

تاثیر تایپ شخصیتی بر تمایل به ترک کار در صنعت لاستیک

مهتاب سرمست

مدیر امور کارکنان گروه صنعتی بارز

Msarmast53@gmail.com



چکیده

نگهداشت کارکنان یکی از موضوعات کلیدی و مهمی است که امروزه توجه سازمان ها را به خود جلب کرده است، بنابراین با توجه به پیش بینی میزان تمایل به ترک کار پرسنل مطابق با تایپ شخصیتی هر یک و برنامه ریزی مناسب هر تایپ، میتوان تا حدودی ریسک خروج پرسنل را مدیریت کرد. لذا هدف این پژوهش بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی بر اساس مدل MBTI بر تمایل به ترک شغل در میان کارکنان صنعت لاستیک است. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه استاندارد ۹۳ سؤالی MBTI و پرسش‌نامه ساختاریافته تمایل به ترک کار جمع‌آوری شده است. نتایج نشان داد تایپ‌های مختلف در میزان تمایل به ترک کار تفاوت معناداری دارند و شرایط محیط کاری (تولید یا پشتیبانی) می‌تواند شدت این رابطه را تغییر دهد.

کلمات کلیدی: نگهداشت کارکنان، تایپ شخصیتی، تمایل به ترک کار

محور مقاله: سرمایه انسانی

مقدمه

شناخت تیپ‌های شخصیتی کارکنان یکی از مهم‌ترین گام‌ها در درک رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی است. در سال‌های اخیر مدل شخصیت شناسی مایرز و بریگز (MBTI) به عنوان یکی از پرکاربردترین ابزارها برای تحلیل ترجیحات شخصیتی در محیط کار مطرح شده است. این مدل افراد را بر اساس چهار بعد (برون‌گرایی/درون‌گرایی، شهودی/حسی، منطقی/احساسی و قضاوتی/ادراکی) به ۱۶ تیپ شخصیتی و ۴ مشرب (نظریه مشرب‌های چهارگانه دیوید کرسی) تقسیم می‌کند. از آنجا که شرایط کاری در صنایع مختلف، از جمله صنعت لاستیک، دارای فشار، ابهام و نیاز به تصمیم‌گیری سریع است، انتظار می‌رود تعامل بین تیپ شخصیتی و محیط کاری بتواند بر تمایل به ترک شغل تأثیرگذار باشد.

مرور ادبیات

مدل MBTI ابزاری معتبر برای درک تفاوت‌های فردی در محیط کار است و تحقیقات متعددی تأثیر آن را بر متغیرهای رفتاری از جمله رضایت شغلی و ماندگاری بررسی کرده‌اند. مطالعه‌ی Kim et al (2024) نشان داد کارکنان دارای تیپ‌های احساسی (F) تمایل بیشتری به ترک شغل دارند، زیرا تصمیم‌هایشان بر اساس ارزش‌های شخصی گرفته می‌شود. در مقابل، تیپ‌های منطقی (T) معمولاً در برابر فشارهای محیطی واکنش منطقی‌تری دارند و احتمال ترک آن‌ها کمتر است. تیپ‌های برون‌گرا (E) و قضاوت‌گر (J) سطح بالاتری از تعهد سازمانی دارند (Zhang and Peterson, 2023). علاوه بر این، پژوهش Gottwald (2023) نشان داد که در محیط‌های تولیدی با فشار بالا، تیپ‌هایی که به انعطاف و تنوع نیاز دارند، مانند SP و NF، احتمال بیشتری برای خروج از شغل دارند. همچنین در گزارشی از موسسه رسمی مایرز و بریگز (themyersbriggs.com) آمده است: "کارکنانی که تایپ شخصیتی شان با تیم و محیط شان تطابق بیشتری داشته باشد، سطح بالاتری از رضایت شغلی و قصد کمتری برای ترک نشان داده اند.

ضمناً خاطر نشان می‌گردد که پرسشنامه MBTI یکی از ابزارهای پذیرفته شده می‌باشد که مرورهای نظام مند و همچنین خود موسسه Myers–Briggs در چد مرحله و طی سال ها، روایی و پایایی آن را مورد بررسی قرار داده اند که نشان از قابلیت استفاده در پژوهش‌های بومی دارد.

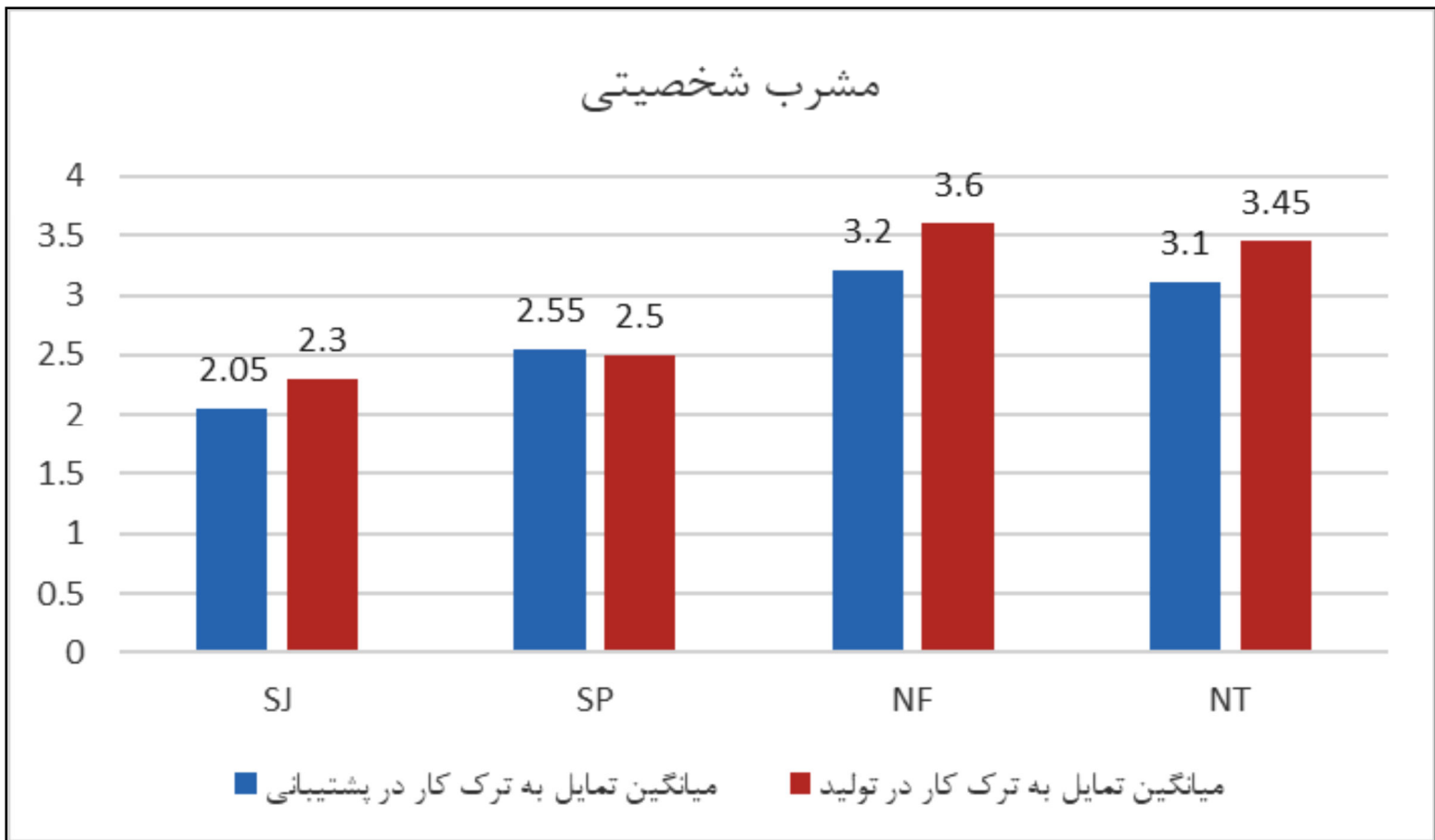
روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کل ۱۷۲ نفر کارشناسان شاغل در بخش‌های تولید و پشتیبانی یکی از کارخانجات صنعت لاستیک می‌باشد. تیپ شخصیتی هر شرکت‌کننده بر اساس پرسش‌نامه استاندارد ۹۳ سؤالی مرکز Myers–Briggs تعیین شد که جهت اطمینان از تایپ شخصیتی هر یک از پرسنل، طبق برنامه ریزی صورت گرفته جلسه کوتاهی مبنی بر صحه گذاری تایپ شخصیتی پرسنل به صورت فردی نیز برگزار گردید. همچنین برای سنجش تمایل به ترک شغل از پرسش‌نامه ساختار یافته با طیف لیکرت پنج‌درج‌ای (۱ تا ۵) استفاده گردید. روایی پرسشنامه تمایل به ترک کار به تأیید خبرگان رسید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ با مقدار ۰/۸۴ محاسبه شد.

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند؛ نتایج نشان داد بین تیپ شخصیتی و تمایل به ترک شغل رابطه معناداری وجود دارد. جدول زیر میانگین تمایل به ترک را بر اساس چهار مشرب شخصیتی (SJ، SP، NF، NT) و نوع محیط کاری در صنعت لاستیک را مشخص می‌نماید.

جدول شماره (۱)-میانگین تمایل به ترک کار بر اساس تایپ شخصیتی و محل کار (از ۵)

میانگین تمایل به ترک کار در پشتیبانی	میانگین تمایل به ترک کار در تولید	مشرب شخصیتی
۲.۰۵	۲.۳	SJ
۲.۵۵	۲.۵	SP
۳.۲	۳.۶	NF
۳.۱	۳.۴۵	NT



شکل (۱) نمودار میانگین تمایل به ترک کار در تایپ شخصیت‌های مختلف

نتایج و پیشنهادات

با توجه به میانگین‌های به‌دست‌آمده، تفاوت قابل‌توجهی میان چهار مشرب شخصیتی در تمایل به ترک شغل مشاهده شد.

افراد با مشرب SJ معمولاً ساختارگرا، قانون‌مند و نیازمند ثبات هستند. محیط تولید که اغلب با تغییرات سریع، فشارهای غیرمنتظره و تصمیم‌گیری فوری همراه است، برای آن‌ها چالش‌برانگیز است. بنابراین هر زمان که محیط کاری از چارچوب و نظم مطلوبشان فاصله بگیرد، اضطراب سازمانی و تمایل به خروج در آنان افزایش می‌یابد. به همین دلیل یافته ها و نتایج هم نیز این امر را تأیید می‌نماید که تمایل به ترک کار این مشرب در تولید بیش از محیط کار پشتیبانی است.

در مقابل، مشرب SP (حسی-ادراکی) که تمایل بالایی به انعطاف، عمل‌گرایی و حل‌مسئله دارد، در بخش تولید تمایل کمتری به ترک نشان داده است (۲/۵۰ در تولید در برابر ۲/۵۵ در پشتیبانی). این نتیجه با ویژگی‌های SP هماهنگ است؛ زیرا این افراد از فعالیت‌های پرتحرک و محیط‌های پویا لذت می‌برند و در مواجهه با تغییر، احساس چالش مثبت دارند نه تهدید. در نتیجه، در محیط‌هایی مثل تولید که تصمیم‌گیری سریع و تجربه‌گرایی ارزشمند است، SP‌ها احساس رضایت بیشتری دارند.

از سوی دیگر، مشرب NF (شهودی-احساسی) بیشترین تمایل به ترک شغل را در هر دو محیط نشان داد (۳/۶۰ در تولید و ۳/۲۰ در پشتیبانی). افراد NF به ارزش‌های شخصی، معنا و رشد فردی اهمیت می‌دهند؛ لذا اگر احساس کنند محیط کاری فاقد چشم‌انداز انسانی، حمایت یا معناست، انگیزه‌شان برای ماندن کاهش می‌یابد. در محیط‌های تولیدی که تمرکز اصلی بر کارایی فنی و خروجی است، احتمال نارضایتی آنان بیشتر می‌شود.

در نهایت، مشرب NT (شهودی-منطقی) هم نیز سطح بالایی از تمایل به ترک را نشان داده است (۳/۴۵ در تولید و ۳/۱۰ در پشتیبانی). این گروه تمایل دارند محیط کاری‌شان بر اساس منطق، استقلال فکری و نوآوری اداره شود. هنگامی که ساختار سازمانی بیش از حد سلسله‌مراتبی یا دستوری است، NT‌ها احساس محدودیت کرده و احتمال خروجشان افزایش می‌یابد.

به‌طور کلی، می‌توان گفت:

- SJ‌ها در محیط‌های غیرقابل‌پیش‌بینی (مثل تولید) تمایل بالاتری به ترک دارند، چون به ثبات و پیش‌بینی‌پذیری نیاز دارند.
- SP‌ها در محیط‌های پویا و چالشی احساس رضایت می‌کنند، لذا احتمال ترکشان پایین‌تر است.
- NF‌ها اگر معنا و رشد شخصی را در کار نبینند، صرف‌نظر از محیط کاری، احتمالاً ترک می‌کنند.
- NT‌ها زمانی ترک می‌کنند که استقلال تصمیم‌گیری و منطق شخصی‌شان نادیده گرفته شود.

در نهایت قابل ذکر است که صنعت لاستیک به عنوان یکی از بخش‌های حیاتی تولیدی، با ماهیت کاری فشرده، تغییرات سریع، فشار زمانی بالا و الزامات ایمنی شناخته می‌شود که چنین محیطی برای همه ی تایپ های شخصیتی به یک اندازه مناسب نیست و یافته های این پژوهش هم حاکی از آن است که کارکنان با مشرب های متفاوت به شکل های گوناگون به ویژگی های محیطی واکنش نشان می دهند.

در مجموع می‌توان گفت که تناسب بین تیپ شخصیتی و محیط کاری به ویژه محیط‌های صنعتی فشرده مانند صنعت لاستیک، یکی از عوامل تعیین‌کننده در نگهداشت نیروی انسانی است؛ و مدیران سرمایه انسانی این صنعت بایستی در کنار آموزش‌های فنی، به طراحی شغل بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و به کارگیری مناسب افراد در موقعیت‌های متناسب تایپ شان توجه ویژه ای داشته باشند زیرا این رویکرد علاوه بر کاهش تمایل به ترک شغل، به ارتقای رضایت و همکاری تیمی و افزایش بهره وری در خطوط تولید نیز منجر خواهد گردید.

مراجع

- Kim, H., Lee, J., & Park, S. (2024). MBTI personality types and turnover intention in manufacturing employees.
- Zhang, Y., & Peterson, L. (2023). Personality type, organizational commitment, and employee retention.
- Gottwald, T. (2023). Work pressure and personality type interactions in industrial settings.
- themyersbriggs.com