

تبیین تأثیرگذاری شخصیت مدیران بر سبکهای مدیریتی آنان در فرایند مدیریت بحران با ارائه الگویی کاربردی

(مطالعه موردی: مدیران و کارشناسان ستاد مدیریت بحران استان خوزستان)

منصور کاوسی *

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۱/۲۵

علی نصرافنهانی **

تاریخ تأیید مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۱۱

محمد مهدی رشیدی ***

چکیده

با وجود آنکه شخصیت تأثیر بارزی بر چگونگی نگرش، عملکرد و شیوه مدیریتی مدیران دارد. این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و داده‌ها از روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده کرده است. جامعه آماری پژوهش، مدیران و کارشناسان مدیریت بحران استان خوزستان بوده‌اند که حجم نمونه آماری ۲۷۸ نفر تعیین شد، از این تعداد ۲۲۴ نفر مرد و ۵۴ نفر زن انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است که برای سنجش شخصیت از پرسشنامه پنج بزرگ (نتو)، برای ارزیابی سبکهای مدیریتی از پرسشنامه (LBAI) هرسی و بلانچارد) و فرایند مدیریت بحران از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد: ۱. ویژگیهای شخصیتی مدیران بر سبکهای مدیریتی آنان تأثیرگذار است. ۲. سبکهای مدیریتی مدیران بر مدیریت بحران تأثیرگذار است. ۳. ویژگیهای شخصیتی مدیران بر مدیریت بحران تأثیرگذار است. این تحقیق به تبیین تأثیرگذاری شخصیت مدیران بر سبکهای مدیریتی آنان در فرایند مدیریت بحران با ارائه الگویی کاربردی (مدیران و کارشناسان ستاد مدیریت بحران استان خوزستان) می‌پردازد؛ سپس بر مبنای یافته‌ها از طریق الگوی مثلثی تأثیر و نقش هر کدام از مؤلفه‌ها را مشخص می‌سازد.

کلیدواژه‌ها: سبکهای مدیریتی، شخصیت مدیران، مدیریت بحران.

* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت بحران، دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران

mansourkavoosi53@gmail.com

alin@ase.ui.ac.ir

rashidimm@yahoo.com

** دانشیار دانشکده مدیریت، دانشگاه اصفهان، ایران

*** استادیار مؤسسه بین‌المللی انرژی، تهران، ایران

مقدمه

شناخت نوع سبک مدیریتی و ویژگیهای شخصیتی مدیران، لازم و حیاتی است؛ زیرا سکاندار هدایت و ایجاد تعاملات درون و برون از سازمان بویژه در موقعیت بحرانی اهمیت همسویی این مؤلفه‌ها را چند برابر نشان می‌دهد. هر مدیری در روند مدیریتی خویش از سبک یا سبکهای معین و خاصی بهره می‌گیرد که این سبک در واقع مجموعه الگوهای رفتاری وی است که در جریان کار و فعالیتهای سازمانی نمود پیدا می‌کند و بر مبنای این ویژگیها دیگران بویژه کارکنان سازمان از وی شناخت پیدا می‌کنند و واکنش نشان می‌دهند. در واقع سبک رهبری مدیر بر حسب ویژگیهای شخصیتی، ادراکات خود و دیگران بویژه زیردستان تعریف می‌شود و با توجه به سبکهای مدیریتی و ویژگیهای شخصیتی، چگونگی رفتار و منش، واگذاری اختیار، مشارکت دادن در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری و... تعامل ایجاد، و دسترسی به اهداف سازمانی محقق خواهد شد.

هر نوع مدیریتی با چالشهایی همراه است. مدیریت بحران، که ناخودآگاه و با بروز حادثه اتفاق می‌افتد، توان بیشتری برای چالش‌پذیری دارد. با توجه به اهمیت دادن به سازمان مدیریت بحران و ستادهای تابع و چگونگی اداره کارهای این سازمانها و ستادها لازم است که شیوه‌های مفید و اثربخشی برای مدیریت و هدایت منابع و نیز راهبردهای اساسی برای کسب حداکثر کارایی به‌کار گرفته شود؛ زیرا هرگونه ملاحظه‌کاری، ساده‌انگاری و ضعف، مشکل مسئله را چند برابر می‌کند. بر همین مبنای این پژوهش از تأثیر شخصیت بر مؤلفه‌های سبکهای مدیریتی در فرایند مدیریت بحران برای نشان دادن چهره‌ای کلی یا مجموعه‌ای از ویژگیها استفاده شده است. شخصیت برخی ویژگیهای جسمی و ذهنی را ادغام می‌کند و نشان می‌دهد که هر انسان چگونه فکر، عمل و احساس می‌کند. درک شخصیت از این جنبه، که شباهتها و تواناییها و انگیزه‌های افراد را ارئه می‌کند، در فهم رفتار سازمانی مؤثر است. در این پژوهش فرض بر این است که بین شخصیت مدیر، تواناییها، مدیریت کردن وی و تمایلات رفتاری او رابطه وجود دارد.

استان خوزستان به دلیل گستردگی، جمعیت بیش از چهار میلیون نفر، موقعیت جغرافیایی خاص خود از جمله گسلهای لرزه‌خیز و وجود کوه‌ها، ساخت سدهای عظیم و

بزرگی همچون سد شهید عباسپور، کارون ۳ و ۴، کرخه و... وجود پنج رودخانه بزرگ کشور شامل کارون، دز، کرخه، مارون (جراحی)، زهره (هندیجان) با حجم ورودی بیش از ۳۳ میلیارد مترمکعب آب در سال، که با توجه به داشتن چهار درصد مساحت کشور بیش از یک‌سوم آبهای سطحی کشور را در خود جای داده و نیز وجود بزرگترین رودخانه کشور یعنی کارون و وسعت زیاد حوضه آبریز رودخانه‌های استان و بارش باران نسبتاً زیاد و یا ناگهانی در محدوده آنها همواره در معرض خطر سیل و آبگرفتگی است و در کل از ۳۱ نوع بلای طبیعی ثبت شده در کشور ۲۲ نوع آن تاکنون به‌وقوع پیوسته است و یا زمینه و احتمال وقوع آنها در استان خوزستان هست که در نوع خود بسیار حائز اهمیت است.

این مطالعه با توجه به رشد و توسعه همه‌جانبه سازمانها و نهادهای مختلف در کشور و با عنایت به این مهم، که استان خوزستان شاهرگ حیاتی اقتصاد ایران است، هرگونه اختلال در این سامانه می‌تواند بخش اعظم جامعه بویژه صنعت و اقتصاد کشور را فلج کند و جامعه را با بحرانهای ویرانگر روبه‌رو سازد. از یک‌سو خوزستان با توجه به موقعیت راهبردی و جغرافیایی و ژئوپولیتیکی خاصی که دارد، ستاد معین بحران استانهای جنوب غربی و جنوب کشور است و از دیگر سو با توجه به شرایط مرزی و شاهرگ ارتباطی با کشورهای حوزه خلیج فارس، دسترسی به آبهای آزاد و بین‌المللی، وضعیت اقلیمی و جغرافیایی، صنعت نفت، توان مادی و معنوی و... یکی از قطبهای صنعتی، علمی، تاریخی، گردشگری، پزشکی و مطرح کشوری است. با نگاهی جامع‌نگر می‌توان گفت خوزستان با مجموعه‌ای از انواع بحران از قبیل ریزگردها، نشت لوله‌های نفت و گاز در حوزه‌های آب شرب، خطر انفجار لوله‌ها، چاه‌ها و پالایشگاه‌های نفت، صنایع پتروشیمی، خشکسالی، احتمال تخریب سدهای پلکانی، زلزله، تنشهای قومی و قبیله‌ای، بمبگذارها، احزاب منحل و محارب، تروریسم و... روبه‌رو است.

هدف این تحقیق در گام اول، تعیین چگونگی مدیریت این بحرانها و در گام بعدی تجزیه و تحلیل ارتباط بین متغیرها و بررسی تأثیر، ویژگیهای شخصیتی و سبکهای مدیریتی در فرایند مدیریت بحران در حوادث غیرمترقبه در استان خوزستان است.

سؤالهای تحقیق

سؤال اصلی

در هر کدام از مراحل فرایند مدیریت بحران، کدام ویژگیهای شخصیتی بر کدام سبک مدیریتی مؤثرتر است؟

سؤالات فرعی

۱. ویژگیهای شخصیتی مدیران بر سبکهای مدیریتی آنان چه تأثیری دارد؟
۲. سبکهای مدیریتی مدیران بر مدیریت بحران چه تأثیری دارد؟
۳. ویژگیهای شخصیتی مدیران بر مدیریت بحران چه تأثیری دارد؟

روش پژوهش

روش تحقیق این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است. از سوی دیگر، چون اطلاعات مورد نیاز باید از طریق پرسشنامه و مصاحبه گردآوری شود، بخشی از این تحقیق، میدانی به‌شمار می‌رود. پژوهشگر در این تحقیق میدانی داده‌ها را بر مبنای ابزارهای گردآوری اطلاعات، که در جای خود معرفی شده است، جمع‌آوری و سپس با استفاده از روشهای آماری مناسب تجزیه و تحلیل خواهد کرد. جامعه آماری این تحقیق، تمام مدیران و کارشناسان ستاد مدیریت بحران استان خوزستان هستند که مجموع آنها ۹۹۴ نفر هستند که شامل ۶۰ فرماندار و معاون فرماندار، ۷۲ بخشدار، ۷۸ شهردار، ۵۴ دبیر و عضو ستادی، ۲۷۰ نفر اعضای کارگروه‌های تخصصی، ۱۲۰ نفر کارشناس و ۳۴۰ نفر دهیار می‌شوند. روش نمونه‌گیری این پژوهش، تصادفی طبقه‌ای است. (افراد حجم نمونه به‌این دلیل که معرف کل جامعه باشند با همان نسبتی که در جامعه مادر وجود دارند، مشخص می‌شوند). به‌این دلیل روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد که درصد آزمودنیها به‌صورت تصادفی از هر گروه از طریق فرمول $PK = NK/N$ (NK تعداد مربوط به هر طبقه است) انتخاب می‌شوند؛ با درصد همان گروه در جامعه مدنظر برابر باشند؛ به‌عبارتی در روش نمونه‌گیری طبقه‌ای محقق مطمئن است که نمونه انتخاب شده براساس ویژگیها و عواملی که اساس آن طبقه

بوده‌اند، نماینده واقعی جامعه مورد نظر است (دلاور، ۱۳۷۸: ۱۱۴؛ شریفی و شریفی، ۱۳۸۰: ۱۲۳). حجم جامعه آماری از طریق فرمول کوکران^۱ که یکی از پرکاربردترین روش‌های محاسبه حجم نمونه آماری در پژوهش است، ۲۷۸ نفر برآورد شده است. ضمن اینکه حجم تقریبی با جدول برآورد اندازه نمونه از جامعه مورگان^۲ همخوانی دارد. به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران بهترین و ساده‌ترین راه برآورد حجم یا اندازه بهره‌گیری از جدول برآورد مورگان است. (نادری و سیف ۱۳۸۷: ۱۲۷؛ گال^۳ و همکاران، ۲۰۰۳: ۳۶۴).

از آنجا که ابزار گردآوری میدانی برای این پژوهش، مصاحبه و پرسشنامه است با توجه به ماهیت تحقیق از دو نوع پرسشنامه و یک فرم نظرخواهی برای گردآوری اطلاعات و داده به این شرح بهره گرفته شد: ۱. برای سنجش شخصیت مدیران، پرسشنامه پنج عامل بزرگ (NEO) ۲. برای سنجش سبک مدیران، پرسشنامه سبک‌های مدیریتی هرسی و بلانچارد (LBA) ۳. فرم مصاحبه تکمیلی از مدیران و کارشناسان که در فرایند مدیریت بحران چه سبک مدیریتی را مناسب می‌دانند (محقق ساخته) و پرسشنامه مدیریت بحران به‌منظور تعیین اعتبار پرسشنامه ابتدا با استفاده از منابع، مطالعات اولیه و مشورت استادان راهنما و مشاور ۱۰۰ سؤال طراحی، و سپس برای تعیین اعتبار محتوایی از ۵ نفر از استادان و صاحب‌نظران رشته مدیریت خواسته شد که هر یک از سؤالات را در یک طیف از «خیلی ضعیف تا خیلی خوب» ارزیابی کنند که ۹ سؤال در طیف ضعیف قرار گرفته است. میانگین نمره ارزیابی صاحب‌نظران از ۹۱ سؤال باقیمانده ۴/۰۳ (در طیف پنج ارزشی لیکرت) بود که بیانگر روایی مطلوب ابزار است. سپس در راستای افزایش روایی پرسشنامه بازنگری صورت گرفت که سرانجام شکل نهایی پرسشنامه با ۹۱ سؤال طراحی و تنظیم، و براساس ضریب کندال میزان روایی پرسشنامه ۰/۸۴ محاسبه شد که نشان‌دهنده روایی مناسب پرسشنامه است. برای سنجش پایایی پرسشنامه، پس از مطالعه‌ای مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۸۵ به‌دست آمد.

داده‌های پژوهش پس از گردآوری به‌منظور تجزیه و تحلیل وارد نرم‌افزار spss23، و با

1. Cochran
2. Morgan
3. Gall, 2003

استفاده از روشهای آماری توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد توصیف شده و با استفاده از نرم‌افزارهای word و excell در قالب جدول و نمودار ارائه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و سنجش فرضیه‌های پژوهش با به‌کارگیری نرم‌افزارهای spss23 و از روش تحلیل عاملی به‌منظور سنجش میزان تأثیر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک و تعیین بار عاملی آنها با استفاده از نرم‌افزار PLS از الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

ادبیات و پیشینه تحقیق

وقوع روزافزون سریع حوادث غیرمترقبه در جوامع بشری و تأثیر وسیع بحرانها و حوادث غیرمترقبه بر حیات انسانها، شیوه مدیریت این رخدادها را به یکی از چالشهای مهم این عصر تبدیل کرده است. نقش پر اهمیت رهبر و مدیر سازمان به‌عنوان مهمترین عنصر هدایت‌کننده و هماهنگ‌کننده فعالیتهای مربوط به گروه، این نکته را گوشزد می‌کند که مدیر بر عملکرد گروهی تأثیر بسزایی دارد و رکن اساسی پیشبرد اهداف سازمان است. مدیر پیشرو و توانا هنگام وقوع حوادث و بحرانها می‌تواند خسارتهای ناشی از این رخدادها را به حداقل برساند و با برنامه‌های مدبرانه و قدرت تصمیم‌گیری مناسب، پس از بحران به‌منظور عادی‌سازی وضعیت برای کاهش هزینه‌ها و آسیبهای روانشناختی از روبه‌رو شدن غیرضروری با امواج خطرناک و مرگ‌آفرین پیش‌بینی نشده پرهیز کند؛ به زبان ساده می‌توان گفت از جمله عوامل مؤثر در مدیریت موفق بحرانها، سبکهای مدیریتی فرماندهان و مدیران ارشد بحران، قبل از بحران، هنگام بحران و پس از بحران است؛ زیرا هر کدام از این مراحل نیازمند تدوین برنامه‌ها و راهکارهای مختص به خود است و می‌طلبد که مدیران بحران از الگویی مناسب برای افزایش کارایی و تقویت تواناییهای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری پیروی کنند. از دیگر سو سازمانها برای دستیابی به موفقیت و رقابت با دیگر سازمانها نیازمند منابع انسانی متعهد و دارای انگیزه هستند؛ نیرویی که افزون بر اجرای وظایف در وضعیت اضطراری و بحرانی برای تحقق اهداف سازمان از هیچ تلاشی دریغ نورزد، بدین‌سان یکی از موضوعات اساسی و حیاتی، چگونگی جذب و

انتخاب، تربیت و نگهداری افرادی است که مدیران کارآمدی خواهند بود. سلسله مطالعات گسترده‌ای برای صفات رهبری و مدیریت از سال ۱۹۲۰ تا ۱۹۵۰ شروع شد. طرفداران این مطالعات معتقدند که رهبران موفق ویژگی‌های شخصیتی برجسته‌ای دارند که از آنها مدیران موفق و پیشرو ساخته است (بلانچارد و زیگارمی^۱، ۲۰۰۶: ۵).

در بسیاری از موارد تعامل متغیرهایی مانند سبک رهبری، ویژگی‌های شخصیتی، سلامت روانی، تنیدگی، تنش و رضایت شغلی و دیگر ویژگی‌ها و عوامل انسانی به‌منظور افزایش بهره‌وری سازمانی و فردی از اهمیت خاصی برخوردار می‌شود. مدیر با روحیه قوی و شخصیت سالم، زمانی که محیط سازمانی، صنعتی و اداری را رهبری می‌کند، کارکنان می‌توانند در سلامت روانی کامل، و به‌طور قاطع از کار خویش راضی باشند و در نتیجه کارایی آنها افزایش می‌یابد؛ یعنی زمانی افراد کارایی مطلوب و اثربخشی خواهند داشت که بین انتظارات و میزان توانمندی‌های آنان ارتباط مناسبی باشد و تحت فشار قرار نگیرند و در وضعیت پرفشار کاری، سامانه حمایتگر، اعتبار و ارزش مناسبی چه در محیط کار و یا سطح جامعه داشته باشند (مأم‌ن‌پوش، ۱۳۸۴: ۸۷ - ۱۰۶). بر این اساس، بررسی ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مدیریتی مدیران و کارشناسان ستاد مدیریت بحران با هدف ارائه آموزش‌های روانشناختی مورد نیاز از اولویتهای اصلی این افراد قرار می‌گیرد؛ زیرا این امر می‌تواند به کاهش مشکلات روانی و سازمانی آنان بویژه هنگام بروز حوادث غیرمترقبه و بحرانی کمک کند. مدیریت بحران یکی از مسئولیتهای مهم و حیاتی مدیران حوادث غیرمترقبه است. چه بسا بی‌توجهی به این مقوله می‌تواند زحمات و تلاشها را بی‌اثر کند و گاه با ایجاد حس عدم اعتماد، بی‌انگیزگی و... خود باعث ایجاد بحرانهای موازی و مرگ‌آفرین دیگری شود. یا به‌عبارتی به بحران مدیریت در سطح وسیعتر منجر شود.

امروزه مدیریت بحران یک بخش اساسی از مدیریت سازمانها است. قبل از تعقیب هرگونه اهداف بلند، مدیریت بحران برای تضمین ثبات و موفقیت مستمر سازمان ضروری است. اساساً سازمانهایی که در معرض بحران قرار دارند به آمادگی بیشتری در برابر آن نیاز دارند. مدیریت بحران مؤثر نیازمند رویکرد منظم و نظام‌مندی است که بر هوشیاری،

1. Blanchard & Zigarmi, 2006

حساسیت مدیریتی و درک خوب از اهمیت برنامه‌ریزی دقیق و آمادگی سازمانی مبتنی است. برای مدیریت مناسب بحران باید سبکهای مدیریت مناسب به کار برد. یکی از عوامل مؤثر در این زمینه ویژگیهای شخصیتی مدیران است که بر سبک مدیریتی مدیران مؤثر است. از طرفی در هر مرحله از مدیریت بحران باید از سبک مناسب مدیریت استفاده کرد. در تحقیقاتی که تاکنون صورت گرفته است به‌عامل ویژگیهای شخصیتی و سبک مناسب هر مرحله از مدیریت بحران اشاره نشده است. این تحقیق به این دلیل که به بررسی ویژگیهای شخصیتی مدیران و سبکهای مناسب مدیریت بحران در هر مرحله می‌پردازد، نوآوری دارد.

براساس این پژوهش، الگویی کاربردی و عملیاتی برای ارتباط اثربخش و کارآمد میان مدیران تصمیم‌گیر و کارشناسان تصمیم‌ساز در مدیریت بحران کشور بویژه استان خوزستان در سطوح متفاوت مدیریت بحران ارائه خواهد شد. با ارائه چنین الگویی می‌توان بر مبنای دستاوردهای روانشناختی از بروز پیامدهای زیانبار، به‌کارگیری مدیرانی که اقتصاد جامعه را با رکورد روبه‌رو می‌کنند و قدرت رهبری مناسب ندارند؛ از هدر رفتن سرمایه‌های مادی و معنوی عظیمی جلوگیری به‌عمل آورد و الگوی مدیریتی با کارآمدی خوب برای کسب حداکثر بهره‌وری بویژه در وضعیت اضطراری و بحرانی برای کاهش آسیبها در سطح حداقل ایجاد کرد؛ لذا این پژوهش می‌تواند راهنمایی عملی، عینی و کاربردی برای مدیران و تصمیم‌گیران حوزه ستادی مدیریت بحران در حواث غیرمترقبه به‌منظور اتخاذ راهبرد مناسب و برنامه‌ریزی مطلوب باشد.

طبق بررسیها از طریق شبکه اطلاع‌رسانی و بررسی پایان‌نامه‌ها (ایران‌داک)، مرکز اطلاع‌رسانی دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، علامه طباطبائی، شهید بهشتی، فردوسی مشهد، شهید چمران اهواز، اصفهان، ارومیه و شیراز (بازبینی بیش از ۴۵۰۰ عنوان پایان‌نامه ارشد و دکترا)، تحقیقی با عنوان این موضوع انجام نشده است. از طرفی بحث مدیریت بحران، جدید و نو است و در ایران از نظریه مدیریت اقتضایی هرسی - بلانچارد و پنج عامل بزرگ شخصیت در سطح سازمانی استفاده علمی نشده است؛ لذا در بخش پیشینه به چند نمونه از تحقیقات مشابه اشاره می‌شود که با موضوع و متغیرهای تحقیق سنخیت

دارد.

در خارج از کشور هارواتی^۱ (۲۰۱۳) پژوهشی را با عنوان "مدیریت بحران، تعیین راهبردهای خاص و سبک رهبری" به منظور کسب نتایج مؤثر ارائه کرده است. هدف این پژوهش بررسی و بحث در مورد متون مدیریت بحران در محیط‌های سازمانی ذکر شده است. محقق پس از تجزیه و تحلیل ماهیت بحران، اقدامات لازم برای مدیریت مؤثر بحران و به طور کلی الگوهای مدیریت بحران، یک چهارچوب نظری را برای درک آنچه سازمان به منظور مدیریت بحران باید انجام دهد، معرفی می‌کند؛ سپس بحران را به دو دسته طبیعی و ناشی از عملکردهای انسانی طبقه‌بندی، و در پایان تعیین راهبردها و شیوه رهبری مناسب، تعیین نقش اعضای سازمانی و ارتباط مناسب با رسانه‌ها را عوامل مؤثر بر مدیریت بحران در سازمانها معرفی می‌کند. الکاhtانی^۲ و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان "تأثیر شخصیت و سبکهای رهبری بر توانایی هدایت تغییر در مدیران مالزیایی" در دانشگاه بین‌المللی مالزی به بررسی تأثیر پنج بعد بزرگ شخصیتی مدیران مالزیایی و سبکهای مدیریتی این مدیران بر توانایی هدایت تغییر پرداخته‌اند. نمونه آماری در این تحقیق ۱۵۰ مدیر بوده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مدیران مالزیایی تمایل دارند از شخصیت‌هایی لذت ببرند که هوشیار و وظیفه‌مدار باشند و نسبت به کسب تجربه انعطاف‌پذیر هستند. این مدیران تمایل دارند از سبک مدیریتی مشورتی استفاده کنند. گرچه از سبکهای آمرانه، دموکراتیک و بعضی از آنها در اقتصاد آزاد نیز استفاده می‌کنند؛ اما پاسخ‌دهنده‌های این تحقیق در سبک رهبری مشورتی امتیاز بیشتری کسب کردند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ویژگی شخصیتی برون‌گرا علاوه بر سبک مدیریتی درگیر به شکلی مثبت با هدایت تغییر مرتبط است. هر دو ویژگی انعطاف‌پذیری نسبت به تجربه و ثبات هیجانی به شکل مشخص و مثبتی با سبک مدیریتی مشورتی مرتبط است که مدیران از آن استفاده می‌کنند. سبک مدیریتی درگیر به شکل مشخص و مثبتی با هدایت تغییر مرتبط است. در نتیجه، این تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط مشخص و مثبتی بین شخصیت مدیران، سبکهای مدیریتی آنها و توانایی هدایت تغییر وجود دارد. آیتا و ژای^۳ (۲۰۱۰) در

1. Harwati, 2013

2. Alkahtani, 2011

3 Anita & Zhai, 2010

تحقیقی با عنوان "تأثیرات شخصیت بر به‌کارگیری سبکهای مقابله با بحران و نتایج بحران برای مدیران مهارتی" بیان می‌کنند، گرچه بحران ممکن است به‌نوعی کارآمد یا ناکارآمد باشد، بحران برطرف نشده به تنش و عدم رضایت منجر می‌شود؛ بنابراین موجب کاهش تولید و کارایی می‌گردد. آنان گزارش می‌کنند که شخصیت بر توانایی مقابله با بحرانهای کوچک و بزرگ اثر می‌گذارد. هم‌چنین ارتباط ویژگیهای شخصیتی (برونگرایی و سازگاری)، سبکهای مقابله با بحران، بحرانهای کاربردی و غیرکاربردی را روی نمونه‌ای از مدیران مهارت در هنگ‌کنگ با استفاده از الگوی "سبک بحران رحیم" و پنج ویژگی شخصیتی بزرگ مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق برونگرایی با سبکهای الحاقی و سازشی ارتباط مثبتی دارد که برای حوادث بحرانی کاربردی مؤثر است. نتایج نشان می‌دهد سبک الحاقی، رایجترین سبکی است که توسط مدیران مهارت در هنگ‌کنگ به‌کار گرفته می‌شود. بحران غیرکاربردی با سه سبک مددکاری، تسلطی و ممانعتی ارتباط دارد بویژه سبک ممانعتی متغیر قابل پیش‌بینی برای حوادث بحرانی غیرکاربردی است. آنان نتیجه می‌گیرند که بحران، اجتناب‌ناپذیر است؛ شخصیت به‌عنوان متغیری مهم در گزینش اعضای گروه طرح با ویژگیهای برونگرایی و سازگاری معرفی می‌شود. سبک الحاقی را پیشنهاد می‌کنند که مجری نتایج بحران کاربردی خواهد بود. اخاخوم و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان "تأثیر عقاید مدیریتی و شخصیتی بر سبکهای رهبری مدیران در سازمانهای خدماتی و صنعتی" به‌صورت علمی این موضوع را مورد جستجو قرار دادند. در این تحقیق نمونه‌ای شامل ۲۰۳ مدیر، ۱۱۰ نفر (۵۴٪ مرد) و ۹۳ نفر (۴۶٪ زن)، مدیران سازمانهای خدماتی ۱۱۵ نفر (۵۷٪) و مدیران سازمانهای صنعتی و کارخانه‌ها ۸۸ نفر (۴۳٪) با سن ۲۲ تا ۵۸ با میانگین سنی ۳۶ حضور داشتند. سه فرضیه در این تحقیق گنجانده شده بود. نتایج نشان داد که تفاوت قابل توجهی میان مدیران مرد و زن در سبک مدیریتی متغیر، عقاید مدیریتی و شخصیت خود رأی وجود دارد. به‌طور مشابه (مدیران مرد و زن) تأثیر قابل توجهی از لحاظ عقاید مدیریتی، شخصیت خود رأی و مستبد بر سبک مدیریتی تعاملی دارند. هم‌چنین عقاید مدیریتی و شخصیت مستبد تأثیر قابل توجهی بر سبک مدیریتی متغیر ندارد. از نتایج این تحقیق برای برنامه‌های آموزشی مدیران مرد و

1. Rahim Crisis Styles

زن به‌منظور بهره‌گیری از سبک‌های مدیریتی متغیر در صنایع نیجریه استفاده می‌شود. هندل^۱ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان "سبک‌های رهبری و انتخاب راهبرد در مدیریت بحران در میان پرستاران بیمارستانهای دولتی" با اهداف تشخیص انتخاب حالت بحران سرپرستاران در بیمارستانهای دولتی و بررسی رابطه سبک رهبری، انتخاب راهبرد در مقابله با بحران و ویژگیهای جمعیت شناختی، نتایج را این‌گونه گزارش می‌کنند: ۶۰ نفر سرپرستار در پنج بیمارستان دولتی در اسرائیل مرکزی از طریق یک پرسشنامه سه بخشی که حالت بحران، رهبری چند عاملی و اطلاعات جمعیت شناختی نمونه را بررسی می‌کرد، مورد نظر خواهی قرار گرفتند. مدیران پرستار نوبت کاری روزانه با اختلافات و بحرانهای زیادی روبه‌رو می‌شوند. انتخاب حالت مدیریت بحران با کارایی مدیریتی ارتباط دارد. توانایی مدیریت خلاق موقعیت‌های بحرانی را به‌سمت نتایج سازنده و امر الزامی استاندارد تبدیل می‌کند. سرپرستاران به‌طور قابل توجهی خودشان را بیشتر رهبران متغیر می‌دانند تا رهبران تبادلی. مصالحه و سازش رایجترین راهبرد مورد استفاده بود. به‌طور تقریبی نیمی از پرستارانی که مورد نظر خواهی قرار گرفته بودند، تنها از یک روش در مدیریت بحران استفاده می‌کردند. رهبری متغیر به‌طور قابل توجهی راهبرد بحران انتخاب‌شده را تحت تأثیر قرار می‌داد. سرپرستاران تمایل داشتند از روش مقابله با بحرانی استفاده کنند که از رویکرد ائتلاف - ائتلاف در نظر گرفته می‌شود. آمادگی در مدیریت بحران باید از آموزشهای قبل از دانش آموختگی آغاز شود. آنتونیونی^۲ (۱۹۹۸) در پژوهشی با عنوان "ارتباط میان پنج عامل بزرگ شخصیتی و سبک‌های مدیریت بحران" با نمونه‌ای شامل ۳۵۱ دانشجو و ۱۱۰ مدیر از طریق به‌کارگیری پرسشنامه بیان می‌کند؛ هدف این تحقیق بررسی ارتباط میان پنج عامل بزرگ شخصیت (برونگرایی، آزادی، وجدان، سازگاری و روان رنجوری) و پنج سبک مقابله با بحرانهای (الحاقی، مددکاری، حکم فرمایانه، اجتناب‌پذیرانه و مصالحه‌جو) بین فردی است. نتایج کلی نشان می‌دهد که برونگرایی، وجدان، آزادی و سازگاری با سبک الحاقی ارتباط مثبتی دارد. برونگرایی با سبک حکم‌فرمایانه ارتباط مستقیمی دارد در حالی که سازگاری و روان‌رنجوری با سبک

1. Hendel, 2005

2. Antonioni, 1998

حکم‌فرمایانه ارتباط منفی دارد. برونگرایی، وجدان و آزادی رابطه منفی با سبک اجتناب دارد در حالی که سازگاری و روان رنجوری با سبک اجتناب‌پذیرانه ارتباط مثبتی دارد.

در داخل کشور نیز باقری (۱۳۹۲) در مقاله‌ای پژوهشی با عنوان "رابطه تیپ شخصیتی مدیران با سلامت روان کارکنان شهرک صنعتی گرمسار" با نمونه‌ای شامل ۵۰ مدیر مرد و زن و ۵۰ کارمند، که به صورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و به کارگیری پرسشنامه انجام شد، نتایج را این گونه گزارش کرده است: ۶۲٪ از مدیران دارای تیپ شخصیتی A و ۳۸٪ از مدیران شهرک صنعتی گرمسار، دارای تیپ شخصیتی B هستند. بیشترین اختلال شایع بین کارکنان به اختلال در عملکرد اجتماعی (با نمره ۸/۸۹) مربوط است. به میزان ۹۰٪ از کل جامعه آماری بین تیپ شخصیتی مدیران و سلامت روان کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. بین تیپ شخصیتی B مدیران و سلامت روانی کارکنان رابطه وجود دارد. کلانتری و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین سبکهای مدیریت تعارض با ویژگیهای شخصیتی مدیران دانشگاه‌های شهر یزد" با جامعه آماری، که شامل تمام مدیران دانشگاه‌های شهر یزد (۱۵۴ نفر) و با نمونه‌ای ۱۰۷ نفری که به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند، این نتایج را گزارش کردند: ویژگیهای شخصیتی درونگرایی با سبکهای مدیریت تعارض به شیوه همکاری و تشریک مساعی و توافق و نرمش رابطه دارد. دو ویژگی شخصیتی برونگرایی و روان‌رنجوری با سبک مدیریت تعارض به شیوه اجباری و اعمال قدرت رابطه دارد و در دیگر موارد، ویژگیهای شخصیتی با سبکهای مدیریت تعارض، رابطه معناداری ندارد؛ ضمن اینکه شخصیت براساس سابقه مدیریت و مدرک تحصیلی، برونگرایی را نشان می‌دهد و بین دیگر متغیرها و ویژگیهای شخصیتی تفاوت معناداری مشاهده نشد. محققى (۱۳۸۳) در پژوهشی دانشگاهی تحت عنوان "بررسی چگونگی پاسخگویی در برابر بحران توسط نه بیمارستان آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران، پس از وقوع زلزله در شمال تهران"، محورهای مطالعاتی خود را در زمینه برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و ارزیابی انجام گرفته در حیطه‌های نیروی انسانی، وسایل و تجهیزات، کاهش احتمال خطرهای بالقوه، چگونگی عرضه خدمات در وضعیت بحرانی، فرماندهی (مدیریت) و کنترل اوضاع انجام داد. نتایج

تحقیق نشان می‌دهد به‌طور کلی اقداماتی که در این بیمارستانها انجام شده تجربی و سنتی است و هنوز برنامه مقابله به روش علمی و در قالب مدیریت بحران و حوادث غیرمترقبه در بیمارستانهای مورد مطالعه اجرا نشده است؛ با وجود این، اقدامات حاکی از آمادگی نسبی بیمارستانها است و فعال شدن و یا تشکیل کمیته سوانح، فوریت‌های پزشکی و... بیانگر توجه مسئولان بیمارستانها به این مسئله است. این پژوهشگر بیان می‌کند که این میزان آمادگی در برابر بحرانهای شدید و پیش‌بینی نشده کافی نیست و لازم است با برنامه‌های علمی و مدیریتی مقابله با بحران و حوادث غیرمترقبه در بیمارستانها این سطح از آمادگی به حد استاندارد ارتقا یابد. مهمترین عامل در این میان آموزش نیروی انسانی شاغل در بیمارستانها و تدوین برنامه است. نوین نام و همکاران (۱۳۸۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران" به بررسی رابطه ساده و چندمتغیری بین ویژگیهای شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران سازمانهای دولتی اهواز پرداختند. در این پژوهش رابطه عوامل ۱۶ گانه شخصیتی کتل با سه سبک رهبری ملاحظه‌کار، سازمانده و مشارکتی مورد بررسی قرار گرفت. از بین ۱۶ عامل شخصیتی مورد بررسی در این پژوهش، عوامل شخصیتی Q1,C با سبک رهبری ملاحظه‌کار، عوامل شخصیتی Q3,L با سبک رهبری سازمانده و عوامل شخصیتی H,F,B با سبک رهبری مشارکتی همبستگی ساده و معناداری دارد. همچنین از بین ۱۶ عامل شخصیتی کتل، عوامل C و Q1,L,A با سبک رهبری ملاحظه‌کار و عوامل C,L با سبک رهبری سازمانده و عوامل H,G,Q1 با سبک رهبری مشارکتی به‌روش مرحله‌ای همبستگی چندمتغیری رابطه معناداری داشته است.

یافته‌های تحقیق (فرضیات)

پایه هر عملی روش‌شناختی آن است و اعتبار و ارزش قوانین عملی به روش‌شناختی مبتنی است که در آن عمل به‌کار می‌رود. به‌منظور تحلیل داده‌های پژوهش از تحلیلهای گوناگون استفاده شده است. در مرحله اول به‌بررسی برآزش الگو پرداخته شد که شامل سه بخش الگوهای اندازه‌گیری، ساختاری و کلی است و درنهایت آزمون سؤالات انجام

گرفت. لازم به ذکر است برخلاف الگویابی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس^۱، کمترین مجذورات جزئی (PLS) بر بیشترین واریانس تبیین شده است؛ لذا به عادی بودن داده‌ها نیازی نیست.

بررسی برازش الگو در دو بخش انجام شد:

۱. برازش الگوی اندازه‌گیری

۲. برازش الگوی ساختاری

برازش الگوی اندازه‌گیری

در الگوهای "PLS" دو الگو آزمون می‌شود. الگوی اول، بیرونی است که هم‌ارز الگوی اندازه‌گیری و الگوی دوم، درونی است که هم‌ارز الگوی ساختاری در الگوهای مبتنی بر کوواریانس است (هومن، ۱۳۹۰: ۱۹۲). بنابراین در مرحله اول الگوی اندازه‌گیری از طریق تحلیل روایی و پایایی بررسی می‌شود؛ سپس در دومین مرحله الگوی ساختاری با برآورد ضریب مسیر بین متغیرها و تعیین شاخصهای برازش الگو آزمون می‌گردد (مارتینسون^۲، ۱۹۹۵). برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش الگوی اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌گردد: پایایی شاخص، روایی همگرا، روایی واگرا (هولاند^۳، ۱۹۹۹). پایایی شاخص نیز خود با سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضرایب بارهای عاملی مورد سنجش واقع می‌شود (هومن، ۱۳۹۰: ۱۹۳).

مقدار ضریب آلفای کرونباخ

عامل دیگر در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی^۴ الگو است، مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بیش از ۰/۷ پذیرفته، و مقادیر کمتر از ۰/۶ نامطلوب ارزیابی می‌گردد (کرونباخ، ۱۹۵۱). آزمون الگوی بیرونی (الگوی اندازه‌گیری) شامل بررسی پایایی و روایی مؤلفه‌ها و ابزار پژوهش است (هومن، ۱۳۹۰: ۱۹۳).

پایایی ترکیبی

از آنجا که معیار آلفای کرونباخ، معیاری سنتی برای تعیین پایایی مؤلفه‌ها است، روش

1. Covariance
2. Martinson, 1995
3. Holland, 1999
4. Internal consistency reliability

PLS معیار مدرنتری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. این معیار توسط ورست^۱ و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی مؤلفه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی مؤلفه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این معیارها به کار برده می‌شود. برخی محققان پایایی ترکیبی (CR) را با Rho معرفی می‌کنند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۸۰). در صورتی که مقدار CR برای هر مؤلفه بیش از ۰/۷ (نونالی^۲، ۱۹۷۸) شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای الگوهای اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ نبود پایایی را نشان می‌دهد (نونالی و برنستین^۳، ۱۹۹۴).

بررسی برازش الگو در دو بخش انجام شد:

$$CR = \frac{[(\text{ضریب شاخص بار عاملی } 1)^2 + \dots + (\text{ضریب شاخص بار عاملی } n)^2]}{[(\text{ضریب شاخص بار عاملی } 1)^2 + \dots + (\text{ضریب شاخص بار عاملی } n)^2] + [(1 - \text{ضریب شاخص بار عاملی } 1)^2 + \dots + (1 - \text{ضریب شاخص بار عاملی } n)^2]}$$

روایی همگرا

فورنل و لارکر^۴ (۱۹۸۱) معیار «میانگین واریانس استخراج شده» را برای سنجش روایی همگرا معرفی، و اظهار کردند که در مورد این شاخص، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است؛ بدین معنی که مقدار AVE بیش از ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). روش محاسبه مقدار AVE برای متغیرهای پژوهش به این صورت است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۸۲).

$$AVE = \frac{(\text{ضریب شاخص بار عاملی } 1)^2 + \dots + (\text{ضریب شاخص بار عاملی } n)^2}{n}$$

پس از محاسبه مقادیر آلفای کرونباخ، CR و AVE مربوط به متغیرهای پژوهش، جدول ۱ مقادیر را نمایش می‌دهد.

1. Wrist, 1974
2. Nunnally, 1978
3. Nunnally & Bernstein, 1994
4. Fornell & Larcker, 1981
5. Average Variance Extracted = AVE

جدول ۱. مقادیر مربوط به پایایی شاخص

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
ویژگیهای شخصیتی	۰/۸۵۲	۰/۹۱	۰/۷۷۲
ثبات هیجانی	۰/۷۷۷	۰/۸۷	۰/۶۹۱
برون‌گرایی	۰/۷۸۳	۰/۸۳۵	۰/۵۰۶
گشودگی	۰/۷۳۳	۰/۸۲۳	۰/۵۴
سازگاری	۰/۸۰۱	۰/۸۶۴	۰/۵۶۷
وظیفه‌شناسی	۰/۸۸۸	۰/۹۱۸	۰/۶۹۱
سبک مدیریت	۰/۷۵۲	۰/۸۳۴	۰/۵۰۸
دستوری	۰/۸۱۴	۰/۸۸۹	۰/۷۲۹
تشویقی	۰/۶۹~۷	۰/۷۸	۰/۵۴۳
مشارکتی	۰/۸۴	۰/۹۰۴	۰/۷۵۹
واگذاری	۰/۷۰۳	۰/۸۰۴	۰/۵۱۱
مدیریت بحران	۰/۷۹۷	۰/۸۵۴	۰/۵۰۱
پیشگیری	۰/۷۹۱	۰/۸۸	۰/۷۱۲
آمادگی	۰/۷۲	۰/۸۰۱	۰/۵۰۴
مقابله	۰/۸۲	۰/۸۹۳	۰/۸۳۶
بازسازی	۰/۷۴۹	۰/۸۳۲	۰/۵۰۲

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، مقادیر آلفای کرونباخ و CR بیش از ۰/۷ و تمام مقادیر AVE بیشتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت الگو از پایایی مطلوب برخوردار است.

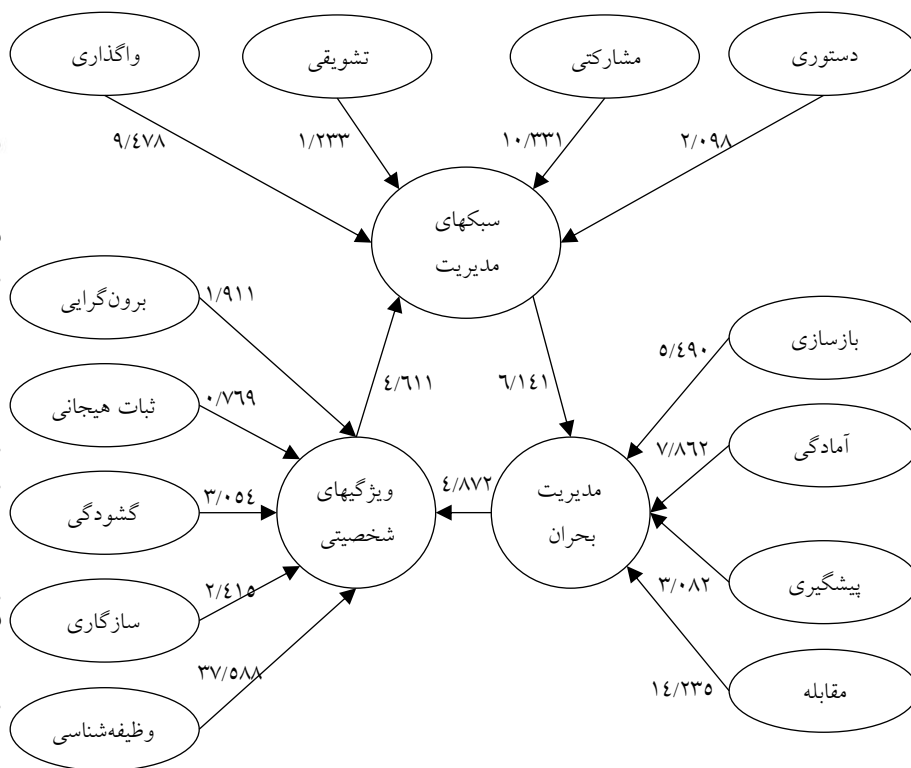
برازش الگوی ساختاری

برازش الگوی ساختاری شامل سه مرحله است:

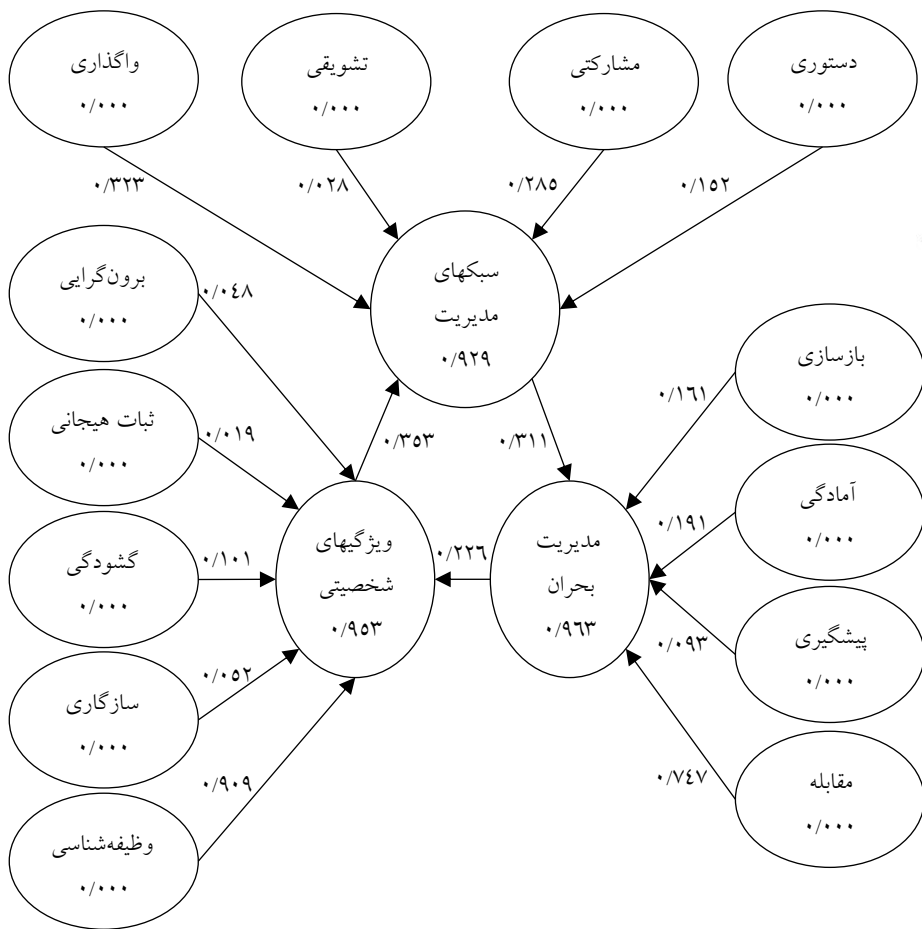
۱. ضرایب معنادار Z (مقادیر t-values)
۲. معیار R Squares یا R^2
۳. معیار Q^2 (Stone-Geisser Criterion)

بررسی فرضیه‌ها با ضرایب معناداری (مقادیر t-values)

ابتدایی‌ترین معیار سنجش رابطه بین سازه‌ها در الگو (بخش ساختاری) است که اگر مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه سازه‌ها و در نتیجه تأیید سوالات پژوهش در سطح اطمینان 95% دارد. البته باید توجه کرد که این معیار صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهد و شدت رابطه سازه‌ها را نمی‌توان با آن سنجید (داوری و رضازاده، $1393: 84$).



شکل ۱. ضرایب معناداری الگوی فرضیه‌های فرعی پژوهش



شکل ۲. ضرایب تأثیر الگوی فرضیه‌های فرعی پژوهش

با توجه به شکل‌های ۱ و ۲ مقادیر آزمون آماره t و ضرایب تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته به شرح جدول شماره ۲ است.

جدول ۲. مقادیر آزمون آماره t و ضرایب مسیرهای مستقیم مربوط به متغیرهای پژوهش

نتیجه سؤال	عدد معنی داری (t-value)	ضریب مسیر (β)	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
تأیید سؤال	۴/۶۲۵	۰/۳۵۳	سبکهای مدیریت	ویژگیهای شخصیتی
عدم تأیید سؤال	۰/۸۷۵	۰/۰۰۶	سبکهای مدیریت	ثبات هیجانی
عدم تأیید سؤال	۱/۹۲	۰/۰۱۶۱	سبکهای مدیریت	برونگرایی
تأیید سؤال	۲/۵۴	۰/۰۳۶۹	سبکهای مدیریت	گشودگی
تأیید سؤال	۲/۳۴	۰/۰۱۸	سبکهای مدیریت	سازگاری
تأیید سؤال	۴/۶	۰/۳۲	سبکهای مدیریت	وظیفه شناسی
تأیید سؤال	۶/۱۴۷	۰/۳۱۲	مدیریت بحران	سبکهای مدیریت
عدم تأیید سؤال	۱/۹۴	۰/۱۵۱	مدیریت بحران	سبک دستوری
عدم تأیید سؤال	۱/۲۲	۰/۰۲۷	مدیریت بحران	سبک تشویقی
تأیید سؤال	۴/۸۲	۰/۲۸۵	مدیریت بحران	سبک مشارکتی
تأیید سؤال	۵/۲۳	۰/۳۲۳	مدیریت بحران	سبک واگذاری
تأیید سؤال	۵/۳۲	۰/۲۲۶	مدیریت بحران	ویژگیهای شخصیتی
عدم تأیید سؤال	۰/۶۹۷	۰/۰۱۹	مدیریت بحران	ثبات هیجانی
عدم تأیید سؤال	۱/۳۷	۰/۰۴۵	مدیریت بحران	برونگرایی
تأیید سؤال	۱/۹۹	۰/۱۰۴	مدیریت بحران	گشودگی
عدم تأیید سؤال	۱/۷۵۴	۰/۰۵۱	مدیریت بحران	سازگاری
تأیید سؤال	۲/۸۴	۰/۹۰۹	مدیریت بحران	وظیفه شناسی

مسیرهایی که مقادیر آماره t از ۱/۹۶ بزرگتر باشد، مورد قبول واقع می شود ولی فرضیه هایی که آماره t از ۱/۹۶ کوچکتر است از نظر آماری رد می شود.

معیار R² یا R Squares

R²، معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری الگوسازی و معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که هر متغیر برونزا بر متغیر درونزا می گذارد. نکته ضروری در اینجا است که مقدار R²، تنها برای سازه های درونزای الگو محاسبه می شود و در مورد سازه های برونزا مقدار این معیار صفر است (داوری و

رضازاده، ۱۳۹۲: ۹۱). مقدار این ضریب نیز از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بزرگتر، مطلوبتر است. چین^۱ (۱۹۸۸)، مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ را مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳ را معمولی و نزدیک به ۰/۱۹ را ضعیف ارزیابی می‌کند.

جدول ۳. مقادیر ضرایب تعیین

مقدار R^2	متغیر
۰/۴۱۶	سبک مدیریت
۰/۴۷	مدیریت بحران

مقادیر برای R^2 حاکی از برازش نسبتاً مطلوب الگوی ساختاری است.

معیار Q^2

این معیار، که توسط استون و گیزر^۲ (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی الگو را مشخص می‌سازد. به اعتقاد آنها الگوهایی که برازش بخش ساختاری قابل قبول دارند، باید امکان پیش‌بینی شاخصهای مربوط به سازه‌های درونزای الگو را داشته باشند؛ بدین معنی که اگر در یک الگو، روابط سازه‌ها بدرستی تعریف شده باشد، سازه‌ها می‌تواند تأثیر کافی بر شاخصهای یکدیگر بگذارد و از این راه سؤالات بدرستی تأیید می‌شود. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد سازه درونزا صفر یا کمتر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط سازه‌های دیگر الگو و آن سازه درونزا بخوبی تبیین نشده است و در نتیجه الگو به اصلاح نیاز دارد. هنسلز^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی الگو در مورد سازه‌های درونزا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین کرده‌اند. به اعتقاد آنها اگر مقدار Q^2 در مورد یک سازه درونزا در محدوده به ۰/۰۲ نزدیک باشد، نشان از آن دارد که الگو قدرت پیش‌بینی ضعیفی در برابر شاخه‌های آن سازه دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۹۶).

1. Chin, 1988
2. Stone & Geisser, 1975
3. Henseles, 2009

جدول ۴. مقادیر Q^2

متغیر	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
ویژگیهای شخصیتی	۰/۶۴۱
ثبات هیجانی	۰/۳۸
برونگرایی	۰/۲۶۲
گشودگی	۰/۲۴۹
سازگاری	۰/۵۶۸
وظیفه‌شناسی	۰/۶۵
سبک مدیریت	۰/۳۸
دستوری	۰/۷۲۵
تشویقی	۰/۱۰۵
مشارکتی	۰/۷۷۴
واگذاری	۰/۲۱۲
مدیریت بحران	۰/۴۲۴
پیشگیری	۰/۷۲۸
آمادگی	۰/۱۷۵
مقابله	۰/۷۳۶
بازسازی	۰/۳۰۴

با توجه به اینکه مقادیر Q^2 مربوط به بیشتر متغیرها بزرگتر یا نزدیک به ۰/۳۵ است، قدرت پیش‌بینی الگو خوب است و در کل الگو بخوبی از عهده پیش‌بینی مقادیر برآمده است.

یافته‌های پژوهش (پرسش‌ها)

پرسش اول: ویژگیهای شخصیتی مدیران بر سبک‌های مدیریتی آنان چه تأثیری دارد؟
 آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگیهای شخصیتی و سبک‌های مدیریت برابر ۴/۶۲۵ است که از مقدار (۲/۵۸) بزرگتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان (۹۹٪) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر

(۰/۳۵۳) است که میزان تأثیر متغیر ویژگی‌های شخصیتی بر سبک رهبری را نشان می‌دهد. آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگی شخصیتی ثبات هیجانی و سبک‌های مدیریت برابر ۰/۸۷۵ است که از مقدار (۱/۹۶) کوچکتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها معنی‌دار نیست. بنابراین تأثیر ویژگی شخصیتی ثبات هیجانی بر سبک رهبری مدیران تأیید نمی‌شود. آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری و سبک‌های مدیریت برابر ۱/۹۲ است که از مقدار (۱/۹۶) کوچکتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها معنی‌دار نیست. بنابراین تأثیر ویژگی شخصیتی برونگرایی بر سبک رهبری مدیران تأیید نمی‌شود. آماره معنی‌داری متغیرهای ویژگی شخصیتی سازگاری و سبک‌های مدیریت برابر ۲/۳۴ است که از مقدار (۱/۹۶) بزرگتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۰۱۸) است که میزان تأثیر متغیر ویژگی شخصیتی سازگاری بر سبک رهبری را نشان می‌دهد. آماره معنی‌داری متغیرهای ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و سبک‌های مدیریت برابر ۴/۶ است که از مقدار (۲/۵۸) بزرگتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان (۰/۹۹) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر این دو متغیر برابر (۰/۳۲) است که میزان تأثیر متغیر ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی بر سبک رهبری را نشان می‌دهد. آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری و سبک‌های مدیریت برابر ۲/۵۴ است که از مقدار (۱/۹۶) بزرگتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۳۶۹) است که میزان تأثیر متغیر ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری را بر سبک رهبری نشان می‌دهد.

این یافته با یافته‌های الکاتانی^۱ و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد؛ یعنی ویژگی‌های شخصیتی بر سبک‌های مدیریتی تأثیرگذار است. الکاتانی و همکاران در این پژوهش به این نتیجه رسیده‌اند که ویژگی شخصیتی بر سبک‌های مدیریتی عامرانه، دموکراتیک و مشورتی تأثیرگذار است و بیشتر آزمودنیها به سبک رهبری مشورتی تمایل داشته‌اند. ویژگی‌های شخصیتی گشودگی، برونگرایی و ثبات هیجانی به شکل مشخص و مثبت با سبک

مدیریتی مشورتی همخوانی دارد. در این تحقیق تأیید شده است که ارتباط مشخص و مثبتی بین شخصیت مدیران، سبک‌های مدیریتی آنان و توانایی هدایت تغییر وجود دارد. قهرمانی (۱۳۸۹) رابطه سبک‌های شخصیت و کیفیت کاری را با سلامت روانی کارکنان مورد تأیید قرار داده است. مصطفایی و روشن (۱۳۸۰) نیز رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی را مورد تأیید قرار داده‌اند. آنان در این پژوهش تأیید کردند که بجز رگه گشودگی، دیگر رگه‌های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد.

نتایج این تحقیق (سؤال اول) با دستاوردهای دیگر پژوهش‌ها همخوانی دارد.

همان‌گونه که از نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه برداشت می‌شود، ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان عاملی مهم در انتخاب مدیران باید مورد توجه قرار گیرد. مدیرانی که از لحاظ ثبات شخصیتی، کنترل احساسات و هیجانات، با تجربه بودن و ویژگی‌های دیگر قابل اعتماد باشند، توانایی مدیریت و رهبری گروهی بهتری از خود نشان می‌دهند؛ عملکرد و کارایی مناسبتری خواهند داشت. تأیید ویژگی‌های شخصیتی مدیران از یک سو سلامتی روانی آنها را نشان می‌دهد و از سوی دیگر در سایه این سلامت روانی می‌توان انتظار رضایت شغلی، بهره‌وری، میزان و کسب حداکثری کارآمدی را از نیروها و کارکنان در سازمان داشت. رهبری و مدیریت از ارکان اصلی و پایه هر سازمانی است که بهره‌وری حداکثری سازمان به شیوه‌ها و سبک‌های مدیریتی تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران متکی است. در واقع هر سازمانی برای رسیدن به اهداف و برنامه‌های طراحی‌شده، شیوه خاصی از رهبری و مدیریت را لازم دارد تا بتواند کارایی خویش را به ظهور برساند. مطالعات نیز مؤید این است که هر سازمانی برای رسیدن به اهداف از شیوه خاصی از رهبری و مدیریت پیروی می‌کند، هم‌چنین نتایج بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد بیانگر این است که رفتار افراد به منش‌ها و ویژگی‌های آنان بستگی دارد، لذا ویژگی‌های شخصیتی افراد، زمینه‌ساز رفتارهای آنان در موقعیت‌های متفاوت است. در این میان، مدیران کارآمد، خلاق، اثربخش و دارای سبک مدیریتی به دلیل برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی ویژه و متمایز بر عملکرد سازمانها تأثیر بسزایی دارند. رفتارهای مدیران در محیط سازمانی بر سیر تحول، رشد و توسعه، بالندگی، پویایی و شکوفایی سازمان تأثیر می‌گذارد و رضایت یا

نارضایتی شغلی نیروها را رقم می‌زند و عملکرد سازمان را مشهود می‌سازد. در واقع می‌توان گفت تأثیر شخصیت بر رفتار مدیر از یک‌سو و تأثیر رفتار مدیر بر عملکرد سازمانی از سوی دیگر، اهمیت این موضوع را آشکار می‌سازد که رابطه ویژگیهای شخصیتی مدیران و عملکرد سازمانی آنان باید مورد مطالعه قرار گیرد. اهمیت سبک رهبری مدیران و ویژگیهای شخصیتی آنان در سازمانها از جمله موضوعاتی است که باید مدنظر سیاستگذاران هر کشوری قرار گیرد؛ زیرا پیشرفت و ترقی هر جامعه‌ای به پیشرفت در سامانه مدیریت آن جامعه وابسته است؛ هرچند آگاهی که مدیر یا مدیران به تنهایی و بدون پشتوانه نیروی انسانی توانمند نمی‌توانند اهداف سازمانی را برآورده کنند؛ اما نیک می‌دانیم رهبری و مدیریت عالمانه، مدبرانه و صاحب سبک می‌تواند راهگشای مشکلات سازمانی باشد و از بروز حوادث ناخوشایند جلوگیری کند و سطح آسیب و زیان را به حداقل برساند بویژه در سطح مدیران تصمیم‌گیر و پایه. براین مبنا باید پذیرفت که مدیران بیشترین نقش را در توانمندسازی و متحول کردن کارکنان و سازمان دارند که سبک رهبری مدیر براساس موقعیت و شرایط، روند رو به رشد سازمان را با تحولات منطقه‌ای و جهانی همسو می‌سازد.

پرسش دوم: سبکهای مدیریتی مدیران بر مدیریت بحران چه تأثیری دارد؟

آماره معنی‌داری بین متغیرهای سبک مدیریت و مدیریت بحران برابر $6/147$ است که از مقدار $(2/58)$ بزرگتر است و نشاندهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان $(.99)$ معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر $(0/312)$ است که میزان تأثیر متغیر سبک مدیریت بر مدیریت بحران را نشان می‌دهد. آماره معنی‌داری بین متغیرهای سبک مدیریت دستوری و مدیریت بحران برابر $1/94$ است که از مقدار $(1/96)$ کوچکتر است و نشاندهنده این است که ارتباط این متغیرها معنی‌دار نیست و تأثیر سبک مدیریت دستوری بر مدیریت بحران تأیید نمی‌شود.

آماره معنی‌داری بین متغیرهای سبک مدیریت تشویقی و مدیریت بحران برابر $1/22$ است که از مقدار $(1/96)$ کوچکتر است و نشاندهنده این است که ارتباط این متغیرها معنی‌دار نیست و تأثیر سبک مدیریت تشویقی بر مدیریت بحران تأیید نمی‌شود. آماره

معنی‌داری بین متغیرهای سبک مدیریت مشارکتی و مدیریت بحران برابر $4/82$ است که از مقدار $(2/58)$ بزرگتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان (99%) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر $(0/285)$ است که میزان تأثیر متغیر سبک مدیریت مشارکتی بر مدیریت بحران را نشان می‌دهد. آماره معنی‌داری بین متغیرهای سبک مدیریت واگذاری و مدیریت بحران برابر $5/23$ است که از مقدار $(2/58)$ بزرگتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان (99%) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر $(0/323)$ است که میزان تأثیر متغیر سبک مدیریت واگذاری بر مدیریت بحران را نشان می‌دهد.

پری و هایس^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی تأیید کردند که بین مدیریت بحران و سبک‌های مدیریتی رابطه مثبت وجود دارد؛ به عبارتی آنان در این پژوهشها تأیید کردند مدیرانی که صلاحیت و مهارت‌های لازم را دارند در توانمندسازی سازمان نقش مهمی دارند و فعالیتهای مدیریت بحران را بهتر انجام می‌دهند.

جکوئیز^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی تأیید کرده است که بین سبک‌های مدیریتی و مدیریت بحران هم‌پوشانی وجود دارد؛ به عبارتی وی در پژوهش تأیید کرده است که فرایند مدیریت بحران و اثربخشی آن به راهبردهای مدیریتی وابسته است.

داگلاس^۳ (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای تأثیرگذاری سبک‌های مدیریتی در مدیریت بحران را مورد تأیید قرار داده است. وی در این تحقیق تأیید کرده است که سبک‌های مدیریتی کارآمد بر مدیریت بحران بویژه گروه بحران تأثیرگذار است.

میکا^۴ (۲۰۰۱)، در پژوهشی رابطه بین مدیریت بحران و سبک‌های مدیریتی را مورد تأیید قرار داده است. وی در پژوهشی بیان می‌کند که مدیران با برنامه و مهارت‌های رهبری (سبک مدیریتی) توانایی‌های بیشتری در مدیریت بحران از خود نشان می‌دهند؛ به عبارتی میکا نیز تأثیرگذاری سبک مدیریتی بر مدیریت بحران را مورد تأیید قرار داده است.

حسینی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی رابطه سبک‌های مدیریت و مدیریت بحران را

-
1. Perry & Hyes, 2008
 2. Jaques, 2007
 3. Douglas, 2003
 4. Mika, 2001

مورد تأیید قرار داده‌اند. آنان در این پژوهش تأیید کرده‌اند که ارزیابی شاخصهای مدیریت بحران با سبکهای مدیریتی همخوانی دارد.

رهنما و همکاران (۱۳۹۱) نیز رابطه مدیریت بحران و سبکهای مدیریتی را مورد تأیید قرار داده‌اند. آنان در این تحقیق بیان کرده‌اند که مدیریت بحران تحت تأثیر سبکهای مدیریتی مدیران است.

مطهری (۱۳۹۰) در پژوهشی رابطه مدیریت بحران و سبکهای مدیریتی را به صورت رابطه‌ای معنادار مورد تأیید قرار داده است. وی در این پژوهش بیان می‌کند که مؤلفه‌های مدیریت بحران در سطوح مختلف رابطه معناداری دارد.

همان‌گونه که در یافته‌های پری و هایس، جکوئیز، داگلاس، میکا، حسینی و همکاران و رهنما و همکاران این فرضیه مورد تأیید گرفته است با یافته‌های این پژوهش همخوانی دارد.

برای پیشرفت و رشد کشور در همه زمینه‌ها بویژه سازمان مدیریت بحران و ستادهای استانی باید از نیروی خلاق، متفکر و سالم استفاده کرد؛ زیرا بهره‌گیری از نیروی سالم فکری و جسمی در سازمانها و نهادهای مسئول در زمینه بحران در افزایش سطح بهره‌وری و تولید اثر بسزایی دارد. هرسی و بلانچارد^۱ در نظریه اقتضایی^۲ (این نظریه برای آموزش و توسعه در سازمانها، به‌طور گسترده استفاده می‌شود به طوری که در برنامه‌های آموزشی ۴۰۰ شرکت و سازمان از بین ۵۰۰ شرکت و سازمان با برند برتر امریکا مورد استفاده قرار می‌گیرد)، بسیاری از مدیران را از فکر رویکردهای وضعیتی در سبکهای رهبری آگاه می‌کنند و سالانه بیش از یک میلیون مدیر برای آشنایی با اجزای آن آموزش می‌بینند؛ به عبارتی ابزار قدرتمند و انعطاف‌پذیری است که مدیران را قادر می‌سازد که متغیرهای هر موقعیت را تشخیص دهند و سبکهای مدیریتی خود را با نیازهای رفتاری فرد یا گروهی متناسب سازند که سعی می‌کنند بر آنها تأثیر بگذارند و بر آمادگی افراد سازمان تأکید ویژه می‌کنند. به اعتقاد آنان انسانها توانایی و تمایل برای انجام دادن وظایف خاص را دارند. آنان معتقدند که مدیریت اقتضایی مستلزم تأکید مدیر بر رفتارهای وظیفه‌مداری (مانند

1. Hersey & Blanchard
2. Contingency Theory

راهنمایی کردن و جهت دادن) و رفتارهای رابطه‌مدار (مانند تأمین حمایت عاطفی - اجتماعی) طبق آمادگی زیردستان برای تحقق وظایف آنان است.

پرسش سوم: ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر مدیریت بحران چه تأثیری دارد؟

آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی مدیران و مدیریت بحران برابر ۵/۳۲ است که از مقدار (۲/۵۸) بزرگتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان (۹۹٪) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۲۲۶) است که میزان تأثیر متغیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر مدیریت بحران را نشان می‌دهد. آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی ثبات هیجانی مدیران و مدیریت بحران برابر ۰/۶۹۷ است که از مقدار (۱/۹۶) کوچکتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها معنی‌دار نیست. بنابراین تأثیر متغیر ویژگی‌های شخصیتی ثبات هیجانی مدیران بر مدیریت بحران تأیید نمی‌شود. آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی مدیران و مدیریت بحران برابر ۱/۳۷ است که از مقدار (۱/۹۶) کوچکتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها معنی‌دار نیست. بنابراین تأثیر متغیر ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی مدیران بر مدیریت بحران تأیید نمی‌شود. آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری مدیران و مدیریت بحران برابر ۱/۹۹ است که از مقدار (۱/۹۶) بزرگتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۱۰۴) است که میزان تأثیر متغیر ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری مدیران بر مدیریت بحران را نشان می‌دهد. آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی سازگاری مدیران و مدیریت بحران برابر ۱/۷۵۴ است که از مقدار (۱/۹۶) کوچکتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها معنی‌دار نیست. بنابراین تأثیر متغیر ویژگی‌های شخصیتی سازگاری مدیران بر مدیریت بحران تأیید نمی‌شود. آماره معنی‌داری بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی مدیران و مدیریت بحران برابر ۲/۸۴ است که از مقدار (۲/۵۶) بزرگتر است و نشان‌دهنده این است که ارتباط این متغیرها در سطح اطمینان (۹۹٪) معنی‌دار است. هم‌چنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۹۰۹) است که تأثیر بسیار

قوی متغیر ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی مدیران بر مدیریت بحران را نشان می‌دهد. میکا (۲۰۰۱) در پژوهشی تأثیر ویژگی شخصیتی مدیران بر مدیریت بحران را مورد تأیید قرار داده است. محقق بیان می‌کند که نتایج بیانگر این است که ویژگی شخصیتی مدیران در مدیریت بحران تأثیرگذار است. در این پژوهش تأیید شده است که مدیریت بحران تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران قرار دارد؛ به عبارتی میکا تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر مدیریت بحران را مورد تأیید قرار داده است. آنتونیونی^۱ (۱۹۹۸) در تحقیقی ارتباط میان پنج عامل بزرگ شخصیتی و سبک‌های مدیریت بحران را مورد تأیید قرار داده است. وی تأیید کرده است که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و سبک‌های مدیریت بحران رابطه هست. نصیری (۱۳۸۸) تأیید کرده است که ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر مدیریت بحران تأثیرگذار است. نتایج پژوهش وی تأیید صحت این فرضیه را مورد تأیید قرار داده است. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش‌های میکا، آنتونیونی و نصیری همخوانی دارد؛ یعنی این سؤال نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

مخاطرات و حوادث طبیعی و انسان‌ساز رو به گسترش و افزایش است. نگرش سنتی به مدیریت بحران، که باید منتظر ماند تا حادثه‌ای رخ دهد و سپس وارد عمل شد با توجه به رشد و توسعه سریع جوامع و پیشرفت فناوری ساختاری مخدوش است و میزان ضرر و زیان ناشی از حوادث را چند برابر می‌کند؛ به عبارتی ساده‌تر در مدیریت بحران به شیوه سنتی در انتظار خراب‌شدن کارها می‌نشینند و پس از بروز ویرانی، سعی می‌کنند ضررهای ناشی از خرابیها را محدود سازند؛ اما با نگرش نوین به مدیریت روز و بهره‌گیری از سبک‌های مدیریتی بر مبنای اقتضای شرایط و موقعیت‌ها، نگرش و شیوه مدیریت عوض می‌شود و باید مجموعه‌ای از طرحها، اهداف و برنامه‌های عملی برای پیشگیری، آمادگی، کنترل، مهار و رویارویی با تحولات، حوادث احتمالی آینده در درون و برون سازمان بر مبنای شرایط محلی، منطقه‌ای و حتی جهانی تنظیم، طراحی و عملیاتی گردد تا بتوانند هنگام حوادث و اتفاقات، واکنش مناسب نشان دهند و از بروز بحرانهای گسترده و پیچیده جلوگیری به عمل آورند. در واقع سبک مدیریت به مدیران کمک می‌کند تا در حوادث احتمالی و غیرقابل پیش‌بینی خوب بیندیشند؛ نظریه‌پردازی کنند؛ توان آمادگی و

1. Antonioni, 1998

رویارویی با وقایع احتمالی و هم‌چنین پیش‌بینی نشده را کسب کنند. سبک‌های مدیریت به مدیر یا مدیران سازمان کمک می‌کند تا برای پیش‌بینی، پیشگیری، آمادگی و کاهش بحران یا بحران‌های قریب‌الوقوع، فرایند مدیریت بحران را به الگویی رسمی در مؤسسه تحت رهبری خویش تبدیل کنند. برای تضمین مدیریت بحران مؤثر و کارآمد، حمایت و مشارکت مدیر و نیروها به صورت تعامل دوسویه به‌طور قطع لازم و ضروری است که این تعامل در سبک مدیریتی مشخص می‌شود. مدیران بحران باید تمامی بحران‌های ممکن را شناسایی کنند و بر مبنای نوع بحران، سبک مدیریتی مناسب و کارآمد را درپیش گیرند. نقش رهبری در این مرحله، اختیار دادن به مدیران اصلی برای مطالعه و تحلیل بحران از جنبه‌های متعددی نظیر صنعت، امکانات، مکان و... است.

نتیجه‌گیری

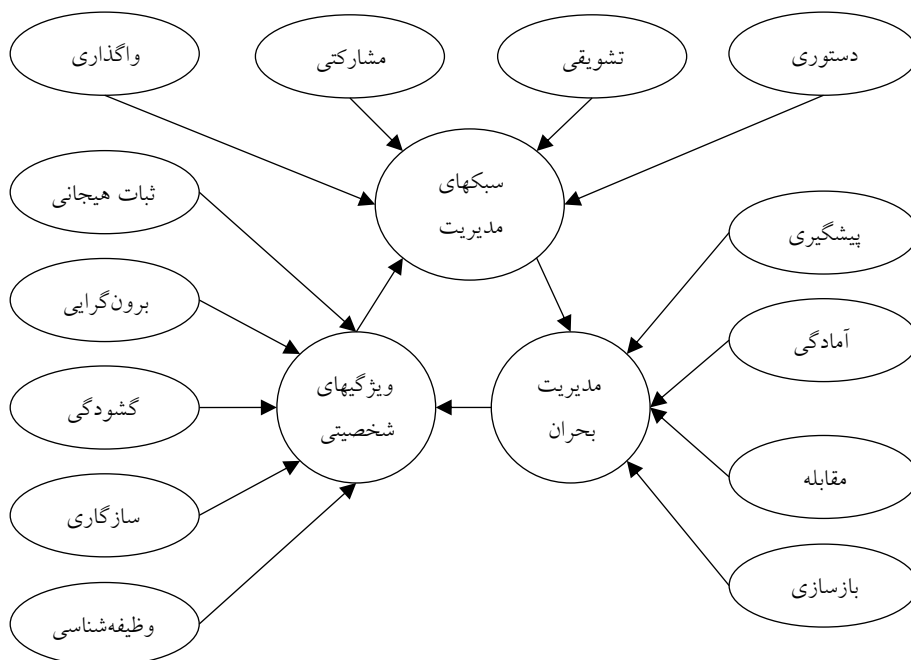
مدیران بحران تنظیم‌کننده اولویتها در وضعیت اضطراری و بحرانی هستند؛ بر همین اساس باید منابع و امکانات خود را به شیوه‌ای دقیق توزیع کنند که بتوانند بیشترین کارایی را به ارمغان آورند. در مدیریت بحران هنگام حوادث غیرمترقبه زمان و سرعت عمل در بررسی و تصمیم‌گیری نقش اساسی را ایفا می‌کند. آنان باید در حل مشکلات و تصمیم‌گیری خویش به‌طور سازمان یافته و سیستمی عمل کنند و برخورداری از این ویژگیها یکی از دلایل بسیار مهم به‌کارگیری مدیران توانمند در سازمانهای نوپا و حیاتی است؛ زیرا هرگونه اشتباه در این انتخاب می‌تواند پیامدهای زیانبار و غیرقابل جبرانی را به جامعه تزریق کند.

این پژوهش بر آن است تا در الگوی موضوع ویژگیهای شخصیت (نظریه مک‌کری و کوستا)، مدیریت و رهبری اقتضایی (نظریه هرسی و بلانچارد) و فرایند مدیریت بحران (براساس آخرین ویرایش موضوعات و منابع اصلی) الگوی مفهومی سه بعدی تحقیق را تکمیل کند و ارتقا دهد و با توجه به نتایج، الگویی کاربردی ارائه کند.

در این الگو ابتدا شخصیت مدیران بر مبنای یکی از معروفترین نظریه‌های شخصیت سنج (نئو) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد؛ سپس بر مبنای ویژگیهای شخصیتی، سبک یا

سبک‌های مدیریت مطلوب بر مبنای نظریه هرسی و بلانچارد تدوین شده است و پس از آن از طریق این تأثیرگذاری، نوع مدیریت هر کدام از مراحل مدیریت بحران پیشنهاد می‌شود.

همان‌گونه که از تجزیه و تحلیل نتایج این تحقیق برمی‌آید در مثلث سه‌جانبه طراحی شده به‌عنوان الگوی مفهومی پژوهش در ضلع اول شخصیت مدیران بر سبک‌های مدیریتی آنان تأثیرگذار است؛ به عبارتی سبک یا سبک‌های مدیریتی انتخابی هر مدیر در سازمان خویش تابعی از ویژگی‌های شخصیتی وی است؛ پس می‌توان گفت که تعیین سبک مدیریت بر مبنای ویژگی‌های شخصیتی انجام می‌گیرد. در ضلع دوم نوع سبک مدیریتی انتخاب شده بر مراحل مدیریت بحران تأثیرگذار است؛ به عبارتی در مدیریت بحران نوع سبک مدیریتی تعیین‌کننده بود و هر کدام از مراحل تأثیر خویش را از سبک مدیریتی مدیر می‌پذیرد. در ضلع سوم این مثلث، ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر مدیریت بحران تأثیرگذار است. در اصل مدیریت بحران تابعی از ویژگی‌ها، و منش رفتاری مدیران است.



در این مثلث هر سه ضلع به صورت موجبت سه‌جانبه، و برهم‌دیگر تأثیرگذار است؛ به عبارتی علمی‌تر، ویژگی‌های شخصیتی بر سبک مدیریت و فرایند مدیریت بحران تأثیر دارد و سبک مدیریت هم بر مدیریت بحران و در کل هر سه متغیر بر همدیگر تأثیر متقابل دارد.

بر اساس این پژوهش، الگویی کاربردی و عملیاتی برای ارتباط اثربخش و کارآمد میان مدیران تصمیم‌گیر و کارشناسان تصمیم‌ساز در مدیریت بحران کشور بویژه استان خوزستان در سطوح متفاوت مدیریت بحران ارائه شد. با ارائه چنین الگویی می‌توان بر مبنای دستاوردهای روانشناختی از بروز پیامدهای زیانبار، به‌کارگیری مدیرانی که اقتصاد جامعه را با رکورد روبه‌رو می‌کنند و قدرت رهبری مناسب ندارند، از هدر رفتن سرمایه‌های مادی و معنوی عظیمی جلوگیری به عمل آورد و الگوی مدیریتی با کارآمدی خوب برای کسب حداکثر بهره‌وری بویژه در وضعیت اضطراری و بحرانی برای کاهش آسیبها در سطح حداقل ایجاد کرد.

پژوهش با هدف تبیین تأثیرگذاری شخصیت مدیران بر سبک‌های مدیریت آنان در فرایند مدیریت بحران با ارائه الگویی کاربردی، بین مدیران و کارشناسان ستاد مدیریت بحران استان خوزستان انجام شده است. نمونه آماری ۲۷۸ نفر بود که از طریق فرمول کوکران و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. از این تعداد ۲۲۴ نفر مرد و ۵۴ نفر زن هستند که ۲۱ نفر دیپلم و کاردانی، ۱۱۶ نفر کارشناسی، ۱۱۲ نفر ارشد و ۲۷ نفر مدرک دکتری داشته‌اند. روش تحقیق با توجه به ماهیت پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات سه نوع پرسشنامه بوده است که از معتبرترین آزمونهای مطرح در سطح جهان است. تجزیه و تحلیل داده‌های آماری این تحقیق با به‌کارگیری آمار توصیفی و استنباطی و بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS23 و SMART PLS صورت گرفته است. نتایج این پژوهش نشان داد که ویژگی شخصیتی مدیران بر سبک مدیریت آنان تأثیرگذار است. سبک مدیریت مدیران بر چگونگی مدیریت بحران آنان تأثیرگذار است و هم‌چنین ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر چگونگی مدیریت بحران آنان اثرگذار است.

منابع

۱. باقری، مهدی (۱۳۹۲)، رابطه بین تیپهای شخصیتی مدیران با سلامت روان کارکنان شهرک صنعتی گرمسار.
۲. بیگی‌نیا، عبدالرضا و فاطمه کلاتری (۱۳۸۷)، رابطه بین سبکهای رهبری مدیران و تنیدگی روانشناسی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه‌های شخصیتی، دانشور رفتار، س پانزدهم، ش ۲۹: ۱۶ - ۱
۳. داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲)، الگوسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: انتشارات جهاددانشگاهی، واحد تهران، چ چهارم.
۴. دلاور، علی (۱۳۷۸)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: انتشارات رشد، چ سوم.
۵. شریفی، حسن‌پاشا؛ شریفی، نرگس (۱۳۸۰)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات سخن.
۶. قهرمانی، نسرین و همکاران (۱۳۸۹)، رابطه سبکهای شخصیت و کیفیت زندگی کاری با سلامت روان کارکنان نمایندگی سایپا در شیراز، دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران دانشگاه آزاد خوراسگان.
۷. کلاتری، محمدعلی (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین سبکهای مدیریت تعارض با ویژگیهای شخصیتی مدیران دانشگاه‌های یزد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد.
۸. گال، مردیت و همکاران (۲۰۰۳)، روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی، ترجمه احمدرضا نصر و همکاران، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی و سمت، چ سوم، ۱۳۸۶.
۹. مأمّن‌پوش، مریم (۱۳۸۸)، بررسی رابطه تیپ شخصیتی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناس ذوب‌آهن اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد (سایت راسخون).
۱۰. محقق، محمدعلی (۱۳۸۳)، بررسی نحوه پاسخگویی در برابر بحران توسط ۹ بیمارستان آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران، پس از وقوع زلزله در شمال تهران، دومین کنگره بین‌المللی بهداشت درمان و مدیریت بحران در حوادث غیرمترقبه

۱۱. مصطفایی، فاطمه؛ روشن، رسول (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیت و رضایت شغلی در افسران پلیس راهوار تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامی، س یازدهم، ش ۴: ۲۰۵ - ۱۸۳.
۱۲. مطهری، زینب‌السادات (۱۳۹۰)، بررسی اثربخشی رویکرد اجتماع‌محور در مدیریت بلایای طبیعی (مدیریت بحران) در نواحی شهری، ناحیه ۲ منطقه ۲۰ تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۳. محمودزاده، امیر و همکاران (۱۳۹۰)، آشنایی با مفاهیم مدیریت بحران، تهران: انتشارات علم‌آفرین.
۱۴. نادری، عزت‌الله؛ سیف‌نراقی، مریم (۱۳۸۷)، روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، تهران: انتشارات ارسباران، چ سوم، ویرایش پنجم.
۱۵. نصیری، معصومه (۱۳۸۸)، آمادگی راهبردی برای مدیریت بحران: بررسی نقش چابکی سازمانی و بهداشت روانی کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۶. نوین‌نام، غلامعباس و همکاران (۱۳۸۰)، بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و سبکهای رهبری مدیران، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، س هشتم، ش ۳ و ۴: ۱۰۶ - ۸۷.
۱۷. هرسی، پال؛ بلانچارد، کنت (۱۹۹۷)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه‌مند (۱۳۸۰)، تهران: انتشارات امیرکبیر، چ هفدهم.
۱۸. هومن، حیدرعلی (۱۳۹۰)، تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری، تهران: پیک فرهنگ، چ سوم.
19. Anita.M.M.Liu & Zhai . (2010). Influences of Personality on the Adoption of Conflict – Handling Styles and Conflict Outcomes for Facility Managers.American Society of Civil Engineers .
20. Antonioni.David .(1998) . Relationships Between the Big Five Personality Factors and Conflict Management Styles, International Journal of Conflict Management,9(4):336-355.
21. Alkahtani.A.H,Abu-Jarad . I,Sulaman.M, Nikbin.D.(2011). THE Impact of Personality and Leadership Styles on Leading Change Capability of Malaysian managers . Australian Journal of Business and Management Research, 1(2) .
22. Blanchard, Kenneth,H & Zigarmi,Drea.(2006). Leader Behavior Analysis II (LBAlI), for Team Leaders Self Questionnaire.the KenBlanchard Companies, U.S.A

23. Douglas.p,(2003).Traning Disaster Workers:Promoting Wellbeing and Operational Effectiveness,Journal of Disaster Prevention and Management , 5(5):11-18
24. Okhakhume.AS,Attah.t,Chimadike.CA .(2005) , Influence of managerial beliefs and personality on the Leadership styles of managers in manufacturing and service organizations.African Journal for the Psychological Study of Social Issues, 8 (2:)292-305 .
25. Harwati . Lusia. N(2013). Crisis Management, Determining Specific Strategies and Leadership Style for Effective Outcomes. Asian JOurnal Of Management Sciences and Education,2(2).www.ajmse.leen-luna.co.jp
26. Hendel.Tova,Fish.Miri,Galon.Vered . (2005) ,Leadership Style and Choice of Strategy in Conflict Management Among Israeli Nurse Managers in General Hospitals. Journal of Nursing Management, 13(2):137-146.
27. Hosseini.Syed.Ali, Hosseini .Osman, Hamgahadam.Noosha, Zahmatkshesh.Ebrahim.(2013) , Indigenizing of Response Indexes in Crisis Management in Iran (Case Study:Rasht City).Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies,1(12) :121-139 .
28. Jaques Tony.(2010),Reshaping Crisis management, the Challenge for organizational Design , Citation: organizational Development Journal, 28(1):9-17.
29. Jaques . Tony(2007), Issue Management and Crisis Management : an Integrated , Non-Linear, Relational Construct.Citation :Public Relations Review,33(2):147-157.
30. Martinson, D. L. (1995). Ethical Public Relations Practitioners Must Not Ignore'Public Interest'. Journal of Mass Media Ethics, 10(4), 210-222.
31. Mika.Vladimir.T.(2001),Personality and Competencies of Crisis Managers. “ in the 6 th International Conference , Global Business & Economic Development.
32. Nunnally.J.C& Bernstein, I, H(1994). Psychometric theory(3rd ed). New York: McGraw Hill.
33. Perry.L.Hyes.E.(2008). Linking Crisis Management and Leadership Competencies: the Role of Human Resource Development , Advances in Developing Human Resources,10(3):352-379 .
34. Rahnama . Mohammad.Rahim, Shoorabi.Ramezan.Ali , Hadad.Monireh. (2012) .The Role of Municipality in Crisis Management .Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.4(8) :592-610 .