



52

Vol. 13  
Winter 2023

Research Paper

Received:  
9 February 2019  
Revised:  
4 March 2020  
Accepted:  
24 October 2022  
Published:  
20 February 2023

P.P: 169-189

ISSN: 2588-5162  
E-ISSN: 2645-517x



### Effective factors and the role of positive self-images and positive thinking on increasing compliance with safety and security issues

Abolfazl Pasban <sup>1</sup> | Abbas Jaidari <sup>2</sup>

#### Abstract

The current research aims to determine the effective factors and the role of positive self-images and positive thinking on increasing compliance with safety and security issues by using the analytical descriptive method and using the Delphi technique, in an applied manner, prepared and tried to take an effective step in line with the goal of the research. The statistical community was 25 experts and experts related to the subject, who were selected by the snowball method. In the following, by conducting theoretical studies and field research, using library and field data collection tools, regarding the calculation of components, effective factors and investigating the role of positive self-images and positive thinking on increasing compliance with safety and security issues, in the form of a conceptual model of action and at the same time Consulting with experts was done to modify some components and remove less effective factors, and finally, these factors were compiled, distributed and collected in the form of a questionnaire consisting of 13 closed questions and one open question to obtain the opinion of the statistical sample community. After collecting and reviewing the questionnaires, using SPSS and EXEL software, data analysis was done, and then summarizing and evaluating the answer to the research problem. Then, in response to the research question, the four components, Faith in God, happiness in the work environment, job-appropriate personality and organizational virtue, and according to the average priority, the extent of their influence has been determined as effective factors in positive self-images and positive thinking on increasing compliance with safety and security issues.

**Keywords:** Self-Image, Thinking Positive, Safety, Security.

DOR: 20.1001.1.25885162.1401.13.52.9.9

1. Corresponding author: PhD. Candidate, Department of Regional Studies, Land Department, Imam Hossein University, Tehran, Iran. Halmataha110@gmail.com
2. MA in Defense Affairs Management, Land Department, Imam Hossein University, Tehran, Iran.



## عوامل مؤثر و نقش خود انگاره‌های مثبت و مثبت‌اندیشی بر افزایش رعایت مسائل

## ایمنی و تأمینی

ابوالفضل یاسبانی<sup>۱</sup> | عباس جیدری<sup>۲</sup>

۵۲

سال سیزدهم  
زمستان ۱۴۰۱

## مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۳۹۷/۱۱/۲۰

تاریخ بازنگری:

۱۳۹۸/۱۲/۱۴

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۸/۲

تاریخ انتشار:

۱۴۰۱/۱۲/۰۱

صص: ۲۲۲-۱۸۹

شاپا چاپی: ۰۱۶۲-۲۵۸۸  
الکترونیکی: ۰۵۱۷-۲۶۴۵

DOR: 20.1001.1.25885162.1401.13.52.9.9

## چکیده

تحقیق حاضر با هدف تعیین عوامل مؤثر و نقش خودانگاره‌های مثبت و مثبت‌اندیشی بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی با بهره‌گیری از روش توصیفی-تحلیلی و استفاده از تکنیک دلفی، به صورت کاربردی، تهیه و تلاش گردیده در راستای هدف تحقیق، گام مؤثری برداشته شود. جامعه آماری تعداد ۲۵ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران مرتبط با موضوع بوده که با روش گلوله برفی انتخاب گردیده‌اند. در ادامه با انجام مطالعات نظری و تحقیقات میدانی، با استفاده از ابزار گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و میدانی، نسبت به احصاء مؤلفه‌ها، عوامل مؤثر و بررسی نقش خودانگاره‌های مثبت و مثبت‌اندیشی بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی، در قالب مدل مفهومی اقدام و ضمن مشاوره با افراد خبره، نسبت به اصلاح برخی از مؤلفه‌ها و حذف عوامل کم‌اثر اقدام گردید و در نهایت عوامل مزبور در قالب پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر ۱۳ سؤال بسته و یک سؤال باز جهت اخذ نظر جامعه نمونه آماری تدوین، توزیع و جمع‌آوری شد. پس از گردآوری و بررسی پرسش‌نامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و EXCEL، نسبت به تجزیه و تحلیل داده‌ها اقدام و بعد به جمع‌بندی و ارزیابی پاسخ مسئله تحقیق نیز پرداخته شده است. سپس در پاسخ به سؤال تحقیق، مؤلفه‌های چهارگانه؛ ایمان به خدا، شادی در محیط کار، شخصیت متناسب شغل و فضیلت سازمانی، و برحسب اولویت میانگین، میزان تأثیر آن‌ها به عنوان عوامل مؤثر در خودانگاره‌های مثبت و مثبت‌اندیشی بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی تعیین گردیده است.

**کلیدواژه‌ها:** خودانگاره؛ مثبت‌اندیشی؛ ایمنی؛ تأمینی.

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مطالعات منطقه‌ای، گروه زمینی، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، تهران، ایران  
Halmatahal10@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی، گروه زمینی، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، تهران، ایران



ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)  
این مقاله تحت لیسانس آفرینندگی مردمی (Creative Commons License- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.

## مقدمه

بی‌شک موفقیت و پیشرفت انسان‌ها در طول زندگی متأثر از نوع نگاه و نگرش آنان به خود و جهانی پیرامونی است. اندیشیدن و نحوه فکر کردن نقش مهم و بی‌بدیلی در زندگی انسان دارد. در واقع می‌توان گفت آن چیزی که می‌تواند انسان‌ها را از همدیگر متمایز نماید، به نوعی می‌تواند نوع نگاه، نوع تفکر و نگرش آن‌ها به جهان می‌باشد. قرآن کریم این هدیه الهی و کتاب جامع برنامه زندگی بشر، در آیات خود، انسان‌ها را به توجه به فضل و هدایت الهی دعوت و تشویق می‌نماید. یکی از اهداف پیامبران نیز تغییر نگرش امت‌ها نسبت به خود و جهان هستی است. در احادیث، شواهد فراوانی پیرامون این موضوع به چشم می‌خورد. از طرف دیگر می‌توان ادعا نمود بسیاری از حوادث و اتفاقات غیرپیش‌بینی شده در محل کار و یا زندگی افراد به دلیل نبود خوش‌بینی، تفکرات منفی‌گرایانه و همچنین حواس پرتی‌های ناشی از استرس و ... می‌باشد. در سال‌های اخیر محققان به بررسی و آموزش شیوه‌های صحیح نگرش به زندگی و مثبت‌اندیشی و اثرات نیکوی آن در روح و روان آدمی و کسب موفقیت و نتایج مهم مثبت‌اندیشی در زندگی پرداخته‌اند.

امروزه یکی از مشکلات اساسی که سازمان‌ها با آن دست به‌گریبان هستند، بروز حوادث و مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار است، که علاوه بر وارد کردن ضررهای مادی، مشکلات خاص در دیگر حوزه‌های کاری سازمان‌ها به‌بار می‌آورد. بدون شک قسمت اعظم این حوادث می‌تواند ارتباط مستقیم با وضعیت روانی و نوع نگاه کارکنان به مسائل کاری داشته باشد. امنیت از دو بعد ذهنی و عینی تشکیل می‌شود. از بعد عینی، امنیت اجتماعی به معنای ایجاد شرایط و موقعیت ایمن برای افراد جامعه و از بعد ذهنی، به معنای احساس امنیت می‌باشد و از سویی امنیت، پدیده‌ای احساسی و ادراکی است و بیشتر به احساس روانی کارکنان از عوامل تهدیدکننده برمی‌گردد. از دید بسیاری، احساس امنیت مهم‌تر از وجود امنیت است؛ زیرا واکنش‌های فرد به میزان دریافت و ادراک او از امنیت بستگی دارد. ترس و ناامنی در طی زمان تأثیرات مخرب و منفی بر کیفیت زندگی و شغل دارد و منجر به مراقبت و محافظت غیرضروری مردم از خودشان و

گاه ابراز خشونت شده که آن‌ها را از فعالیت‌های اجتماعی باز می‌دارد و سطح بی‌اعتمادی به دیگران را افزایش می‌دهد.

با توجه به این که در سازمان‌های نظامی مجموعه‌های نیروی انسانی عهده‌دار بسیاری از امورات اجرایی می‌باشند، افزایش ضریب ایمنی و اقدامات تأمینی در حوزه‌های مختلف کارکردی کارکنان و جلوگیری از هدر رفت سرمایه‌های سازمانی و ضربات امنیتی، که ناشی از عملکرد خطای انسانی در حوزه‌های روانی و فکری باشد، می‌تواند از جمله مسائل مهم در این امر باشد، از طرفی بی‌توجهی به علل و عوامل که می‌تواند باعث بروز حوادث و مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار گردد، دارای اهمیت و جایگاه ویژه‌ای است. پژوهش حاضر به دنبال رفع این دغدغه است که با تعیین عوامل مؤثر خودانگاره مثبت و مثبت‌اندیشی، میزان نقش آن عوامل را بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی مشخص نماید.

اگر چه تاکنون فعالیت‌های متمر ثمر از سوی مسئولین ذی‌ربط در خصوص افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی صورت گرفته است، اما بدون شک می‌توان اذعان نمود که شاید اکثر این فعالیت‌ها در حوزه‌های فیزیکی بوده و نگاه به سمت موارد منبعث از نقش ذهنی و فکری منابع انسانی کمتر مورد عنایت قرار گرفته است.

هم‌اکنون یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مسئولین در حوزه ایمنی و اقدامات تأمینی، افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار، می‌باشد و چنانچه این مهم با استفاده از اقدامات غیرفیزیکی و غیرعامل و به دور از هزینه‌های زیاد اقتصادی صورت پذیرد، از هر جهت می‌تواند موردپسند و مطلوب سازمان در این امر مهم باشد. بنابراین در تحقیق حاضر نگارنده در راستای پاسخ به مسئله اصلی پژوهش تلاش می‌نماید تا ضمن تعیین عوامل مؤثر خودانگاره‌های مثبت و مثبت‌اندیشی، میزان تأثیر آن‌ها را، بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار مشخص نماید. این مقاله ضمن تبیین مثبت‌اندیشی و تعیین عوامل مؤثر، به بررسی نقش خودانگاره‌های مثبت و مثبت‌اندیشی بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی می‌پردازد.

## سؤال تحقیق

عوامل مؤثر خودانگاره‌های مثبت و مثبت‌اندیشی کدامند و به چه میزان بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار نقش دارند؟

## روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی و به روش «توصیفی-تحلیلی» و با استفاده از تکنیک دلفی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق تعداد ۲۵ نفر از فرماندهان، مدیران و برخی از پایوران شاغل، مسئولین مرتبط با موضوع در ستاد سازمان نظامی مذکور، برخی از اساتید، خبرگان و صاحب‌نظران مرتبط با موضوع تحقیق در سطح رده مافوق، که با روش گلوله برفی انتخاب گردیده‌اند. حجم نمونه آماری در این تحقیق با توجه به تعداد جامعه آماری به صورت تمام شمار می‌باشد. قلمرو تحقیق از لحاظ مکانی شامل؛ یک سازمان نظامی می‌باشد و از نظر قلمرو موضوعی به بررسی نقش خودانگاره‌های مثبت کارکنان بر افزایش نکات ایمنی در محل کار در سازمان نظامی موردنظر پرداخته است و از لحاظ قلمرو زمانی نیز با توجه به طول عمر و حیات مستمر سازمان‌های نظامی در آینده، به نظر می‌رسد نتایج این پژوهش تا سالیان متمادی قابل بهره‌برداری و استفاده خواهد بود. گردآوری اطلاعات در این تحقیق به روش کتابخانه‌ای با استفاده از ابزار مطالعه کتب و مقالات و با بررسی اسناد و مدارک مرتبط با موضوع تحقیق و همچنین به روش تحقیقات میدانی با بهره‌گیری از ابزار مشاهده و تهیه و توزیع پرسش‌نامه که به روش پنچ طیف لیکرت تهیه گردیده، بین افراد خبره و صاحب‌نظر صورت گرفته است. پس از گردآوری و بررسی پرسش‌نامه‌ها، با استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های آماری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و EXEL، نسبت به تجزیه و تحلیل داده‌ها اقدام گردیده است.

جدول ۱. جامعه و حجم نمونه آماری

ردیف	طبقات حجم نمونه آماری	تعداد جامعه آماری	تعداد حجم نمونه جامعه آماری
۱	فرماندهی و معاونین و مسئولین مراکز و گروه‌ها در سطح سازمان مورد مطالعه	۱۰	۱۰
۲	برخی از مسئولین و کارکنان مدیریت‌های سازمان مورد مطالعه	۹	۹
۳	مسئولین مرتبط با موضوع در ستاد رده مافوق	۲	۲
۴	اساتید و صاحب‌نظران مرتبط با موضوع در مراکز آموزشی و دانشگاهی	۴	۴
	جمع	۲۵	۲۵

در خصوص نحوه تهیه و توزیع پرسش‌نامه در این پژوهش که با استفاده از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است، پس از تهیه پیش‌نویس پرسش‌نامه و مصاحبه با برخی از افراد خبره و صاحب‌نظر مرتبط با موضوع تحقیق و انجام برخی اصلاحات شکلی و محتوایی، در نهایت پرسش‌نامه تحقیق در قالب ۲۰ سؤال بسته و یک سؤال باز، تنظیم شد و سپس بین افراد جامعه نمونه آماری توزیع گردید. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و بررسی پاسخ‌داده‌ها، از بین پاسخ‌های سؤال باز، پس از اصلاح و همپوشانی با سایر سؤالات مشابه، تعداد ۳ سؤال به پرسش‌های اولیه اضافه گردید و در مجموع تعداد کل سؤالات به ۱۳ سؤال رسید. که در انتها نسبت به توزیع و جمع‌آوری پاسخ سؤالات جدید پرسش‌نامه‌ها اقدام و سپس با استفاده از روش‌های علمی آماری نسبت به تجزیه و تحلیل آن‌ها اقدام گردید. همچنین در خصوص روایی پرسش‌نامه تحقیق، با توجه به توضیحات پیش‌گفته در خصوص مراحل تهیه و توزیع پرسش‌نامه و با توجه به مشورت با اساتید خبره و صاحب‌نظر و نیز به اجماع گذاشتن سؤالات پرسش‌نامه در بین جامعه نمونه آماری و دریافت پاسخ سؤالات نهایی، واضح است که در صورت تکرار تحقیقی مشابه پژوهش حاضر،

پرسش‌نامه‌ای مشابه پرسش‌نامه این تحقیق قابل انتظار است که این مهم دقت و روایی پرسش‌نامه تحقیق فوق را اثبات می‌کند.

تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و EXEL و با بهره‌گیری از روش‌های کمی آماری زیر صورت گرفته است:

استفاده از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای استنباطی برای توصیف داده‌ها؛  
تعیین میانگین هریک از عوامل مؤثر در خودانگاره‌های مثبت و مثبت‌اندیشی در افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمین در محل کار؛

تعیین میانگین کل؛

تعیین عدد شاخص برای استانداردسازی و فهرست نمودن عوامل بر حسب میانگین؛  
حذف عوامل کم اثرتر.

### مبانی نظری تحقیق

نقش: نقش، از لحاظ لغوی به معنی شکل کسی یا چیزی را کشیدن، صورت، شکل، تصویر، مسئولیتی که هنرپیشه یا بازیگر در صحنه نمایش به عهده دارد و نام یکی از انواع تصنیف‌ها در گذشته می‌باشد (فرهنگ معین)، و در اصطلاح به رفتاری اطلاق می‌شود که دیگران از فردی که پایگاه معینی را احراز نموده است، انتظار دارند. نقش‌های مناسب به صورت بخشی از فرآیند اجتماعی شدن به فرد آموخته می‌شود و سپس او آن‌ها را می‌پذیرد (<http://www.daneshnameh.roshd.ir>). در اصطلاح جامعه‌شناسی، نقش عنوان یا برچسبی است که با آن جایگاه و الگوهای رفتاری شخص در بین جامعه تعیین می‌گردد. نقش‌ها ممکن است توسط شرع، عرف یا قانون تعیین گردند. در تعیین و تعریف نقش‌ها، توافق و تأیید جامعه ضروری است. آشنایی با نقش و تمرین نقش مراحل نقش‌پذیری هستند. مستحکم کردن زندگی اجتماعی و هماهنگی و نظم بخشیدن به عمل، از پیامدهای نقش در زندگی اجتماعی است.

#### 1. Role

نقش‌هایی که از هنگام تولد با انسان همراه هستند و حذف آن ممکن نیست، نقش‌های انتسابی نامیده می‌شوند. نقش‌هایی که شخص در طی زندگی اجتماعی برای خود برگزیده و می‌تواند از پذیرش آن نقش‌ها انصراف دهد، نقش‌های اکتسابی خوانده می‌شوند. عمل به نقش با خشنودی روانی همراه است، در حالی که عدم ایفای درست نقش می‌تواند باعث اختلاف‌ها، ناسازگاری‌ها، کشمکش‌ها، دشمنی‌ها در زندگی اجتماعی شود (ویکی پدیا).

**تصویر ذهنی:** تصویر ذهنی؛ صورت‌حاصل از تجربه، آموزش، فکر، وهم و خیال درباره خود و پدیده‌ها در ذهن موجود زنده (به‌ویژه انسان) است. تصویر ذهنی می‌تواند به واقعیت نزدیک و با آن منطبق و یا از آن دور باشد. تصویر ذهنی به دو صورت مثبت و منفی ایجاد می‌شود ([https:// www.birtak.com](https://www.birtak.com)).

**خودانگاره:** خودانگاره از دیدگاه محقق معروف، پیورکی، به مجموعه‌ای از یک سیستم پویا، سازماندهی‌شده و پیچیده درباره باورها، نگرش‌ها و دیدگاه‌هایی گفته می‌شود که هر فرد به‌منظور دستیابی به یک قالب حقیقی در رابطه با هستی شخصی خویش ارائه می‌دهد. خودانگاره را به‌عنوان یک ساختار پیچیده و بیشتر ساختاری شناختی از تعمیمات شخصی به خود است که شامل؛ ویژگی‌ها، دانش‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها، نقش‌ها و دیگر موضوعاتی است که خود افراد آن‌ها را تعریف کرده و پیوسته داده‌های خود را در مورد آن‌ها یکپارچه می‌کنند و نیز خودانگاره را می‌توان عملکرد انسان دانست که به وسیله عوامل بیرونی، به گونه‌ای غیرمستقیم و از راه فرآیندهای مربوط به خود تأثیر می‌پذیرد، خودانگاره توصیف فرد از خویش است؛ یعنی تصوّر و پنداری که فرد از خود دارد و برای او جنبه حیاتی دارد. این خودانگاره آموختنی است و هرچه را که فرد درباره خود می‌داند از تجربه‌های گذشته او سرچشمه می‌گیرد که در میان آن‌ها تجربه‌های اجتماعی اهمیت بیشتری دارند. پورحسین (۱۳۸۴)، خودانگاره را برداشتی تعریف کرده است که فرد از خود حقیقی خویش دارد و یا به‌عبارت دیگر، آنچه فرد از وجود خویش احساس می‌کند. بر اساس نظریه راجرز، افراد دو نوع خود دارند: خود واقعی و خود ایده‌آل. خود واقعی مربوط به تصوّرات و نگرش‌هایی است که فرد به‌طور واقع‌بینانه‌ای نسبت به خود دارد و در واقع، خودی را



گویند که شخص هم‌اکنون هست. خود ایده‌آل نیز مربوط به خودی است که فرد دوست دارد آن‌گونه باشد. به عقیده راجرز، خودانگاره افراد بر اساس فاصله‌ای تعیین می‌شود که بین خود واقعی و خود ایده‌آل آنان وجود دارد. وی اصطلاح خود در آینه را به کار برده است که از نظر او بازتابی از بازخورد دیگران درباره خویشتن است. نوشته‌های بعدی درباره خود را می‌توان به روان‌شناسانی چون راجرز نسبت داد. در نظر راجرز، خود عنصر مرکزی سازنده شخصیت انسان است. خود یک محصول اجتماعی است که در اثر تعامل فرد و محیط به وجود می‌آید و به تدریج پایدار می‌شود. در نظر راجرز، خود یک نیاز اساسی مثبت است (نوروزی، رضایی، ۱۳۹۷: ۴۳). خودانگاره نظام پویایی است که با اعتقادات، ارزش‌ها، رغبت‌ها، استعدادها و توانایی‌های فرد ارتباط دارد. این عوامل از تعیین‌کننده‌های مسیر زندگی فرد هستند. خودانگاره ارزیابی کلی فرد از خودش است. این ارزیابی ناشی از ارزیابی‌های ذهنی فرد از ویژگی‌های خود است که ممکن است مثبت یا منفی باشد. خودپنداره مثبت نشان‌دهنده این است که فرد خودش را در مقام شخصی با نقاط قوت و ضعف می‌پذیرد و این امر موجب بالا رفتن اعتمادبه‌نفس او در روابط اجتماعی می‌شود. خودپنداره منفی نیز منعکس‌کننده احساس بی‌ارزشی، بی‌لیاقتی و ناتوانی فرد است (بونگ و اسکالویک، ۲۰۰۳).

خودانگاره هر فرد اقدامی است به منظور ساخت یک الگوی ذهنی برای سازماندهی ادراکات، احساسات و نگرش‌هایی که آن فرد در مورد خود دارد (وولفسک، ۱۹۹۳). خودانگاره یا خودپنداره، به تصویر ذهنی هر شخص درباره خودش اطلاق می‌شود. تصویر ذهنی می‌تواند مربوط به خود فرد باشد که در این صورت از آن به «خودانگاره یا خودپنداره» تعبیر می‌شود؛ و می‌تواند به هر چیز دیگری غیر از خود مربوط شود که در این صورت همان «تصویر ذهنی» نامیده می‌شود. بنابراین تصویر ذهنی، عام مطلق و خودانگاره خاص مطلق است. خودانگاره، از عوامل تأثیرگذار بر رفتار است. برای مثال تصمیم به جراحی بینی در اثر خود زشت‌پنداری در ذهن قوت می‌گیرد؛ و تصمیم فرد برای انتخاب رشته تحصیلی، شغل، و تصمیم سازمان برای تغییر خط تولید، افزایش صلاحیت کارکنان و تمرکززدایی به خودانگاره آن‌ها مربوط می‌شود.

(<https://www.birtak.com>). قسمت عمده ویژگی‌های شخصیتی، منش و خصوصیات رفتاری هر فرد به تصویری که از خود در ذهنش یعنی به خودنگاره وی مربوط می‌شود. در این رابطه ویلیام جیمز می‌گوید: «انسان‌ها می‌توانند زندگی‌شان را تغییر دهند، در صورتی که شخصیت‌شان را دگرگون کنند» ([www.amozegar2014.blogfa.com](http://www.amozegar2014.blogfa.com))، در واقع خودنگاره یعنی تصویر ذهنی هر فردی از شخصیت خودش، دیدگاهش و نقاط ضعف و قوتش که از دوران کودکی شکل می‌گیرد، دارد (خبرگزاری دانشجویان ایران ایسنا کرمانشاه). خودنگاره یعنی تصور ذهنی که فرد از خود دارد. این تصور ذهنی اغلب ناخودآگاه است (روزنامه نسل فردا، شماره ۴۹۷۲).

تعریف خودپنداره: هر فرد در ذهن خود، تصویری از خویشتن دارد، به عبارتی، ارزشیابی کلی فرد از شخصیت خویش را «خودپنداره» یا «خودنگاره» می‌نامند. این ارزشیابی ناشی از ارزشیابی‌های ذهنی است و از ویژگی‌های رفتاری خود به عمل می‌آوریم. در نتیجه، خودپنداره ممکن است مثبت یا منفی باشد (تقی‌زاده، ۱۳۷۹: ۲۱). خودپنداره شامل نگرش‌ها، احساسات و دانش ما درباره توانایی، مهارت و قابلیت پذیرش اجتماعی است. خودپنداره تمام ابعاد شناختی، ادراکی، عاطفی و رویه‌های ارزیابی را دربر می‌گیرد. بنابراین، مجموعه نگرش‌های شخص به خود را خودپنداره می‌نامند. متفکران به‌ویژه در قرن حاضر، بر این باورند که صرفاً انسان دارای تجربه خودپنداره است و تجربه روان‌شناختی منحصر به انسان است. خودپنداره یک واژه کلی است که سه مؤلفه دارد:

الف) تصویر خود؛ که به شیوه توصیف از خودمان یعنی به آنچه فکر می‌کنیم هستیم اشاره دارد (خواه بر اساس واقعیت یا خلاف آن باشد).

ب) عزت‌نفس؛ که به‌طور اساسی جنبه ارزشیابی دارد و به حدی اشاره می‌کند که ما خویشتن را دوست داریم، می‌پذیریم و ارزش دارد درباره آن فکر کنیم.

ج) خود آرمانی؛ همان چیزی است که دوست داریم باشیم و این ممکن است وسعت و درجات متفاوتی داشته باشد. هر چه فاصله بین تصویر خود و خود آرمانی زیادتر شود عزت‌نفس کاهش پیدا می‌کند.

خودپنداره اکتسابی است و این نکته برای کسانی که مسئول پرورش فرد هستند، به‌ویژه خانواده و والدین اهمیت دارد. واکنش دیگران، مقایسه با دیگران، نقش‌های اجتماعی و همانندسازی از عوامل مؤثر دیگر در رشد خودپنداره به حساب می‌آید (حسن‌زاده، حسینی، مرادی، ۱۳۸۴).

**خودانگاره سازمانی و عوامل ایجادکننده آن:** خودانگاره هر سازمان برآیند تصاویر ذهنی افراد شاغل در آن و افراد مرتبط با آن، از سازمان است. میزان تأثیر تصویر ذهنی هر فرد در خودانگاره سازمان، رابطه مستقیمی با نقش و جایگاه وی در سازمان و یا در ارتباط با آن دارد. به طوری که سهم تصویر ذهنی مدیران ارشد، مشتریان عمده و رقبای اصلی هر سازمان در خلق خودانگاره سازمان به مراتب بیشتر از کارکنان عادی، مشتریان جزء و رقبای ضعیف است. اما در این میان، سهم تصویر ذهنی نیروهای درونی از انسان‌های بیرون سازمان بیشتر است؛ به گونه‌ای که می‌توان از آن به استخوان‌بندی و چارچوب اصلی خودانگاره سازمان نام برد و پس از آن تصویر ذهنی مشتریان اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (www.birtak.com).

**چرخه عملکرد تصویر ذهنی و خودانگاره:** عملکرد تصویر ذهنی و خودانگاره به دو صورت مثبت و منفی قابل بررسی است. تصویر ذهنی و خودانگاره مثبت، انگیزه برای بروز رفتار ایجاد می‌کند و فرد را به یافتن فرصت مناسب برای تجلی رفتار تشویق می‌نماید، به محض یافتن فرصت، فرد رفتار خود را انجام می‌دهد و سپس (صرف نظر از تأثیر سایر متغیرها) با بازخورد مثبت مواجه می‌شود و به رضایت خاطر و خشنودی می‌رسد و به این وسیله تجربه مثبتی به دست می‌آورد که بر تصویر ذهنی و خودانگاره‌اش افزوده می‌گردد و انگیزه جدیدی به وجود می‌آورد و این چرخه ادامه و ارتقا می‌یابد. برای مثال، مدیری که به زیردستان خود اعتماد دارد، مایل است امور را به آن‌ها واگذار و به محض یافتن فرصتی مناسب، اقدام خواهد کرد و کارکنان نیز پاسخ اعتماد او را با عملکرد مطلوب خواهند داد و در نتیجه تجربه مثبتی بر تصویر ذهنی و خودانگاره وی افزوده خواهد شد و در دفعات بعد بر دامنه تفویض اختیارش خواهد افزود. اما تصویر ذهنی و خودانگاره منفی، چرخه و نتیجه‌ای معکوس دارد؛ به این صورت که انگیزه عمل را از بین برده و یا

تضعیف می‌کند و در نتیجه، فرد فرصت‌ها را از دست داده و با تهدیدها روبه‌رو و وادار به بروز واکنش می‌گردد و (صرف نظر از تأثیر سایر متغیرها) با دریافت بازخورد منفی، تجربه‌ای منفی در ذهنش ثبت و بر تصویر ذهنی و خودانگاره وی افزوده می‌گردد و انگیزه‌اش تضعیف می‌شود. مدیری که خود را در برابر پیشرفت فناوری عاجز می‌پندارد؛ از آن می‌گریزد و شیوه‌های سنتی مبتنی بر گردش کاغذ و انسان در سرتاسر سازمان (که گزینه تهدیدآمیزی است) را بر اتوماسیون ترجیح می‌دهد و از آن در برابر تکنولوژی دفاع می‌کند؛ در چرخه رقابت، عقب مانده و شکست می‌خورد و بازخوردهای منفی در قالب انتقاد و اعتراض سرازیر می‌شود و تجربه منفی دیگری بر خودانگاره منفی وی افزوده و پس از ناتوانی در برابر تکنولوژی، خود را در عرصه مدیریت (که فناوری جزء لاینفک آن شده است) نیز ناتوان می‌پندارد (www.birtak.com).

تأثیر متقابل تصویر ذهنی کارکنان و سازمان: تصویر ذهنی اعضای هر سازمان در جریان کار و تحت تأثیر عوامل مختلف شغلی، سازمانی و محیطی به صورت مثبت یا منفی شکل می‌گیرد و به جزئی از پیکره تصویر ذهنی کلی سازمان تبدیل می‌شود و با توجه به جایگاه و نفوذ فرد، بر تثبیت یا تغییر تصویر ذهنی سازمان تأثیر می‌گذارد و متقابلاً تصویر ذهنی سازمان به عنوان یک عامل سازمانی از طریق تأثیر بر افزایش یا کاهش رضایت شغلی کارکنان بر بهبود یا تضعیف عملکرد آن‌ها تأثیر می‌گذارد (www.birtak.com).

بهینه سازی تصویر ذهنی سازمانی: در عصر پیوند دانش و اطلاعات با دانایی و دارایی؛ رقابت و چالش برای ماندگاری به امری کاملاً جدی تبدیل شده و سازمان‌های ناکام به سرعت حذف می‌گردند. در چنین شرایطی بهینه‌سازی تصویر ذهنی سازمان، از ضروری‌ترین ابزار برای پیشبرد برنامه‌های آن به‌شمار می‌رود؛ زیرا قدرت رفع چالش‌های خارجی را از درون خود سازمان ایجاد می‌کند. منظور از بهینه‌سازی، تغییر جهت و یا افزایش سرعت پیشرفت خودانگاره از حد منفی به حد مثبت است. برای این منظور، می‌بایست مدیران سازمان‌ها علاوه بر درک اهمیت و تأثیر خودانگاره بر عملکرد کارکنان، تصمیمات و اقدامات لازم برای کنترل و حذف عوامل منفی و گسترش عوامل مثبت به عمل آورند (www.birtak.com).

**تصویر ذهنی فردی:** تصویر ذهنی، بذر عمل و ظهور تصاویر ذهنی هر فرد اعمال و رفتار او را شکل می‌دهد و از طرفی عملکرد فردی و اجتماعی او نیز تأثیر فراوانی بر شکل‌دهی تکلم درونی و تصویر ذهنی‌اش خواهد گذاشت. این امر زندگی افراد را در یک چرخه مثبت و یا منفی قرار که در نهایت موفقیت یا شکست را برای آن‌ها به ارمغان خواهد آورد. رفتار و کردار انسان‌ها، جامه عمل پوشاندن به تصویر ذهنی آن‌هاست. اگر فردی دارای تصویر ذهنی مثبت باشد، اطمینان خاصی در فکر و عملش مشاهده می‌شود در حالی که دارا بودن تصویر ذهنی منفی، آن فرد را به موجودی ناتوان و وابسته تبدیل خواهد نمود. خودانگاره محدودشده، اعمال و رفتار فرد را محدود خواهد کرد. هسته مرکزی شکل‌گیری تصویر ذهنی، نوع دید و بینش انسان نسبت به خود و همچنین نوع ارتباط او با دنیای پیرامونش می‌باشد. نوع تصویر ذهنی و میزان عزت‌نفس به ارزیابی افراد از وضعیت شخصی خود و همچنین گروه‌هایی که به آن تعلق دارند بستگی دارد و تحت تأثیر قالب شغلی و طبقه اجتماعی نیز قرار می‌گیرد ([www.zendegiirani.persianblog.ir](http://www.zendegiirani.persianblog.ir)).

**عزت‌نفس:** عزت‌نفس عبارتست از احساس ارزشمند بودن. این احساس از مجموعه هزاران برداشت و خودارزیابی‌هایی که از خود انجام می‌دهید، شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر از نوع تصویر ذهنی شما نشأت می‌گیرد. اگر از خودانگاره مثبت و سالمی برخوردار باشید، احساس خوشایند و ارزشمند بودن نسبت به خود در درونتان به وجود می‌آید که نشان‌دهنده عزت‌نفس بالای شما خواهد بود؛ در حالی که برعکس، برخورداری از یک خودانگاره منفی ایجادکننده احساس ناخوشایند و حقیرانه نسبت به خود و عزت‌نفس پایین در درون شماست (همان)، عزت‌نفس، اعتماد به توانایی خود در اندیشیدن و کنار آمدن با چالش‌ها، اعتماد به حق خود برای موفقیت و شاد زیستن، احساس ارزشمندی و شایسته بودن، داشتن حق ابراز نیازها و خواسته‌ها و برخوردار شدن از ثمره تلاش‌های خویشتن است (بابایی، شیخ الاسلام، ۱۳۹۴).

**مثبت‌اندیشی:** مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی را می‌توان، استفاده کردن از تمامی ظرفیت‌های ذهنی مثبت و نشاط‌انگیز و امیدوارکننده در زندگی، برای تسلیم نشدن در برابر عوامل منفی ساخته ذهن و احساس‌های یأس‌آور ناشی از دشواری ارتباط با انسان‌ها و رویارویی با طبیعت دانست (همپتن،

۱۳۸۱: ۱۱). مثبت‌اندیشی صرفاً در داشتن افکاری خاص خلاصه نمی‌شود، مثبت‌اندیشی یعنی توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نپرداختن به جنبه‌های منفی و سرزنش نکردن خود. مثبت‌اندیشی یعنی نیک‌اندیشیدن درباره‌ی دیگران و حسن ظن داشتن به آن‌ها و با دیگران به صورت مثبت برخورد کردن. مثبت‌اندیشی به این معناست که انتظار داشته باشیم تا در دنیا به بهترین چیزها برسیم و یقین داشتن به اینکه به خواسته‌های خود خواهیم رسید (دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، مرکز مشاوره دانشجویی).

**تبیین مثبت‌اندیشی:** مثبت‌اندیشی شکلی از فکر کردن است که بر حسب عادت در پی به دست آوردن بهترین نتیجه از بدترین شرایط می‌باشد. شخص مثبت‌اندیش هیچ‌گاه مسائل منفی را به رسمیت نمی‌شناسد، بلکه به مقابله با آن می‌پردازد. مثبت‌نگری، فرآیندی عمدی و انتخابی است (پیل، ۱۳۸۸: ۱۷). شخص مثبت‌اندیش هیچ اتفاقی را در عالم شر و بد نمی‌داند. بلکه از نظر او، همه‌ی رخدادهای دنیا حساب شده و هشیارانه و تحت کنترل کارگردان بزرگ عالم است. مسلماً در اطراف خود کسانی را می‌بینیم که بسیار خوش‌شانس و خوش اقبالند و برعکس افرادی که با وجود داشتن شرایط مساوی با دسته‌ی اول یا حتی بهتر از آنان، بدشانسی می‌آورند و همیشه از زندگی خود شاکی هستند. این‌ها در واقع کسانی‌اند که بیرون از وجود خود به دنبال خوشبختی می‌گردند و از اینکه خوشبختی هر انسانی در درون خود اوست نه در بیرون، غافلند. قرآن می‌فرماید: «الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ»؛ (سجده، ۷)، «او (خداوند) همان کسی است که هر چه را آفریده، نیکو آفریده است». براساس این آیه، جهان سراسر خیر محض است. شرور و آفات موجود در جهان قابل تفسیر و توضیح است. در واقع احساس ما نسبت به زندگی و جهان اطراف، ناشی از حوادثی نیست که برای ما رخ می‌دهد، بلکه نتیجه‌ی تفسیر ما از حوادث است. فرد خوش‌بین بهترین تفسیر را برای موارد یادشده بر می‌گزیند. این خود ما هستیم که تصمیم می‌گیریم زندگی را چگونه ببینیم و در برابر اتفاقات روزانه زندگی چه عکس‌العملی داشته باشیم. در توضیح واژه احسن می‌نویسند: «حسن، الحسن؛ امر بهجت‌آفرین و شادی‌بخش. احسان دو گونه است:

۱. بخشش و انعام بر دیگران.

۲. احسان در کار و عمل، به این معنا که کسی علم نیکویی را بیاموزد یا عمل نیکی انجام دهد (بنابراین) «الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ». یعنی کسی که آفرینش همه چیز را نیکو کرد و نیکو آفرید. مفهوم احسان از انعام و بخشیدن وسیع تر است. حسن در عرف عموم مردم بیشتر به چیزی که به چشم زیبا باشد، گفته می‌شود؛ و در قرآن بیشتر به چیزی که از نظر بصیرت و اندیشه زیباست، اطلاق شده است» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۴۹۳-۴۸۹).

در تفسیر آیه ۷ سوره سجده می‌خوانیم: «حسن عبارت است از هر چیزی که بهجت آورد و انسان به سوی آن رغبت کند و به سه حالت است:

۱. عقل آن را نیکو بداند،

۲. نفس آن را نیکو بداند،

۳. از نظر حسی زیبا باشد.

حقیقت حسن عبارت است از سازگاری اجزای هر چیز نسبت به هم. وقتی انسان خردمند در می‌یابد جهان خلقت بر نظام احسن و لطف و محبت خداوند خلق شده، در وجود خود از این همه لطف و رحمت خداوند احساس شادمانی می‌کند. قرآن کریم این شادمانی را تأیید و می‌فرماید: «قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَلِكَ فَلْيَفْرَحُوا هُوَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ»؛ (یونس، ۵۸) «بگو پس باید به فضل خدا و بخشایش او شاد باشند که آن بهتر است از آنچه جمع می‌کنند.» فرد مثبت‌اندیش لذت بردن را به خودش می‌آموزد. او انتظار دارد لذت ببرد و بنابراین، آن را می‌یابد. هر چه را بجوید همان را خواهید یافت. این یکی از قوانین اساسی زندگی است، پس به دنبال شادی باشید تا آن را بیابید (پیل، ۱۳۸۸: ۹۲). هنگامی انسان می‌تواند دیگران را شاد کند که خودش از روحیه‌ای شاد برخوردار باشد. برای اینکه از خود چهره‌ای شاد بسازیم و نگرش مثبت را در خود تقویت کنیم، لازم است که به استعدادها و توانایی‌های خود توجه داشته باشیم. فضل و رحمت خدا همه نعمت‌های مادی و معنوی است که خداوند به ما عطا نموده است. به خاطر آوردن این فضایل و مرحمت‌ها شادی‌آفرین است و به این ترتیب برای یک انسان خوش بین شادی یک قاعده است و ناراحت بودن یک استثنا. چون فضل و رحمت الهی دائمی است نه موقت. هر چند قرآن کریم، به

شهادت آیه ۵۷ سوره یونس، بارزترین مصداق فضل و رحمت الهی می‌باشد، در عین حال در آیات فراوانی از قرآن به این فضایل و الطاف اشاره شده، مثلاً در آیات سوره شوری آمده است: «يَسْتَجِيبُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَيَزِيدُهُمْ مِنْ فَضْلِهِ»، «دعای کسانی که ایمان آورده و کارهای شایسته کرده‌اند، اجابت می‌کند و از فضل خویش به آن‌ها زیاده می‌دهد.» سپس در آیه ۳۰ این نکته را متذکر می‌شود: «وَمَا أَصَابَكُمْ مِنْ مُصِيبَةٍ فِيمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ وَيَعْفُو عَنْ كَثِيرٍ»، «آنچه از رنج‌ها و مصائب به شما می‌رسد، همه از دستاوردهای خودتان است، در صورتی که خدا بسیاری از اعمال نادرست شما را مورد عفو قرار می‌دهد.» پس شخص مثبت‌اندیش در می‌یابد که فعل خدا خیر است و مصائب و رنج‌ها حاصل اعمال خود اوست. او با تدبیر و تعقل در جهان هستی همه آفرینش جهان را مبتنی بر لطف و فضل خداوند دیده و پی می‌برد که خالق مهربان به هیچ‌یک از بندگان خود ظلم نمی‌کند (توانایی، سلیم زاده، ۱۳۸۹: ۴۴).

مثبت‌اندیشی در نگاه قرآن و عترت: رسول مکرّم اسلام حضرت محمد(ص) فرمودند: «خداوند، با نگاهی خوش‌بینانه (با قضایا) برخورد کردن را دوست می‌دارد» (ابن ابی‌جمهور، ج ۱: ۲۹۱)، ایشان در جایی دیگر فرمود: «چه چیز نیکویی است خوش‌بینی!». (قضاعی، ج ۲: ۲۶۱)، امیرالمؤمنین (ع) نیز پیروزی و کامیابی را در خوش‌بین بودن و فال خیر زدن می‌داند (علی علیه‌السلام، غررالحکم: ح ۴۴۶۶). داستان حضرت یوسف در قرآن نمایانگر نمونه بسیار زیبای نگرش مثبت در بندگان مؤمن خداست. حضرت یوسف در اثر جفای برادرانش سال‌ها از خانواده دور شد، رنج زندان کشید، غم غربت تحمل کرد، اما وقتی بعد از بیست و پنج سال پدر را ملاقات کرد، ذره‌ای از غم و اندوه و جفایی که بر وی رفته بود، سخن نگفت. بلکه چنین بیان نمود: «قَدْ أَحْسَنَ بِي إِذْ أَخْرَجَنِي مِنَ السِّجْنِ وَجَاءَ بِكُمْ مِنَ الْبَدْوِ مِنْ بَعْدِ أَنْ نَزَغَ الشَّيْطَانُ بَيْنِي وَبَيْنَ إِخْوَتِي إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِمَا يَشَاءُ إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ» (یوسف، ۱۰۰) «خداوند به من احسان فراوان فرمود که مرا از تاریکی زندان نجات داد و ما را به دیدار هم نائل کرد. پس از آنکه شیطان بین من و برادرانم فساد کرد.» این اوج فرهنگ مثبت‌اندیشی است که آنچه بخواهد، تعلق می‌گیرد و او دانا و حکیم است. حضرت یوسف (ع) فقط به موهبت‌های الهی اشاره می‌کند، از چاه و سختی زندان سخنی به



میان نمی‌آورد و عامل جفای برادران را شیطان می‌داند. همچنین در سیره اهل بیت نمونه‌های زیبای نگرش مثبت را بعد از حادثه کربلا در کلام زیبای حضرت زینب (س) مشاهده می‌کنیم که بعد از تحمل مصائب فراوان با دیدن سر مبارک برادر چنین فرمود: «ما رأیتُ أَلَا جمیلاً» «جز زیبایی چیزی ندیدم» (خوارزمی، ۱۳۶۷: ۴۲). این مطلب بیانگر این واقعیت است که رفتار انسان‌ها تحت تأثیر نگرش آن‌ها به مسائل و دنیای اطراف است. با نگرش مثبت می‌توان حتی در لحظات سخت، زیبایی دید. چنین نگرشی در سایه ایمان به خدا و توکل به او محقق می‌شود (توانایی، سلیم‌زاده، ۱۳۸۹: ۴۵).

زمینه‌های بروز مثبت‌اندیشی: در تفکر مثبت هدف این است که بر جنبه‌های خوب رویدادها تکیه و در بدترین شرایط، بهترین نتیجه کسب شود. در واقع نمی‌خواهیم بگوییم اتفاق بد یا شکست وجود ندارد. مسلماً افراد بسیار موفق هم در طول زندگی بارها با حوادث ناگوار و ناکامی و تلخی‌ها مواجه شده‌اند، اما تفاوت یک فرد موفق با ناموفق این است که فرد موفق شکست را به منزله تجربه‌ای جهت رسیدن به موفقیت تلقی می‌نماید. در این بخش به ذکر برخی عوامل مؤثر و زمینه‌ساز در بروز مثبت‌اندیشی می‌پردازیم:

(۱) ایمان به خدا: ایمان از نظر لغوی به معنای گرویدن، عقیده داشتن، ایمن کردن و باور داشتن است (فرهنگ معین)، از نظر اصطلاحی ایمان عبارت است از معرفت توأم با تسلیم قلبی و خضوع و خشوع دل به خداوند متعال و رسول او و آموزه‌هایی که به بشریت ارائه کرده‌اند. ایمان یعنی باوری یا نیرویی معنوی که باعث می‌شود انسان با شجاعت و قدرت و صدق و اخلاص برای رضای خدا تلاش کند و در مسیر قرب الهی قرار بگیرد و با آرامش کامل به دور از هرگونه شک و شبهه‌ای به انجام وظایف فردی و اجتماعی خود همت گمارد و از سرزنش هیچ سرزنش‌کننده‌ای هراس به خود راه ندهد. حقیقت ایمان آن است که انسان خودش را در جبهه حق و تحت ولایت خداوند بداند و خلافت انسان کامل معصوم را بر خودش و جامعه بپذیرد و تحت فرماندهی ولی و خلیفه خدا در روی زمین، همیشه آماده نبرد بزرگ با دشمنان داخلی و با نفس اماره (جهاد اکبر) و دشمنان خارجی (جهاد اصغر) با سلطه‌گران و ظالمان و کافران باشد و در

عرصه این درگیری بتواند از جان و مال و آبروی خویش مایه بگذارد و از هیچ نیروی شیطانی هراس بدل راه ندهد و محکم و استوار، با صدق و اخلاص در راه خدا مبارزه و مقاومت کند و در مقابل سختی‌ها این راه بردبار و صبور باشد. این صفات و حالات، دورنمایی از یک انسان مومن واقعی است (akhlagh.porsemani.ir).

**الف) توکل بر خداوند:** «أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ»؛ (رعد، ۲۸) «آگاه باش که با یاد خدا دل‌ها آرام گیرد.» در این آیه خداوند متعال بندگان خود را تشویق می‌کند که دل‌های خود را با توجه به نعمت‌ها و پاداش او تسکین دهند و آرامش بخشند؛ زیرا وعده خداوند حتمی است و هیچ چیز برای آرامش دل‌های مضطرب بهتر از نویدهای صادق نیست (طبرسی، ۱۳۷۲: ۴۸۳). پیامبر اکرم (ص) حقیقت توکل را از زبان جبرئیل اینچنین بیان می‌کنند: «توکل این است که بدانی مخلوق زبان و سودی نمی‌رساند و چیزی نمی‌دهد و چیزی نمی‌گیرد.» (بحار الأنوار، ۱۴۱۲، ج ۶۶: ۳۷۳). توکل بر خدا یعنی تلاش پی‌گیر و مناسب، دقت و برنامه‌ریزی برای انجام درست هر تکلیف و وظیفه خواه در زندگی فردی یا اجتماعی، خواه در زمینه مسائلی دنیوی یا اخروی. قرآن کریم، در آیات دیگری می‌فرماید: «وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا» (طلاق: ۲ و ۳)؛ «هرکس پرهیزکاری کند، خداوند راه خروجی برای رهایی وی از مشکلات قرار می‌دهد و از طریقی که گمان ندارد، روزی‌اش را می‌رساند و هر کس بر خدا اعتماد کند و کار خود به وی واگذارد، خدا برای او کفایت است. همانا خدا فرمان خویش را به نتیجه می‌رساند و آنچه را که بخواهد تخلف ندارد. به راستی که خدا برای هر چیزی قدر و اندازه‌ای معین کرده است.» در این آیه، گویی قانونی که فوق همه قوانین و حاکم بر همه آنهاست، بیان گردیده و آن، قانون تقوا و توکل است. توکل تضمین الهی برای کسی است که همیشه حامی و پشتیبان حق است. قرآن کریم می‌گوید: از پیمودن راه حق نترسید و به خدا توکل کنید، از نیروی باطل نترسید و به خدا توکل کنید. قرآن همه پیغمبرانی که بعد از نوح آمده‌اند، را مثال می‌آورد که آن‌ها به مردمی که با آن‌ها مخالفت می‌کردند و سد راه آن‌ها می‌شدند، می‌گفتند: «وَمَا لَنَا أَلَّا نَتَوَكَّلَ عَلَى اللَّهِ وَقَدْ هَدَانَا سُبُلَنَا

وَلْتَصْبِرَنَّ عَلٰی مَا اَدْبٰتُمْوٰنَا وَ عَلٰی اللّٰهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُتَوَكِّلُوْنَ» (ابراهیم: ۱۲)؛ «و چرا بر خدا توکل نکنیم و حال آن که ما را به راه‌هایمان رهبری کرده است؟ و ما بر آزاری که به ما رساندید البته صبر خواهیم کرد و اهل توکل باید تنها بر خدا توکل کنند.» این آیه در کمال صراحت، توکل را به صورت یک امر مثبت ذکر می‌کند (article.tebyan.net).

ب) فضایل اخلاقی: «اخلاق» واژه‌ای عربی است که مفرد آن «خُلُق» و «خُلُق» است و در لغت به معنای «سجیه و طبع» (سرشت) به کار رفته است؛ اعم از سرشت پسندیده یا ناپسند، و در اصطلاح عبارت است از ملکات و صفات پایدار در نفس که باعث صدور افعالی متناسب با آن‌ها، به راحتی و بدون نیاز به تفکر و تأمل می‌گردند. اخلاق شامل؛ فضایل و رذایل اخلاقی هر دو می‌شود. اگر هیئت راسخ در نفس، مبدأ صدور افعالی پسندیده از نظر عقل و شرع باشد، آن را خلق نیک (فضایل اخلاقی) گویند و اگر برعکس، باعث صدور افعال ناپسند شود، به آن خلق بد اطلاق می‌شود. فرانکنا، از فیلسوفان برجسته غرب، در توضیح این معنا می‌گوید که اخلاق در سرتاسر تاریخ به پرورش ملکات یا ویژگی‌های خاصی پرداخته که در میان آن‌ها «منش» و «فضیلتی» مانند درستکاری، مهربانی و وظیفه شناسی قرار دارند (rasekhoon.net/article).

۲) شادی در محیط کار: لغت «شاد» در فرهنگ عمید به معنای خشنود، خوشحال، خوشوقت، بی‌غم، خوش و خرم آمده است (عمید، ۱۳۶۹: ۸۲۸). شادی عبارتست از هیجان مثبتی که از دو بعد رفتارهای اجتماعی و رضایت درونی تشکیل شده و می‌تواند احساس نشاط فرد را نشان دهد (رستم‌خوانی، ۱۳۸۶: ۲). لی ائل کچین مؤسس باشگاه شادی، شادی را اینگونه تعریف کرده است: «شادی احساس بهزیستی درونی است که افراد را جهت سود بردن از تفکرات، هوش، خرد، آگاهی، حس مشترک و ارزش‌های معنوی توانا می‌سازد. فرد شاد فردی است که مکرراً احساسات مثبت را تجربه کند. شادی یعنی احساسات مثبت زیاد، رضایت بالا از زندگی و احساسات منفی نادر داشتن. از دیدگاه بعضی از صاحب‌نظران مفهوم مبهم و اسرارآمیز شادی، عبارت است از حالت خوشحالی، سرور و یا در رضایت زندگی کردن و لذت بردن از آن،

روان‌شناسان معتقدند که عنصر سومی نیز وجود دارد که در شادی باید به آن توجه شود و آن کم کردن اضطراب و کاهش عواطف منفی است (بهرامی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴).

### عوامل مؤثر بر شادی از دیدگاه اسلام

الف) راضی بودن به قضای الهی: امام علی (ع) می‌فرماید: «به قضای خداوند خشنود باش تا شاد و راحت زندگی کنی.» (سماک امانی، ۱۳۸۵: ۷۳)

ب) شاد کردن دیگران: امام صادق (ع) می‌فرماید: «هر مسلمانی که به مسلمان دیگر برخورد کند و او را شاد سازد خدای عزوجل او را شاد می‌گرداند.» (همان، ۲۷)

ج) نماز و عبادت: نماز و عبادت خداوند می‌تواند افراد بشر را از نگرانی و اضطراب محافظت و آرامش آن‌ها را برقرار سازد.

د) توبه و استغفار: پیامبر اکرم (ص) فرمودند: «هر کس که بسیار استغفار و طلب آمرزش کند خداوند او را از هر اندوهی گشایشی و از هر تنگنایی راه نجاتی می‌دهد.» (همان، ۱۲۹ و ۱۳۰)

ه) گفتن ذکر: گفتن اذکار الهی می‌تواند نقش مؤثری در از بین بردن غم‌ها و غصه داشته باشد. زیرا خداوند متعال از همه دردها و غصه‌های ما با خبر است. مالک ابن انس می‌گوید: امام صادق (ع) به سفیان ثوری فرمود: «ای سفیان زمانی که چیزی تو را محزون ساخت، این جمله را زیاد بگو (لا حول ولا قوة الا بالله)، زیرا کلید شادی است.» (همان: ۱۲۶)

و) ورزش: پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «ورزش و بازی کنید و تفریح داشته باشید. همانا من ناراحت‌م که در دین شما خستگی و بی‌نشاطی دیده شود.» (همان: ۱۲۳).

۳) شغل متناسب شخصیت: امام علی (ع) می‌فرماید: «وَاجْعَلْ لِرَأْسِ كُلِّ أَمْرٍ مِنْ أُمُورِكَ رَأْسًا مِنْهُمْ لَا يَقْهَرُهُ كِبِيرُهَا وَلَا يَتَشَتُّ عَلَيْهِ كِبِيرُهَا» برای هر یک از مشاغل و امور خود، فردی را بگمار که کارهای سنگین و زیاد، او را درمانده نسازد و کثرت کارها او را پریشان و خسته نکند (نهج البلاغه، نامه ۵۳). موضوع تناسب شخصیت و شغل افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که قسمت اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت‌های مختلف ناشی از رعایت این اصل می‌باشد.

بخش اعظمی از مشکلاتی که در برخی سازمان‌ها از جمله نیروهای مسلح گاهی اوقات رخ می‌دهد، به عدم تناسب شخصیت و شغل افراد شاغل برمی‌گردد (ابطحی، ۱۳۸۱: ۹۱).  
 مشاغل نیز فضای شخصیتی متفاوتی دارند و افراد علاقه‌مندند در مشاغل هماهنگ با شخصیت خود کار کنند. در این صورت حاصل آن علاقه‌مندی و رضایت بالاتر است. کسانی که در محیط شغلی و شرایط سازمانی متناسب با نوع شخصیت خود قرار دارند، راضی‌ترند و احتمال استعفا و فرار آن‌ها در مقایسه با کسانی که در محیط شغلی نامناسب قرار دارند به مراتب کمتر است (کیبری، ۱۳۶۹: ۳۵).

۴) **فضیلت سازمانی:** فضیلت سازمانی به رفتار ارتقایافته و متعالی اعضای سازمان اشاره دارد. بنا به گزارش کمرون (۲۰۰۳)، «فضیلت در و از طریق سازمان‌ها می‌تواند به‌عنوان فعالیت انفرادی یا به‌عنوان اقدام جمعی افراد، آشکار شود. فرهنگ یا فرآیندهای سازمانی می‌توانند موجب بروز یا عدم بروز اعمال با فضیلت در سازمان شوند.» سه ویژگی کلیدی در تعریف فضیلت عبارتند از:  
**تأثیر انسان:** فضیلت به انسانهایی با شخصیت اخلاقی و شکوفا، قدرتمند، دارای خودکنترلی، انعطاف‌پذیر، دارای اهداف معنی‌دار و اصول متعالی مربوط می‌شود،

**خیر اخلاقی:** نشان می‌دهد که چه چیز «خوب، درست و شایسته» است، و

**بهبود وضعیت اجتماعی:** فضیلت فراتر از صرفاً سود منافع خود گسترش می‌یابد و ارزش‌های اجتماعی که فراتر از خواسته‌های ابزاری است را ایجاد می‌کند (ریبرو و رگو، ۲۰۰۹).  
**الف) خوشبینی:** خوشبینی به‌عنوان تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت و دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود. اسکیر و کارور (۱۹۹۳) آن را به‌عنوان تمایل به باور، انتظار یا امید به این تعریف کردند که امور با وجود تجربه مشقت بار فعلی، به خوبی پیش خواهند رفت. خوشبینی باوری است که برخلاف وضعیت دشوار کنونی، کارکنان هنوز آینده روشنی برای خود می‌بینند. لوتانس و همکارانش (۲۰۰۷) اظهار داشتند که «کارمندی که امیدوارتر، خوشبین‌تر، مؤثرتر و انعطاف‌پذیرتر هستند، بیشتر احتمال دارد از شرایط سختی که بیشتر سازمان‌ها در محیط رقابتی فعلی با آن مواجه هستند، نسبت به هم‌تایان خود با سرمایه روانی پایین‌تر جان سالم به در ببرند.»

خوشبینی ممکن است به عنوان سپری در برابر مشکلات روانی و جسمانی در آینده و بهبود استراتژی‌های مقابله عمل کند. شواهد و تحقیقات همچنین نشان داده که خوشبینی به طور مثبت با رفتارهای شغلی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد ارتباط دارد (نس و سگرس‌توروم، ۲۰۰۶).

ب) اعتماد: اعتماد سازمانی نشان می‌دهد که حسن‌نیت، ملاحظات، و احترام بر سازمان حاکم است و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند (ریبرو و رگو، ۲۰۰۹). با بسط و گسترش فرهنگ اعتماد می‌توان به جای ارزش‌های منفی مانند، دروغ، کلاهبرداری، چابلوسی، نفاق و غیره، ارزش‌های اخلاقی مثبت مانند، صداقت، راستگویی، انصاف، امانتداری، تعهد و شهامت را در جامعه پروراند (حیدر آبادی، ۱۳۸۹).

ج) تشویق و تنبیه سازمانی: تشویق از ماده الشُّوق به معنای کشیده شدن نفس آدمی به سوی امری می‌باشد. مصباح المُنیر در ماده «ش و ق» می‌گوید: «الشُّوقُ إِلَى الشَّيْءِ نِزَاعُ النَّفْسِ إِلَيْهِ»؛ بنابراین تشویق که مصدر باب تفعیل است در لغت به این معانی آمده است: برانگیختن، به شوق آوردن (۲)، راغب ساختن، آرزومند کردن (۲)، کار کسی را ستودن و او را دلگرم ساختن به چیزی. در لسان العرب آمده: «شَوَّقَنِي اجْنَى فَتَشَوَّقْتُ إِذَا هَيَّجَ شَوْقَكَ». أَقْرَبَ الْمَوَارِدِ نِزَاعُ نِزَاعٍ مَعْنَى كَفَّته: «شَوَّقَهُ إِلَيْهِ (هَيَّجَهُ) أَي: حَمَلَهُ عَلَى الشُّوقِ». تنبیه نیز مصدر باب تفعیل از ماده النَّبَه به معنی بیدار شدن می‌باشد. لسان العرب می‌گوید: «النَّبَه: الإِثْبَاءُ مِنَ النَّوْمِ»؛ پس تنبیه در لغت عبارتست از: آگاه ساختن کسی بر امری، بیدار کردن، هشیار ساختن، واقف گردانیدن به چیزی، ادب کردن (۳) و مجازات کردن (۴). در لسان العرب چنین بیان شده: «نَبَّهْتُهُ عَلَى الشَّيْءِ: وَكَفَّتُهُ عَلَيْهِ». قرآن به عنوان مهم‌ترین کتاب هدایت و تربیت انسان‌ها از بهشت و جهنم، تبشیر و انذار پیامبران، پاداش و کیفر اعمال، وعده و وعیدهای شوق‌انگیز و خوفناک به عنوان جلوه‌هایی از تشویق و تنبیه، برای هدایت انسان‌ها استفاده کرده است. در حقیقت مقصود از مژده دادن به بهشت، دلگرم کردن و تحریک افراد نسبت به اعمال خیر است؛ و مقصود از انذار و ترسانیدن از جهنم و عذاب، اعلام خطر کردن و بر حذر داشتن از کارهای زشت و عذاب الهی است. به همین جهت یکی از اهداف رسالت انبیا

را نوید دادن و بیم دادن قرار داده و فرموده است: «فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّنَ مُبَشِّرِينَ وَ مُنذِرِينَ». در قرآن مجید بیش از هفتاد مورد فقط در مورد جزا و مشققات آن صحبت شده است. حضرت علی علیه السلام در نهج البلاغه می‌فرماید: «همانا خداوند پاداش را بر اطاعت، و کیفر را بر نافرمانی قرار داد تا بندگان را از عذابش برهاند و به سوی بهشت کشاند. و در مورد بکارگیری شیوه تشویق و تنبیه خطاب به مالک اشتر چنین می‌فرماید: ای پسر حارث در عملیات کارکنان حکومت خود نیک بازرسی و دقت کن. آن که با فداکاری انجام وظیفه می‌نماید باید قولاً و عملاً تشویق شود؛ حتی کوچک‌ترین اقدام ستوده‌اش را هم نباید نادیده انگاشت و در مقابل از بدکاران نیز لازم است مطابق مقررات اسلام انتقام کشی و کیفر جویی.» (عبدالوهاب کرباسی عامل، [rasekhood.net/article](http://rasekhood.net/article))

د) بخشش سازمانی: یعنی اشتباهات را به سرعت بخشیده و به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌هایی که از طریق استانداردهای بالای عملکرد مشخص شده، مورد استفاده قرار بگیرند (ریرو و رگو، ۲۰۰۹).

ایمنی: ایمنی<sup>۱</sup> یکی از پرکاربردترین کلماتی است که در رابطه با انسان و در زمینه‌هایی چون پزشکی، صنعت و مواردی از این قبیل استفاده می‌شود. ایمنی شاخه‌ای از علم است که به تجزیه و تحلیل عوامل مخاطره‌آمیز می‌پردازد و آنرا آنالیز کرده و راهکارهای کنترل و کاهش آنرا پیگیری می‌کند (ویکی‌پدیا). ایمنی، وضعیتی است که در آن، امکان آسیب افراد و یا خسارت به اموال، از طریق یک فرآیند مداوم شناسایی خطرات و مدیریت ریسک ایمنی به سطحی قابل قبول کاهش داده شده و در آن سطح حفظ می‌شود. درک مفهوم ایمنی و تامین آن نیازمند داشتن درکی صحیح از مفاهیم، احتمال رخداد، خطر، ریسک، مدیریت ریسک، سطح قابل قبول و فرایند مدیریت مداوم است ([www.aviationtraining.ir](http://www.aviationtraining.ir)).

ریسک در ایمنی: به احتمال به وجود آمدن آسیب و صدمه از یک خطر معین، ریسک گویند. در واقع به شانس یا احتمال اینکه کسی از خطر آسیب ببیند یا اموالی دچار صدمه گردد، ریسک

1. Safety

اطلاق می‌شود. رانندگی در جاده یا راه رفتن روی زمین روغنی، ریسک است. آسیب دیدن کمر در اثر بلند کردن بار، ریسک است. کار کردن روی یک داربست در ارتفاع یک ریسک محسوب می‌گردد. در استاندارد ۱۹۹۹ OHSAS ۱۸۰۰۱، ریسک، ترکیب (یا تابعی) از احتمال و پیامد(های) ناشی از وقوع یک اتفاق خطرناک مشخص می‌باشد (ویکی‌پدیا).

### زمینه‌های رعایت مسائل ایمنی

**۱) رعایت قوانین و مقررات ابلاغی:** قانون مجموعه‌ای از دستورالعمل‌هاست که از سوی مجموعه‌ای از مؤسسات به اجرا گذاشته می‌شود و به‌عنوان میانجی در پیوندهای اجتماعی بین مردم عمل می‌کند. قانون معرب کلمه فارسی کانون است. به‌عبارت دیگر هر چیزی که تنظیم‌کننده رفتار انسان باشد، قانون نام دارد (ویکی‌پدیا). منظور از قانون، قواعد کلی است که به‌طور یکسان بر یک سلسله از امور شمول داشته باشد. مانند قانون جاذبه در علوم طبیعی. منظور از قانون در اصطلاح عبارت است از احکام و مقررات الزام‌آور که توسط مقامی که اختیار قانونگذاری دارد وضع و به موقع اجرا گذارده شود. قانون در معنی اخص قواعدی است که با رعایت تشریفات معین از طرف قوه مقننه وضع می‌گردد و در معنی عام شامل مصوبات قوه مقننه و دولت می‌باشد (abdilawyer.com). ابلاغ قوانین و مقررات مربوط به ایمنی و تأمین در سازمان مورد مطالعه، بر عهده معاونت ایمنی و اقدامات تأمینی رده مافوق می‌باشد. همچنین این معاونت طی نامه شماره ۱۸۰/۲۱/۱۴۳۲/س تاریخ ۱۳۹۴/۰۷/۱۸، خط مشی‌های ایمنی و اقدامات تأمینی فرمانده محترم کل سازمان در حوزه ایمنی و اقدامات تأمینی را به‌منظور ایجاد محیطی امن و مناسب برای کلیه فعالیت‌های جاری و آتی سازمان را ابلاغ نموده است (نامه شماره ۱۸۰/۲۱/۱۴۳۲/س تاریخ ۱۳۹۴/۰۷/۱۸).

**۲) فرهنگ‌سازی و گسترش فرهنگ ایمنی و تأمین:** فرهنگ فارسی معین واژه «فرهنگ» را مرکب از دو واژه «فر» و «هنگ» به معنای ادب، تربیت، دانش، علم، معرفت و آداب و رسوم تعریف کرده‌است. مقام معظم رهبری در تعریف فرهنگ می‌فرمایند: «خلقیات اجتماعی، رفتارهای اجتماعی را به وجود می‌آورند. بنابراین، درست است که مقوله فرهنگ در موارد زیادی



شامل رفتارها هم می‌شود، اما اساس و ریشه فرهنگ، عبارت است از عقیده، برداشت و تلقی هر انسانی از واقعیات و حقایق عالم و نیز خلیات فردی و خلیات اجتماعی و ملی. بنده چند نمونه از خلیات اجتماعی و ملی را که برای یک ملت تعیین‌کننده است، در این جا عرض می‌کنم. مثلاً عزم و اراده، غرور ملی، احساس توانایی، احساس قدرت بر اقدام و عمل و سازندگی، انضباط، نشاط، همکاری و مشارکت. اگر فرض کنیم ملتی همراه با ایمان و عقیده‌ای که دارد، این اخلیات را هم دارا باشد، خواهیم دید که چقدر در رسیدن به اهداف و آرمان‌هایش، به او کمک خواهد کرد. بنابراین، به نظر ما، مقوله فرهنگ از نظر تأثیرش در آینده یک ملت و یک کشور، با هیچ چیز دیگری قابل مقایسه نیست؛ اهمیت مقوله فرهنگ از این جاست.» (بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۷۹/۹/۱۹)

معاونت ایمنی و اقدامات تأمینی سازمان مورد مطالعه، با اشاره به خط مشی‌های ایمنی و اقدامات تأمینی فرمانده محترم کل سازمان در حوزه ایمنی و اقدامات تأمینی را به منظور ایجاد محیطی امن و مناسب برای کلیه فعالیت‌های جاری و آتی سازمان، به موضوع ترویج فرهنگ ایمنی در بین همه همکاران و عضویت‌ها تأکید نموده است (نامه ۱۳۳۲/۲۱/۱۸۰/س تاریخ ۱۳۹۴/۰۷/۱۸).

**۳) جذابیت داشتن آموزش‌ها:** جذابیت به معنای گیرایش، گیرایی (فرهنگ واژه‌های سره)، دلربایی و زیبایی (فرهنگ لغت عمید) است. همچنین تنوع به معنی گوناگون شدن (فرهنگ فارسی معین) و جور به جور شدن، گونه گونه شدن (فرهنگ لغت عمید) می‌باشد. آموزش تجربه‌ایست مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار و بهبود توانایی‌ها، تغییر مهارت، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید (سید جوادین، ۱۳۸۳: ۲۶۷). آموزش یک راهبرد است که با هدفی خاص و جهتی مشخص در طول زمان اجرا می‌گردد، تا افراد طی آن مهارت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب برای ایفای نقش خاصی را بیاموزند؛ به عبارت دیگر آموزش تغییرات و دگرگونی‌هایی است تا نگرش و بینش در انسان‌ها را بهبود بخشیده و فضای فکری آنان را توسعه دهد. هدف هر آموزش تغییر در رفتار فراگیر می‌باشد، تغییر

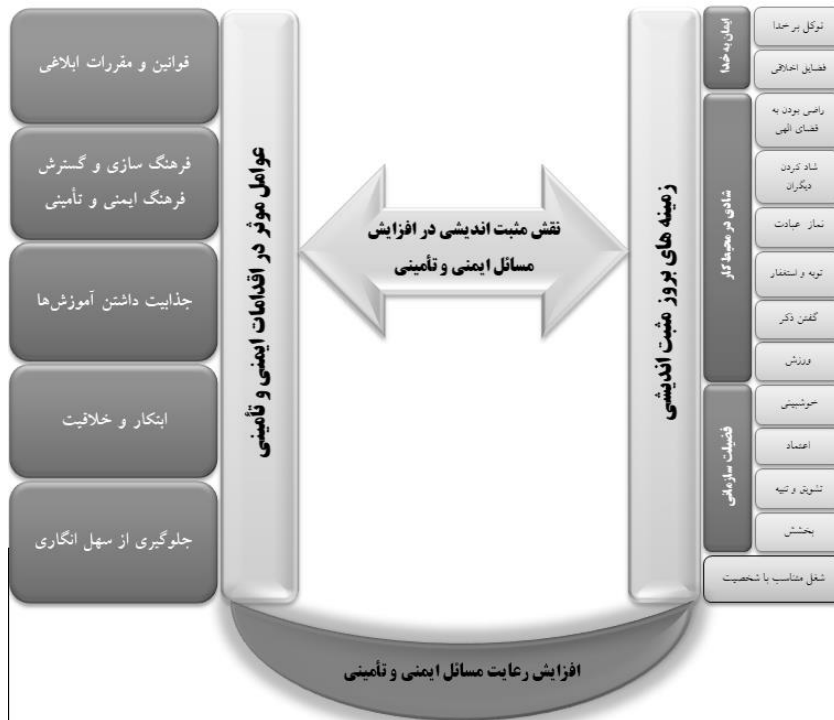
در رفتار در اثر کنش و واکنش یادگیرنده در فرایند آموزش خاص می‌شود. به عبارت دیگر هدف آموزش عبارتست از؛ بیان تغییرات مطلوب در رفتار فراگیر (عصمتی‌پور، ۱۳۷۸: ۳۵). آموزش در نیروهای مسلح مجموعه‌ای از مقاطع و دوره‌ها، عناصر اصلی آموزش و سازمان اجرای آموزشی با ساختار معین، که بر اساس مبانی، اهداف، اصول آموزش به منظور افزایش علم، تجربه، مهارت، بینش و شکوفایی استعداد کارکنان و اعضای نیروهای مسلح در راستای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف و مأموریت‌های محوله تدوین شده است (یعقوبی، ۱۳۸۱: ۱). با عنایت به آیه ۵-۱ سوره علق در می‌یابیم که در نخستین لحظات تولد اسلام، آموزش نیز مدنظر قرار گرفته است، به گونه‌ای که پیامبر گرامی اسلام همواره در طول دوران ابلاغ و بیان رسالت خویش به انحاء مختلف بر آن تأکید نموده و خویش را مبعوث شده از سوی خداوند به منظور آموزش دادن دانش و حکمت به جامعه بشری معرفی کرده است. (ادیب‌نیا، ۱۳۹۳: ۱۵)، معاونت ایمنی و اقدامات تأمینی سازمان مورد مطالعه، با اشاره به خط مشی‌های ایمنی و اقدامات تأمینی فرمانده محترم کل سازمان در حوزه ایمنی و اقدامات تأمینی را به منظور ایجاد محیطی امن و مناسب برای کلیه فعالیت‌های جاری و آتی سپاه پاسداران، در بند ب ابلاغیه مذکور بیان نموده است: «در برنامه‌ریزی آموزشی توسط مسئولین ارشد باید هدف و درک صحیح در رعایت اصول ایمنی به صورت دقیق تبیین گردد و در تمام سطوح سازمانی و برنامه‌های تهیه شده، استانداردهای آموزش (حداقل میزان لازم برای هر سطح و مقام در سازمان) تدوین و به شکل مناسب و مؤثر پیگیری و عملیاتی شود.» (نامه شماره ۱۴۳۲/۲۱/۱۸۰/س تاریخ ۱۳۹۴/۰۷/۱۸)

**۴) ابتکار و خلاقیت در امور ایمنی و تأمینی:** اگرچه بسیاری از اندیشمندان به خلاقیت به عنوان یک فرآیند می‌نگرند، اما تعریف آنان از خلاقیت مبتنی بر ویژگی «مولد بودن» است. مک کینان در تعریف خلاقیت می‌نویسد: «خلاقیت عبارت از حل مسئله به نحوی که ماهیتی بدیع و نو داشته باشد». ویلیامز می‌نویسد: «خلاقیت مهارتی است که می‌تواند اطلاعات پراکنده را به هم پیوند دهد.» عوامل جدید اطلاعاتی را در شکل تازه‌ای ترکیب و تجارب گذشته را با اطلاعات جدید برای ایجاد پاسخ‌های منحصر به فرد و غیر متعارف مرتبط سازد. همچنین می‌توان گفت خلاقیت

گستره وسیعی از مسائل کوچک روزانه تا پیشرفت‌های مهم تاریخی در علوم و ادبیات و هنر را دربر می‌گیرد و بر خلاف تصور عمومی هر فرد با توانایی‌های شناختی معمولی با قدری تلاش می‌تواند از خود خلاقیت نشان دهد. گانیه خلاقیت را نوع ویژه‌ای از حل مسئله می‌داند. منظور از خلاقیت این است که شخص تجربه‌های قبلی خود را تحلیل می‌کند، از میان آن‌ها تجربه یا تجربه‌هایی را بر می‌گزیند و آن‌ها را ترکیب می‌کند و به صورت الگوهای تازه، افکار نو یا محصولات تازه در آورد (yas-sefid.persianblog.ir).

**۵) جلوگیری از سهل‌انگاری در امور ایمنی و تأمینی:** سهل‌انگاری در لغت‌نامه دهخدا به معنی، ساده گرفتن، سرسری گرفتن، جدی و مهم تلقی نکردن می‌باشد. سهل‌انگاری به معنای مشکل داشتن در زمینه شروع و یا تمام کردن کارهاست یا به معنای ساده‌تر، کار امروز را به فردا انداختن است. فرد سهل‌انگار دائماً شروع کارها را به آینده محول می‌کند و آن‌ها را به تعویق می‌اندازد، سهل‌انگاری اجتماعی به معنای کم‌کاری شخص در گروه است که بر اثر کاهش مسئولیت وی در قبال تلاش فردی خویش ایجاد می‌شود. سهل‌انگاری اجتماعی باعث کاهش افت عملکرد در گروه می‌شود (فراری و همکاران، ۲۰۰۵). معتقدند که تنبلی (اتلاف) اجتماعی و سهل‌انگاری اجتماعی ویژگی‌های یکسانی دارند، چرا که هر یک از آن‌ها شخصی را توصیف می‌کنند که حداکثر تلاش ناشی از انگیزش یا شرایط را به خرج نمی‌دهد (زائیران، ۱۳۸۶).

**مدل مفهومی تحقیق:** با توجه به مطالعات نظری و یافته‌های میدانی مرتبط با محیط مورد مطالعه به شرح پیش گفته که در قالب ادبیات و مبانی نظری بیان گردید، در ادامه اهم مطالب گردآوری شده در قالب مدل مفهومی به شرح زیر ارائه می‌شود.



**تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق:** برای دستیابی به پاسخ سؤال تحقیق مبنی بر تعیین عوامل مؤثر و میزان نقش خودانگاره‌های مثبت و مثبت‌اندیشی بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی، ابتدا بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از جامعه نمونه آماری در قالب پرسش‌نامه و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی، به توصیف و تجزیه و تحلیل عوامل ۱۳ گانه در قالب چهار مؤلفه ایمان به خدا (توکل به خداوند در کارها، دارا بودن و کسب فضایل اخلاقی)، شادی در محیط کار (راضی بودن به قضای الهی، شاد کردن دیگران، نماز و عبادت، توبه و استغفار، گفتن ذکر و ورزش)، شخصیت متناسب شغل (به کارگیری افراد متناسب با شخصیت افراد) و فضیلت سازمانی (خوشبینی، اعتماد، تشویق و تنبیه سازمانی و بخشش سازمانی)، به عنوان عوامل مؤثر خودانگاره مثبت بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار، در قالب جداول و نمودارهای توزیع درصد فراوانی به شرحی که در ادامه برای عامل یک به صورت نمونه می‌آید،

پرداخته شده و سپس جداول توزیع درصد فراوانی و محاسبه میانگین تمامی عوامل در قالب جداول در یک نگاه به ترتیب اولویت، میانگین هر یک از آن‌ها ارائه و متعاقب آن نسبت به استانداردسازی عوامل و تعیین میانگین کل و عدد شاخص عوامل در قالب مؤلفه‌های چهارگانه مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار نیز اقدام گردیده است.

میزان نقش عامل ۱: توکل به خداوند در کارها، به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر خودانگاره

مثبت، به چه میزان در افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار، تأثیر دارد؟

جدول ۱. توزیع درصد فراوانی میزان تأثیر عامل ۱ بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار

میانگین	درصد فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی	طبقه
۴/۶۸	۷۶	۷۶	۱۹	خیلی زیاد
	۹۲	۱۶	۴	زیاد
	۱۰۰	۸	۲	متوسط
	۱۰۰	۰	۰	کم
	۱۰۰	۰	۰	خیلی کم
		۱۰۰	۲۵	جمع

**توصیف و تحلیل آزمون عامل ۱:** جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد که ۷۶ درصد

پاسخ‌گویان جامعه نمونه آماری، میزان تأثیر عامل توکل به خداوند در کارها، به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار، را در حد خیلی زیاد، ۱۶ درصد پاسخ‌گویان تأثیر این عامل را در حد زیاد، ۸ درصد در حد متوسط و ۰ درصد آنان در حد کم و ۰ درصد آنان در حد خیلی کم دانسته‌اند. از این رو با توجه به نتیجه ۹۲ درصدی پاسخ‌گویان در حد خیلی زیاد و زیاد، این عامل به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار محسوب می‌گردد. در ادامه توزیع درصد فراوانی عوامل ۱۳ گانه مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار، به ترتیب اولویت میانگین و در قالب جدول در یک نگاه به شرح زیر ارائه شده است، که بالاترین میانگین مربوط به عامل؛ به کارگیری افراد در شغل متناسب با شخصیت آن‌ها با میانگین عددی ۴/۸۴ درصد به‌عنوان تأثیرگذارترین عامل و پایین‌ترین

میانگین مربوط به عامل؛ بخشش سازمانی با میانگین عددی ۴/۲۰ درصد به عنوان کم‌اثرگذارترین عامل در افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار محسوب می‌گردد. جدول ۲. توزیع درصد فراوانی عوامل مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار به ترتیب اولویت میانگین (در یک نگاه)

ردیف	عوامل مؤثر در افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
۹	به‌کارگیری افراد در شغل متناسب با شخصیت آن‌ها	۲۱	۴	۰	۰	۰	۴/۸۴
۱۰	خوشبینی	۲۰	۴	۱	۰	۰	۴/۷۶
۱۱	اعتماد	۱۸	۷	۰	۰	۰	۴/۷۲
۱	توکل به خداوند در کارها	۱۹	۴	۲	۰	۰	۴/۶۸
۱۲	تشویق و تنبیه سازمانی	۱۹	۴	۲	۰	۰	۴/۶۸
۸	ورزش	۱۷	۶	۲	۰	۰	۴/۶۰
۴	شاد کردن دیگران (شادی در محل کار)	۱۵	۸	۲	۰	۰	۴/۵۲
۲	دارا بودن و کسب فضایل اخلاقی	۱۵	۷	۳	۰	۰	۴/۴۸
۵	نماز و عبادت	۱۵	۶	۴	۰	۰	۴/۴۴
۷	گفتن ذکر	۱۵	۶	۴	۰	۰	۴/۴۴
۳	راضی بودن به قضای الهی	۱۵	۶	۳	۱	۰	۴/۴۰
۶	توبه و استغفار	۱۰	۱۲	۳	۰	۰	۴/۲۸
۱۳	بخشش سازمانی	۷	۱۶	۲	۰	۰	۴/۲۰

استانداردسازی عوامل مؤثر در افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی: برای استانداردسازی عوامل مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار، عوامل مزبور را به ترتیب اولویت میانگین هر عامل به شرح جدول (۳) فهرست نموده و سپس با تعیین عدد شاخص که از رابطه زیر استفاده شده است، نسبت به انتخاب مهم‌ترین عوامل مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی که دارای میانگین بالاتر از عدد شاخص (۴/۳۳) می‌باشند، اقدام گردیده است و

سایر عوامل که دارای میانگین پایین‌تر از عدد شاخص می‌باشند، تأثیر کمتری بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی خواهند داشت، در ادامه حذف می‌شوند. بنابراین در این تحقیق به دلیل وجود میانگین پایین‌تر از عدد شاخص در عوامل (۶ و ۱۳)، این عوامل را نمی‌توان به عنوان عوامل مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی محسوب نمود. برای به دست آوردن عدد شاخص در این تحقیق از رابطه زیر استفاده شده است:

$$\mu = M - \frac{\text{Max} - \text{Min}}{3} = 4/54 - \frac{4/84 - 4/20}{3} = 4/33$$

میانگین کل عوامل  $M = 4/54$  عدد شاخص  $\mu =$

پایین‌ترین میانگین شاخص  $\text{Min} = 4/20$  بالاترین میانگین شاخص  $\text{Max} = 4/84$

جدول ۳. استانداردسازی عوامل مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی

ردیف	عوامل مؤثر خودانگاره مثبت بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمینی در محل کار	تعداد	میانگین
۹	به‌کارگیری افراد در شغل متناسب با شخصیت آن‌ها	۲۵	۴/۸۴
۱۰	خوشبینی	۲۵	۴/۷۶
۱۱	اعتماد	۲۵	۴/۷۲
۱	توکل به خداوند در کارها	۲۵	۴/۶۸
۱۲	تشویق و تنبیه سازمانی	۲۵	۴/۶۸
۸	ورزش	۲۵	۴/۶۰
۴	شاد کردن دیگران (شادی در محل کار)	۲۵	۴/۵۲
۲	دارا بودن و کسب فضایل اخلاقی	۲۵	۴/۴۸
۵	نماز و عبادت	۲۵	۴/۴۴
۷	گفتن ذکر	۲۵	۴/۴۴
۳	راضی بودن به قضای الهی	۲۵	۴/۴۰
	میانگین کل		۴/۵۴
	عدد شاخص		۴/۳۳

ارزیابی تحلیل داده‌های مرتبط با سؤال تحقیق با توجه به تجزیه و تحلیل فوق و تعیین عوامل مؤثر ۱۳ گانه و تبیین میزان تأثیر هر یک از آنها در قالب مؤلفه‌های چهارگانه مؤثر بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمین در محل کار، می‌توان چنین جمع‌بندی نمود که موارد مزبور در واقع پاسخ مناسبی به سؤال تحقیق مبنی بر میزان نقش و تأثیر آنها بر افزایش رعایت مسائل ایمنی و تأمین در محل کار می‌باشد.

بنابراین می‌توان چنین بیان نمود که رعایت و در نظر گرفتن موارد فوق، همراه با ارائه راهکارهای اجرایی مناسب، می‌تواند عواملی مؤثر و کارا در افزایش مسائل ایمنی و تأمین محل کار کارکنان محسوب گردد.



## فهرست منابع

- قرآن کریم.  
نهج البلاغه.  
غرر الحکم.  
ابطحی س ح. (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی؛ ج ۲، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.  
ادیب نیا، مجید، (۱۳۹۳) بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های تخصصی چتربازی گردان‌های تکاور نرسا و ارائه راه کارهای مناسب، تهران، دانشکده و پژوهشکده علوم دفاعی.  
الوود همپتن، نگرش مثبت، (۱۳۸۱)، نگرش مثبت، ترجمه: فهیمه نظری، تهران، مؤسسه ایزایران.  
بابایی مریم، فداکار سوقه، ریحانه، شیخ الاسلامی فرزانه، کاظم نژاد لیلی احسان، (۱۳۹۴)، میزان عزت‌نفس و عوامل مرتبط با آن در دانش‌آموزان دبیرستانهای شهر رشت، فصلنامه پرستاری و مامایی جامع نگر، سال ۲۵، شماره ۷۷.  
بهرامی، سوسن؛ نصرآبادی، حسنعلی بختیار، (۱۳۸۵)، بررسی عوامل شادی بخش در کارخانه ذوب آهن و ارتباط آن با بهبود بهره‌وری. اصفهان. ذوب آهن.  
پیل وینست نورمن، (۱۳۸۸)، نتایج شگفت‌انگیز تفکر مثبت، ترجمه امیربهنام، تهران، نسل نواندیش.  
قی زاده، محمد احسان، (۱۳۷۹)، یاد بی آرام نوجوانی، اصفهان، موسسه یکتا.  
توانایی، محمد حسین، سلیم زاده، الهه، (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر مثبت‌اندیشی از دیدگاه قرآن و حدیث، پژوهشنامه علوم و معارف قرآن کریم، کرج، شماره ۷.  
حیدرآبادی ابوالقاسم، (۱۳۸۹)، اعتماد اجتماعی و عوامل اجتماعی فرهنگی مؤثر بر آن، (مطالعه موردی جوانان ۲۰ تا ۲۹ ساله استان مازندران)، جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، شماره ۱.  
حسن‌زاده، رمضان، سیدحمزه حسینی، ذبیده مرادی، (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین خودپنداره کلی دانش‌آموزان و عملکرد تحصیلی آنها، فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی، سال هفتم، شماره ۲۴.  
خبرگزاری دانشجویان ایران ایسنا کرمانشاه.  
خوارزمی، ابو مؤیدموفق، (۱۳۶۷ ق)، مقتل الحسین، نجف، مطبعة الزهراء.  
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، معاونت دانشجویی و فرهنگی دانشگاه، مرکز مشاوره دانشجویی.  
دهخدا، علی اکبر، لغت نامه دهخدا.  
راغب اصفهانی، حسین، (۱۴۱۲ ق)، المفردات فی غریب القرآن، دارالعلم الدار الشامیه.

- رستم خوانی، سیما (۱۳۸۶)، بخند تا دنیا به تو بخندد. روزنامه نسل فردا، تهران، شماره ۴۹۷۲.
- زائرین، س. (۱۳۸۶)، اثر بخشی آموزش مهارت‌های مدیریت زمان بر کاهش سهل انگاری کارکنان آموزش و پرورش. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، نامه شماره ۱۸۰/۲۱/۱۴۳۲/س تاریخ ۱۳۹۴/۰۷/۱۸، خط مشی‌های ایمنی و اقدامات تأمینی در حوزه ایمنی و اقدامات تأمینی.
- سماک امانی، محمدرضا، (۱۳۸۵)، شادی در اسلام، نشر آموزش کشاورزی، مرکز مطالعات و تحقیقات حوزه نمایندگی ولی فقیه در جهاد کشاورزی.
- سیدجوادین، سید رضا، (۱۳۸۳) «مبانی مدیریت و سازمان»، دانشگاه مدیریت تهران.
- شیخ محمد بن علی بن ابراهیم آحسانی، معروف به ابن ابی جمهور، *عوالی اللثالی*، ج ۱.
- طبرسی، فضل بن حسن، (۱۳۷۲)، *مجمع البیان فی تفسیر القرآن*، تهران، ناصر خسرو.
- عصمتی پور، محمد حسین، (۱۳۷۸)، «برنامه ریزی درسی»، تهران، ستاد مرکزی بهینه سازی نظام آموزش، مرکز چاپ سپاه، چاپ اول.
- عمید، حسن، *فرهنگ لغت عمید*.
- قضاعی، محمد بن سلامه، *مسند الشهاب*، ج ۲.
- کبیری ق، مبانی رفتار سازمانی؛ تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۶۹.
- مجلسی، محمد باقر، بحار الأنوار، بیروت، دارالاضواء، ج ۶۶.
- معین، محمد، فرهنگ لغت معین، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- نوروزی حسین، رضایی الهام، (۱۳۹۷)، بررسی عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر خودانگاره و تأثیر آن در خرید کالای لوکس، دوفصلنامه مطالعات مصرف کننده، دوره پنجم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۷، صفحه ۳۹ تا ۵۴.
- ویکی پدیا.
- یعقوبی، جعفر، (۱۳۸۱) «کتاب آموزش سپاه»، جلد اول، تهران، اداره آموزش ستاد مشترک سپاه.

<http://www.daneshnameh.roshd.ir>  
<http://www.birtak.com/archives>  
<http://www.amozegar2014.blogfa.com>  
<http://www.zendegiirani.persianblog.ir>  
<http://www.akhlagh.porsemani.ir>  
<http://www.article.tebyan.net>  
<http://www.rasekhoon.net/article>

www.aviationtraining.irhttp//:

abdilawyer.com. .http://www

yas-sefid.persianblog.ir.http://www

http://www.esfahansteel.com

http:// www.iranpsychology.ir

Bong, M., Skaalvik, E. M. (20032003). "Academic self-concept and self-efficacy: how different are they really?" Educational Psychology Review, 15 (1), Pp1-40 15 (1), Pp1-40

Rego, A., Ribeiro, N., (2009), "Does Perceived Organizational Virtuousness .Explain Organizational Citizenship Behaviors?", International Conference on Business, Economics, Management and Marketing on Jun 26, 2009, Paris, France...

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1993). On the power of positive thinking: The benefits of

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M (2007). Psychological capital:

Measurement and relationship with performance and job satisfaction. Personnel Psychology.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1993). On the power of positive thinking: The benefits of being

Rego, A., Ribeiro, N., (2009), "Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors,"?

optimistic. Current Directions in Psychological Science, 2, 26–30.Nes, L. S., & Segerstrom,

S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. Perspectives in social Psychological Review .

raskhoun.net/article.

Woolfolk, A.E. (1993). Educational psychology. (5th. Ed). Boston: Allyn and Bacon

