Journal of Crisis Management and Emergency Situations

1986 Imam Hossein Comprehensive University

4

Vol. 14
Winter 2023

Examining the personality characteristics of crisis managers

Hamidreza Hatami [1] | Seyyed Mohammad Hamed Hoseini [2] | Ahmad Baseri [3]

Research Paper

Received:
18 December2022
Revised:
14 January2023
Accepted:
13 February2023
Published:
19 March2023
P.P: 11-25

ISSN: 2008-3564
E-ISSN: 2645-5285

CC BY NC

Abstract

Considering the characteristics of crisis scenes, such as time constraints, feeling of severe threat, surprise, uncertainty, lack of accurate information along with a lot of contradictory data, severe stress and chaos, it is necessary to examine the personality characteristics of managers to deal with the crisis. Our main question in this research is what are the personality traits needed by crisis managers? This research aims to investigate the personality characteristics of crisis managers. In terms of data collection, the current research is a descriptive research that has been conducted with a survey method. The statistical population of this study is the collection of crisis managers of security and police organizations working in Tehran province. A statistical sample of 150 crisis managers was selected.And researcher-made questionnaires and Milon's psychological tests, California personality test and Eysenck's preference test were used. The validity of the researcher-made questionnaire was confirmed through the carcass coefficient formula. And its reliability was confirmed through Cronbach's alpha. The results indicate that the level of creativity, resilience, planning and mental health of the crisis managers was high, as well as the level of risk-taking, influence and responsibility was average and it is necessary to further investigate the components of influence and responsibility in the crisis managers of Tehran province.

Keywords: Crisis management; personality traits; crisis; crisis managers.

1. Corresponding Author, Ph.D. in psychology and researcher at Imam Hossein University (A.S.), Tehran, Iran. hoseiny140@gmail.com.
2. Assistant Professor of Imam Hossein University (A.S.), Tehran, Iran
3. Professor of Imam Hossein University (A.S.), Tehran, Iran

Cite this Paper: Hatami, H.R & Baseri, A & Hoseini,M.H (2022). Examining the personality characteristics of crisis managers. *Crisis Management and Emergency Situations*, *15*(4), 11–25.

Publisher: Imam Hussein University

© **Authors**

فصلنامه مدیریت بحران و وضعیت های اضطراری

٤

سال چهاردهم
زمستان ١٤٠١

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ١٤٠١/٠٩/٢٧
تاریخ بازنگری: ١٤٠١/١٠/٢٤
تاریخ پذیرش: ١٤٠١/١١/٢٤
تاریخ انتشار: ١٤٠١/١٢/٢٨
صص: ٢٥-١١

شاپا چاپی: ٣٥٦٤-٢٠٠٨
الکترونیکی: ٥٢٨٥-٢٦٤٥

بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران بحران

حمیدرضا حاتمی [١] سیدمحمدحامد حسینی [٢] | احمد باصری [٣]

چکیده

با توجه به ویژگی صحنه های بحرانی، مانند تنگنای زمانی، احساس تهدید شدید، غافلگیری، عدم قطعیت، کمبود اطلاعات دقیق همراه با انبوه داده های متناقض، استرس شدید و آشفتگی اوضاع، بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران جهت مقابله با بحران الزامی است. سوال اصلی ما در این تحقیق عبارت است از ویژگی های شخصیتی مورد نیاز مدیران بحران کدامند؟ این پژوهش به منظور بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران می باشد. تحقیق حاضر از نظر نحوه گردآوری داده ها یک تحقیق توصیفی که با روش پیمایشی صورت پذیرفته است. جامعه آماری این مطالعه، مجموعه مدیران بحران سازمان های امنیتی و انتظامی شاغل در استان‌تهران می‌باشد. نمونه آماری برابر ١٥٠ نفر از مدیران بحران انتخاب گردید. و از پرسشنامه‌های‌محقق ساخته و آزمون‌های روانشناختی میلون، آزمون‌شخصیتی کالیفرنیا و آزمون ترجیحات آیزنک استفاده شد. روایی پرسشنامه محقق ساخته از طریق فرمول ضریب لاشه مورد تائید قرار گرفت. و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تایید شد. نتایج حاکی از آن است که میزان خلاقیت، تاب‌آوری، برنامه‌ریزی و سلامت‌روانی مدیران بحران در حد بالایی بوده، همچنین میزان ریسک‌پذیری، قدرت‌نفوذ و مسئولیت‌پذیری در حد میانگین بود و لازم است مولفه های قدرت‌نفوذ و مسئولیت‌پذیری در مدیران بحران استان تهران مورد بررسی بیشتری قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت بحران؛ ویژگی‌های شخصیتی؛ بحران؛ مدیران بحران.

١. استاد دانشگاه جامع امام حسین(علیه السلام) ، تهران، ایران
٢. نویسنده مسئول: دکتری روانشناسی و پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین(علیه السلام)، تهران، ایران.
hoseiny140@gmail.com
٣. استادیار، دانشگاه جامع امام حسین(علیه السلام)، تهران، ایران.

استناد: حاتمی ، حمیدرضا و حسینی ، سیدمحمدحامد و باصری ، . احمد (١٤٠١). بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران بحران. *فصلنامه مدیریت بحران و وضعیت های اضطراری*، ١٤(٤)، ٢٥-١١.

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)

© نویسندگان

مقدمه و بیان مسئله

سلیقه‌ها و نظام ارزشی افراد و نیز معتقدات آنها چه در «تصمیم‌گیری» و چه در «تصمیم‌سازی» می‌تواند عامل تعیین‌کننده باشد (حکیمی پور، ۱۳۷۶: ۴۵). میان انسانها تفاوتهای زیادی وجود دارند از جمله : تجربیات آنها یکی نیست، درجه ریسک پذیری (تمایل به ریسک یا گریز از ریسک) در همه یکسان نیست، ایمنی (آسایش فکری و جسمانی) همان ارزش را برای همه ندارد و همه افراد به یک اندازه معاشرتی و اجتماعی نیستند. اهمیت وجود تفاوتهای فردی میان انسانها در این است که اطلاعات _ یعنی آنچه فرد براساس آن تصمیم می گیرد _ برحسب این تفاوتها تعبیر و تفسیر و فهمیده می شوند. با توجه به ویژگی صحنه های بحرانی، مانند تنگنای زمانی، احساس تهدید شدید، غافلگیری، عدم قطعیت، کمبود اطلاعات دقیق همراه با انبوه داده های متناقض، استرس شدید و آشفتگی اوضاع، همگی دست به دست هم داده و مانع از اولویت بندی، درک و پردازش اطلاعات، تشخیص گزینه های مختلف و سنجش هزینه فایده آنها و یافتن گزینه بهینه می شود (حسینی، ۱۳۸۷: ۷).

ویژگی های عمومی بحران ها

احتمالاً مهمترین و مشترک ترین ویژگی را باید دراین واقعیت جست که بحران، وضعیتی مابین تباهی و سلامت است(حسینی، ۱۳۸۵ :۱۱).؛ این نکته را هم درقدیمی ترین برداشت ها از بحران (آنجا که بحران را حالتی از بیماری دانسته‌اند که بیمار در مرز بین مرگ و زندگی قرار می‌گیرد) می‌توان دید و هم در متأخرترین آنها (برای مثال، تلقی اسنایدر و دیزینگ از بحران، به عنوان رشته ای از تعاملات میان حکومت های دو یا چند دولت حاکم در قالب منازعه ای حاد ولی نازل تر از جنگ عملی،که درعین حال، متضمن احتمال بسیاربالا و خطرناک بروزجنگ نیز هست). اگربه همین حد از وجه اشتراک بین پدیده های بحرانی قانع باشیم،آنگاه می توانیم تعریف استیون فینک را ازبحران بپذیریم که «دوره ای پرتلاطم است که انجام تغییرات خطیررا گریزناپذیر می سازد و با دو احتمال همراه است: اول،احتمالی ناخواسته با نتیجه ای منفی، و دوم، با نتیجه ای کاملاً مثبت. معمولاً شانس وقوع هر دو برابر است، اما می توان این شانس را تغییر داد.» با این حال، این تعریف کلی تر از آن است که بتوان به مدد آن، پدیده های بحرانی را شناسایی

کرد.برای ارائه تعریفی دقیق، باید ترکیبی از ویژگی های یاد شده را کنار هم گرد آورد. حسینی(۱۳۸۵) در تعریف نهایی خود از بحران با توجه به صورت اصلاح شده تعریف روزنتال از بحران، چنین تعریف می کند: "بحران یعنی تهدیدی جدی نسبت به ساخت های زیر بنایی و یا ارزشها وهنجارهای اساسی یک سیستم، که مورد ادراک ذینفعان بوده و تحت فشار زمانی و محدودیت گزینه ها؛ در شرایط عدم قطعیت شدید، واحساس کاهش کنترل، اتخاذ تصمیمات حیاتی، دقیق و پرهزینه ای را الزامی می سازد".(ص۴۷)

تعریف مدیریت بحران

در بحران به لحاظ شرایط خاص حادث شده، تمام امور جامعه‌ی بحران‌زده نظیر؛ جریان امور روزمره،امرارمعاش افراد، خدمات شهری، ارتباطات، تامین نیازهای عمومی، سلامت افراد یکباره دستخوش تغییر و تحول می‌شود(مک‌کارتی، ۱۳۸۲). در چنین حالتی آنچه مهم به نظر می‌رسد میزان آمادگی مسؤولان و تمهیداتی است که می‌بایست قبل از بروز بحران چاره‌اندیشی شده باشد.به عبارت دیگر،مدیریت بر بحران و مدیریت در بحران دو مقوله جدا و مرتبط با یکدیگر هستند به طوری که اولی مقدم بر دومی است زیرا این تنها بحران نیست که تعیین‌کننده خسارت است، بلکه میزان آمادگی در پاسخ مناسب به بحران،توسط دست‌اندرکاران است که با هرگونه سهل‌انگاری موجب وسیعتر شدن دامنه‌ی بحران و خسارتهای بیشتر خواهد شد(رستگاری،۱۳۸۴ :۷۳). بر این اساس ظرافت برخورد مدیران در کنترل نمودن شرایط بحران، هنری است که جوهر اصلی آن، دانش، تجربه و مهارت است. در صورتی که بتوان بحران را صحیح مدیریت نمود نتایج بسیار موفقیت‌آمیزی به دنبال خواهد داشت و بدین منظور می‌توان جریان پیشرفت امور را به روال معمول هدفمند نمود. همچنین می‌توان کنترل امور را در کوتاهترین زمان ممکن به منظور کاهش خسارتهای ناشی از بحران انتظار داشت.

ویژگی های شخصیتی مدیران بحران

اصطلاح شخصیت از ریشه لاتین پرسنا گرفته شده است. این کلمه به نقاب یا ماسکی گرفته می شود که بازیگران تئاتر در یونان قدیم به صورت خود می زدند. به مرور معنای آن گسترش یافت و نقشی را که بازیگر ادا می کرد نیز در بر گرفت. بنا براین، مفهوم اصلی و اولیه «شخصیت» تصویری صوری و اجتماعی است و براساس نقشی که فرد در جامعه بازی می کند، ترسیم می

شود. یعنی در واقع فرد به اجتماع خود شخصیتی ارائه می دهد که جامعه بر اساس آن، او را ارزیابی می نماید. در زمان ما و از دیدگاه عامه، این مفهوم از شخصیت هنوز هم معنای اصلی خود را در بر دارد و با شهرت، حیثیت اجتماعی، خصوصیات پسندیده جسمی و روانی، سنگینی و متانت، خوشرویی و بسیاری صفات مطلوب اجتماعی دیگر، برابر است(شاملو، ۱۳۷۴). هر یک از تعریفهای شخصیت بر رفتارهای متفاوتی تکیه دارند و روشهای مختلفی از مطالعه را پیشنهاد می کنند. این تعریف‌ها ممکن است عینی تر یا انتزاعی تر باشند. تعریف ها می توانند رویدادهایی را تشریح کنند که درون افراد می گذرد و یا چگونگی تعامل آنها با یکدیگر را مد نظر قرار دهند. همچنین می توانند عاملی را توصیف کنند که مستقیما قابل مشاهده است و یا از آن استنباط می شود. این تعریف ها ممکن است خصوصیاتی را تشریح کنند که از آ عده خاصی باشد و یا به توصیف ویژگیهایی بپردازد که به اکثریت یا همه افراد مربوط می شود. در مطالعه تعریف های شخصیت دو نکته قابل توجه است؛ اول اینکه، هر تعریف نشان دهنده رفتارهای مورد نظر روانشناس و روشهایی است که او را برای برسی این رفتارها بکار می برد.

دوم اینکه،تعریف درست یا نادرستی از شخصیت وجود ندارد. تعاریف شخصیت ضرورتا درست یا نادرست نیستند، بلکه در ارزیابی شخصیت، در تحقیقات و در انتقال یافته های روانشناسان به دیگران، کارای کمتر یا بیشتری از خود نشان می‌دهند.

تعریف های شخصیت وقتی برای روانشناسی مفیدند که توانای، درک، پیش‌بینی و تاثیر گذاری بر رفتار را افزایش می‌دهد (پروین،۱۳۷۴).

همهٔ مدیران به حکم آنکه مدیرند، به یک شیوه عمل نمی‌کنند؛ مانند سایر افراد جامعه تفاوتهای فردی، استعدادها، انگیزه ها، رغبتها و تمایلات مخصوص به خود دارند و از نگرش، دانش، و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند(Friedson, E 1999, 19-27) . این تفاوتها اگرچه به ظاهر ممکن است جزئی باشند، هنگامی که از فرایند های واسطهٔ شناختی افراد عبور می کنندبه تفاوت‌های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاًمتفاوت می‌انجامند. چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از تفاوت‌های ناشی ازشخصیت هریک از افراد سرچشمه می‌گیرد (ابوالقاسمی،۱۳۷۰).

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر نحوه گردآوری داده ها یک تحقیق توصیفی که با روش پیمایشی صورت پذیرفته است. برخی از داده ها از طریق کتابخانه ای جمع آوری و برخی از داده ها ی دیگر نیز به شیوه میدانی ازطریق پرسشنامه یا انجام مصاحبه گردآوری شد. در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه و براساس نظرسنجی از خبرگان و صاحب نظران دانشگاهی و مدیران و متولیان امر مدیریت بحران اطلاعات جمع آوری شد.

۱ – مطالعات کتابخانه ای : برای اطلاع از آخرین نتایج و یافته های تحقیق مرتبط با موضوع ، پژوهشگر با استفاده از امکانات موجود کتابخانه های مراکز دانشگاهی، علمی پژوهشی به مطالعه و بررسی کتب، مقالات، رساله دکتری و اسناد و مدارک رسانه ای و بیانی و نوشتاری شخصیت ها و بازیگران اصلی می پردازد.

۲– مصاحبه‌ی اکتشافی: مصاحبه اکتشافی فن فوق العاده با ارزشی است که در بسیاری از زمینه‌های تحقیق اجتماعی کاربرد دارد. (ریمون کیوی،۱۳۸۶: ۶۱) که با استفاده از روش دلفی و مصاحبه با اعضای هیات علمی دانشگاه ها ، کارشناسان خبره، و عناصر مطلع و موثر انجام می پذیرد). وظیفه ی مطالعات اکتشافی این است که چشم اندازهای تحلیلی را وسعت دهد، محقق را با ا فکار متخصصان دیگر که تحقیقات و اندیشه هایشان ممکن است الهام بخش او در کارهای تحقیقی باشند آشنا سازد (همان، ۱۰۷).

۳– پرسشنامه‌ی محقق ساخته به منظور گردآوری نظرات خبرگان و صاحب نظران در موردآزمون و تایید مدل تحقیق و الویت‌بندی آن ها به روش دلفی ، در یک رفت و برگشت چند مرحله ای برای دستیابی به اجماع واشباع نظری خبرگان ومتخصصان در خصوص ابعاد مختلف مدل طراحی شده جمع‌آوری وانجام پذیرفت.

روش ساخت پرسشنامه

در این پژوهش برای ساخت پرسشنامه محقق ساخته از ادبیات تولید شده چارچوب نظری مدل تحقیق استفاده شد. برای این منظور اجزاء مدل ویژگی های شخصیتی مدیران بحران مشخص شد. سپس بر اساس مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان و صاحب‌نظران و ادبیات پژوهشی و آزمون های

روان شناختی برای تعیین ارتباطات هریک از اجزاء تعریف شده، اقدام به طراحی گزاره‌هایی شد که بتواند هریک از اجزاء مدل را بسنجد و به لحاظ مفهومی به تعریف هریک از اجزاء نزدیک باشد. همچنین برخی از ابعاد پرسشنامه های موجود استفاده شد.

روش تجزیه تحلیل داده ها

پردازش داده ها بین دو مرحله ای جمع آوری و تحلیل داده ها جای می‌گیرد و هدف آن آماده سازی داده ها برای تحلیل است. در پردازش داده ها، قبل از هر چیز باید به کار ویرایش داده‌ها پرداخته شود (نادری، ۱۳۷۵).

تجزیه تحلیل داده‌ها عبارت است از : فرآیند تدوین تنظیم ، شالوده ریزی و بیان یا مفهوم یا معنی انبوهی از داده های جمع آوری شده ، این کار فرآیندی در هم و بر هم، مبهم وقت‌گیر ، مبتکرانه و فریبنده است.

کار مزبور به صورت مستقیم یا به روش خطی انجام نمی گیرد و یریقه ی آن چندان آشکار نیست.تجزیه تحلیل داده های تحقیق کیفی تلاشی است در راه ابزار نظر کلی در مورد روابط بین طبقه هایی از داده ها که بنای یک تئوری را شالوده ریزیر می‌کند.(مارشال، ۱۳۷۷)

هر چند در پژوهش کمی، میان گردآوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل اطلاعات تفاوتی آشکار وجود دارد، تشخیص چنین تمایزی در پژوهش‌های کیفی و دشواری است(اعرابی،۱۳۷۸)

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده و پاسخگویی به سوالات پژوهش از روش‌های آماری متعدد استفاده شد که عبارتند از:

* جدول توزیع فراوانی جهت سازماندهی داده‌ها و توصیف نمره‌های خام
* نمودار دایره‌ای جهت توصیف تصویری داده‌ها
* ازشاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، میانه، نما، واریانس و انحراف معیار) جهت تعیین ویژگی‌های آماری نمونه و نمرات آزمودنی‌ها در هریک از این شاخص‌ها
* ضریب لاشه جهت بررسی روایی مقیاس‌های پرسشنامه محقق ساخته
* ضریب آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی درونی مقیاس‌های پرسش نامه‌ی محقق ساخته
* آزمون تی یک نمونه‌ای تعیین میزان اهمیت هریک از مولفه‌ها و شاخص‌ها استفاده گردید.

ابزارهای اندازه‌گیری

در این پژوهش، ضمن استفاده از آزمون‌های روانشناختی موجود، متناسب با نیازهای تحقیق از پرسشنامه‌های‌محقق ساخته در راستای ارزیابی شاخص‌های پنج‌گانه خصوصیات شخصیتی مورد نظر استفاده گردید.این پرسشنامه‌ها بر مبنای شاخص‌های تعریف شده برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران تهیه گردید. تنظیم گزینه‌های پرسشنامه‌ها در قالب مقیاس لیکرت و سوالات چند گزینه‌ای صورت گرفته است.

در این پرسشنامه‌ها، با توجه به تنوع شاخص‌های تحقیق، ویژگی‌های مثبت منش‌شناختی (مسئولیت پذیری، برنامه‌ریزی، تاب‌آوری، خلاقیت، ریسک‌پذیری) بررسی گردید جهت بررسی از آزمون‌های روانشناختی موجود مانند آزمون ارزیابی شخصیتی میلون، آزمون‌شخصیتی کالیفرنیا و آزمون ترجیحات آیزنک که مورد تجدید نظر اساسی قرار گرفته و متناسب با جامعه ایرانی وجامعه آماری این تحقیق بازنویسی گردیده بود، استفاده شد.

شاخص های روان سنجی ابزار تحقیق

از آنجا که شرط بدست آوردن داده‌های خوب و مناسب برای تجزیه و تحلیل و پاسخگویی به سؤالات تحقیق آن است که‌شیوه اندازه‌گیری و آزمون‌های مطرح شده دارای روایی و پایایی کافی باشد. سنجش روایی و پایایی آزمون‌های تهیه شده و ارزیابی سوالات هریک از مقیاس‌های مورد نظر، پرسشنامه‌های تهیه‌شده، برای نمونه‌ای برابر ۱۵۰ نفر از مدیران بحران به شرح ذیل می باشد:

روایی: منظور از روایی این است که ، مقیاس و محتوای ابزاتر یا سوالات مندرج در آن ، دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد(حافظ نیا،۱۳۸۲: ۱۵۵).

به منظور محاسبه روایی پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۷ بعد و ۱۸ تا شاخص می باشد. و از فرمول ضریب لاشه استفاده شد. میانگین ضریب لاشه برای تبیین روایی محتوای کل آزمون ۰,۷۳ و برای خرده مقیاس ها از ۰,۵۷ تا ۰,۸۸ به دست آمد.

پایایی: پایایی که از آن به اعتبار، دقت و اعتماد پذیری تعبیر می شود، عبارت است از اینکه، اگر یک ابزار اندازه گیری که برای سنجش متغیر و صفتی شناخته شده در شرایط مشابه در زمان و مکان دیگر مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود (حافظ نیا-۱۳۸۲: ۱۵۵).

به منظور بررسی روابط حاکم بر شاخص های پرسشنامه محقق ساخته از ضریب آلفای کرنباخ به شرح ذیل استفاده شد.

در تحقیق حاضر از آلفای کرونباخ استفاده شده است . ضریب آلفای کرونباخ یک رروش اعتبار یابی است که همسانی درون آزمون را ارزشیابی می کند و نشان می دهد که سوال های آزمون تا چه حد توانایی دارد، خصیصه واحد را اندازه گیری نماید. در این نوع ابزار ، پاسخ هر سوال می تواند مقادیر عددی اختیار کند. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ، ابتدا واریانس هر سوال و سپس واریانس کل جامعه محاسبه می گردد. ضریب آلفای کرونباخ ، به کمک نرم‌افزار (SPSS) قابل محاسبه می‌باشد.

نتایج

نتایج تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

۱- در این قسمت میانگین مولفه ریسک‌پذیری ۱/۹۹۶ می باشد، از آنجایی که Sig بیشتر از ۰/۰۵ می باشد یعنی آماره T در بازه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار گرفته است، اختلاف در سطح ۹۵٪ معنادار نبوده و دلیلی برای رد فرض صفر نداریم. یعنی در مدیران بحران مولفه ریسک پذیری در حد میانگین قرار دارد.

جدول ۱) آزمون T یک نمونه‌ای برای مولفه ریسک پذیری

مولفه	میانگین	آماره T	Sig
ریسک پذیری	۱/۹۹۶۲	-۰/۳۰۳	۰/۷۶۲

باتوجه به نتایج جدول ۱ میزان ریسک پذیری در مدیران بحران در حد میانگین است که می توان نتیجه گرفت که مدیران بحران حد مطلوبی از ریسک پذیری و ریسک گریزی را بر می گزینند. شاید در نگاه اول این طور به نظر برسد که مدیر بحران فردی ریسک پذیر است اما با کمی تامل به این نتیجه می رسیم که اگر یک مدیر بحران فردی ریسک پذیر باشد در مرحله ی قبل از بحران به اقدامات پیشگیرانه و مقابله با بحران احتمالی، کمتر بها داده و در زمان بحران بدون

هیچ گونه ابتکار عملی از موضع ضعف به مقابله با بحران خواهد پرداخت. پس انتخاب حد مطلوبی از ریسک پذیری و ریسک گریزی توسط مدیر بحران معقول و منطقی به نظر می رسد.

۲- در این قسمت میانگین مولفه برنامه ریزی۲/۱۲۸۸می باشد، از آنجایی که Sig کمتر از ۰/۰۵ می باشد یعنی آماره T خارج از بازه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار گرفته است، اختلاف در سطح ۹۵٪ معنادار بوده و فرض صفر رد می‌شود. و مثبت بودن علامت آماره T بدان معناست که میزان این مولفه از میانگین بیشتر است. یعنی در مدیران بحران مولفه برنامه ریزی از حد میانگین بیشتر است.

جدول ۳. آزمون T یک نمونه ای برای مولفه توان برنامه ریزی

مولفه	میانگین	Tآماره	Sig
برنامه ریزی	۲/۱۲۸۸	۵/۸۹۲	۰/۰۰۰

باتوجه به نتایج جدول ۳ میزان توان برنامه ریزی در مدیران بحران از حد میانگین بیشتر است و می توان نتیجه گرفت که مدیران بحران به لحاظ قدرت و توان برنامه ریزی از جایگاه مناسبی برخوردارند زیرا که برنامه ریزی یکی از ارکان مهم برای سازمان ها می باشد، مخصوصا سازمانهایی که وظیفه مقابله با بحران ها را برعهده دارند و این وظیفه بر عهده مدیر سازمان است. این میزان از توان برنامه ریزی بالا در مدیران بحران همانطور که در قسمت ریسک پذیری نیز اشاره شد خود نشان دهنده این است که این مدیران از میزان ریسک پذیری بالایی برخوردار نباشند (یعنی حد معقولی از ریسک پذیری) و بر اساس یک برنامه ریزی منطقی و حساب شده جهت پیش گیری و یا مقابله با بحران، سازمان را اداره می کنند.

۳- در این قسمت میانگین مولفه مسئولیت پذیری ۲/۵۱۴۴ می باشد، از آنجایی که Sig بیشتر از ۰/۰۵ می باشد یعنی آماره T در بازه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار گرفته است، اختلاف در سطح ۹۵٪ معنادار نبوده و دلیلی برای رد فرض صفر نداریم. یعنی در مدیران بحران مولفه مسئولیت پذیری در حد میانگین قرار دارد.

جدول ۴. آزمون T یک نمونه ای برای مولفه مسئولیت پذیری

مولفه	میانگین	Tآماره	Sig
مسئولیت پذیری	۲/۵۱۴۴	۰/۹۱۲	۰/۳۶۳

باتوجه به نتایج جدول ۴ میزان مسئولیت پـذیری در مـدیران بحـران در حـد میـانگین اسـت. بـا توجه به اینکه مسئولیت پذیری در مدیران بحران یکی از مولفه های مهم می باشـد. ولـی نتیجـه ای که از بررسی مسئولیت پذیری مدیران بحران استان تهران به عمل آمد ایـن مولفـه در حـد میـانگین بود. که جای تحقیق و بررسی وجود دارد که با توجه به شرایط و اثرات بحران این مولفه بیشـتر در مدیران بحران استان تهران تقویت شود.

۴- در این قسمت میانگین مولفه خلاقیت ۲/۶۸۷۸ می باشد، از آنجایی که Sig کمتـر از ۰/۰۵ می باشد یعنی آماره T خارج از بـازه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قـرار گرفتـه اسـت، اخـتلاف در سـطح ۹۵٪ معنادار بوده و فرض صفر رد می‌شود. مثبت بودن علامت آماره T بـدان معناسـت کـه میـزان ایـن مولفه از میانگین بیشتر است. یعنی در مدیران بحران مولفه خلاقیت از حد میانگین بیشتر است.

جدول ۵. آزمون T یک نمونه‌ای برای مولفه خلاقیت

مولفه	میانگین	آماره T	Sig
خلاقیت	۲/۶۸۷۸	۹/۸۹۶	۰/۰۰۰

باتوجه به نتایج جدول۵ میزان خلاقیت در مدیران بحران از حد میانگین بیشتر است. با توجه بـه ویژگی صحنه های بحرانی، مانند تنگنای زمانی، احساس تهدید شدید، غـافلگیری، عـدم قطعیـت، کمبود اطلاعات دقیق همراه با انبوه داده های متناقض، استرس شـدید و آشـفتگی اوضـاع، همگـی دست به دست هم داده و مانع از اولویت بندی، درک و پردازش اطلاعات، تشـخیص گزینـه هـای مختلف و سنجش هزینه فایده آنها و یافتن گزینه بهینـه مـی شـود (حسـینی،۱۳۸۷ :۷). و همچنـین ماهیت بحران ها یعنی تغیر و تحول سریع و دشواری در پیش بینی که باعـث در هـم شکسـته شـدن

انگاره های متعارف زندگی و واکنش های اجتماعی می شود و با آسیب های جانی و مالی، تهدیدها، خطرها و نیازهای تازه ای که به وجود می آورد (همان)، خلاقیت یکی از مولفه های اساسی برای مدیران بحران می باشد، چه در مرحله قبل از بحران که توان پیش بینی و پیش گیری از بحران را داشته باشند و اگر هم بحران به وقوع بپیوندد دچار غافگیری و سردرگمی در تصمیمات جهت مدیریت بحران نشوند و از به اوج رسیدن بحران با توجه به قدرت خلاقیت خود جلوگیری کنند.

۵- در این قسمت میانگین مولفه تاب‌آوری ۱/۶۳۰۹ می باشد، از آنجایی که Sig کمتر از ۰/۰۵ می باشد یعنی آماره T خارج از بازه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار گرفته است، اختلاف در سطح ۹۵٪ معنادار بوده و فرض صفر رد می‌شود. مثبت بودن علامت آماره T بدان معناست که میزان این مولفه از میانگین بیشتر است. یعنی تاب‌آوری مدیران بحران از حد میانگین بیشتر است.

جدول ۶. آزمون T یک نمونه‌ای برای مولفه تاب‌آوری

مولفه	میانگین	Tآماره	Sig
تاب‌آوری	۱/۶۳۰۹	۷/۰۲۸	۰/۰۰۰

باتوجه به نتایج جدول ۶ میزان تاب‌آوری در مدیران بحران از حد میانگین بیشتر است. زیرا باتوجه به ماهیت مشاغل بحرانی یعنی وجود تنش و اضطراب شدید، اگر مدیران بحران از این ویژگی شخصیتی برخوردار نباشند خیلی سریع دچار فرسودگی شغلی می شوند ویا در مواجهه با بحران ها زود تسلیم شده و منافع سازمان یا مجموعه دچار خطر و نابودی قرار می گیرد. پس یکی از مولفه‌های اساسی در ویژگی های شخصیتی مدیران بحران "تاب‌آوری" می باشد که مدیر را در وضعیت های بحرانی محافظت خواهد کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی و عمده هر سازمان آن است که میزان اثربخشی عملکرد نیروهای خود را، به ویژه در زمان بحران، به حداکثر ممکن برساند. این هدف کلان و اساسی تنها زمانی محقق خواهد شد

که »هر کس در جایگاه واقعی و تخصصی خویش قرار گیـرد« و افـرادی کـه از توانـایی مـدیریت بحران برخوردار می‌باشند مورد شناسایی قرار گرفتـه و در زمـان‌هـای بحرانـی مـورد اسـتفاده قـرار گیرند. تحقق این مقصود روحیـه کارکنـان را تعـالی مـی‌بخشـد، رضـایت شـغلی آنـان را افـزایش می‌دهد و روابط اجتماعی و شغلی کارکنان را بهبود می‌بخشد، این پیامدهای مطلوب به نوبه خـود عملکرد کارکنان را به سطح بهینه و مطلوب افزایش می‌دهند (کروکر، ۱۹۸۹). اما، کارکنان زمانی در «جایگاه واقعی خویش» قرار می‌گیرنـد کـه انتخـاب و گـزینش، جایـابی و انتصـاب، و ترفیـع و آموزش آنان براساس ارزشیابی‌های دقیق، عینی و روشمند (سیسـتماتیک) صـورت گیـرد (جـاگر، ۱۹۸۸).

بعد از جنگ جهانی دوم (۴۵-۱۹۳۹) در کشـورهای صـنعتی (بـه‌ویـژه در آمریکـا، انگلسـتان، سویس، آلمان‌غربی سابق و...) این گونه ارزشـیابی‌هـا بـه روان‌شناسـان سـپرده شـده اسـت(اسـتیج، فریشر، ۱۹۹۱). البته‌روان‌شناسان این نقش را، در مقیـاس محـدودتری در جنـگ جهـانی اول (۱۸-۱۹۱۴) نیـز بـر عهـده داشـتند. در سـال۱۹۱۷، یعنـی سـال ورود آمریکـا بـه جنـگ، رئـیس انجمـن روان‌شناسان آمریکا، دکتر رابرت یرکز، پیشنهاد کرد که در جنگ از روان‌شناسی نیز بهـره گرفتـه شود. پیشنهاد او بلافاصله پذیرفته شد و کمیته‌ای متشکل از روان‌شناسان را مأمورکرد تا مبادرت بـه تأسیس »یگان روان‌شناسی نظامی« نمایند. این یگان به زودی اقدامات فراگیـری انجـام داد و یکـی ازآن اقدامات تهیه آزمون‌های آلفا و بتای ارتش بود.

جاگر (۱۹۸۸) با بررسی تاریخ تحـول روان‌سـنجی کـاربردی و روش‌هـای ارزشـیابی سـه منبـع عمده این تحول را شناسایی‌کرده است. از نظر او نخستین منبع ارزشیابی روانپزشکی اسـت. در ایـن نوع ارزشیابی بـرای تشـخیص‌سـندرم‌هـای بـالینی روانپزشـکی در بـین کارکنـان از مـدل پزشـکی بیماری‌ها و مـدل‌هـای علـوم طبیعـی اسـتفاده شـده اسـت. در ایـن زمینـه کـریپلین، روانپزشـک، و یاسپرس، فیلسوف و روانپزشک، رویکرد روان‌شـناختی نـوینی را، تحـت عنـوان »رویکـرد بـالینی« معرفی کرده‌اند. در این رویکرد، نشانه‌های آسیب‌شناختی روانی از زاویه دید پدیدارشناختی مـورد بررسی قرار می‌گیرند.

یکی از ابعـاد ارزیـابی منـابع انسـانی در مـدیریت بحـران ارزیـابی ویژگـی‌هـای روانشـناختی و خصوصیات شخصیتی است. استوگدیل (۱۹۴۸)، من (۱۹۵۹)، لرد، دوادر و ایلیگر (۱۹۸۶) مبادرت

به انتشار زمینه‌یابی‌هایی نموده‌اند که به ارزشیابی اعتبار ویژگی‌های روانشناختی و شخصیت، همانند پیش‌بینی صلاحیت رهبری، پرداخته‌اند. پیشینه مربوط به اعتبار آزمون‌های شخصیت نیز توسط ریموند کاتل، یکی از نظریه پردازان ویژگی های شخصیت، تعداد ویژگی های اصلی شخصیت را از بیش از ۴۰۰۰ مورد که در لیست اولیه آلپورت وجود داشت به ۱۷۱ مورد تقلیل داد. او این کار را عمدتاً از طریق حذف ویژگی های غیرمتداول و ترکیب خصوصیات مشترک انجام داد. کاتل سپس نمونه بزرگی از افراد را برای این ۱۷۱ ویژگی مختلف مورد ارزیابی قرار داد. وی آنگاه با استفاده از یک روش آماری به نام «تحلیل عوامل» ، ویژگی های نزدیک به هم را معین کرد و سرانجام لیست خود را به تنها ۱۶ ویژگی شخصیت کاهش داد. به گفته کاتل، این ۱۶ ویژگی، منبع و منشاء شخصیت تمام انسان ها می باشند. او همچنین یکی از پرکاربردترین آزمون های ارزیابی شخصیت به نام پرسشنامه ۱۶ عامل شخصیت (PF۱۶)را طراحی کرد(کروجر ،۲۰۱۱)

آزمون‌های ویژگی‌های روانشناختی و شخصیتی از حیث مشخصات روان‌سنجی همانند آزمون‌های استعداد و هوش هستند. تفاوت آنها در نوع ویژگی‌های مورد اندازه‌گیری و شیوه تولید داده‌ها است. در روش‌های سنجش عملکرد و آزمون‌های استعداد و هوش، تکالیف عینی انجام می‌شوند و برون‌داد عملکرد واقعی ثبت می‌گردد، در حالی که داده‌های آزمون‌های روانشناختی و شخصیتی، عمدتاً مبتنی بر خود ارزشیابی هستند. در این آزمون‌ها، فرد به ارزشیابی خود و ارزشیابی تجارت و فعالیت‌های‌شخصی خویش می‌پردازد و داده‌ها براساس انبوهی از شرایط تعمیم داده می‌شوند(باصری و همکاران، ۱۳۹۱).

از سوی دیگر باید اذعان داشت که مدیریت صحیح بحران‌های اجتماعی، فرهنگی و طبیعی، نقش اساسی در بهبود و پیشرفت جامعه به‌عهده دارند. این بستر، زمانی فراهم می‌گردد که استعدادها، توانمندی‌ها و مهارت‌های مدیران بحران را شناخته و متناسب با ویژگی‌های ذاتی و مهارتی، وظایف را به آنها محول نموده و انتظار عملکرد مطلوب را از آنها داشت.

فهرست منابع

منابع فارسی:

ابوالقاسمی، محمود، (۱۳۷۰). « بررسی رابطهٔ شخصیت و شیوهٔ مدیریت مدارس راهنمایی پسرانهٔ تهران»، پایان نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشکدهٔ علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

اعرابی، محمد، (۱۳۷۸). «در آمدی پـژوهش کیفـی: نگـرش هـای فلسـفی، روش هـا و شـیوه هـای گـرد آوری اطلاعات»، فصلنامه مدیریت، شماره۲۲-۲۱.

باصری، احمد؛ مرادی،حجت اله؛ نائینی، علی محمد؛ اشراق، حمید رضا؛ (۱۳۹۰)، «بررسی ویژگی‌های شخصـیتی موثر در انتخاب و ارتقای مدیران بحران(با تاکید بر روان سنجی)»، فصـلنامه روانشناسـی نظـامی، سـال دوم/ شماره هفتم، صفحات: ۲۵-۱۱.

پروین،لارنس ای؛ (۱۳۷۴)؛ جوادی و کدیور، «روان شناسی شخصـیت»، تهـران، چـاپ اول، انتشـارات موسسـه خدمات فرهنگی رسا.

حسینی، حسین، (۱۳۸۷). «تصمیم گیری در بحران: گذر از رویکردهای تحلیلی به رویکرد طبیعی»، فصلنامه مـدیریت بحران، شماره ۲، صفحات ۴۷-۷.

حسینی، حسین، (۱۳۸۵)، «بحران چیست و چگونه تعریف می شود؟»، فصلنامه امنیت، شماره ۱و۲ صفحات۵۱-۷.

حکیمی‌پور، ابوالقاسم (۱۳۷۶). «تصمیم‌گیری در مدیریت»، کاربرد فرضیه زنجیرهای مـارکوف در تصـمیم‌گیـری مدیریت، مشهد: آستان قدس رضوی، مؤسسه چاپ و انتشارات.

شاملو، سعید؛ (۱۳۷۴)، «مکتب ها و نظریه ها در روان شناسی شخصیت»، تهران، چاپ پنجم، انتشارات رشد.

رستگاری، حسین علی؛ عجمی، سیما؛(۱۳۸۴) «گذری بر مدیریت در بحران »، مجله مدیریت اطلاعات بهداشت و درمان، بهار و تابستان ۱۳۸۴، شماره ۳ (از صفحه ۷۳ تا ۸۲).

ریمون کیوی، لوک وان کامپنهود؛ (۱۳۸۶)، ترجمه نیک گهر؛ «روش تحقیق در علـوم اجتمـاعی» ، عبدالحسـین، انتشارات توتیا.

مارشال، کاترین، پارساییان، علی، و اعرابی، سید محمد ؛ (۱۳۷۸). «روش تحقیق کیفـی»، دفتـر پـژوهش هایـب فرهنگی.

مک‌کارتی،ش، تاجیک، محمد رضا، (۱۳۸۲)، «نقش اطلاعات در مدیریت بحران»، تهران:انتشارات بی‌نا.

ناظم، فاتح؛ حمودی، جمیله، (۱۳۸۵)، «رابطه بین خلاقیت مدیران با بهبود عملکرد کارکنان آنها در سازمان هـای نفتی »، مجله پژوهشگر، از صفحه ۸۰ تا ۸۹.

نادری، عزت الله، (۱۳۷۵). «روش تحقیق و چگونگی ارزشیابی در علوم انسانی»، انتشارات بدر.

حافظ نیا، محمد رضا، (۱۳۸۲). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، انتشارات صفار.

منابع انگلیسی:

Jager,R. (1988). Psychological diagnosis. NewYork: prager.
. Kroeker, L.P. (1989). Kast and tosensweig, of cit, p. 464.Personal Classification/ assignment Models. NewYork: prager.
Steege,F. (1991). Psychological assessment of Military Personnel. NewYork: John wiley andsons
Wenek,K.W. (1986). Using personality tests for pilot selection. Journal of occupationalpsychology, 56, 130-142.
Kroeger, Otoo, (2011), Type Talk: The 16 Personality Types That Determine How We Live, Love, and Work
Friedson, E (1999). Professions and the occupational principle. IN E. Friedson (Ed), professions and their prospects (pp 19-27). Beverly Hills, (A:Sage)
Fleishman, E. A. (1999). “Evaluating physical abilities required by jobs“. Personnel Administrator ,21(6),82-86.