

ویژگی‌های شخصیتی

مدیران بحران

تألیف:

سید محمد حامد حسینی

پژوهشگر دانشگاه امام حسین (ع)

دکتر حمیدرضا نمی

دانشیار دانشگاه جامع امام حسین (ع)

دانشگاه جامع امام حسین (ع)

مؤسسه چاپ و انتشارات

سرشناسه	حسینی، سید محمدحامد، ۱۳۶۲ -
عنوان و پدیدآور	ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران/ تألیف: سید محمدحامد حسینی و حمیدرضا حاتمی
مشخصات نشر	تهران: دانشگاه جامع امام حسین(ع) - مؤسسه چاپ و انتشارات، ۱۳۹۸
مشخصات ظاهری	چهارده، ۲۱۸ ص.
فروست	دانشگاه جامع امام حسین(ع)، مؤسسه چاپ و انتشارات، ۷۵۸، سری روان‌شناسی - ۹
شابک	۹۷۸-۹۶۴-۴۵۲-۷۸۲-۱
و عیت بهرست نویسی	فایپا
یادداشت	کتابنامه: ص. [۲۱۱] - ۲۱۸
موضوع	بیریت بحران - جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	(Crisis management -- Psychological aspects)
موضوع	بیریت - جنبه‌های روان‌شناسی (Management -- Psychological aspects)
موضوع	مدیران - اخلاق حرفه‌ای (Executives -- Professional ethics)
موضوع	آزمون‌های شخصیت (Personality tests)
شناسه افزوده	حاتمی حمیدرضا، ۱۳۳۵ -
شناسه افزوده	دانشگاه جامع امام حسین(ع) - مؤسسه چاپ و انتشارات
رده‌بندی کنگره	۱۳۹۸ و ۹۹/۷۰۹ HD
رده‌بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۵۶
شماره کتابشناسی ملی	۵۶۱۲۴۴۴

کلیه حقوق اعم از چاپ و تکثیر، نسخه‌برداری، ترجمه و اقتباس از این کتاب به مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه جامع امام حسین(ع) محفوظ است.

• عنوان: ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران

• تألیف: سید محمدحامد حسینی - دکتر حمیدرضا حاتمی

• صفحه‌آرایی: ناهید آقامیرزایی

• ناظر فنی چاپ: سید محمدباقر موسوی

• نوبت چاپ: اول (اسفند ماه ۱۳۹۷)

• لیتوگرافی، چاپ و صحافی: مرکز چاپ سپاه

• شمارگان: ۲۰۰ نسخه

• قیمت: ۳۰۰٫۰۰۰ ریال

• نشانی: تهران، بزرگراه شهید بابایی، بعد از پل لشکرک، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، معاونت پژوهش و فناوری.

• مؤسسه چاپ و انتشارات، تلفن: ۷۴۱۸۸۳۶۰ دورنگار: ۷۴۱۸۸۲۷۴

• مرکز پخش: تهران، میدان فردوسی، فروشگاه و نمایشگاه مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه جامع امام حسین(ع)،
ترنجستان امام حسین(ع)، تلفن: ۸۸۸۳۹۲۹۷

سخن ناشر

بسم الله الرحمن الرحيم

«يرفع الله الذين امنوا منكم والذين اوثوا العلم درجات»

خداوند مقام اهل ایمان و دانشمندان عالم را (در دو جهان) رفیع می‌گرداند.

(سوره مبارکه مجادله - آیه ۱۱)

ارزش و جایگاه علم و دانش از آن ریزی در اسلام تا آن پایه است که خداوند کریم در قرآن مجید، ابلاغ رسالت رسول خیر را بران هدایت بشریت، به اقرار آغاز نمود.

هدایت بشر، شامل سعادت و تقرب به ذات اقدس الهی در گرو کسب معرفت و تحصیل علم و دانش است، علمی که به دست استاد بید مطهری، زیبایی عقل است و انسان خداجوی، معبود خود را در آن می‌یابد.

یکی از مسئولیت‌های مهم هر دانشکده در آثار تعالم و تربیت، نشر کتب و آثار علمی است. معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه جامع امام حسین (ع) نیز به منظور مشارکت فعال در بالندگی و رشد فرهنگی و علمی جامعه، دستیابی به مرجعیت علمی در حوزه‌های مأموریتی و ایفای رسالت خطیر خود در تولید دانش و انتشار یافته‌های علمی، افتخار و تلاش دارد. زمینه و بستر لازم را جهت تشویق پژوهشگران و اساتید محترم در عرصه تولید علم، فراهم و تسهیل شده است.

امید است در سایه الطاف بیکران الهی و با گسترش فعالیت‌های انتشاراتی مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه جامع امام حسین (ع)، این رسالت خطیر تحقق یابد.

در پایان بر روح تابناک امام راحل (ره) و شهدای گرانقدر انقلاب اسلامی و دفاع مقدس درود می‌فرستیم و با آرزوی توفیقات هرچه بیشتر مقام معظم رهبری و خدمتگزاران ادب و دانش کشور، از اساتید، فرهیختگان و اهل نقد و نظر تقاضا داریم با ارائه نظرات و پیشنهادات خود ما را یاری فرمایند.

و من الله التوفیق و علیه التکلان

معاونت پژوهش و فناوری

دانشگاه جامع امام حسین (ع)

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

مقدمه (یازده)

۱	گستره اول: شخصیت
۳	شخصیت
۵	تعاریف شخصیت
۶	پدید بی شخصیت
۷	عوامل تشکیل دهنده شخصیت
۸	تئوری‌های شخصیت
۱۰	نظریه‌های شناختی شخصیت
۱۱	نظریه‌های تیپ شناختی شخصیت
۱۲	نظریه روانکاوی
۱۴	اختلالات شخصیت
۱۴	نظریه ویژگی‌های شخصیت
۱۵	نظریه گوردون آلپورت
۱۷	نظریه پنج عامل شخصیت
۱۷	ارزیابی نظریه ویژگی‌های شخصیت
۱۸	شخصیت سالم از دیدگاه مکاتب مختلف روان‌شناسی
۱۸	مکتب روانکاوی
۱۸	روان‌شناسی فردی آدلر
۱۹	اریک اریکسون
۲۰	مکتب انسان‌گرایی کارل راجرز
۲۰	مکتب رفتارگرایی بی. اف. اسکینر
۲۱	مکتب شناختی ویلیام گلاسر

۲۱	مکتب هستی‌گرایی ویکتور فرانکل
۲۳	دیدگاه اسلام
۲۵	تشخیص عینی متغیرهای اساسی شخصیت
۲۵	نظریه‌های تحلیل عاملی
۲۷	روشهای ارزیابی شخصیت
۲۷	مبانی نظری سنجش شخصیت
۳۲	سوابق تاریخی سنجش شخصیت
۳۴	زمینه‌های شخصیت
۳۴	پرسشنامه‌ها یا آزمونهای عینی شخصیت
۳۵	پرسشنامه اطلاعات شخصی وودورث
۳۹	آزمون شخصیت ۱۶ عامل کتل
۴۶	پرسشنامه روانی "پرنیا" (C.P.P.)
۵۰	پرسشنامه شخصیتی (N.O.P.I-R)
۶۷	گستره دوم: بحران
۶۹	تعریف و ماهیت بحران
۷۹	ویژگی‌های بحران
۸۵	سطوح بحران
۸۵	طبقه‌بندی بحرانها به لحاظ پدیدآیی
۸۶	تقسیم‌بندی بحرانها از نظر منشأ حوادث
۸۷	تقسیم‌بندی بحرانها از نظر پیامدهای حوادث
۹۶	ابعاد بحران
۹۷	بحران‌های انسان ساخت
۹۷	بحرانهای طبیعی
۹۸	شاخص‌های بحران
۹۹	تهدید

۱۰۶	غافلگیری
۱۱۱	محدودیت زمانی
۱۱۴	تنوری های بحران
۱۱۴	لاری اسمیت
۱۱۶	کورال بل
۱۱۶	پارسونز
۱۱۸	میتراف
۱۱۸	اسپر نگنز
۱۲۰	رونال
۱۲۱	گستره سوم: مدیریت بحران
۱۲۳	تعریف مدیریت بحران
۱۲۷	تاریخچه مدیریت بحران
۱۲۹	ویژگی ها و چالش های مدیریت بحران
۱۳۰	وظایف مدیریت بحران
۱۳۷	مدلهای مدیریت بحران
۱۳۷	الف - مدل مدیریت بحران تیری و میتراف
۱۳۸	ب - مدل واکنشی در مقابل مدل پیش فعال
۱۳۹	ج - مدل چرخه عمر بحران و دیدگاه استراتژیک نسبت به آن
۱۴۱	گستره چهارم: ساختار و سازمان مدیریت بحران
۱۴۳	سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری در زمینه مدیریت بحران
۱۴۵	قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور
۱۴۵	فصل اول: تعاریف
۱۴۷	فصل دوم: شورای عالی مدیریت بحران کشور
۱۴۹	فصل سوم: سازمان مدیریت بحران کشور
۱۵۳	فصل چهارم: سایر مقررات

۱۵۵.....	آیین‌نامه تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور
۱۵۵.....	فصل اول: کلیات
۱۵۶.....	فصل دوم: نقش و وظایف وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های مرتبط با بحران
۱۵۹.....	فصل سوم: دبیرخانه و چگونگی اداره و ابلاغ مصوبات شورای عالی
۱۵۹.....	فصل چهارم: ترکیب اعضا و شرح وظایف شورای هماهنگی
۱۶۱.....	فصل پنجم: کارگروه‌های تخصصی مرتبط با مراحل چهارگانه مدیریت بحران کشور
۱۶۳.....	فصل ششم: مقررات مالی، تشکیلات و بودجه
۱۶۸.....	فصل هفتم: بیمه حوادث
۱۶۹.....	فصل هشتم: سایر مقررات
۱۷۱.....	گستره پنجم: ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران
۱۷۳.....	ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران
۱۷۳.....	طبقه‌بندی شخصیتی مدیران بحران
۱۷۴.....	ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران
۱۷۵.....	ویژگی‌های منش‌شناسی مؤثر در عملکرد مدیران بحران
۱۷۵.....	ریسک‌پذیری
۱۷۷.....	برنامه‌ریزی
۱۸۳.....	خلاقیت
۱۸۶.....	سخت‌ورزی (توان تحمل)
۱۸۹.....	قدرت نفوذ در دیگران
۱۹۰.....	مسئولیت‌پذیری
۱۹۱.....	سلامت روانی
۱۹۹.....	مدل ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران
۲۰۰.....	نیم رخ ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران
۲۰۰.....	تحلیل نیم رخ ویژگی‌های شخصیتی مدیران بحران
۲۰۹.....	فهرست منابع
۲۱۱.....	منابع فارسی
۲۱۷.....	منابع انگلیسی

قال امام علی(ع):

«وَأَجْعَلْ لِرَأْسِ كُلِّ أَمْرٍ مِنْ أُمُورِكَ رَأْسًا مِنْهُمْ لَا يَقْهَرُهُ كِبَرُهَا وَلَا يَتَشَتَّتُ عَلَيْهِ كَثِيرُهَا؛ برای هر یک از مشاغل و امور خود، فردی را بگمار که کارهای سنگین و زیاد، او را درمانده نسازد و کثرت کارها او را پریشان و خسته نکند».

(نهج البلاغه - نامه ۵۳)

مقدمه

همه مدیران، به حکم آنکه مدیرند، به یک شیوه عمل نمی‌کنند؛ مانند سایر افراد جامعه تفاوت‌های فردی، از ابعاد، انگیزه‌ها، 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 فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می‌کنند به تفاوت‌های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاً متفاوت می‌انجامند. چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از تفاوت‌های ناشی از شخصیت هریک از افراد سرچشمه می‌گیرد (ابوالقاسمی، ۱۳۷۰). 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. پیرامون مناسب شغل و شاغل تحقیقات زیادی انجام شده که هر کدام از دیدگاه خاصی به رابطه شخصیت کارکنان و شغل یا ابعاد مختلف شخصیت و رضایت شغلی پرداخته‌اند (Chelladurai, 1999: 24). 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 (Fleishman, 1999: 21).

نوع شخصیت افراد و یا منافعی که در هر تصمیم‌گیری برای تصمیم‌گیرندگان وجود دارد به طور یقین بر تصمیمها اثر می‌گذارد. سلیقه‌ها و نظام ارزشی افراد و نیز اعتقادات آنها چه در «تصمیم‌گیری» و چه در «تصمیم‌سازی» می‌تواند عامل تعیین‌کننده باشد. میان انسانها تفاوت‌های زیادی وجود دارند از جمله: تجربیات آنها یکی نیست، درجه ریسک‌پذیری (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 مآثراتی و اجتماعی نیستند. اهمیت وجود تفاوت‌های فردی میان انسانها در این است که اطلاعات- یعنی آنچه فرد براساس آن تصمیم می‌گیرد- برحسب این تفاوتها تعبیر و تفسیر و فهمش می‌شوند. مدیری که توان ادراکی قوی دارد و در سطح ادراکی بالاتری عمل می‌کند، دیر است که در تصمیم‌گیریهایی خود از اطلاعات بیشتری استفاده می‌نماید و توان پردازش اطلاعات بیشتری را دارد تا مدیری که در سطح ادراکی پایین‌تر عمل می‌کند. همچنین، منبیهی که از سطح ادراکی بالاتر و توانایی برخورداری است احتمالاً با دیدی بازتر به مسئله، انعطاف‌پذیری می‌نگرد و می‌تواند راه‌حلهای ابتکاری و جدیدتری را پیشنهاد کند. از این رو با بررسی ویژگی‌های شخصی مدیران بحران، که در مواقع حساس تصمیماتی سرنوشت‌ساز را باید اتخاذ نمایند، می‌توان در جهت رفع تصمیمات نابه‌جا و بحران‌ساز، و گماردن مدیرانی که از لحاظ شخصیتی ویژگی‌های مناسب‌تری دارند اقدام نمود.

بحران، واقعیتی اجتناب‌ناپذیر در زندگی اجتماعی است. نهادهای امنیتی- انتظامی نیز با قدمتی بسیار در تمدن بشری سابقه‌ای قابل تأمل در مدیریت بحران دارند. بحران‌ها مدیران را غافلگیر کرده، هزینه‌های سنگینی را تحمیل نموده و قابلیت توسعه به وضعیت‌های خطرناک دیگر را دارند. مدیران یا مسئولین حفظ امنیت تأکید بر جلوگیری، مقابله و اداره بحران‌ها را با حداقل هزینه‌ها دارند. اداره بحران‌ها برای مدیران و فرماندهان صحنه یک فرصت به‌شمار رفته و کارایی آنان را به نمایش می‌گذارد

و در صورت عدم موفقیت در اداره آن، جامعه را با تهدید مواجهه خواهد کرد. موفقیت و شکست مدیران بحران در موقعیت‌های مرتبط با بحران به میزان زیادی بستگی به قدرت تصمیم‌گیری، آموزشهایی که آنها برای مواجهه با بحران دیده‌اند و خصوصاً نوع شخصیت مدیر جهت مواجهه با بحران دارد. لذا لازم است جهت به‌کارگیری مدیران در جایگاههای سازمانی حساس و بحران‌زا گزینش اولیه‌ای صورت گیرد.

یافته‌هایی که در این کتاب به آن اشاره شده است در زمینه‌های زیر می‌تواند مؤثر باشد.

کمک به تصمیم‌گیری اثربخش مدیران

- به‌کارگیری مدیران شایسته
- توجه به ویژگی‌های شخصیتی مدیران شایسته به هنگام انتصاب با توجه به وظایف آنها
- مقابله مناسب با بحران‌ها
- اتخاذ تدابیر مناسب برای مقابله با بحران‌ها و مدیریت آن
- کمک به تعیین شاخصهای مناسب برای انتخاب مدیران
- توجه به روان‌شناسی مدیران و تأثیر آن بر نحوه مدیریت ایشان در مقابله با بحران‌ها
- جلوگیری از زیانها و خسارت‌های احتمالی ناشی از بحران با توجه به نقش مدیران در موفقیت سازمان‌ها
- کمک به تحقق اهداف سازمان‌ها با توجه به نقش مدیران در نیل به اهداف سازمانی

هدف از تدوین این کتاب شناسایی و تعیین مهمترین ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز مدیران بحران می‌باشد.