



بررسی رابطه بین استرس شغلی و تیپ های شخصیتی: مطالعه موردی مدیران بحران سازمانهای شهرستان بجنورد

فائزه خوران

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بحران دانشگاه شهید باهنر کرمان

Khuran.f@gmail.com

مهدي ابراهيمي نژاد

دانشیار دانشگاه شهید باهنر کرمان

Ebrahiminejad@yahoo.com

حسن صفرنیا

دانشیار دانشگاه شهید باهنر کرمان

safarnia618@yahoo.com

چکیده:

مدیران بحران از عوامل کلیدی در سازمانها خصوصا شرایط بحرانی هستند و همواره به دلیل جایگاه حساس آنها در جامعه در روبه رو شدن با شرایط تصمیم گیری حساس و سرنوشت ساز همواره در معرض استرس هستند. از آن جایی که شخصیت نقش مهمی در میزان رابطه افراد با استرس دارند لذا در این پژوهش بررسی ارتباط استرس با تیپ های شخصیتی در بین مدیران بحران شهرستان بجنورد انجام شد. این پژوهش از نوع همبستگی است که در سال 1395 بین ۱۸ نفر مدیران بحران و 42 نفر کارگروه های آنها در شهرستان بجنورد که به صورت هدفمند انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد استرس شغلی دکتر سید محمد مقیمی با ۲۱ سوال و پرسشنامه ترجمه شده استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ آنها به ترتیب ۰,۷۴ و ۰,۷۶ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Spss و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج نشان می دهد میان استرس شغلی و تیپهای شخصیتی اصلاح طلب و کمک گرا رابطه وجود ندارد ولی میان استرس شغلی و تیپ شخصیتی موفقیت طلب رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی : استرس شغلی، تیپ شخصیت، ایناگرام



مقدمه :

تنیدگی یک پدیده جهانی است و خصیصه ی اصلی آن، این است که تمامی ابعاد روان شناختی، جسمانی، خانوادگی و اجتماعی افراد آدمی را می کشد. (استورا، ۱۳۸۶). در زندگی همه افراد شاغل استرس وجود دارد و به گونه های مختلف باعث بروز تنیدگی در این افرادی گردد. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی موضوع هایی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می نمایند. مدارک و شواهد کافی در این زمینه نشان می دهد که این استرس ها، بر سلامت جسمی، روانی، کمیت و کیفیت عملکرد، کاهش بهره وری، عدم رضایت شغلی، ترک خدمت، تاخیر، غیبت کارکنان و ... موثر است. (آزادمرزآبادی و فشارکی، ۱۳۸۹)

از نظر لغوی، ریشه ی استرس در لاتین "استریکتوس" است که در فرانسه "استریکیسیون" به معنای سخت گیری و شدت می باشد که یادآور فشار، همان فشار معروف که گلو را می گیرد است. امروزه لغت استرس با دو ریشه ی مختلف استفاده شده است یا تحریک تهاجمی، مثل سروصدا که عامل استرس می باشد، و یا عکس العمل متابولیکی و یا فیزیولوژیکی که این عامل محرک مهاجم ایجاد می کند، مثل عرق کردن دستها و یا خشک شدن گلو که تظاهرات استرس می باشند. (لیونل کودرون، ۱۳۸۱). بنابراین به طور کلی، فشار روانی یا استرس وضعیت پویایی است که در آن انسان با یک فرصت، محدودیت یا تقاضایی روبه رو است که به آن چه بدان اشتیاق دارد و نتیجه ی آن برایش مهم و در عین حال نامطمئن است مرتبط می باشد در این تعریف تقاضا به معنی ازدست دادن چیزی است که انسان بدان اشتیاق دارد. (رضائیان، ۱۳۸۳).

استرس برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. اختلاف نظر در مورد استرس در پاسخ هایی که مدیران به یک سوال مشابه تحت عنوان "منظور از اصطلاح روانی یا استرس چیست؟" این موضوع را تاکید می نمایند: در این رابطه متداول ترین جواب هایی که به این پرسش داده شده عبارت بودند از: ۱. کار بسیار زیاد و زمان بسیار کم برای انجام کار ۲. احساس اضطراب و دلهره ۳. ناتوانی در مقابله با فشار روحی و جسمی بسیار زیاد به نظرمی رسد اغلب مدیران دارای یک دیدگاه منفی نسبت به استرس هستند و آنرا به عنوان پدیده ویرانگر به حساب می آورند. (ابزاری و سرایداران، ۱۳۷۶)

طبق یافته های هانگ و همکاران در آمریکا (۲۰۰۲) مفهوم استرس از جامعه ای به جامعه دیگر متفاوت است و به راحتی نمی تواند یافته های جوامع مختلف را با یکدیگر مقایسه کرد (NIOSH- ۲۰۰۴). افراد مبتلا به فشار عصبی، رفتارها و واکنش های ناپسند زیادی دارند و این مشکل می تواند هزینه ی زیادی بر آنها، کارفرما و جامعه تحمیل کند. علائمی نظیر بی حوصلگی و نوسان در رفتار ممکن است همکاران، دوستان و خانواده فرد را از او بیزار کند گاهی این موضوع می تواند یک دور باطل از اعتماد به نفس رو به زوال را پی ریزی کند که مشکلات عاطفی جدی تر نظیر افسردگی منجر می شود. (زارع، ۱۳۸۱)

می توان گفت استرس با مشخصات و ویژگی های شخصیتی هر فرد در ارتباط است. از آن جایی که مدیران در هر سازمانی جایگاه و اهمیت ویژه ای دارند و نقش بسیار موثری در تشدید یا کنترل شرایط استرس زا دارد که این نشان می دهد سبک شخصیتی مدیران به خصوص مدیران بحران بر استرس کارمندان مرتبط است.

تفاوت در مشخصات فردی مانند شخصیت یکی از مهم ترین عوامل ایجاد کننده استرس شغلی است به عبارت دیگر، چیزی که برای یک نفر استرس زاست ممکن است برای دیگری مهم نباشد. بنابراین شخصیت فرد، می تواند نقش مهمی در عملکرد شغلی داشته باشد، زیرا انگیزش و نگرش فرد را به شغل و شیوه ای که وی به اقتضات شغلی پاسخ می دهد، مشخص می کند. (قانع و همکاران، ۱۳۹۲)

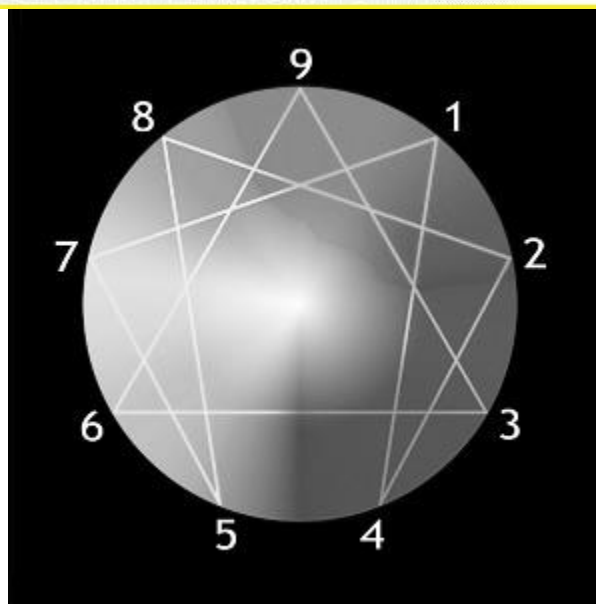


در دهه گذشته، پرداختن به یکی از اساسی ترین مسایل روان شناسی شخصیت، یعنی جست و جو برای یافتن طبقه بندی علمی و قابل وقبول از صفحات شخصیت، بسیار مورد علاقه بوده است. (گلدبرگ، ۱۹۹۲). اصطلاح شخصیت از کلمه لاتین پرسونا به معنای نقاب اخذ شده است. در یونان باستان، بازیگران به هنگام نمایش ماسکی را به صورت خود می زدند و از طریق آن، نقش واقعی خود را که در ارتباط با همان نقاب بوده است ارائه می دادند مردم نیز سعی دارند رفتار خود را مطابق خواسته ها و انتظارات اجتماعی بروز دهند. (دارابی-۱۳۸۴)

در حقیقت، تعریف شخصیت از دیدگاه هر دانشمند یا هر مکتبی و گروهی به نظریه خاص آن بستگی دارد. تعریف نسبتا جامعی از شخصیت بدین صورت ارائه داد که: "شخصیت عبارت است از، مجموعه ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتا ثابت و پایدار که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می سازد." (شاملو، ۱۳۸۲). شخصیت، یعنی منش، خصوصیات و تا حدی الگوهای واکنش رفتاری قابل پیش بینی که هر فردی چه به صورت خود آگاه و چه به صورت ناخود آگاه، به عنوان سبک و شیوه زندگی از خود نشان می دهد. (اسدی، نوقانی، روان پرستاری، ۱۳۸۴). در واقع مجموعه ای از ویژگی های روانی است که بر اساس آن می توان افراد را طبقه بندی کرد. این ویژگیهای شخصیتی به صورت پایدار بر رفتار حرفه ای و شغلی تاثیر می گذارند و براساس آن ها می توان رفتارهای خاص افراد را در موقعیت های گوناگون کار و شغلشان تعیین نمود. (شولتز دوان-۱۳۸۴).

روشن ترین، دقیق ترین و کاملترین روش خودشناسی و دیگر شناسی در زمان حاضر ایناگرام است که امروزه از سوی افراد بسیاری در سراسر جهان مورد استفاده قرار می گیرد. ایناگرام یک ابزار قدرتمند برای تحول فردی و جمعی است. ایناگرام از کلمات یونانی ennea (نه) و gramma (شکل، یا چیزی مکتوب) تشکیل شده است. ۹ نقطه ایناگرام نماد ۹ استراتژی متمایز مرتبط با خود، دیگران و جهان است. هر نوع ایناگرام دارای یک الگوی متمایز تفکر، احساس و عمل است که از یک انگیزه ی درونی عمیق تر یا جهان بینی ناشی می شود (Matise، ۲۰۰۷). ایناگرام یک شکل هندسی می باشد که از سه قسمت تشکیل شده است. اولین قسمت یک دایره است که در بیرون قرار گرفته و نمایانگر وحدت و یگانگی است. دومی یک مثلث است در درون دایره که نمایانگر نیروی سه گانه طبیعت است. سوم یک ستاره چندضلعی است در درون دایره که نمایانگر قانون هفت گانه روابط طبیعی است. از دیدگاه گرجیف، این شکل هندسی تمام فلسفه جهان هستی را در بر دارد، چرا که دایره بیرونی وحدت، یگانگی و یکتایی را نشان می دهد، مثلث درونی گویای سه نیروی (ضعیف، قوی و الکترومغناطیسی) تشکیل دهنده جهان هستی است. ستاره چندضلعی، نمایشگر قانون هفت گانه تغییرات دنیوی است. حال آنکه قانون سه گانه، نیروی موجود در هر حادثه را نشان کی دهد و قانون هفت گانه، بیانگر مراحل پیاده شدن آن حادثه در جهان مادی است. (دقیقیان-۱۳۸۶)

بنابراین نظام ایناگرام شخصیت با یک نمودار ستاره ۹ پر در میان یک دایره نشان داده می شود. هر کدام از این ۹ الگو، بریک فیلتر ادراکی و انرژی هیجانی محرک مرتبط با آن استوار است. این الگوها تعیین می کنند که افراد هر تیپ شخصیت به چه چیزی توجه کرده و چگونه انرژی و رفتارشان را هدایت می کنند. (دانیلز و ویرجینیا-۱۳۹۰)



شکل ۱: تیپ های شخصیتی نه گانه اینیاگرام

۹ الگو یا تیپ اینیاگرام شامل:

تیپ یک: اصلاح طلب و کمالگرا، تیپ دو: کمک گرا (مهربان و مهرطلب)، تیپ سه: موفق و موفقیت طلب، تیپ چهار: فردگرا (خیال پرداز و هنردوست)، تیپ پنج: فکور (جست و جوگر و کناره گیر)، تیپ شش: وفاجو و وفاخو، تیپ هفت: خوش خو و خوش گذران، تیپ هشت: رهبر و مدیر، تیپ نه: صلح جو و صلح طلب هستند.

در این مقاله با توجه به ویژگی هایی که تیپ یک، دو و سه از جمله ویژگی هایی شخصیتی هستند که یک مدیر بحران باید داشته باشد مورد بررسی قرار گرفته است.

تیپ یک: اصلاح طلب و کمالگرا

افراد متعلق به تیپ شخصیتی یک بر این باور هستند که فقط یک راه درست برای عملکردها وجود دارد. رویدادها را سفید و سیاه می بینند و سعی می کنند اصول اخلاقی را رعایت کرده و به سوی آن هدایت شوند. آنها تمایل دارند که همه کارها به درستی و طبق نظم خاصی انجام شوند. بیشتر با کمال گرایی شان شناخته می شوند. ترس اصلی در این تیپ شخصیتی این است که بد، دارای عیب و یا فاقد کمال و مبادی اخلاقی باشند. (دقیقیان-۱۳۸۶). مدیران نوع یک همه چیز را بوسیله کتاب و تمرکز روی کیفیت انجام می دهند. آنها می خواهند اطمینان حاصل کنند که هر کسی دقیقاً وظایفش را انجام می دهد (Sutton et al, ۲۰۱۳).

تیپ دو: کمک گرا (مهربان و مهرطلب)

فرد متعلق به این تیپ دوست دارد مورد قبول و توجه دیگران باشد و برای اینکه کسی از او نرنجد، شخصیت متفاوتی از خود به افراد متفاوت نشان می دهد. معمولاً مهر و محبت را جستجو می کنند و با مهربانی و مهرورزی به دیگران ابراز می دارد. باور این تیپ، بی نیازی آنان است. به طور کلی افرادی بسیار مهربان هستند که می خواهند با کمک کردن، به هویت خود ارزش بدهند. ترس اصلی تیپ شخصیتی دو این است که دوست داشتنی و قابل قبول نباشد. (دقیقیان-۱۳۸۶)



تیپ سه: موفق و موفقیت طلب

بطور کلی موفقیت و پیشرفت هدف زندگی تیپ شخصیتی سه می باشد. رقابت را دوست دارد، سعی در به کار بردن توانایی های شخصیتی خود دارد و معایب را می پوشاند. آموخته اند، آرمانگرا باشند. عطش بیش از حد، برای کسب موفقیت، موجب می شود که خود را فراموش کنند و بنابراین خواسته ها و احساسات واقعی خود را نمی توانند به درستی تشخیص دهند. نرس اصلی تیپ شخصیتی سه این است که اگر موفق نباشند، بیپهوده و بی ارزش هستند. (دقیقیان-۱۳۸۶)

اینیگرام یک مدل برای استفاده در پژوهش های روان شناختی نیست، بلکه بطور گسترده ای در اشکال مختلف توسط افراد و سازمان های مختلف برای کمک به خود، مدیریت کسب و کار و توسعه معنوی رواج یافته است و ۹ روش بینش جهان را توصیف می کند که هر کدام از دیگری متفاوت است، هر کدام با شناخت نقاط قوت و نقاط کور هر فرد ما را به درک همکاران، انگیزه، نیازها و نگرانی ها می رساند.

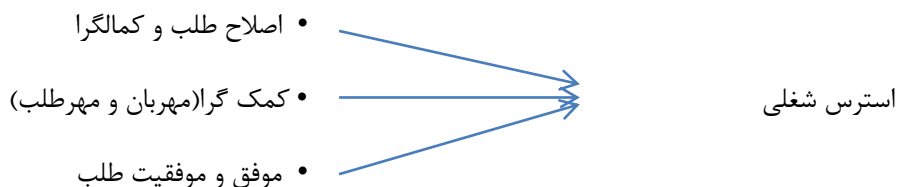
قانعی و همکاران در سال ۱۳۹۲ به بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی در پرستاران پرداختند. نتایج تحقیقات آن ها نشان داد که بین روان رنجوری و استرس شغلی ارتباط وجود دارد و توجه به روان رنجوری خوبی به عنوان یک عامل پیش بینی کننده استرس شغلی در پرستاران ضروری می باشد. جعفری و همکاران در سال ۱۳۹۱ به بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و سبک های مقابله ای با استرس شغلی در پرستاران پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که ویژگی شخصیتی روان نژندی آنها با استرس شغلی رابطه معناداری داشت. همچنین، ویژگی شخصیتی روان نژندی با سبک مقابله ای گریز - اجتناب رابطه معناداری داشت. اما بین سبک های مقابله ای و استرس شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. سبک مقابله ای گریز - اجتناب می تواند نقش واسطه ای در رابطه بین ویژگی شخصیتی روان نژندی و استرس شغلی داشته باشد. قاسم زاده علیشاهی و همکاران در سال ۱۳۹۱ به بررسی مدل سازی ساختاری ویژگی های شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که ویژگی های شخصیتی به خصوص وظیفه شناسی و موافق بودن با استرس رابطه مثبت و معنی داری دارد. پنلی و توماکا در سال ۲۰۰۲ به بررسی رابطه بین ۵ مقیاس شخصیت، پاسخ های هیجانی و استرس پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که روان رنجوری با استرس بالا و همچنین برون گرایی، گشودگی، موافق بودن و وظیفه شناسی با استرس پایین ارتباط دارد. بوسورث و همکاران در سال ۲۰۰۳ به بررسی استرس، ویژگی های شخصیتی و راهبردهای مقابله ای پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که ویژگی های شخصیتی گشودگی و وظیفه شناسی با استرس رابطه منفی و معناداری دارد. استوبر، اوتوودالبرت در سال ۲۰۰۹ در پژوهشی تحت عنوان کمال گرایی، پنج مقیاس شخصیت: وظیفه شناسی و پیش بینی استرس در طول زندگی پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که وظیفه شناسی با استرس پایین و روان رنجوری با استرس بالا ارتباط دارد. تفاوت در خصوصیات فردی مانند شخصیت و سبک مقابله بسیار مهم هستند در پیش بینی این که چگونه شرایط کاری خاص منجر به استرس یا عدم آن می شود. (Asmawati Desa et al, ۲۰۱۴).

فرضیه های تحقیق بصورت زیر می باشند:

فرضیه اول: بین استرس شغلی و تیپ شخصیتی اصلاح طلب و کمالگرا رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین استرس شغلی و تیپ شخصیتی کمک گرا (مهربان و مهرطلب) رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین استرس شغلی و تیپ شخصیتی موفق و موفقیت طلب رابطه معناداری وجود دارد.



روش

تحقیق:

این پژوهش با توجه به ماهیت و روش، از نوع توصیفی - همبستگی می باشد، برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی ساده) استفاده شد. جامعه آماری در این مقاله، مدیران بحران شهرستان بجنورد می باشد؛ که تعداد آنان 60 نفر می باشد، و با توجه به جدول مرگان 60 نفر از مدیران بحران به عنوان نمونه تحقیق با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. برای جمع آوری مبنای نظری و پیشینه ی تحقیق از روش کتابخانه ای و برای گردآوری داده ها از روش میدانی و پرسشنامه استفاده شد. برای بررسی استرس از پرسشنامه دکتر محمد مقیمی با ۲۱ سوال و برای بررسی سبک شخصیتی انیاگرام از پرسشنامه ترجمه شده، استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه تیپ شخصیتی از روایی محتوایی استفاده شد، نحوه ی کار بدین صورت بود که پرسشنامه مربوطه در اختیار ۱۰ نفر از اساتید مدیریتی و روانشناسی قرار گرفت و نظرات آنان پیرامون تک تک سوالات مورد بررسی قرار گرفت. که براساس نظرات اساتید محترم سوالات از روایی بالایی برخوردارند. سپس پایایی آن توسط آلفای کرونباخ سنجیده شد که مقدار آلفا ۰,۷۶ بدست آمد؛ با توجه به اینکه مقادیر آلفا بالاتر از ۰,۷۰، مطلوب می باشد، مقدار آلفای بدست آمده برای این تخمین مقدار قابل قبول و مطلوبی می باشد. برای رتبه بندی پاسخ ها، طیف لیکرت (۱=کاملاً مخالف، ۲=مخالف، ۳=بی نظر، ۴=موافق، ۵=کاملاً موافق) مورد استفاده قرار گرفت و نیز برای سوالات منفی، معکوس این رتبه ها در نظر گرفته شد. در نهایت، 60 پرسشنامه توزیع شد که همگی آنها جمع آوری و مورد بررسی قرار گرفت.

یافته

ها

برای بررسی همبستگی میان استرس و سبک های شخصیتی اصلاح طلب و کمک گرا و موفقیت طلب، از نرم افزار Spss و ضریب همبستگی پیرسون به منظور سنجش رابطه بین متغیرها استفاده شد. نتایج آن بصورت زیر است:

جدول شماره ۱: نتایج آزمون فرضیه ها

متغیرها		استرس شغلی	ضریب همبستگی	sig
اصلاح طلب و کمال گرا		0.28		0.08
کمک گرا		-0.26		0.11
موفقیت طلب		0.46		0.00



بر اساس نتایج تحلیل و جدول شماره 1، از آن جایی که برای فرضیه اول سطح معنا داری $0,08 > 0,05$ است، بدین ترتیب فرضیه اول رد می شود و بین استرس و تیپ شخصیتی اصلاح طلب و کمال گرا رابطه معناداری وجود ندارد.

در ارتباط با فرضیه دوم می توان گفت با توجه به اینکه سطح معناداری $0,11 > 0,05$ است، بدین ترتیب فرضیه دوم نیز رد می شود و بین استرس و تیپ شخصیتی کمک گرا رابطه معناداری وجود ندارد.

با توجه به اینکه سطح معناداری برای فرضیه سوم $0,00 < 0,05$ است، با اطمینان 99٪ می توان گفت رابطه میان استرس و تیپ شخصیتی موفقیت طلب معنادار است، همچنین با توجه به ضریب همبستگی $0,46$ این رابطه تقریباً مستقیم است. بنابراین فرضیه سوم تایید می شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین استرس و تیپ های شخصیتی مدیران بحران انجام شده است. از آن جایی که استرس اجتناب ناپذیر است چون جهان پر تلاطم ما همیشه در حال تغییر است و جای هیچ گونه شک و تردیدی نیست که انسان های دارای تفاوت های بسیار زیادی در مقاومت در برابر فشار عصبی می باشند. بعضی عکس العمل های ضعیف در مقابل استرس را خود نشان می دهند و پاره ای قادر به عکس العمل قوی حتی هنگامی که در معرض استرس طولانی قرار گرفته اند. (فخیمی، ۱۳۸۱).

قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۱) یافتند که ویژگی های شخصیتی به خصوص وظیفه شناسی و موافق بودن با استرس رابطه مثبت و معنی داری دارد. پنلی و توماکا (۲۰۰۲) برون گرایی، گشودگی، موافق بودن و وظیفه شناسی با استرس پایین ارتباط دارد. استوبر، اوتو و دالبرت (۲۰۰۹) یافتند که میان وظیفه شناسی با استرس پایین رابطه وجود دارد. موافق بودن معادل تیپ شخصیتی کمک گرا، برون گرایی معادل موفقیت طلب و وظیفه شناسی معادل اصلاح طلب در تیپ شخصیتی اینیاگرام هستند.

از آنجاییکه میان استرس و تیپ شخصیتی موفقیت طلب رابطه معناداری وجود دارد و با یافته های قاسم زاده علیشاهی و همکاران و پنلی و توماکا هم خوانی دارد و نشان می دهد که شخصیت موفقیت طلب بر کیفیت کار و نظم تاکید دارند و پراورزی و هدفمند هستند که این ویژگی های مثبتی برای مدیران بحران است زیرا در مواقع بحرانی که ممکن است اکثر افراد ناامید باشند آنان با روحیه و انرژی مثبت می توانند امور را اداره کنند و هم چنین به سایر افراد کمک کرده تا مسیر را به بهترین شکل ممکن طی کنند.

مدیران بحران نیز از جمله کسانی هستند که در معرض استرس قرار می گیرند. در واقع آن ها به دلیل شرایط کاری پرمخاطره، زمان اندک و سرعت بالا در تصمیم گیری ها بیشتر در معرض این استرس ها قرار می گیرند. لذا کنترل و هدایت استرسشان امری ضروری است زیرا تصمیمات آنها نه تنها بر کارمندان بلکه در بیشتر موارد به خارج از سازمان ها نیز کشیده می شود. از آن جایی که بر اساس تحقیقات انجام شده بین استرس شغلی و تیپ شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد، لذا در انتخاب مدیران بحران که به عنوان هدایت کننده ها، کنترل کننده ها و ... در شرایط بحرانی هستند، باید به ویژگی ها و الگوهای شخصیتی آنان توجه بسیاری کرد. اگر هنگام انتخاب افراد به عنوان مدیر بحران در کنار تجربه و سایر عوامل مهم دیگر به ویژگی های شخصیتی آنان نیز توجه شود، کنترل فرآیند قبل و هنگام و پس از بحران بهتر انجام می شود. زیرا آنان نه تنها عوامل اصلی بلکه عوامل اثر گذار نیز محسوب می شوند. علاوه بر این می توان در سازمان ها ساعاتی را به ورزش هایی مانند یوگا اختصاص داد تا نه تنها استرس شغلی را از مدیران بلکه از کارمندان نیز بتوان دور ساخت.



راه حل های مدیریت بحران برای مقابله با انواع استرس: ۱. باوجود عشق و علاقه به فرد یا موضوعی خاص از قبیل دل بستن به کار، عشق به آرمانها و ... ۲. امیدواری به آینده و جلوگیری از اندوه و نومیدی. ۳. انعطاف پذیری فردی و گروهی و تحمل عقاید و نظرات منطقی دیگران و التفات به وجود روح دموکراسی و مردم سالاری واقعی. ۴. اشتغال افراد به حرفه مورد علاقه خود. ۵. تسلط داشتن به زندگی خود و خانواده در ابعاد اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و عاطفی و برنامه ریزی منطقی برای آینده خود و خانواده. (شیررضایی میر قاید، ۱۳۸۲).

به طور کلی می توان گفت هدف یک مدیر یافتن موثرترین و کاراترین روش در برخورد با هر موقعیت خاصی است. (لیونل کودرون- ۱۳۸۱) حتی در بهترین سازمانها هم از جهت بهداشت روانی منبعی برای استرس شغلی فراهم می گردد. البته این گفته نباید مدیران را دلسرد کند. چرا که سازمان آن ها حتی اگر بهترین هم باشد؛ باز هم منبع فشار روانی است. (اسدالهی- ۱۳۸۵). لذا وجود مدیران بحران با برخی ویژگی های شخصیتی انتخاب درستی در هر سازمان است.



منابع:

- آزادمرزآبادی، اسفندیار، فشارکی، محمدغلامی (۱۳۸۹)، رابطه بیه مناطق جغرافیایی، تیپ شخصیتی، وضعیت اجتماعی - اقتصادی و عوامل دموگرافیک با استرس شغلی، مجله علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۲، ۱۵۶-۱۵۱، ص ۱۵۲.
- شولتز، دوان (۱۳۸۴). نظریه های شخصیت، ترجمه یوسف کریمی و دیگران، تهران: نشر آرسباران، ۱۳۸۴، چاپ پنجم، ص ۱۰.
- اسد، نوقابی؛ احمد علی، روان پرستاری (۱۳۸۴)، بهداشت روان ۲، تهران: بشری، چاپ پنجم، ص ۱۹۱.
- شاملو، سعید (۱۳۸۲). مکاتب و نظریه ها در روان شناسی شخصیت. تهران: انتشارات رشد، چاپ هفتم، ص ۱۵.
- شیررضایی میرقاید، علی (۱۳۸۲). مقابله با استرس، پدیده هولناک اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد. اهواز: دانشگاه صنعت نفت.
- زارع، مریم (۱۳۸۱). بررسی عوامل استرس زا و راه های مقابله با فشار عصبی در محیط کار، ششمین همایش کیفیت و بهره وری در صنعت برق.
- استورا (۱۳۸۶). تنیدگی یا استرس (بیماری جدید تمدن)، ترجمه دکتر پریخ دادستان، تهران: انتشارات رشد، چاپ دوم، ص ۱۵۸.
- جعفری، اصغر، امیری مجد، مجتبی، اسفندیاری، زهرا (۱۳۹۱)، رابطه ویژگی های شخصیتی و سبک های مقابله ای با استرس شغلی در پرستاران، نشریه مدیریت پرستاری، دوره ۱، شماره ۴، ۴۴-۳۶.
- لیونل کودرون (۱۳۸۱). استرس را به زانودرآوریم، ترجمه فاطمه صالحی طالقانی، تهران: طلایه: چاپ دوم، ص ۵۷.
- اسد الهی، عبدالرحیم (۱۳۸۵). استرس شغلی در سازمان، قم: انتشارات موسسه مطبوعاتی دارالکتاب (جزایری).
- دارابی، جعفر (۱۳۸۴). نظریه های روانشناسی شخصیت (رویکرد مقایسه ای)، تهران: آبیژ، چاپ اول.
- ابزری، مهدی و سرایداریان، حمید (۱۳۷۶). سازمان، مدیریت و فشارهای روانی. اصفهان: انتشارات ارکان.
- رضائیان، علی (۱۳۸۳). مدیریت فشار روانی، تهران: انتشارات سمت.
- فخیمی، فرزاد (۱۳۸۱). فشارهای عصبی و تعارض در سازمان و راه های مقابله با آنها، تهران: نشر هوای تازه.
- قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل، سیدعباس زاده، میرمحمد، حسنی، محمد، هاشمی، تورنج (۱۳۹۱)، مدل سازی ساختاری ویژگی های شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی، ماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۰، شماره ۶۴، ۲-۵۴.
- قانع، رضا، ولیی، سینا، رضایی، مهدی، رضایی، کژال (۱۳۹۲)، رابطه ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی در پرستاران، نشریه روان پرستاری، دوره ۱، شماره ۳۴، ۳-۲۷.
- دقیقیان، پروین (۱۳۸۶). روانشناسی تیپ های شخصیتی نه گانه، تهران: آشیانه کتاب، چاپ اول.
- دانیلز، دیوید و پرایس، ویرجینیا (۱۳۹۰). شخصیت شناسی (انیاگرام)، ترجمه نیما سید محمدی، تهران: نشر آرسباران، چاپ اول.

Bosworth, Hayden, Bastian, Lori, Rimer, Barbara, Siegler, Ilene (۲۰۰۳), Coping styles and personality domains related to menopausal atress, Women's Health Issues, ۱۳(۲۰۰۳), ۳۸-۳۲



Stoerber,Joachim ,Otto,Kathleen, Delbert,Claudia(2009), Perfectionism and the Big Five: Conscientiousness predicts longitudinal increases in self-oriented perfectionism, Personality and Individual Differences, Volume 47, Issue 4, Pages 363–368

Penley,Julie A, Tomaka,Joe(2002) Associations among the Big Five, emotional responses, and coping with acute stress, Personality and Individual Differences, 32(7) ,1215-1228

Goldberg,I.r(1992).The development of makers for the Bing-five factor structure.Psychological Bulletin,187-215

Sutton.A, Allinson.C, Williams.H.(2013). Personality type and work-related outcomes: An exploratory application of the Enneagram model. European Management Journal 31, 234– 249

Asmawati Desa , Fatimah Yusooff , Norhayati Ibrahim , Nor Ba'yah Abd Kadir , Roseliza Murni Ab Rahman (2014). A study of the relationship and influence of personality on job stress among academic administrators at a university. Procedia - Social and Behavioral Sciences 114 , 355 – 359.

Matise. Miles, (2007), The enneagram: An innovative approach . JOURNAL OF PROFESSIONAL COUNSELING: Practice, Theory, & Research. Volume 35, Number 1 : 38