موفق
۴	منزلت اجتماعی سازمان	۲۴	اعتقاد و التزام به اهداف و رسالت‌ها	۴۴	یادگیری نیابتی (مشاهده انجام کار خاصی توسط همتران)
۵	تخصص توأم با تعهد	۲۵	محیط کاری	۴۵	آموزش‌های ضمن خدمت
۶	انگیزش	۲۶	پرهیز از رفتارهای متکبرانه، پرخاش‌گرانه، استخفاف دیگران و ...	۴۶	مقبولیت توأم با مشروعیت
۷	توانایی ارتباطی	۲۷	ترویج الگوهای موفق	۴۷	سخت‌کوشی
۸	شخصیت مرتبط با موقعیت‌های کاری	۲۸	تشویق عملکرد بارز افراد به صورت جمعی	۴۸	تهذیب نفس
۹	موفقیت‌های پیشین	۲۹	تفویض اختیار مؤثر	۴۹	عوامل درونی (ارثی و یا ژنتیکی)
۱۰	برخورداری از ضریب هوشی مناسب (IQ)	۳۰	احساس دیده شدن	۵۰	برخورداری از منش مناسب
۱۱	برخورداری از هوش هیجانی مناسب (EQ)	۳۱	نحوه برخورد والدین، اطرافیان، دوستان و همکاران	۵۱	در اختیار داشتن زبان، چشم‌ها و کنترل رفتار
۱۲	حالات عاطفی و فیزیولوژیک	۳۲	قدرت تفکر و خردورزی	۵۲	تمرین و ممارست
۱۳	نوع شخصیت فرد	۳۳	سلامت، چالاکی و تناسب اندام با ورزش مستمر	۵۳	مطالعه مستمر موضوعی (علوم مدیریتی، علوم تخصصی، قدرت تصمیم‌گیری بهینه در شرایط حساس، مدیریت زمان و ...)



۱۴	توانایی ایجاد فضای ذهنی مثبت و تلقین به توانمندی	۳۴	وضعیت مادی شاغل	۵۴	هویت اجتماعی سازمان
۱۵	از بین رفتن خودکم‌بینی‌ها	۳۵	وضعیت معنوی شاغل	۵۵	هویت شغلی فرد
۱۶	سطح مهارت	۳۶	انضباط ظاهری نمایان	۵۶	رابطه‌مداری توأم با وظیفه‌مداری
۱۷	عمل به تکلیف سوای هر نتیجه‌ای که عاید و واصل می‌گردد.	۳۷	محاسبه نفس و ارزیابی صحیح و درست از خود	۵۷	برخورداری از روحیه پرسش‌گری
۱۸	ایمان و توکل به خداوند	۳۸	شجاعت	۵۸	حرکت رو به جلو و قانع نبودن به وضع موجود
۱۹	تحکیم و ارتقای خودشناسی و خویش‌پروری	۳۹	صداقت	۵۹	سبک رهبری توانمندساز
۲۰	عزت و سربلندی در پرتو چشم طمع نداشتن و قناعت	۴۰	پرهیز از یأس و ناامیدی	۶۰	

عوامل سازمانی مرتبط با بهبود خودباوری عبارتند از:

جدول شماره ۲: عوامل سازمانی مرتبط با بهبود خودباوری

ردیف	عوامل سازمانی	ردیف	عوامل سازمانی	ردیف	عوامل سازمانی
۱	ارتقای عدالت سازمانی	۲۶	جذب سازمانی مناسب	۵۱	نظام انضباطی
۲	نظام آموزشی مناسب	۲۷	فرهنگ سازمانی مناسب	۵۲	تکریم علم و عالم
۳	مهارت سازمانی مناسب	۲۸	به‌کارگیری فناوری‌های به‌روز و نوین	۵۳	مدیریت استعدادها
۴	مهارت مدیریت عالی	۲۹	به‌کارگیری شبیه‌سازهای مناسب	۵۴	شایسته‌سالاری
۵	نظام انگیزشی مناسب	۳۰	تقویت خوش‌بینی سازمانی	۵۵	عوامل شخصیتی، وراثت و محیط
۶	قوانین و مقررات مناسب	۳۱	ارتقای اعتماد سازمانی	۵۶	ارتقای قدرت تجزیه و تحلیل
۷	فرهنگ مشارکت در سازمان	۳۲	تدوین خط‌مشی‌های مناسب	۵۷	کار جهادی و روحیه جهادی



۸	مدیریت دانش	۳۳	استخدام افراد با اراده	۵۸	آشنایی با علوم نوین و به روز
۹	فرهنگ یادگیری مستمر	۳۴	برگزاری جلسات مناظره با سطوح و رده‌های بالاتر	۵۹	روابط کاری خوب و مستحکم با سلسله مراتب و همچنین زیردستان
۱۰	جامعه‌پذیری مناسب	۳۵	طی مدارج براساس شایستگی و به صورت پله پله	۶۰	برخورداری از برنامه کاری مدون و نظام‌مند
۱۱	تقویت حرفه‌ای‌گرایی	۳۶	تربیت خانوادگی	۶۱	هدف‌گذاری در انجام امور محوله و مأموریت‌های سازمان
۱۲	الگوسازی اراده و خودباوری	۳۷	بودن در محیط‌های رزمی و رزمندگی	۶۲	تعاون و همدلی در مجموعه سازمان
۱۳	تقویت عزت‌نفس و کرامت انسانی	۳۸	تناسب سطح انتظارات با امکانات واگذار شده	۶۳	توسعه وحدت
۱۴	آموزش‌های میدانی مناسب و سخت	۳۹	حمایت همه‌جانبه ستادهای تخصصی	۶۴	حمایت از بسترها و پیش‌ران‌های خلاقیت و نوآوری
۱۵	تقویت مراکز علمی و فناوری	۴۰	ایجاد انگیزه سازمانی	۶۵	گردش مشاغل
۱۶	تدوین راهبردها و ارکان جهت‌ساز	۴۱	فراهم کردن و ایجاد فضای رشد	۶۶	درک فلسفه جهاد و مجاهدت
۱۷	تفکر سیستمی	۴۲	چشم‌پوشی مبادی نظارتی و کنترلی از ضریب خطای معقول	۶۷	علم و فناوری
۱۸	تقویت قوای ملی	۴۳	برخورداری از بینش مدیریتی کلان	۶۸	تقویت اراده
۱۹	همراستایی اهداف فرد و سازمان	۴۴	برخورداری از دانش، بینش و نگرش عمیق در تخصص مربوطه	۶۹	آینده‌نگری

ارتقای بصیرت	۷۰	شرکت در کلاس‌های آموزش جانبی (آموزش مدیریت، آموزش نحوه ارتباط‌گیری با زیردستان، آموزش‌های حین خدمت و ...)	۴۵	بهره‌وری پایدار	۲۰
توسعه ارتباط سازنده و اعتمادساز با سلسله مراتب	۷۱	میزان دانش تخصصی	۴۶	اخلاق حرفه‌ای	۲۱
اعطای جرأت و شجاعت با واگذاری اختیارات	۷۲	نحوه برخورد دوستانه، معاشران و همکاران	۴۷	پایه‌های اعتقادی	۲۲
نظام آموزشی، نظام اداری و مدیریتی	۷۳	ایجاد فضای دوستانه در محیط کار	۴۸	نحوه برخورد فرماندهان و رؤسا	۲۳
عدم وابستگی به الگوهای بیگانه و تمرکز بر الگوهای اسلامی-ایرانی	۷۴	تقویت فضای همدلی	۴۹	ایجاد دوره‌های آموزش سازمانی متعدد و متنوع	۲۴
نحوه برخورد فرماندهان و مسئولین	۷۵	شکوفایی استعدادها	۵۰	هماهنگی در اهداف سیاست‌گذاری و عملکرد سازمانی	۲۵

عوامل اجتماعی مرتبط با بهبود خودباوری عبارتند از:

جدول شماره ۳: عوامل اجتماعی مرتبط با بهبود خودباوری

عوامل اجتماعی	ردیف	عوامل اجتماعی	ردیف	عوامل اجتماعی	ردیف
تقویت روحیه استقلال و خودکفایی	۲۹	تقویت مهارت‌های اجتماعی	۱۵	رشد و توسعه اقتصادی مناسب	۱
ترویج فرهنگ نقدپذیری	۳۰	برخورداری از روحیه حماسی و جهادی	۱۶	تقویت اعتماد اجتماعی	۲
عدالت جنسیتی	۳۱	آموزش‌های فرهنگی جهت خانواده‌ها	۱۷	سیاست ارتباطات بین فردی و سازمانی در جامعه	۳



۴	فرهنگ اجتماعی مناسب	۱۸	اعتماد به خدا و رابطه با خدا	۳۲	تفکر کار گروهی
۵	فرهنگ یادگیری در جامعه	۱۹	مقاومت بر سر اصول، استکبارستیزی و دشمن ستیزی	۳۳	وحدت و همدلی
۶	تعاملات بین المللی کاری مناسب	۲۰	پیوندهای مردمی و روح خدمت گذاری به مردم	۳۴	قشر جوان بانگیزه
۷	ثبات سیاسی	۲۱	تقویت فرهنگ جهادی از طریق رسانه ها و ...	۳۵	استفاده از ظرفیت های اجتماعی
۸	حضور کارآمد و مؤثر در همایش ها و سمینارهای آموزشی و پژوهشی	۲۲	مسائل تربیتی و خانواده	۳۶	ترویج ارزش ها
۹	پرهیز و اجتناب از مشاغل دوم دور از شأن	۲۳	منزلت اجتماعی	۳۷	تقویت روحیه شادی و نشاط
۱۰	ارتقاء شأن اجتماعی کارکنان در بین اقشار جامعه	۲۴	فرهنگ جامعه	۳۸	ترویج فرهنگ کنجکاوی و پرسشگری
۱۱	حضور کارآمد و مؤثر در کارگاه های مرتبط با خودباوری	۲۵	بازگشت به هویت جهادی و ایمان	۳۹	اعتقاد و التزام به شعار ما می توانیم
۱۲	سطح معیشت	۲۶	جذب عنایات حق تعالی در پرتو کرامت نفس	۴۰	افزایش اعتماد و عزت سازمان در بین خانواده ها و مردم
۱۳	پرهیز از گناه	۲۷	اخلاص و توکل	۴۱	ترویج روحیه حرکت، ورزش و پویایی
۱۴	پاس داشت الگوهای خودباوری	۲۸	جو اعتماد و اطمینان	۴۲	وجود طیف وسیع جوانان در جامعه



۲-۳. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل کمی فرضیه‌های تحقیق (ایجایی، ۱۳۹۲):

(۲۶۲):

تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه اول:

در بیان یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش؛ ابتدا به اثبات فرضیه اول پژوهش پرداخته می‌شود؛ در این فرضیه عوامل فردی نظیر "دانش و آگاهی، معنویات، استقلال عمل، مسئولیت‌پذیری" مرتبط با بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی ملحوظ‌نظر قرار گرفته است. به همین منظور فرضیه صفر آماری (H_0) عدم وجود رابطه بین این دو متغیر و فرضیه مقابل آماری (H_1) وجود رابطه بین دو متغیر به کارگیری عوامل فردی و بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بررسی می‌نماید. نمره متغیر به کارگیری عوامل فردی از طریق محاسبه جمع نمره سؤال‌های مربوطه در پرسشنامه حاصل شده است و برای توصیف این متغیر، نمره‌های آن به پنج رده خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تقسیم‌بندی گردیده است.

گام اول: تدوین فرضیه‌های آماری

H_0 : به نظر می‌رسد با ملحوظ‌نظر قراردادن عوامل فردی نظیر "دانش و آگاهی، معنویات، استقلال عمل، مسئولیت‌پذیری"، نمی‌توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید.

H_1 : به نظر می‌رسد با ملحوظ‌نظر قراردادن عوامل فردی نظیر "دانش و آگاهی، معنویات، استقلال عمل، مسئولیت‌پذیری"، می‌توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید.

گام دوم: محاسبه آماره آزمون

جدول شماره ۴: نمره‌های مربوط به گویه‌های متغیر به کارگیری عوامل فردی

گویه‌ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	S (انحراف معیار نمونه)	\bar{X} (میانگین نمونه)	c.v (ضریب پراکندگی نمونه)
۱	۲۲	۳۵	۶	۰	۰	۰/۶۱	۴/۲۵	۰/۱۴
۲	۲۶	۲۸	۹	۰	۰	۰/۸۹	۴/۲۷	۰/۲۱
۳	۳۵	۲۵	۳	۰	۰	۰/۶۱	۴/۳۵	۰/۱۴
۴	۴۱	۱۳	۹	۰	۰	۰/۷۴	۴/۵۱	۰/۱۶
۵	۳۱	۱۶	۱۶	۰	۰	۰/۸۵	۴/۴۹	۰/۱۹
۶	۵۰	۱۳	۰	۰	۰	۰/۴۱	۴/۷۹	۰/۰۹
۷	۴۲	۱۸	۳	۰	۰	۰/۵۸	۴/۶۲	۰/۱۲
۸	۲۸	۲۲	۱۳	۰	۰	۰/۵۸	۴/۳۱	۰/۱۳
۹	۳۹	۱۸	۶	۰	۰	۰/۶۷	۴/۵۹	۰/۱۵
۱۰	۲۸	۲۸	۷	۰	۰	۰/۶۷	۴/۳۳	۰/۱۵
میانگین	۳۴/۲	۲۱/۶	۷/۲	۰	۰	۰/۶۶	۴/۴۵	۰/۱۵

در جدول شماره ۴ ملاحظه می‌گردد که به‌طور میانگین نمرات پاسخ‌دهنده به گویه‌های متغیر مدنظر قراردادن عوامل فردی؛ تعداد ۷ نفر پاسخ متوسط، تعداد ۲۲ نفر پاسخ زیاد و تعداد ۳۴ نفر پاسخ خیلی زیاد را انتخاب نموده‌اند.

لازم به ذکر است که هر یک از اعداد مندرج در ردیف میانگین، از میانگین‌گیری اعداد ستون مربوطه به‌دست آمده است.





خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$$

$$s^2 = \frac{\sum f(x - \bar{x})^2}{n - 1}$$

$$\sqrt{s^2} = \sqrt{s^2} = S$$

$$\frac{s}{\bar{x}} = Cv$$

جدول شماره ۵: محاسبات آزمون کای مربع مرتبط با به کارگیری عوامل فردی

$\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$	$(Fo - Fe)^2$	Fe - Fo	Fe	Fo	رتبه	ردیف
۳۷/۰۳	۴۶۶/۵۶	۲۱/۶	۱۲/۶	۳۴/۲	خیلی زیاد	۱
۶/۴۳	۸۱	۹	۱۲/۶	۲۱/۶	زیاد	۲
۲/۳۱	۲۹/۱۶	-۵/۴	۱۲/۶	۷/۲	متوسط	۳
۱۲/۶	۱۵۸/۷۶	-۱۲/۶	۱۲/۶	۰	کم	۴
۱۲/۶	۱۵۸/۷۶	-۱۲/۶	۱۲/۶	۰	خیلی کم	۵
۷۰/۹۷	-	-	۶۳	۶۳	جمع	

$$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe} = 70.97$$

گام سوم: محاسبه آماره بحرانی (جدولی)

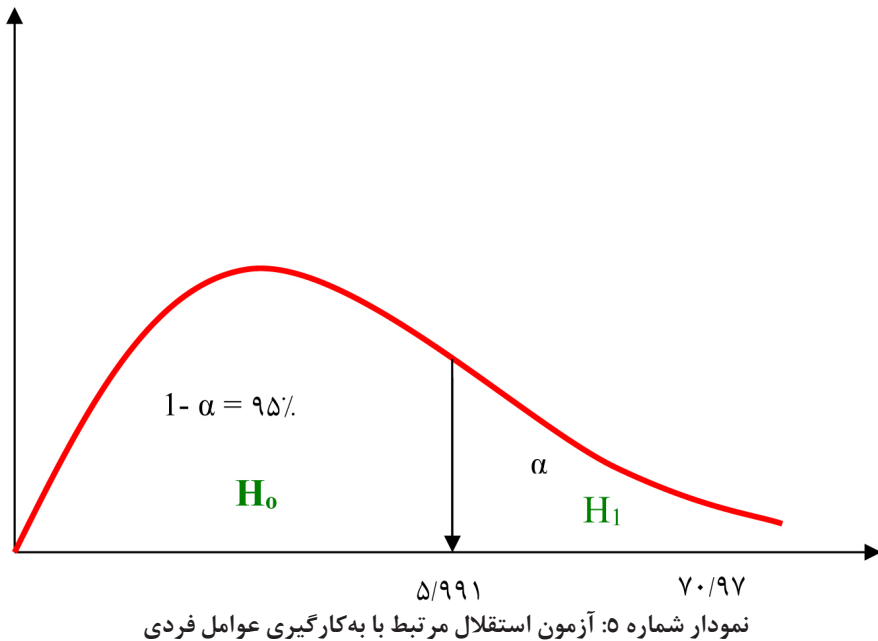
$$\chi^2_{\alpha, df} = \chi^2_{0.05, 2} = 5.991$$

$$df = k - 1 = 3 - 1 = 2$$



گام چهارم: استنتاج (نتیجه گیری)

برابر نمودار شماره ۵؛ چون مقدار آماره آزمون از مقدار بحرانی بزرگ تر است؛ بنابراین آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می گیرد؛ در نتیجه فرضیه H_1 پذیرفته می شود و فرضیه H_0 رد می شود. به عبارت دیگر: با سطح اطمینان ۹۵٪ می توان اذعان داشت که "با ملحوظ نظر قراردادن عوامل فردی نظیر "دانش و آگاهی، معنویات، استقلال عمل، مسئولیت پذیری"، می توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید".



محاسبه ضریب شدت توافقی (ایجابی، ۱۳۹۲: ۲۶۲):

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = 0.3$$

تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه دوم:

در این فرضیه عوامل اجتماعی نظیر "خانواده، جامعه، شرایط محیط کار" مرتبط با بهبود خودباوری

فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی ملحوظ نظر قرار گرفته است. به همین منظور فرضیه صفر آماری (H_0) عدم وجود رابطه بین این دو متغیر و فرضیه مقابل آماری (H_1) وجود رابطه بین دو متغیر به کارگیری عوامل اجتماعی و بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بررسی می‌نماید. نمره متغیر به کارگیری عوامل اجتماعی از طریق محاسبه جمع نمره سؤال‌های مربوطه در پرسشنامه حاصل شده است و برای توصیف این متغیر، نمره‌های آن به پنج رده خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تقسیم‌بندی گردیده است.

گام اول: تدوین فرضیه‌های آماری

H_0 : به نظر می‌رسد با ملحوظ نظر قراردادن عوامل اجتماعی نظیر "خانواده، جامعه، شرایط محیط کار"، نمی‌توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید.
 H_1 : به نظر می‌رسد با ملحوظ نظر قراردادن عوامل اجتماعی نظیر "خانواده، جامعه، شرایط محیط کار"، می‌توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید.

گام دوم: محاسبه آماره آزمون

جدول شماره ۶: نمره‌های مربوط به گویه‌های متغیر به کارگیری عوامل اجتماعی

c.v (ضریب پراکندگی نمونه)	\bar{X} (میانگین نمونه)	S (انحراف معیار نمونه)	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	گویه‌ها
۰/۲۱	۴/۳	۰/۹۱	۰	۰	۶	۳۲	۲۵	۱۱
۰/۱۶	۴/۲۱	۰/۶۷	۰	۰	۹	۳۲	۲۲	۱۲
۰/۱۱	۴/۲۸	۰/۴۶	۰	۰	۰	۴۵	۱۸	۱۳
۰/۱۱	۴/۴۱	۰/۴۷	۰	۰	۰	۴۷	۱۶	۱۴
۰/۱۵	۴/۳	۰/۶۳	۰	۰	۳/۷۵	۳۹	۲۰/۲۵	میانگین



در جدول شماره ۶ ملاحظه می‌گردد که به‌طور میانگین نفرات پاسخ‌دهنده به گویه‌های متغیر مدنظر قراردادن عوامل اجتماعی؛ تعداد ۴ نفر پاسخ متوسط، تعداد ۳۹ نفر پاسخ زیاد و تعداد ۲۰ نفر پاسخ خیلی زیاد را انتخاب نموده‌اند.

جدول شماره ۷: محاسبات آزمون کای مربع مرتبط با متغیر به‌کارگیری عوامل اجتماعی

$\frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$	$(F_o - F_e)^2$	Fe - Fo	Fe	Fo	رتبه	ردیف
۴/۶۴	۵۸/۵۲	۷/۶۵	۱۲/۶	۲۰/۲۵	خیلی زیاد	۱
۵۵/۳۱	۶۹۶/۹۶	۲۶/۴	۱۲/۶	۳۹	زیاد	۲
۶/۲۲	۷۸/۳۲	-۸/۸۵	۱۲/۶	۳/۷۵	متوسط	۳
۱۲/۶	۱۵۸/۷۶	-۱۲/۶	۱۲/۶	۰	کم	۴
۱۲/۶	۱۵۸/۷۶	-۱۲/۶	۱۲/۶	۰	خیلی کم	۵
۹۱/۳۷	-	-	۶۳	۶۳	جمع	

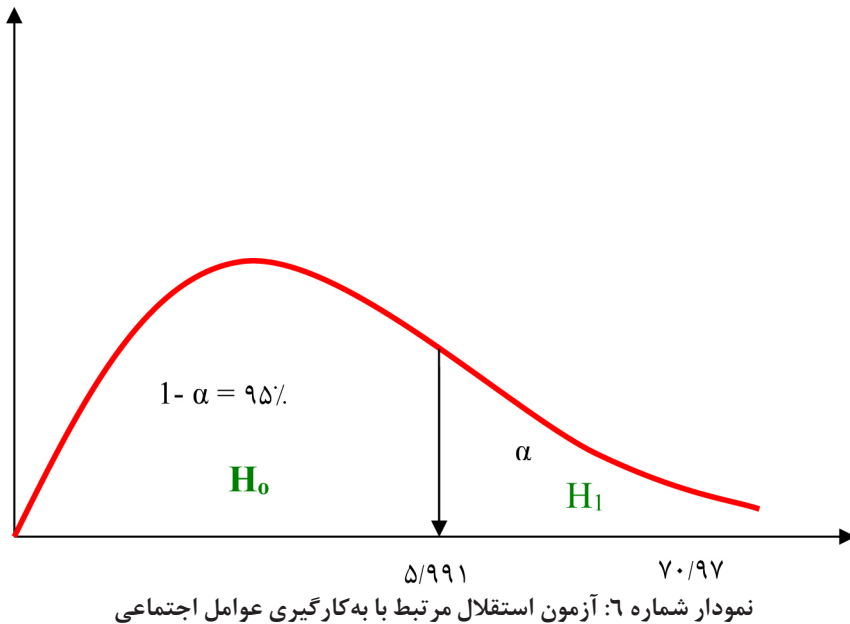
$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e} = 91.37 \quad \chi^2 = \sum \frac{(F_e - F_o)^2}{F_e} = 91.37$$

گام سوم: محاسبه آماره بحرانی (جدولی)

$$\chi^2_{\alpha, df} = \chi^2_{0.05, 2} = 5.991$$

$$df = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

گام چهارم: استنتاج (نتیجه‌گیری)



برابر نمودار شماره ۶؛ چون مقدار آماره آزمون از مقدار آماره بحرانی بزرگ‌تر است؛ بنابراین آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد؛ در نتیجه فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود و فرضیه H_0 رد می‌شود. به عبارت دیگر: با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعان داشت که "با ملحوظ‌نظر قراردادن عوامل اجتماعی نظیر "خانواده، جامعه، شرایط محیط کار"، می‌توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید".

محاسبه ضریب شدت توافقی:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = 0.7$$

تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه سوم:

در این فرضیه عوامل سازمانی نظیر "فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، طریقه رفتار فرماندهان



بالادستی” مرتبط با بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی ملحوظ نظر قرار گرفته است. به همین منظور فرضیه صفر آماری (H_0) عدم وجود رابطه بین این دو متغیر و فرضیه مقابل آماری (H_1) وجود رابطه بین دو متغیر به کارگیری عوامل سازمانی و بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بررسی می نماید. نمره متغیر به کارگیری عوامل سازمانی از طریق محاسبه جمع نمره سؤال های مربوطه در پرسشنامه حاصل شده است و برای توصیف این متغیر، نمره های آن به پنج رده خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تقسیم بندی گردیده است.

گام اول: تدوین فرضیه های آماری

H_0 : به نظر می رسد با ملحوظ نظر قراردادن عوامل سازمانی نظیر ”فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، طریقه رفتار فرماندهان بالادستی”، نمی توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید.

H_1 : به نظر می رسد با ملحوظ نظر قراردادن عوامل سازمانی نظیر ”فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، طریقه رفتار فرماندهان بالادستی”، می توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید.

گام دوم: محاسبه آماره آزمون

جدول شماره ۸: نمره های مربوط به گویه های متغیر به کارگیری عوامل سازمانی

گویه ها	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	S (انحراف معیار نمونه)	\bar{X} (میانگین نمونه)	c.v (ضریب پراکندگی نمونه)
۱۵	۲۸	۲۶	۹	۰	۰	۰/۹۲	۴/۳	۰/۲۱
۱۶	۲۸	۳۲	۳	۰	۰	۰/۵۸	۴/۴	۰/۱۳
۱۷	۲۲	۲۸	۱۳	۰	۰	۰/۷۴	۴/۱۴	۰/۱۲



۰/۱۳	۴/۴	۰/۵۸	۰	۰	۳	۳۲	۲۸	۱۸
۰/۱۱	۴/۴۹	۰/۵	۰	۰	۰	۳۲	۳۱	۱۹
۰/۱۴	۴/۳۵	۰/۶۶	۰	۰	۵/۶	۳۰	۲۷/۴	میانگین

در جدول شماره ۸ ملاحظه می‌گردد که به‌طور میانگین نفرات پاسخ‌دهنده به گویه‌های متغیر مدنظر قراردادادن عوامل سازمانی؛ تعداد ۶ نفر پاسخ متوسط، تعداد ۳۰ نفر پاسخ زیاد و تعداد ۲۷ نفر پاسخ خیلی زیاد را انتخاب نموده‌اند.

جدول شماره ۹: محاسبات آزمون کای مربع مرتبط با متغیر به‌کارگیری عوامل سازمانی

$\frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$	$(Fo - Fe)^2$	Fe - Fo	Fe	Fo	رتبه	ردیف
۱۶/۴۶	۲۰۷/۳۶	۱۴/۴	۱۲/۶	۲۷	خیلی زیاد	۱
۲۴/۰۳	۳۰۲/۷۶	۱۷/۴	۱۲/۶	۳۰	زیاد	۲
۳/۴۶	۴۳/۵۶	-۶/۶	۱۲/۶	۶	متوسط	۳
۱۲/۶	۱۵۸/۷۶	-۱۲/۶	۱۲/۶	۰	کم	۴
۱۲/۶	۱۵۸/۷۶	-۱۲/۶	۱۲/۶	۰	خیلی کم	۵
۶۹/۱۵	-	-	۶۳	۶۳	جمع	

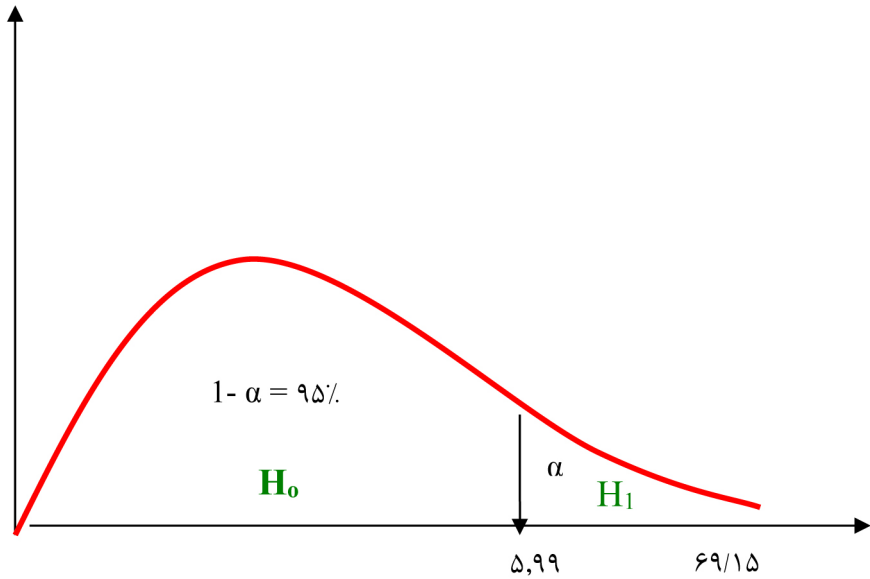
$$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe} = 69.15$$

گام سوم: محاسبه آماره بحرانی (جدولی)

$$\chi^2_{\alpha, df} = \chi^2_{0.05, 2} = 5.991$$

$$df = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

گام چهارم: استنتاج (نتیجه‌گیری)



نمودار شماره ۷: آزمون استقلال مرتبط با به‌کارگیری عوامل سازمانی

برابر نمودار شماره ۷؛ چون مقدار آماره آزمون از مقدار آماره بحرانی بزرگ‌تر است؛ بنابراین آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد؛ در نتیجه فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود و فرضیه H_0 رد می‌شود.

به عبارت دیگر: با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان اذعان داشت که "با ملحوظ‌نظر قراردادن عوامل سازمانی نظیر "فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، طریقه رفتار فرماندهان بالادستی"، می‌توان خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را بهبود بخشید".

محاسبه ضریب شدت توافقی:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = 0.2$$



نتیجه‌گیری:

جمع‌بندی:

در پژوهش حاضر "چگونگی بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی" ملحوظ‌نظر قرار گرفته است. متغیرهای مستقل جزء در این پژوهش مشتمل بر عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی می‌باشد.

در تحقیق انجام یافته، پژوهش‌گران به دنبال آن بودند تا چگونگی بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی را تبیین و تشریح نمایند؛ لذا با توجه به اطلاعات متقن و موثق مکتسبه از طریق مطالعه اسناد و مدارک، مصاحبه با صاحب‌نظران و همچنین پرسشنامه خودساخته پیرامون متغیر تابع (خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی) و متغیرهای مستقل جزء (عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی) مرتبط با اهداف اجرایی اول، دوم و سوم؛ از میان سه حالت تباین (واگرایی)، تقارب (همگرایی نسبی) و تقاطع (همگرایی مطلق)؛ حالت همگرایی مطلق (تقاطع) جمع‌بندی و استنتاج گردید.

ضرایب شدت توافقی محاسبه شده جهت عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی به ترتیب اعداد ۰.۷۳، ۰.۷۷ و ۰.۷۲ به دست آمد.

آزمون فرض پژوهش در سطح خطای پنج درصد ($\alpha=0,05$) نشان داد که بین تک‌تک متغیرهای عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی با بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

پیشنهادها:

۱. نکته‌ای که در خصوص استخدام حائز اهمیت فراوان است این است که پایوران هنگام استخدام دارای شخصیت شکل گرفته می‌باشند؛ بنابراین باید توجه داشت که سازمان جهت بهره‌برداری پایوران مذکور را استخدام نموده و زمانی برای نهادینه کردن خصوصیات فردی مؤثر بر خودباوری در افراد ذکر شده ندارد؛ لذا پیشنهاد می‌گردد مدیریت‌گزینش و استخدام سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی، عوامل فردی مؤثر بر خودباوری را در استخدام مدنظر قرار داده و با آزمایش‌های تخصصی و علمی، افراد را دقیقاً گزینش کرده و با توجه به حساسیت وظایف و ارتباط مستقیم آن با امنیت کشور، از استخدام افرادی که از عوامل مذکور بی‌بهره‌اند خودداری نمایند تا سازمان در آینده خدمتی کارکنان، برای انتخاب مدیران و فرماندهان به گزینه‌های بهتری دسترسی داشته باشد.



در پیگیری استخدام صحیح، توجه لازم و کافی به خانواده و جامعه‌ای که افراد در آن تربیت یافته‌اند نیز از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. در این راستا توجه به موقعیت جغرافیایی، اعتقادات، آداب و رسوم و سنت‌های حاکم بر آن منطقه می‌تواند به تجزیه و تحلیل شخصیت افراد کمک شایانی بنماید.

۲. از آن جایی که آموزش نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی دارد؛ بنابراین به نظر می‌رسد روند آموزش کنونی باید با اصلاحات اساسی همراه باشد؛ به نحوی که پیشرفت سازمانی فرماندهان و مدیران منوط به طی کردن دوره‌های آموزشی و موفقیت واقعی در این دوره‌ها باشد.

۳. معاونت تربیت و آموزش سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی نسبت به برگزاری کلاس‌های تقویت خودباوری کوتاه‌مدت ضمن خدمت اهتمام ورزد؛ این کلاس‌ها می‌تواند شامل تمام عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی قابل تقویت باشد؛ به گونه‌ای که در این راستا می‌توان از اساتید فرهیخته و برجسته به‌صورت تخصصی بهره‌برداری لازم و کافی را به‌عمل آورد.

۴. ساختار و روابط سازمانی باید به گونه‌ای باشد که زمینه رشد افراد خلاق و نوآور را فراهم نماید؛ پیشرفت پایوران و رسیدن به مناصب بر پایه شایستگی و طی مداوم و متناوب پله‌های ترقی باشد. بدیهی است افرادی که براساس روابط و ملاحظات خاص به مناصب می‌رسند، خود را وامدار دیگران دانسته و به دلیل عدم برخورداری از تخصص لازم و کافی از خودباوری بالایی برخوردار نیستند.

۵. نوع رفتار فرماندهان بالادستی باید به گونه‌ای باشد که به رشد خلاقیت و نوآوری و همچنین خودباوری فرماندهان و مدیران کمک نماید؛ بدیهی است در صورت رفتار سرکوب‌گرایانه، خودباوری فرماندهان و مدیران از بین می‌رود و جرأتی برای تصمیم‌گیری باقی نمی‌ماند. انتظارات کمال‌گرایانه و توضیح خواستن برای اشتباهات کوچک از این نوع رفتارهای ضد خودباوری می‌باشد. به نظر می‌رسد فرماندهان بهتر است در اولین برخوردها محاسن نفرات زیرمجموعه را برای آنان جلوه داده تا به رشد خودباوری آنان کمک نمایند و پس از آن به هدایت زیردستان با دلسوزی و به‌صورت هدفمند بپردازند که برای انجام این مهم و دستیابی به بهبود خودباوری فرماندهان و مدیران باید تسلط لازم و کافی بر مبانی مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته و همچنین مبانی مدیریت منابع انسانی پیشرفته داشته باشند.

۶. ستادهای تخصصی باید در گزینش و انتخاب به کمک مسئولین و سلسله مراتب آمده و با تعیین

سطح دانش تخصصی و عملکرد تخصصی کارکنان، در اصل کاندیدهای مورد نظر را تعیین صلاحیت نمایند و این مهم تنها با اعتماد و نظرسنجی سلسله مراتب در زمان انتخاب فرماندهان میسر می‌گردد.

۷. دفاتر مطالعات و تحقیقات نظری سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی می‌بایست در راستای بهبود خودباوری کارکنان اقدام به تحقیق، تهیه دست‌برگ‌ها و همچنین کتابچه‌های تخصصی جهت بهره‌برداری کارکنان نمایند.

۸. مبادی ذیربط و ذیصلاح سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی پیرامون خنثی نمودن و کاهش آفت‌های مرتبط با خودباوری ذیل، برنامه‌ریزی‌های لازم و کافی را به‌عمل آورند:

خودکم‌بینی، نقض‌های جسمی، شکست‌ها، پذیرفته نشدن، کم‌داشت محبت، وابستگی افراطی، تحقیرها، فقر و تنگدستی

۹. مبادی ذیربط و ذیصلاح سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی پیرامون خنثی نمودن و کاهش علائم مرتبط با فقدان خودباوری ذیل، برنامه‌ریزی‌های لازم و کافی را به‌عمل آورند:

۱. عصبی بودن و در مقابل انتقاد از خود حساسیت نشان دادن
۲. گفتن مطالب تحقیرآمیز در رابطه با خود و دیدن خویش به عنوان فردی غیر جذاب، بی‌ارزش، بازنده، سربار و بی‌اهمیت
۳. اجتناب از تعامل اجتماعی با همسالان
۴. ترس از طرد شدن در روابط اجتماعی
۵. خودداری از پذیرش خطرات همراه با تجارب جدید
۶. خودستایی و گزافه‌گویی شدید درباره توانمندی‌های خود
۷. از هر فرصت برای مقایسه خود با دیگران استفاده کردن تا این‌که دریابند در چه وضع و مقامی هستند.

۱۰. مبادی ذیربط و ذیصلاح سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی در خصوص تقویت و ارتقاء آثار مثبت مترتب بر خودباوری بالای ذیل، برنامه‌ریزی‌های لازم و کافی را به‌عمل آورند:

۱. رضایت خاطر از زندگی
۲. برقراری روابط سالم و قوی
۳. مشخص نمودن هدف‌های زندگی و رسیدن به آن‌ها
۴. پذیرفتن پستی‌ها و بلندی‌های زندگی
۵. اتکاء به خود برای حل مشکلات



۱۱. مبادی ذیربط و ذیصلاح سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی در خصوص خنثی نمودن و کاهش آثار سوء مترتب بر خودباوری پائین ذیل، برنامه‌ریزی‌های لازم و کافی را به‌عمل آورند:

۱. احساس این‌که زندگی خارج از کنترل است.

۲. طاقت‌فرسا بودن استرس‌ها

۳. در انتظار شکست بودن و نهایتاً شکست خوردن

۴. فرار از مشکلات زندگی

۱۲. مبادی ذیربط و ذیصلاح سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی در خصوص بهبود مستمر کمیت و کیفیت عوامل فردی احصاء و استخراج شده مرتبط با بهبود خودباوری، برنامه‌ریزی‌های لازم و کافی را به‌عمل آورند (مطابق با جدول شماره ۱).

۱۳. مبادی ذیربط و ذیصلاح سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی در خصوص بهبود مستمر کمیت و کیفیت عوامل سازمانی احصاء و استخراج شده مرتبط با بهبود خودباوری، برنامه‌ریزی‌های لازم و کافی را به‌عمل آورند (مطابق با جدول شماره ۲).

۱۴. مبادی ذیربط و ذیصلاح سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی در خصوص بهبود مستمر کمیت و کیفیت عوامل اجتماعی احصاء و استخراج شده مرتبط با بهبود خودباوری، برنامه‌ریزی‌های لازم و کافی را به‌عمل آورند (مطابق با جدول شماره ۳).

۱۵. فرماندهان و مدیران سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی در خصوص راه‌کارهای پیشرفت در کار ذیل اهتمام ورزند:

۱. به‌دست آوردن مهارت کامل در شغل فعلی

۲. اضافه‌کاری به‌صورت داوطلبانه

۳. خوب جلوه کردن در چشم مسئولین

۴. ارتباط مناسب با همکاران

۵. درخشیدن مهارت‌های مدیریتی

۶. تعیین جانشین برای خود

۷. شرکت در دوره‌های آموزشی اضافی

۸. برخورداری از ظاهر آراسته

۹. اثری از خود بر جای گذاشتن

۱۰. با زمان‌بندی پیش رفتن



۱۱. اتفاقی نبودن پیشرفت
۱۶. مبادی ذیربط و ذیصلاح سازمان‌های حفاظتی، اطلاعاتی و امنیتی در خصوص راه کارهای افزایش مسئولیت‌پذیری ذیل، برنامه‌ریزی‌های لازم و کافی را به‌عمل آورند:
 ۱. نهراسیدن از اشتباه
 ۲. به خاطر داشتن این نکته که مسئول بودن به معنی پیروی کورکورانه از دیگران نیست.
 ۳. غافل نشدن از برنامه‌ریزی
 ۴. تلاش در جهت افزایش احساس قدرت در خود
 ۵. ثبات قدم داشتن
 ۶. برای برنامه‌ریزی به دیگران کمک کردن
 ۷. سعی در آموختن مطالب مفید و آموزنده
 ۸. تعریف دقیقی از مسئولیت‌پذیری داشتن



فهرست منابع

۱. قرآن کریم (سوره‌های اسراء، اعراف، بقره، تین)
۲. نهج البلاغه
۳. ایجابی، ابراهیم (۱۳۹۲)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران، انتشارات دافوس آجا، چاپ اول
۴. افتخاری، اصغر (۱۳۸۷)، امنیت اجتماعی و اعتماد به نفس ملی اسلامی، مقالات دانشگاه تهران، چاپ اول
۵. افروز، غلام‌علی (۱۳۷۰)، تقویت اعتماد به نفس در کودکان و نوجوانان، مجله پیوند، شماره ۱۲۸
۶. الوانی، مهدی (۱۳۷۸)، مدیریت عمومی، انتشارات نی تهران، چاپ اول
۷. بیابان‌گرد، اسماعیل (۱۳۸۳)، روش‌های افزایش اعتماد به نفس در کودکان و نوجوانان، نشر اولیاء و مربیان، چاپ اول
۸. تریس، برایان (۱۳۹۲)، نیروی اعتماد به نفس، انتشارات لیوسا، چاپ اول
۹. تریس، رایان (۱۳۸۱)، رموز اعتماد به نفس در زندگی و کار، انتشارات راشین، چاپ اول
۱۰. جمشیدی، حمدا... و همکاران (۱۳۹۰)، روش تحقیق با رویکرد نظامی، انتشارات دافوس آجا، چاپ اول
۱۱. حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۹۱)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، انتشارات سمت، چاپ دوم
۱۲. دیلمی (۱۳۷۶)، ارشادالقلوب، ترجمه: طبابایی، انتشارات رضی قم جامعه مدرسین، چاپ اول
۱۳. دهخدا، علی‌اکبر (ج ۱۴)، لغت‌نامه دهخدا، انتشارات دانشگاه تهران
۱۴. رستمی، محمود (۱۳۸۶)، فرهنگ واژه‌های نظامی، تهران، انتشارات ایران سبز، چاپ اول
۱۵. شهلا، رضا (۱۳۹۰)، روان‌شناس کودک، انتشار اینترنتی
۱۶. عمید، حسن (۱۳۸۰)، فرهنگ عمید، انتشارات امیرکبیر، چاپ هشتم
۱۷. گیت، برتون (۱۳۹۰)، اعتماد به نفس به زبان آدمی‌زاد، انتشارات هیرمند، چاپ اول
۱۸. لطفی، کاظم (۱۳۸۷)، مقاله مدیریت راهبردی و روابط عمومی
۱۹. مازلو، ابراهام (۱۳۷۷)، انگیزش و شخصیت، ترجمه: احمد رضوانی، انتشارات آستان قدس رضوی، چاپ دوم



۲۰. معین، محمد (۱۳۸۲)، فرهنگ فارسی (یک جلدی)، نشر سرایش، چاپ دهم
۲۱. موسوی، سیدغفور (۱۳۸۶)، عزت نفس و سلامت روان، انتشارات علوم پزشکی اصفهان،

چاپ اول

Unskilled traders. over confidence and information acquisition 2016 1.

Ambiguity vs risk 2016 2.

Understanding overconfidence 2016 3.

www.virascience.com 1.

www.susanjeffers.com 2.

www.hamedmatin.com 3.

www.absmanesh.com 4.

www.ted.com 5.