

رابطه نفوذ مدیران بحران بر مولفه‌های برنامه ریزی، خلاقیت و تاب‌آوری

The relationship between the crisis managers' influence on planning, creativity and resilience

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۵

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۱۰

Hosseini MH. MSc[✉], Hatami H R. PhD,
Hosseini A.MSc, Hosseini A. MSc

سید محمد حامد حسینی[✉]، حمیدرضا حاتمی^۱،
سید احمد حسینی^۲، سیدعلی حسینی^۲

Abstract

Introduction: This study was conducted to investigate the characteristics of crisis managers with emphasis on the relationship between the crisis managers' influence on the components of crisis management planning, creativity and resilience is.

Method: This research is descriptive and correlational. The population of the study consisted of crisis managers working in Tehran province. The sample of 150 was selected as the crisis manager. And the researcher made questionnaires, psychological tests million, California Personality Test and Eysenck preference test was used.

Results: The results showed that the factors influence planning, resiliency and creativity, there is a significant positive correlation. This relationship also exists between planning and resiliency factors and influence can forecast the planning in crisis managers.

Discussion: The findings of this study confirmed the relation between the influence of crisis managers on the components planning, creativity and resilience, so these components can be taught to improve crisis managers.

Key words: influence, planning, creativity, hardiness, crisis managers

چکیده

مقدمه: این پژوهش به منظور بررسی ارتباط میزان نفوذ مدیران بحران بر مولفه‌های برنامه‌ریزی، خلاقیت و تاب‌آوری انجام شد.

روش: روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری، مجموعه مدیران بحران شاغل در سازمان‌های نظامی و انتظامی استان تهران است. نمونه آماری ۱۵۰ نفر از مدیران سازمان‌های ذکر شده می‌باشند. از پرسشنامه‌های محقق ساخته و آزمون‌های روانشناختی میلیون، آزمون شخصیتی کالیفرنیا و آزمون ترجیحات آیزنک استفاده شد.

نتایج: نتایج تحقیق نشان داد که بین مولفه‌های نفوذ و برنامه‌ریزی، تاب‌آوری و خلاقیت همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین این رابطه بین مولفه‌های تاب‌آوری و برنامه‌ریزی نیز وجود دارد و قدرت نفوذ می‌تواند پیش‌بین‌کننده برنامه‌ریزی در مدیران بحران باشد.

بحث: یافته‌های این پژوهش نقش رابطه میزان نفوذ مدیران بحران بر مولفه‌های برنامه‌ریزی، خلاقیت و تاب‌آوری را مورد تأیید قرار داد از این رو می‌توان برای ارتقای مدیران بحران این مولفه‌ها آموزش داده شود.

کلید واژه‌ها: نفوذ، برنامه‌ریزی، خلاقیت، تاب‌آوری، مدیران بحران

✉ **Corresponding Author:** University of Imam Hussein^(AS), lecturer Institute of Higher Education NGO - nonprofit Ayvanky

E-mail: Hoseiny140@yahoo.com

✉ دانشگاه جامع امام حسین(ع) مدرس مؤسسه آموزش عالی غیردولتی - غیر انتفاعی ایوانکی

۱- گروه روانشناسی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران
۲- مؤسسه آموزش عالی غیردولتی - غیر انتفاعی ایوانکی، سمنان، ایران

مقدمه

شخصیت یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار مدیران تأثیر می‌گذارد و این تأثیرپذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات مدیریتی و رفتار سازمانی آنان مؤثر خواهد بود. آنچه از نتایج مطالعات و تحقیقات استنباط می‌شود این است که تنها حقوق و دستمزد نیست که بین فرد، شغل و سازمان پیوند برقرار می‌کند، بلکه خصوصیات روانی و رفتاری، فرهنگ اجتماعی و در بعضی مواقع عوامل جسمانی و فیزیولوژیک در تقویت یا گسستن این پیوند تأثیر دارد. پیچیدگی خصایص رفتاری و شخصیتی باعث پیچیده شدن این روابط می‌گردد (فلیشمن، ۱۹۹۹). اهمیت وجود تفاوت‌های فردی میان انسانها در این است که اطلاعات، یعنی آنچه فرد براساس آن تصمیم می‌گیرد، بر حسب این تفاوت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی تعبیر و تفسیر می‌شوند. بحران‌ها در ذات خود بستر شکل‌گیری تهدیدها و فرصت‌هایی است که بر حسب نوع، شدت و گستره محیطی خود می‌تواند نظام سیاسی و رهبران حاکم را در شرایط دشوار و پرمخاطره‌ای قرار دهد. همه مدیران به حکم آن که مدیریت، به یک شیوه عمل نمی‌کنند؛ مانند سایر افراد جامعه تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند (فریدسون، ۲۰۱۰). چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از تفاوت‌های ناشی از شخصیت هر یک از افراد سرچشمه می‌گیرد (ابوالقاسمی، ۱۳۷۰).

برخی از عوامل شخصیتی مؤثر بر مدیران بحران که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است مختصراً اشاره می‌شود. قدرت نفوذ؛ واژه نفوذ^۱ در لغت به معنی کنش یا قدرتی است که نتیجه‌ای را بدون اعمال

آشکار زور یا بدون اعمال مستقیم فرمان، تولید می‌کند (مریام، ۲۰۰۳) و اصطلاحاً عبارت است از اعمالی که مستقیم یا غیر مستقیم باعث تغییر در رفتار یا نظرات دیگران می‌شوند (الوانی، ۱۳۸۶). مولفه بعدی برنامه ریزی است. برنامه‌ریزی یعنی ارائه طریق بر عملیات آینده که متضمن نتایج معین با هزینه مشخص و دوره زمانی معلوم است (اصول و مبانی برنامه ریزی، ۲۰۰۶). در این پژوهش توان برنامه‌ریزی نمره‌ای است که آزمودنی از پرسشنامه محقق ساخته بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران کسب می‌نماید. دیگر مولفه مهمی که مورد بررسی قرار گرفت خلاقیت می‌باشد. خلاقیت توانایی و قدرت پدید آوردن اندیشه‌های جدید است و نوآوری تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات است (رابینز، ۱۳۷۴). در مورد ویژگی‌های افراد خلاق پژوهش‌های فراوانی انجام گرفته است. برخی از پژوهش‌ها ویژگی‌هایی همچون انگیزه پیشرفت بالا، کنجکاوی فراوان، علاقه‌مندی به نظم و ترتیب، قدرت ابراز وجود در خودکفایی، طرز تفکر انتقادی و امثال آن را بر شمرده‌اند (قاسم‌زاده، ۱۳۷۸). مولفه دیگر که مورد بررسی قرار گرفت تاب‌آوری (سخت‌ورزی) است. تاب‌آوری میزانی است که شخص وضعیتی را به عنوان چالش ارزیابی می‌کند، خود را متعهد به حل مشکل می‌داند و خود را قادر به کنترل وضعیت می‌بیند (مرادی، ۱۳۸۷). صلیبی شخصیت تاب‌آور را تحت عنوان سرسختی این‌گونه توصیف می‌کند: این اصطلاح را کوباسا^۳ در زمینه شخصیت به کار برده است و منظور او نوعی شخصیت است که دارای ویژگی‌هایی نظیر تعهد و هم‌وردجویی است و خود را مسلط بر زندگی خود می‌داند. به نظر کوباسا این ساخت شخصیت قادر است افراد تحت فشار را از بیمار شدن حفظ کند (۱۳۸۲).

مدیریت در بحران دو مقوله جدا و مرتبط با یکدیگر هستند به طوری که اولی مقدم بر دیگری 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 دامنه بحران و خسارت‌های بیشتر خواهد شد (رستگاری، ۱۳۸۴). براین 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.

روش

تحقیق حاضر از نظر نحوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق توصیفی که با روش پیمایشی صورت پذیرفته است. برخی از داده‌ها از طریق کتابخانه ای و برخی داده‌های دیگر نیز به شیوه میدانی از طریق 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 جمع‌آوری شد. پرسشنامه محقق ساخته به منظور گردآوری نظرات خبرگان و صاحب نظران در مورد تست و تایید مدل تحقیق و الویت‌بندی آن‌ها به روش دلفی، در یک رفت و برگشت چند مرحله‌ای برای دستیابی به اجماع و اشباع نظری خبرگان و متخصصان در خصوص ابعاد مختلف مدل طراحی شده جمع‌آوری و انجام پذیرفت. در این پژوهش برای ساخت پرسشنامه محقق ساخته

مروری بر تحقیقات گوناگون در زمینه ویژگی‌های شخصیتی و موفقیت شغلی نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی همبستگی دارد (ساعتچی، ۱۳۸۵). از آنجا که مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم‌گیری بیشتری برخوردارند، شخصیت آنها می‌تواند در تصمیمات و روش‌های آنها تأثیرگذار باشد. مدیری که توان ادراکی قوی دارد و در سطح ادراکی بالاتری عمل می‌کند، مدیری است که در تصمیم‌گیری‌های خود از اطلاعات بیشتری استفاده می‌نماید و توان پردازش اطلاعات بیشتری را دارد تا مدیری که در سطح ادراکی پائین‌تر عمل می‌کند. همچنین، مدیری که از سطح ادراکی بالاتر و تواناتری برخوردار است، احتمالاً با دیدی بازتر به مسئله یا موقعیت می‌نگرد و می‌تواند راه‌حل‌های ابتکاری و جدیدتری را پیشنهاد کند. از این رو با بررسی ابعاد شخصیتی مدیران بحران، که در مواقع حساس تصمیماتی سرنوشت ساز را باید اتخاذ نمایند، می‌توان در جهت رفع تصمیمات نابجا و بحران ساز و گماردن مدیرانی که از لحاظ شخصیتی ویژگی‌های مناسب‌تری دارند اقدام نمود. قدرت نفوذ مدیر بحران در بین نیروها یکی از مولفه‌های بسیار مهم می‌باشد که می‌تواند در کنترل و مدیریت بحران‌های مختلف اثرگذار باشد.

در بحرانی به لحاظ شرایط خاص حادث شده تمام امور جامعه بحران‌زده نظیر؛ جریان امور روزمره، امرارمعاش افراد، خدمات شهری، ارتباطات، تامین نیازهای عمومی و سلامت افراد یکباره دستخوش تغییر و تحول می‌شود (مک‌کارتی، ۱۳۸۲). در چنین حالتی آنچه مهم به نظر می‌رسد، میزان آمادگی مسئولان و تمهیداتی است که باید قبل از بروز بحران چاره‌اندیشی شده باشد. به عبارت دیگر، مدیریت بر بحران و

از ادبیات تولید شده چارچوب نظری مدل تحقیق استفاده شد. برای این منظور اجزاء مدل ابعاد شخصیتی مدیران بحران مشخص شد. سپس بر اساس مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان و صاحب‌نظران و ادبیات پژوهش و آزمون‌های روان‌شناختی 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 پرسشنامه‌های موجود استفاده شد.

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده و پاسخگویی به سوالات پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

جامعه آماری این پژوهش عبارت است از کلیه خبرگان، صاحب‌نظران، مسئولین، سیاستگذاران و مدیران عالی در حوزه مدیریت بحران که در موضوع مورد مطالعه صاحب‌نظر بوده و شامل مجموعه مدیران بحران شاغل در استان تهران شامل اعضای شورای تامین استان، فرماندهان نیروهای نظامی، انتظامی و امنیتی، اورژانس، آتش‌نشانی و... می‌باشند.

با توجه به تخصصی بودن موضوع مورد مطالعه، حجم نمونه در این پژوهش به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شد. به همین دلیل تعداد نمونه به صورت "در حد کفایت و قابل اشباع" انتخاب شد. تعداد نمونه ۱۵۰ نفر به صورت طبقه‌ای (هدفمند) از چهار گروه

فوق‌الذکر انتخاب شدند.

ابزارها این پژوهش پرسشنامه می‌باشد.

در این پژوهش از آزمون‌های روانشناختی موجود مانند آزمون ارزیابی شخصیتی میلون، آزمون شخصیتی کالیفرنیا و آزمون ترجیحات آیزنک که مورد تجدید نظر اساسی قرار گرفته و متناسب با جامعه ایرانی و جامعه آماری این تحقیق بازنویسی گردید استفاده شد. این پرسشنامه‌ها بر مبنای شاخص‌های تعریف شده برای ارزیابی ابعاد شخصیتی مدیران بحران در سازمان‌های نظامی و انتظامی تهیه گردید. تنظیم گزینه‌های پرسشنامه‌ها در قالب مقیاس لیکرت و سوالات چند گزینه‌ای صورت گرفت. به منظور محاسبه روایی پرسشنامه محقق ساخته از فرمول ضریب لاشه استفاده شد. میانگین ضریب لاشه برای تبیین روایی محتوای کل آزمون ۰/۷۳ و برای خرده مقیاس‌ها از ۰/۵۷ تا ۰/۸۸ به دست آمد.

یافته‌ها

در این تحقیق برای سنجش و محاسبه قابلیت اعتماد پرسشنامه محقق ساخته از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین منظور ابتدا پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر از افراد نمونه آماری توزیع و پس از جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل شد. براساس نتایج آلفای کرونباخ (جدول شماره ۱)، متغیرهای تحقیق و پرسشنامه از پایایی بسنده (بیش از ۰/۸۵) برخوردار بود.

جدول ۱- محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مولفه‌های تحقیق

ردیف	عنوان متغیرها	نوع متغیر	پایایی مقیاس (آلفای کرونباخ)
۱	قدرت نفوذ	مستقل	۰/۷۵/۳
۲	برنامه ریزی	وابسته	۰/۹۳/۵
۳	تاب آوری	وابسته	۰/۸۷/۲
۴	خلاقیت	وابسته	۰/۸۹/۴
۵	کل پرسشنامه	—	۰/۸۵/۸

جدول ۲- نتایج رگرسیون قدرت نفوذ بر برنامه ریزی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	R	R ²	R ² _{adj}	sig
رگرسیون	۱/۱۵۷	۱	۱/۱۵۷۱۰۹	۱۸/۵۸۱۰۱۹	۰/۳۳۸۰۶۵	۰/۱۱۴۲۸۸	۰/۱۰۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۸/۹۶۷۴۱۶	۱۴۴	۰/۶۲					
کل	۱۰/۱۲۴۵۲۶	۱۴۵						

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ است و نشان از معنا دار بودن رگرسیون می باشد و فرض وجود رابطه خطی بین دو متغیر قدرت نفوذ و برنامه‌ریزی تایید می شود. در این مدل مقدار R² (ضریب تعیین چندگانه) برابر با ۰/۱۱۴ شده است به این معنا که کارکرد قدرت نفوذ ۱۱/۴٪ توانایی پیش‌بینی برنامه‌ریزی مدیران بحران را دارد.

باقی مانده مربوط به خطای پیش‌بینی می‌باشد. مقدار R²_{adj} (ضریب تعیین تصحیح شده) در این مدل برابر با ۰/۱۰۸ شده است (این ضریب توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را توسط متغیر مستقل در جامعه بررسی می‌کند) بنابراین متغیر قدرت نفوذ ۱۱ درصد توانایی پیش‌بینی متغیر برنامه‌ریزی را در جامعه دارد.

جدول ۳- نتایج رگرسیون قدرت نفوذ بر خلاقیت

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	R	R ²	R ² _{adj}	sig
رگرسیون	۰/۴۴۷	۱	۰/۴۴۷	۸/۸۷۸۷۸۸	۰/۲۴۲۵۸۴	۰/۰۵۸۸۴۷	۰/۰۵۲۲۱۹	۰/۰۰۳
باقیمانده	۷/۱۵۳۳۵۴	۱۴۲	۰/۵۰					
کل	۷/۶۰۰۶۲۹	۱۴۳						

همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود مقدار Sig کمتر از ۵ درصد است و نشان از معنادار بودن رگرسیون می‌باشد و فرض وجود رابطه خطی بین دو متغیر قدرت نفوذ و خلاقیت تایید می‌شود. در این مدل مقدار R² (ضریب تعیین چندگانه) برابر با ۰/۰۵۸۸ شده است به این معنا که کارکرد قدرت نفوذ ۵/۶ درصد توانایی پیش‌بینی خلاقیت را در جامعه دارد.

باقی مانده مربوط به خطای پیش‌بینی می‌باشد. مقدار R²_{adj} (ضریب تعیین تصحیح شده) در این مدل برابر با ۰/۵۲۲ شده است (این ضریب توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را توسط متغیر مستقل در جامعه بررسی می‌کند) بنا بر این متغیر قدرت نفوذ ۵/۶ درصد توانایی پیش‌بینی خلاقیت را در جامعه دارد.

جدول ۴- نتایج رگرسیون قدرت نفوذ بر تاب آوری

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R ²	R ² _{adj}	sig
رگرسیون	۰/۴۹۳	۱	۰/۴۹۳	۱۰/۴۱۵۳	۰/۲۶۱	۰/۰۶۸	۰/۰۶۱	۰/۰۰۲
باقیمانده	۶/۷۲۱	۱۴۲	۰/۴۷					
کل	۷/۲۱۳	۱۴۳						

همانطور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود مقدار معناداری کمتر از ۵ درصد شده است و نشان از معنادار بودن رگرسیون می‌باشد و فرض وجود رابطه خطی بین دو متغیر قدرت نفوذ و تاب آوری تایید می‌شود. در این مدل مقدار R² (ضریب تعیین چندگانه) برابر با ۰/۰۶۸ شده است به این معنا که کارکرد قدرت نفوذ ۰/۰۶۸٪ توانایی پیش تاب آوری مدیران بحران را دارد که اهمیت چندانی در پیش‌بینی

تاب آوری ندارد ۰/۹۳۲ درصد باقی‌مانده مربوط به خطای پیش‌بینی است. مقدار R²_{adj} (ضریب تعیین تصحیح شده) در این مدل برابر با ۰/۰۶۱ است (این ضریب توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را توسط متغیر مستقل در جامعه بررسی می‌کند) بنابراین متغیر قدرت نفوذ ۰/۰۶۸ درصد توانایی پیش‌بینی متغیر تاب آوری را در جامعه دارد.

جدول ۵- ضرایب استاندارد، غیر استاندارد، مقدار t، خطای برآورد و مقدار معناداری متغیر وارد شده در معادله رگرسیون

متغیر پیش‌بینی	ضرایب رگرسیون		خطای برآورد	مقدار t	مقدار معناداری
	غیر استاندارد β	استاندارد شده Beta			
مقدار ثابت	۱/۴۹۷		۰/۱۴۸	۱۰/۱۰۲	۰/۰۰
کارکرد قدرت نفوذ	۰/۳۲۳	۰/۳۳۸	۰/۰۷۵	۴/۳۱۱	۰/۰۰۰

از آنجا که در جدول شماره ۵ معنا داری آزمون تساوی ضریب رگرسیون و مقدار ثابت برابر با صفر است و همچنین مقدار t در ناحیه رد فرض قرار گرفته است (در بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ قرار نگرفته است) بنابراین فرض تساوی این دو ضریب با صفر رد می‌شود و نباید آنها را از معادله رگرسیون خارج کرد.

جدول ۶- ضرایب استاندارد، غیر استاندارد، مقدار t، خطای برآورد و مقدار معناداری متغیر وارد شده در معادله رگرسیون

متغیر پیش‌بینی	ضرایب رگرسیون		خطای برآورد	مقدار t	مقدار معناداری
	غیر استاندارد β	استاندارد شده Beta			
مقدار ثابت	۲/۲۹۲		۰/۱۳۵	۱۷/۰۲۸	۰/۰۰۰
کارکرد خلاقیت	۰/۳۰۲	۰/۲۴۳	۰/۰۶۸	۲/۹۸۰	۰/۰۰۳

در جدول شماره ۶ نیز معنا داری آزمون تساوی ضریب رگرسیون و مقدار ثابت برابر با صفر است و همچنین مقدار t در ناحیه رد فرض قرار گرفته است (در بازه $-۱/۹۶$ و $+۱/۹۶$ قرار نگرفته است) بنابراین فرض تساوی این دو ضریب با صفر رد می‌شود و نباید آنها را از معادله رگرسیون خارج کرد.

جدول ۷- ضرایب استاندارد، غیر استاندارد، مقدار t ، خطای برآورد و مقدار معناداری متغیر وارد شده در معادله رگرسیون

مقدار معناداری	مقدار t	خطای برآورد	ضرایب رگرسیون		متغیر پیش بینی
			غیر استاندارد β	استاندارد شده Beta	
۰/۰۰۰	۹/۲۷۷	۰/۱۳۰	۱/۲۱۰		مقدار ثابت
۰/۰۰۲	۳/۲۲۷	۰/۰۶۶	۱/۲۱۳	۰/۲۶۱	کارکرد تاب‌آوری

دکتر رابرت یرکز، پیشنهاد کرد که در جنگ از روان‌شناسی نیز بهره گرفته شود. پیشنهاد او بلافاصله پذیرفته شد و کمیته‌ای متشکل از روان‌شناسان را مأمور کرد تا مبادرت به تأسیس «یگان روان‌شناسی نظامی» نمایند. این یگان به زودی اقدامات فراگیری انجام داد و یکی از آن اقدامات تهیه آزمون‌های آلفا و بتای ارتش بود (باصری و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از ابعاد ارزیابی منابع انسانی در مدیریت بحران ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی است. پیشینه مربوط به اعتبار آزمون‌های شخصیت توسط ریموند کاتل، یکی از نظریه پردازان شخصیت، تعداد ویژگی‌های 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 ویژگی‌های 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»، ویژگی‌های نزدیک به هم را معین کرد و سرانجام لیست خود را به تنها ۱۶ ویژگی شخصیت کاهش داد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱). به گفته کاتل، این ۱۶ ویژگی منبع و منشأ

از آنجا که در این جدول، معنا داری آزمون تساوی ضریب رگرسیون و مقدار ثابت برابر با صفر است و همچنین مقدار t در ناحیه رد فرض قرار گرفته است (در بازه $-۱/۹۶$ و $+۱/۹۶$ قرار نگرفته است) بنابراین فرض تساوی این دو ضریب با صفر رد می‌شود و نباید آنها را از معادله رگرسیون خارج کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

اثربخش کردن مدیران در وضعیت‌های اضطراری یکی از مولفه‌های بسیار مهم سازمان‌ها به خصوص سازمانهای نظامی و انتظامی است. زیرا عملکرد انسانها به خصوص کسانی که تجربه کافی جهت مواجهه با وضعیت‌های اضطراری را ندارند به شدت کاهش می‌یابد. پس از جنگ جهانی دوم (۴۵-۱۹۳۹) در کشورهای صنعتی (به‌ویژه در آمریکا، انگلستان، سوئیس، آلمان غربی سابق و...) ارزشیابی‌های نیروی انسانی سازمان‌ها به روانشناسان سپرده شد (استیج، فریشر، ۲۰۱۲). البته روانشناسان این نقش را در مقیاس محدودتری در جنگ جهانی اول (۱۸-۱۹۱۴) نیز بر عهده داشتند. در سال ۱۹۱۷ یعنی سال ورود آمریکا به جنگ، رئیس انجمن روان‌شناسان آمریکا

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 (کروگر، ۲۰۱۱). آزمون های ویژگی های روانشناختی و شخصیتی از حیث مشخصات روان سنجی همانند آزمون های استعداد و هوش هستند. تفاوت آنها در نوع ویژگی های مورد اندازه گیری و شیوه تولید داده ها است. در روش های سنجش عملکرد و آزمون های استعداد و هوش، تکالیف عینی انجام می شوند و برون داد عملکرد واقعی ثبت می گردد، در حالی که داده های آزمون های روانشناختی و شخصیتی عمدتاً مبتنی بر خود ارزشیابی هستند. در این آزمون ها، فرد به ارزشیابی خود و ارزشیابی تجارت و فعالیت های شخصی خویش می پردازد و داده ها براساس انبوهی از شرایط تعمیم داده می شوند (باصوری و همکاران، ۱۳۹۱).

مدیران بحران معمولاً با بحران های مختلف طبیعی، اجتماعی و فرهنگی مواجه هستند. بررسی ابعاد شخصیتی مدیران بحران به خصوص به صورت تخصصی "ارتباط میزان قدرت نفوذ مدیران بحران بر مولفه های برنامه ریزی، خلاقیت و تاب آوری" نقش تعیین کننده ای در انتخاب مدیران مورد نیاز و شایسته برای تصدی مشاغل مدیریتی دارد. تحقیقاتی در زمینه بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است ولی در زمینه ارتباط میزان قدرت نفوذ مدیران بحران بر مولفه های برنامه ریزی، خلاقیت و تاب آوری تحقیقی مشاهده نشد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که قدرت نفوذ بر برنامه ریزی با رعایت مفروضات رگرسیون تاثیرگذار است. قدرت نفوذ می تواند پیش بینی کننده برنامه ریزی در مدیران بحران باشد. این یافته ها با

تحقیقات، ایفتاشل^۴، لی آیو و همکاران^۵، کیاروچی و همکاران^۶، گوهم^۷، ترینداد و جانسون^۸ و انگلبرگ و اسجوبرگ^۹ هم خوانی دارد. از اوایل دهه ۱۹۸۰ نظریه برنامه ریزی با توجه به تحول پدید آمده در تعدادی از زمینه ها از جمله چشم اندازهای نئولبرال و انتخاب عمومی (مانند ارمن ۱۹۹۰؛ ایوانز، ۱۹۸۸، ۱۹۹۱؛ لویس، ۱۹۹۲؛ پنینگتون، ۱۹۹۶، ۲۰۰۰)، برنامه ریزی پسامدرن (مثال آلمن دینگر، ۲۰۰۱؛ بیوگارد ۱۹۸۹؛ سندرکک، ۱۹۹۸)، نئوپراگماتیسم (مثال هچ، ۱۹۸۴، ۱۹۹۵، ۱۹۹۶، ۱۹۹۷)، رویکردهای اقتصاد سیاسی (مثال امروز ۱۹۹۴؛ فلدمن، ۱۹۹۵، ۱۹۹۷) و برنامه ریزی مشارکتی (مثال فارستر، ۱۹۹۹؛ هیلی، ۱۹۹۷)، در وضعیتی بیش از حد فعال قرار داشته است. همنز و استیفل (۱۹۸۰) تلاش کردند که مسیری را ترسیم کنند که نظریه پردازان مختلف برنامه ریزی دنبال می کردند. آنها به این نتیجه رسیدند که نظریه پردازان توجه زیادی به تجارب اجتماعی، هنجارها، رفتار و زبان معطوف داشته اند. این موضوع با مبنای اندیشه نظری که پایه فکری اثبات گراها و روش گراها را در دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ تشکیل می داد، کاملاً متفاوت است. تجزیه نظریه را شکست پارادایم (هودسن ۱۹۷۹) و یا پلورالیسم نظری (هیلی و دیگران، ۱۹۹۹) خوانده اند که در سال های بعد، از طریق کشف و توسعه مسیرهای جدید اندیشه نظری و بازتاب آن، مشخص شده است.

قدرت نفوذ می تواند پیش بینی کننده خلاقیت در مدیران بحران باشد ولی با توجه به نمره نتایج حاصل از رگرسیون قدرت نفوذ بر خلاقیت اهمیت چندانی در پیش بینی خلاقیت ندارد. همچنین قدرت نفوذ می تواند پیش بینی کننده تاب آوری در مدیران بحران

باشد؛ ولی با توجه به نمره نتایج حاصل از رگرسیون قدرت نفوذ بر تاب‌آوری اهمیت چندانی در پیش‌بینی تاب‌آوری ندارد. از طرفی، ورنر و اسمیت^{۱۰} اظهار می‌دارند که تاب‌آوری می‌تواند با افزایش مهارت‌های اجتماعی تقویت شود. مهارت‌هایی از قبیل: برقراری ارتباط، مهارت‌های رهبری، حل مسئله، مدیریت منابع، توانایی رفع موانع موفقیت و توانایی برنامه‌ریزی. جوادی و پرو (۱۳۸۷) و استنبرگ و بری^{۱۱} پی بردند که با آموزش مهارت‌هایی مانند: مهارت‌های مقابله‌ای، ارتباطی، جرأت‌ورزی و ابراز وجود می‌توان تاب‌آوری را افزایش داد.

در تحقیقی تحت عنوان «ابعاد روان‌شناختی مدیریت وضعیت‌های بحرانی» (مرادی، ۱۳۸۷) نشان می‌دهد که وضعیت انگیزشی فرد بر شیوه درک او از وضعیت‌ها و به ویژه درک نکته‌های اساسی در یک وضعیت، مؤثر است و پیامدهایی بر نحوه مواجهه با این وضعیت‌ها خواهد داشت. بسته به انگیزه‌های زیربنایی، فرد ممکن است یک وضعیت (رابطه ابزار نفوذ یا دستیابی به هدف) را تهدید یا فرصت تلقی کند. به عبارت دیگر، انگیزه‌های بنیادین فرد در نحوه درک او از پرفشار یا استرس‌زا بودن وضعیت مؤثر است. عوامل روان‌شناختی دیگر همچون ساز و کارهای حائل‌سازی تدافعی بر اهمیت ارزیابی‌های او از وضعیت‌های استرس‌زا تأثیرگذار است (مرادی، ۱۳۸۷).

یافته‌های این پژوهش نقش ارتباط میزان قدرت نفوذ مدیران بحران بر مولفه‌های برنامه‌ریزی، خلاقیت و تاب‌آوری را مورد تأیید قرار داد و نشان داد که می‌توان برای ارتقای مدیران بحران، این مولفه‌ها آموزش داده شود. از سوی دیگر باید اذعان داشت که مدیریت صحیح بحران‌های اجتماعی، فرهنگی و طبیعی، نقش اساسی در بهبود و پیشرفت جامعه بر عهده دارد. 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 (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱). لذا پیشنهاد می‌شود با توجه به این که نتایج تحقیق ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز در مدیران بحران بررسی و شناسایی شده و برای ارتقاء این ویژگی‌ها تدابیری همچون آموزش‌های دوره‌ای جهت ارتقا مدیران و ... اندیشیده شود. به خصوص مؤلفه قدرت نفوذ در مدیران بحران که با توجه به یافته‌های تحقیق نقش نیرومندی جهت مدیریت آنان دارد.

بنابراین بین قدرت نفوذ و برنامه‌ریزی رابطه مثبتی وجود دارد و افزایش در هریک از این دو مولفه، با افزایش دیگری همراه خواهد شد. بین قدرت نفوذ و خلاقیت رابطه مثبت و کم اهمیت و بین قدرت نفوذ و تاب‌آوری نیز رابطه مثبت و کم اهمیتی وجود دارد.

پی‌نوشت‌ها

- 1- Influence
- 2- Hardiness
- 3- Kobasa
- 4- Ayftashl
- 5- Liau et Al-2003
- 6- Ciarrochi et Al-2002
- 7- Gohm
- 8- Trinidad & Jonson
- 9- Englberg & Sjoberg
- 10-Werner & Smit
- 11-Stenberg & Bry

منابع

- ۱- ابوالقاسمی، محمود، (۱۳۷۰)، «بررسی رابطه شخصیت و شیوه مدیریت مدارس راهنمایی پسرانه تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- ۲- الوانی، سیدمهدی؛ (۱۳۸۶)، «مدیریت عمومی»، تهران، نشر نی، چاپ سی و یکم.

- ۳- باصری، احمد؛ مرادی، حجت اله؛ نائینی، علی محمد؛ اشراق، حمیدرضا؛ (۱۳۹۰)، «بررسی ویژگی‌های شخصیتی موثر در انتخاب و ارتقای مدیران بحران (با تاکید بر روان سنجی)»، فصلنامه روانشناسی نظامی، سال دوم/ شماره هفتم، صفحات: ۲۵-۱۱.
- ۴- جمعی از نویسندگان، (۲۰۰۶)، «اصول و مبانی برنامه‌ریزی»، دومه‌نامه توسعه انسانی پلیس، سال سوم، شماره ۷، پایگاه مقالات مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com
- ۵- حسینی، حسین، (۱۳۸۷)، «تصمیم‌گیری در بحران: گذر از رویکردهای تحلیلی به رویکرد طبیعی»، فصلنامه مدیریت بحران، شماره ۲، صفحات ۴۷-۷.
- ۶- حسینی، حسین، (۱۳۸۵)، «بحران چیست و چگونه تعریف می‌شود؟»، فصلنامه امنیت، شماره ۱ و ۲ صفحات ۵۱-۷.
- ۷- حسینی، سیدمحمدحامد؛ حاتمی، حمیدرضا؛ باصری، احمد. (۱۳۹۱). «ارزیابی مولفه‌های شخصیتی مدیران بحران در مواجهه با جنگ نرم دشمن». فصلنامه عملیات روانی، شماره ۳۵ صفحات ۱۵۸-۱۴۳.
- ۸- حکیمی‌پور، ابوالقاسم، (۱۳۷۶) «تصمیم‌گیری در مدیریت»، کاربرد فرضیه زنجیره‌های مارکوف در تصمیم‌گیری مدیریت، مشهد: آستان قدس رضوی، مؤسسه چاپ و انتشارات.
- ۹- روزنتال، آریل؛ (۱۳۸۱). تی هارت، پائول و تی چارلز. مایکل، «دنیای از بحران‌ها و مدیریت بحران»، فصلنامه دانش انتظامی، (زمستان ۱۳۸۱، شماره ۴).
- ۱۰- رستگاری، حسین‌علی؛ 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).
- ۱۱- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۵). «روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)». چاپ هشتم، تهران، موسسه نشر ویرایش.
- ۱۲- صلیبی، ژاسنت (۱۳۸۲)؛ «فرهنگ توصیفی روانشناسی اجتماعی»؛ تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ۱۳- قاسم‌زاده، حسن؛ (۱۳۷۸)، «پرورش استعداد همگانی ابداع و خلاقیت»، انتشارات گلشن.
- ۱۴- مرادی، حجت الله، (۱۳۸۷)، «ابعاد روان شناختی مدیریت وضعیت های بحرانی»، فصل‌نامه مدیریت بحران، شماره ۲.
- ۱۵- مک‌کارتی، ش. تاجیک، محمدرضا، (۱۳۸۲)، «نقش اطلاعات در مدیریت بحران»، تهران: انتشارات بی‌نا.
- 16- Jager, R. (1988). Psychological diagnosis. New York: prager.
- 17- Kroeker, L.P. (2013). Kast and rosenzweig, of cit, p. 464. Personal Classification/ assignment Models. New York: prage.
- 18- Steege, F. (2012). Psychological assessment of Military Personnel. New York: John wiley and sons.
- 19- Wenek, K.W.J. (2003). Defining Leadership. Kingston, ON: Canadian Forces Leadership Institute.
- 20- Kroeger, Otoo, (2011), Type Talk: The 16 Personality Types That Determine How We Live, Love, and Work.
- 21- Friedson, E (2010). Professions and the occupational principle. IN E. Friedson (Ed), professions and their prospects (pp 19-27). Beverly Hills, (A: Sage).
- 22- Fleishman, E. A. (1999). "Evaluating physical abilities required by jobs". Personnel Administrator, 21(6), 82-86.
- 23- Healy, P. M., and J. M. Wahlen. 1999. A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. Accounting Horizons 13 (December): 365-383.
- 24- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of Leadership: A St4rver of Theory and Reserch, Free Press, New York.
- 25- Kobasa S (1979) Stressful life events, personality, and health: An enquiry into hardiness, Journal of Personality & Social Psychology, 37, 1, 1-11.
- 26- Merriam Webster; (2003) Merriam Webster's Collegiate Dictionary, United states Of American, by Merriam Webster, 11ed.
- 27- Skinner, B. F. (1953). Science and human behavior. SimonandSchuster.com.