



درون‌گرا ها به کار تعهد بیشتری دارند یا "برون‌گرا"ها؟

پژوهش‌های دانشگاهی گویای آن است که از آنجاکه تعهد سازمانی، با نتایج و اهداف سازمانی رابطه‌ای مستقیم دارد و داشتن کارکنان متعهد برای سازمان‌ها یک امتیاز مثبت است، توجه به نوع شخصیت افراد در هنگام استخدام، مانع ورود افراد نامناسب در سازمان شده و از ایجاد مشکلات آشکار و پنهان متعددی جلوگیری می‌کند.

پژوهش‌های دانشگاهی گویای آن است که از آنجاکه تعهد سازمانی، با نتایج و اهداف سازمانی رابطه‌ای مستقیم دارد و داشتن کارکنان متعهد برای سازمان‌ها یک امتیاز مثبت است، توجه به نوع شخصیت افراد در هنگام استخدام، مانع ورود افراد نامناسب در سازمان شده و از ایجاد مشکلات آشکار و پنهان متعددی جلوگیری می‌کند.

به گزارش ایسنا، استخدام و به‌کارگیری نیروی کار متناسب با سازمان، همواره جزو مهم‌ترین دغدغه‌های هر مدیری به‌حساب می‌آید. نتایج پژوهشی که توسط پژوهشگران دانشگاهی انجام شده نشان می‌دهد که در این خصوص و به‌ویژه در مورد کارکنان بیمارستانی، بایستی توجهی ویژه به درون‌گرا یا برون‌گرا بودن افراد کرد.

تیپ شخصیتی، مدلی است که بدان‌وسیله می‌توان فهمید که یک شخصیت شکل‌گرفته، محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین، طبقه اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است. به‌عبارت‌دیگر هر تیپی، ذخایر خاصی از نگرش‌ها و مهارت‌هایی در جهت غلبه بر مشکلات و وظایف محیطی دارد. از آنجاکه تیپ‌های مختلف دارای علائق، صلاحیت‌ها و حالات مزاجی متفاوتی هستند مایل‌اند که خود را با افراد و موضوعات مخصوصی احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند که با علائق، صلاحیت‌ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان متجانس باشد.

بنا بر نظر روانشناسان، یکی از متداول‌ترین طبقه‌بندی‌های برای شخصیت انسان به کار می‌رود، تقسیم آن به درون‌گرای و برون‌گرای. درون‌گرایان در مقایسه با برون‌گرایان خوددارترند و از بروز احساسات خود بیشتر جلوگیری می‌کنند. آن‌ها همچنین، در یادگیری بیشتر تحت تأثیر تنبیه قرار می‌گیرند، درحالی‌که برون‌گرایان بیشتر از پاداش تأثیر می‌پذیرند.

در این خصوص، محققانی از دانشگاه ولی‌عصر (عج) رفسنجان، پژوهشی را انجام داده‌اند که در آن رابطه بین تیپ شخصیتی (برون‌گرا-درون‌گرا) و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستانی مورد بررسی قرار گرفته است.

به تعریف متخصصان، تعهد سازمانی یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن، فرد در سازمان، هویت پیدا کرده و در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. درواقع، تعهد سازمانی، یعنی درجه همانندسازی روان‌شناختی یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم.

محققان فوق، در این مطالعه مقطعی، تعداد ۲۱۵ نفر از کارکنان مرد و زن بیمارستان شهید باهنر کرمان را با کمک پرسشنامه‌های استاندارد تیپ شخصیتی و تعهد سازمانی؛ مطالعه کرده‌اند. این محققین، سپس داده‌های به‌دست‌آمده را با استفاده از روش‌های آماری و به کمک کامپیوتر، تجزیه و تحلیل کرده‌اند.

نتایج این مطالعه به‌طور واضحی نشان می‌دهد که افراد دارای شخصیت درون‌گرا، تعهد سازمانی مشخص‌تر و بالاتری دارند و چنین تعهدی، با برون‌گرایی ارتباطی ندارد. درواقع تعهد سازمانی بیشتر تحت تأثیر درون‌گرایی است.

در این خصوص، دکتر حامد زینلی، استادیار دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه ولی‌عصر (عج) رفسنجان و دیگر همکارش در این پژوهش می‌گویند: «با توجه به نتایج تحقیقات پیشین و نیز نتایجی که در پژوهش ما حاصل شده است، مشخص می‌شود که بین شخصیت درون‌گرا و تعهد سازمانی کارمندان بیمارستانی،

رابطه مستقیمی وجود دارد. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی طبق نتایج این تحقیق بیشتر تحت تأثیر تیپ شخصیتی درون و گرا قرار دارد. از سوی دیگر زنان نسبت به مردان از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند و عضویت داشتن در سازمان برای آن‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است. بنابراین توجه هر چه بیشتر سازمان به تیپ‌های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایداری بیشتری به سازمان داشته باشند، می‌تواند زمینه را برای ایجاد کارکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره‌وری بالاتر در سازمان فراهم کند.

دکتر زینلی و همکارش ادامه داده‌اند: با توجه به وضعیت موجود پیشنهاد می‌شود با ارزیابی و طراحی مجدد مشاغل و تعیین افراد مناسب از نظر شخصیتی و گماردن افراد در جایگاه خاص خود، در این زمینه، وضعیت را بهبود بخشیده تا به افزایش تعهد سازمانی کارکنان منجر شود. همچنین لازم است سازمان‌ها با توجه به توانایی‌ها و مهارت‌ها و تیپ شخصیتی کارکنان برای انجام بهتر کار، برنامه‌ریزی و اقدام کنند.

به اعتقاد محققان فوق: در این زمینه بهتر است در سازمان‌ها و در دوره‌های زمانی مشخص و با توجه به بهبود و ارتقاء توانمندی‌ها و مهارت‌های کارکنان، مشاغل آن‌ها را با این توانایی‌ها و قابلیت‌ها تناسب داده و هماهنگ کنند تا از روند صعودی عملکرد کارکنان خود اطمینان حاصل کرده و از کاهش کارآمدی آن‌ها بدین وسیله پیشگیری کنند.

این یافته‌ها، که به اهمیت در نظر گرفتن توانایی‌ها، مهارت‌ها و خصوصیات کارکنان (تیپ‌های شخصیت) برای انجام بهتر کار و برنامه‌ریزی اشاره دارند، در مجله و توسعه وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان انتشار یافته‌اند.