

«مدیریت بهره‌وری»

سال هشتم _ شماره ۳۰_ پاییز ۱۳۹۳

ص ص ۴۳ - ۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۱۱/۲۸

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۳/۰۳/۱۸

تعیین نقش گروه های خونی بر عملکرد کارکنان دادگستری شهرستان تبریز

دکتر سلیمان ایران زاده^۱

علی حسنی ملکی^{۲*}

چکیده

این مقاله از ماحصل پایان نامه کارشناسی ارشد با هدف «تعیین نقش گروه های خونی بر عملکرد کارکنان دادگستری شهرستان تبریز» به دست آمده است. چرا که شناسایی آن بخش از خصوصیات انسانی که بر عملکرد وی تاثیر دارد بخصوص آندسته از مواردی که فرد به ارث برده و با آنها وارد سازمان می گردد تا اندازه ای می تواند برای انتخاب فرد مناسب برای سپردن وظایف در جهت تحقق اهداف، سازمان را یاری رساند. برای انجام این تحقیق تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان به روش تصادفی طبقه بندی با تخصیص یکسان نمونه گیری و بین ایشان پرسشنامه سنجش عملکرد زمینه ای و وظیفه ای که در مقیاس لیکرت تهیه گردیده بود توزیع شد تا به روش توصیفی-پیمایشی ارتباط گروه خونی با عملکرد کارکنان سنجیده شود. برای آزمون فرض های تحقیق نیز از آنالیز تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون تعقیبی شفه استفاده گردید رابطه معنا داری بین گروه های خونی و عملکرد کارکنان شناسایی شد.

واژه‌های کلیدی: عملکرد، ارزیابی عملکرد، گروه های خونی

^۱ - عضو هیأت علمی، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. iranzadeh@iaut.ac.ir

^۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول)
alihasanimaleki@gmail.com

مقدمه

از آنجا که یکی از منابع مهم سازمانی نیروی انسانی می‌باشد و در محیط‌های کاملاً رقابتی امروزی، سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند و در این محیط باقی بمانند که به نحو بهتری از منابع خود بهره‌بردار می‌کنند تا بهره‌وری خود را افزایش دهند، پر واضح است که نیروی کار متهور و خلاق، به عنوان یکی از مؤثرترین ارکان سازمان در تولید و ارائه خدمات به مشتریان محسوب می‌گردد. از طرفی انسان موجودی است پیچیده و بر طبق نظریه شناخت‌گرایی، رفتار انسان خیلی بیشتر از یک پاسخ ساده به رویدادهای محیط است؛ و ویژگی‌های بیوگرافیک از قبیل سن، جنسیت، نژاد، تفکر و در حالت کلی توارث عواملی هستند که شخصیت و رفتار را به طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تاثیر قرار می‌دهند. و این ارگانسیم، رویدادهای محیط را حتی پیش از تبدیل شدن به رفتار پردازش می‌کند (گنجی، ۱۳۹۰، ۱۵). از اینرو چون گروه‌های خونی نیز جزئی از توارث انسانی است و می‌تواند تحت شرایط خاص بر روحیات افراد تاثیر گذار باشد؛ لذا این تحقیق بر آن بوده تا روابط بین متغیرهای گروه‌های خونی و عملکرد کارکنان را شناسایی شود تا با استفاده از این روابط، انتصابات و به کارگیری مناسب‌تر کارکنان برای مدیران در جهت انجام رسالت سازمانی و افزایش اثربخشی راهگشا باشد.

عملکرد به عنوان تابعی از توانایی، تمایل فرد و نتیجه مجموعه‌ای از اعمال که برای نیل به هدفی بر پایه استاندارد خاص انجام می‌شوند، تعریف می‌گردد. (دیبلیو بیلی، ۱۳۸۲، ۱۳). پیچیدگی رفتار انسان اجازه نمی‌دهد تا بتوان همه عناصر اصلی لازم برای توصیف و تبیین آن در چارچوب واحدی فراهم آورد. به اعتقاد لوین^۱ رفتار انسان به عوامل متعددی که شخصیت او را مشخص می‌کنند، وابسته است و عوامل متعدد محیطی نیز به آن اضافه می‌شود. می‌توان اعتقاد لوین را به صورت معادله $R=f(P \times S)$ نشان داد که در آن P تابعی از شخصیت و S موقعیت است. لوین رفتار انسان را با سه عامل سوابق (اطلاعات، باورها و انگیزش)، اسنادها (ادراکات و باورهای شخص) و پیامدها (رفتار، عواطف و انتظارات) تبیین کرد. اکثر محققان بر این اعتقادند که عملکرد شغلی عبارت از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله (سیستانی، ۱۳۸۰)، یک

¹-Lewin

سازه چند بعدی است و دو بعد مهم آن عملکرد زمینه ای^۱ (شامل رفتارهایی که در فعالیت های مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیر دستان ارائه خدمات و فروش محصول دخالت دارند (حجازی و شمس، ۱۳۸۴) و عملکرد وظیفه ای^۲ (که بر زمینه روانشناسی و اجتماعی سازمان تاثیر می گذارد (بیفورت و هاتروپ^۳، ۲۰۰۳) است. برای ارتقای عملکرد کارکنان و بهبود رفتار کارکنان به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار را بشناسیم و آنها را مدیریت کنیم. همان طور که اشاره شد عوامل بسیاری بر عملکرد فرد تأثیر دارد که برخی از آنها را می توان به شرح ذیل برشمرد:

در نظریه بزرگمرد^۴ اعتقاد بر این است که رهبران دارای خصیصه های ذاتی و ویژه ای هستند که آنان را بر دیگران مسلط می کند برطبق این نظریه یک عمل ناگهانی از سوی یک رهبر ممکن است سرنوشت یک ملت را تغییر دهد و یک بزرگمرد نه تنها باید جهت سود دهی به خود مطالعه و تلاش کند، بلکه باید برای سود بخشی به دیگران نیز تلاش نماید. بنابراین تفاوت های عملکرد افراد را این نظریه به تفاوت در صفات شخصیتی، توانایی ها و مهارت های ایشان منسوب می کند. (مکبث و ادوارد^۵، ۲۰۰۵). مایر^۶ عملکرد کارکنان را تابع دو عامل توانایی^۷ و انگیزش^۸ با رابطه $(P=f(M \times C))$ می داند. هرسی و گلداسمیت دو عامل بازخورد و اعتبار را به معادله قبلی اضافه کردند. براین اساس عملکرد تابعی از توانایی (دانش و مهارت)، وضوح (درک یا شناخت شغل)، کمک (حمایت سازمان)، انگیزه (تمایل)، ارزیابی (بازخورد عملکرد)، اعتبار (اعمال معتبر حقوقی) و محیط (سازگاری محیطی) است (عزتی، ۱۳۹۱). از طرفی می توان گفت که عملکرد ضریبی است از موارد زیر:

استعداد: آمادگی زمینه ای در افراد برای موفقیت در برخی نقش ها و شغل ها را گویند.

1 -Contextual

2- Task performance

3 - Befort & Hatrup

4 - Great-man theory

5 - Mackbeth & eduardo

6 - Mayer

7 -Capability

8 -Motivation

دانش و مهارت: ویژگی اکتسابی که مکمل استعداد است و عملکرد افراد در وظایف محوله را به نحو محسوس بهبود می بخشد.

فرصت: همه ما برای نمایش استعداد و توانایی هایمان و استفاده مؤثر از دانش و مهارت نیازمند فرصت و مجال هستیم.

منابع و امکانات: منابع، تجهیزات و اطلاعات چنانچه به میزان کافی، لازم، با کیفیت و در زمان مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد می تواند تسهیل گر رفتار و عملکردهای مطلوب آنها باشد.

انگیزه: چرایی رفتار است، اگر پایین باشد عملکرد درست مشابه وقتی که فرد فاقد استعداد، دانش، فرصت و منابع است لطمه خواهد خورد (ابوالعالی، ۱۷-۱۴، ۱۳۸۹).

ارزیابی عملکرد را می توان فرآیند سنجش جامع عملکرد دستگاه های اجرایی در قالب عباراتی نظیر کارآیی، اثربخشی، توانمندسازی و قابلیت پاسخگویی در چارچوب اصول و مفاهیم علمی مدیریت برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی در قالب برنامه های اجرایی. (آیین نامه ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی، ۱۳۸۱، ۱). اساساً ارزیابی بر این معادله « اقدام لازم = عملکرد واقعی - عملکرد مطلوب » استوار است. بدیهی است تنها در صورتی که عملکرد واقعی به صورت صحیحی مورد سنجش قرارگیرد، شخص می تواند دانش و آگاهی رفتار سازمانی را برای بررسی شرایط، شناخت مشکلات، فرصت ها و دست زدن به اقدامات لازم به کار گیرد. (شمرهورن و همکاران، ۱۳۸۰، ۱۴۰). از اطلاعاتی که در نتیجه ارزیابی عملکرد کارکنان به دست می آید می توان در موارد زیر استفاده نمود:

برنامه ریزی نیروی انسانی: برای استفاده صحیح از نیروی انسانی موجود در سازمان ضروری است که کیفیت، قابلیت ارتقا و توانایی های بالقوه نیروهای شاغل در سازمان شناخته شود و اطلاعات لازم درباره آنها جمع آوری گردد.

کارمندیابی: ارزیابی کارکنان نشان می دهد عملکرد کسانی که دارای درجه تحصیلی خاصی هستند یا از دانشگاه های بخصوصی فارغ التحصیل شده اند بهتر از سایر کارکنان می باشد بنابراین در انتخابات آتی مدنظر قرار می گیرد.

حقوق و مزایا: امروزه اکثر مدیران و مسؤولان معتقدند که باید با افزودن به حقوق و دستمزد، به کار و عملکرد برجسته کارکنان، پاداشی مشهود و ملموس داد.

شناخت استعدادهای بالقوه کارکنان: بنا به این گفته که گذشته چراغ آینده است، در مواردی همزمان با ارزیابی عملکرد کارمند، استعدادها و توانایی های بالقوه او نیز سنجیده می شود و بر این اساس، مشاغلی که احتمال می رود فرد در انجامشان موفق تر باشد به عهده او واگذار می شود (سعادت، ۱۳۹۰، ۲۱۶-۲۱۸).

رعایت قوانین و مقررات: در بند دو ماده یک دستورالعمل اجرایی ارزیابی عملکرد کارکنان دولت آمده است: ... تمام دستگاه های اجرایی موظفند اهداف عملیاتی ابلاغ شده را در قالب شاخص های قابل اندازه گیری تعریف و آن را مبنای ارزیابی عملکرد مدیران و کارمندان هریک از واحدهای تحت پوشش خود قرار دهند.

ارزیابی عملکرد دارای ارکانی است که در هنگام سنجش باید آنها را مد نظر قرار داد از جمله:

۱) شاخص های ارزیابی: شاخص هایی که مدیریت برای ارزیابی عملکرد کارکنان انتخاب می کند بر آنچه آنها انجام می دهند اثر بسیار شدیدی دارد. دسته ای از شاخص های شناخته شده عبارتند از:

نتایج کار فردی: اگر قرار باشد هدف مورد توجه باشد، در آن صورت مدیریت باید نتیجه کار، کارمند را با تدوین معیارها و نقاط پایش مورد ارزیابی قرار می دهد.

رفتار: در بسیاری موارد نمی توان به سادگی نتایج خاصی را مشخص کرد که بتوان آن را به عمل فرد نسبت داد؛ در این گونه موارد رفتار فرد مورد ارزیابی قرار می گیرد. صفات (ویژگی ها): ویژگی های فردی از متداول ترین شاخص هایی است که سازمان ها برای ارزیابی عملکرد کارکنان خود بکار می برند (رابینز، ۱۳۸۹، ۳۴۹).

عوامل سیستمی: در این بخش نتایج حاصل از عملکرد افراد، مصادیق رفتاری و شایستگی ایشان با جمع آوری اطلاعات از راه سیستم های مکانیزه استقرار یافته قابل استخراج است (تاج الدین و همکاران، ۱۳۸۸). بنابراین می توان سه نوع نظام ارزشیابی عملکرد که متأثر از تعاریف گوناگون عملکرد است به قرار ذیل برشمرد.

نظام ارزشیابی مبتنی بر خصایص یا ویژگی های فردی: توانایی ها یا سایر ویژگی های شخصی کارکنان را ارزیابی می کند.

نظام ارزشیابی مبتنی بر رفتار: میزان بروز رفتارهای خاص و نسبتاً مشخص را توسط کارکنان در حین کار ارزیابی می کند.

نظام ارزشیابی نتیجه‌گرا: میزان برآورده شدن حداقل انتظارات شغلی تعیین شده برای یک کارمند را مورد سنجش و ارزشیابی قرار می‌دهد (حقیقی و رعنائی، ۱۳۷۶، ۸۷).

۲) زمان ارزشیابی عملکرد: یکی از مسائل حائز اهمیت در ارزشیابی عملکرد زمان ارزشیابی است. سازمان معمولاً بدون توجه به سطح عملکرد کارمند، نوع وظیفه محوله و یا نیاز کارمند به اطلاعات با توجه به عملکرد وی، ارزشیابی عملکرد را براساس یک نظم که معمولاً سالی یک بار می‌باشد به اجرا می‌گذارند. ارزشیابی سالیانه اموری مانند نگهداری سوابق و قابلیت پیش‌بینی رابرای سازمان تسهیل می‌کند (گریفین، ۱۳۸۳، ۲۲۲).

۳) ارزیابان عملکرد: در اکثر متون مدیریت تأکید بر شش گروه ارزیاب (سرپرست مستقیم، خودارزشیابی، همکاران، زیردستان فرد، ارزشیابی کمیته‌ای و روش فراگیر) است (رابینز و جاج، ۱۳۸۹، ۶۱۰).

۴) روش‌های ارزشیابی عملکرد: نظام‌ها و روش‌های متعددی برای ارزشیابی عملکرد وجود دارد و هریک از این روش‌ها از حیث هدف، ابعاد، استانداردها و اشتباهات ارزشیابی دارای نقاط قوت و ضعف مختص به خود هستند؛ متداول‌ترین روش‌های ارزشیابی عملکرد عبارتند از:

جدول (۱) - شیوه‌های ارزشیابی عملکرد

معایب	مزایا	روش	نظام
۱- خطای درجه‌بندی بالقوه بالایی دارد. ۲- برای مشاوره با کارکنان مفید نیست. ۳- برای تخصیص پاداش مفید نیست. ۴- برای تصمیم‌گیری در خصوص ارتقای مفید نیست.	۱- طراحی آنها کم‌خرج است. ۲- ابعاد معناداری را به کار می‌برند. ۳- طریقه به کارگیری آنها آسان است.	درجه بندی خطی	روش‌های خصیصه‌ای
		رتبه بندی	
		رتبه بندی متناوب	
		مقایسه کارکنان با یکدیگر	
		توزیع اجباری	
		انتخاب تشریح اجباری	
		استانداردکار	
		شاخص مستقیم	
		ارزشیابی گزارش تشریحی	

نظام	روش	مزایا	معایب
روشهای رفتاری	استفاده از فهرست راهنما	۱- ابعاد عملکردی ویژه‌ای را به کار می‌گیرند.	۱- طراحی و به کارگیری آن وقت گیر است.
	ثبت روی داده‌های غیرمنتظره	۲- قابل پذیرش کارکنان و رؤسا است.	۲- طراحی و تدوین آن هزینه بر است.
	مقیاس مبتنی بررتبه بندی رفتاری	۳- برای ارائه بازخورد مفید است.	۳- امکان خطای درجه‌بندی وجود دارد.
	مشاهده رفتار	۴- برای تصمیم‌گیری در مورد پاداش و ارتقای مفید است.	
روشهای مبتنی بر نتیجه	ارزیابی بر اساس مدیریت بر مبنای هدف	۱- کمتر جهت‌گیری ذهنی دارد.	۱- طراحی و به کارگیری آن وقت گیر است.
	کارت امتیازی متوازن	۲- عملکرد فردی را به عملکرد سازمانی متصل می‌کند. ۳- تنظیم اهداف دو جانبه را ترغیب می‌کند. ۴- برای تصمیمات در مورد پاداش و ارتقای مفید است.	۲- ممکن است چشم انداز کوتاه مدتی را در برگیرد. ۳- ممکن است ملاکهای نامناسبی را به کار گیرد. ۴- ممکن است ملاکهای ناکارآمدی را به کار گیرد.

خون مایع حیات بخشی است که دورن رگ هایی به طول ۱۲۱,۰۰۰ کیلومتر توسط انقباضات ریتمیک و متناوب قلب با همیاری شاهرگ ها که وظیفه تنظیم حرکت خون به طور منظم و یکنواخت را در داخل رگها به عهده دارد به جلو رانده می شود. خون وظیفه دارد تا مواد غذایی و اکسیژن را از دستگاه گوارش و تنفس گرفته و به ۷۵ تریلیون سلول بدن برساند و مواد زائد را برای دفع به کلیه، کبد و شش‌ها ببرد (سعیدیان، ۱۳۷۸، ۱۸۴۳). از ۷۵ تریلیون سلول‌های کل بدن ۲۵ تریلیون مربوط به سلول‌های خونی می باشد که این رقم نشان دهنده اهمیت سلول‌های خونی از نظر تعداد در مقایسه با سایر سلول‌های بدن می باشد. گروه‌های خونی یک سری آنتی ژن‌های مشخصی هستند که در نوع انسان مشابه می باشند. بیش از ۵۰۰ نوع گروه خونی در عالم وجود دارد، به طوری که برخی از خون شناسان معتقدند گروه‌های خونی شبیه اثر انگشت فرد و منحصر بفرد است این آنتی ژن‌ها در جدار گلبول قرمز قرار دارند و از نظر وراثت تابع ژن مخصوص می‌باشند. بر اساس مهمترین تقسیم‌بندی که توسط لاند اشتاینر^۱ در سال ۱۹۰۱ ارائه شد خون انسان‌ها به چهار دسته A، B، AB، O. بر اساس تقسیم بندی

¹ - Landsteiner

دیگر به گروه‌های آرهایش (RH) مثبت و منفی تقسیم می‌شود. ریشه واژه Blood از واژه هندی کلمه Bhlo به معنای رُستن و خوش منظره است. خون در همه جوامع دارای راز و رمزی خاص و در فرهنگ‌های مختلف جایگاه ویژه‌ای دارد، مثلاً در فرهنگ کشورمان به کسی که کاری را با مهارت خاص انجام می‌دهد به طوری که این کار با آن کیفیت از عهده دیگری بر نمی‌آید ضرب المثل «این کار در خون اوست» به کار برده می‌شود. درحالی که ارزش فرهنگی خون، خوب پایه ریزی شده پیشرفت واقعی آن در علم روی داده است. بخصوص پیشرفت‌های تجزیه و تحلیل شیمیایی و اقدامات متخصصان بیوشیمی و گلیکوبیولوژیست‌ها و تحقیقات آنها از عناصر تشکیل دهنده خون اکنون امکان پذیر شده است که فقط با نگاه کردن به خون افراد می‌توان مطالب زیادی را درباره آنها ابراز داشت (نومی، ۱۴۰، ۱۳۹۲). بنابر تحقیقات خون‌شناسان، خون حلقه زیست شیمیایی است که انسان را توسط ژن‌ها و کروموزوم‌ها به نسل‌های گذشته و آینده ربط می‌دهد. قانون توارث مندل ثابت می‌کند این ویژگی‌هایی ارثی تحت تاثیر و تغییر مطابق با قوانین مشخص تفکیک و طبقه‌بندی تصادفی با ماندگاری خود مطابق هستند که از طریق والدین مستقیماً، از نسلی به نسل دیگر زیاد می‌شوند و دوباره به هم می‌پیوندند.

تاکاجی فرو کاوا^۱ استاد دانشگاه توکیو در تحقیقاتش در سال ۱۹۲۰ کشف کرد که گروه‌های خونی یکی از مهمترین عوامل تعیین‌کننده خلق و خوی افراد می‌باشد. وی با توجه به یافته‌هایش نتیجه‌گیری کرد که اولین متغیری که نوع شغل فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد گروه خونی وی است. فرو کاوا نتایج تحقیقات خود را در سال ۱۹۳۱ در یک مجله آلمانی انتشار داد. البته در آن زمان محققان کار فرکاوا را بی‌پایه و اساس خواندند و معتقد بودند که رابطه‌ای بین گروه خونی و هوش، استعداد، خصوصیات و احساسات فرد وجود ندارد (علیزاده، ۱۳۸۷).

از سال ۱۹۸۸ در پی تلاش‌های پدر (ماساهیکو) و پسری (توشیتاکا^۲) از خانواده نومی^۳ شبه علمی بنام علم گروه خونی در ژاپن به وجود آمده که در آن با عنایت به تجربیات به دست آمده و تجزیه و تحلیل شخصیت هر فرد و نتیجه‌گیری‌های

1 - Takeji furukawa (1891-1940)

2 -Toshitaka

3 - Nomi

استدلالی، اصولی تدوین شده که پایه و اساس تشکیل انجمن ABO ژاپن گردیده است؛ این انجمن برای مشاوره به شرکت هایی که معمولاً با استفاده از گروه های خونی برای انتخاب اعضای خود استفاده می کنند، ایجاد گردیده است (پیشین، ۱۳). این انجمن طبقه بندی هایی برای موفقیت اعضای هر گروه خونی ارائه داده است که به اجمال مورد بررسی قرار می گردد.

گروه خونی O نخستین گروه خونی انسان است؛ بنابراین این گروه خونی را گروه خونی شکارچی^۱ می نامند (منجمی، ۱۳۹۱، ۱۹). معمولاً این افراد قوی، توانا و مقاوم هستند. مشخصه این گروه قدرت، تحمل، صبر، اعتماد به نفس، شجاعت و مثبت نگری است. همین خصوصیات می تواند از افراد دارای این گروه خونی رهبری توانمند، خطر پذیر و شجاع بسازد. رونالد ریگان (رئیس جمهور سابق آمریکا)، میخائیل گورباچف (رهبر شوروی سابق) ملکه الیزابت و فرزندش از معروفترین افراد دارای گروه خونی O هستند (همان منبع، ۲۶).

گروه خونی A از زمان کشف و ابداع کشاورزی به وسیله انسان یعنی حدود ۲۰,۰۰۰ سال پیش به وجود آمد. معمولاً افراد این گروه خونی از هوش، احساسات قوی، شور، زیرکی و حس رقابت برخوردارند. پافشاری، اطمینان و ارتقای تدریجی و منظم، حکایت زندگی حرفه ای اکثر افراد موفق این گروه خونی را نشان داده است. معمولاً افراد این گروه خونی اگرچه اجتماعی تر هستند اما نمی توانند در لحظات سخت و حساس بخوبی عمل کنند (نومی، ۱۳۹۲، ۱۵۸). شاهد این مدعا، روسای جمهوری چون لیندن جانسون، ریچارد نیکلسون و جیمی کارتر بودند که اگرچه با شور هیجان به صحنه آمدند، اما شکست های سختی خوردند. درمیان رهبران جهان از همه پرشورتر و شکست خورده تر، آدولف هیتلر بود (پیشین، ۳۴).

گروه خونی B، گروه خونی صحرا نشین^۲ نام دارد و طی دوره های ۱۰الی ۱۵ هزار سال پیش از میلاد مسیح، در ناحیه کوه های هیمالیا ایجاد شده و در حقیقت، اجداد این گروه جزء قوم چادر نشین بوده اند که در آسیا، آفریقا و اروپا مستقر شدند. تقریباً از هر ۱۰ نفر یک نفر دارای گروه خونی B است. معمولاً افراد این گروه خونی جسمی تنومند و ستبر دارند، هوشیار و زیرک هستند. واکنش در برابر فشارهای عصبی حالت میانروی

¹ -the hunter

² -the nomade

است، قدرت بدنی و روحی توامان این گروه آنها را مقاوم تر و انعطاف پذیرتر کرده، توان تطابق با محیط این افراد امکان ترقی را برای ایشان فراهم ساخته است. در میان افراد موفق این گروه خونی می‌توان به جک نیکولوس از موفق‌ترین گلف‌بازان جهان و کسانی مثل ناپلئون بناپارت، مارشال رومل و ژولیوس سزار اشاره کرد.^۱

گروه خونی AB به گروه خونی معما^۲ شهرت دارد. این گروه خونی کمتر از ۱۰۰۰ سال قبل به وجود آمده و به نظر می‌رسد که خواستگاه آن قفقاز و مغولستان باشد. گروه خونی این افراد ترکیبی از گروه A و B است و از هر کدام از این گروه‌ها چیزی به ارث برده‌اند. افراد این گروه معمولاً می‌توانند با انعطاف‌پذیری بسیار خود، جمعی را مجذوب خود کنند و ایشان را از خود راضی نگه دارند. بنابراین افراد این گروه همچون رئیس جمهور سابق آمریکا جان اف کندی همگی سازمان دهندگانی ورزیده‌اند (نومی، ۱۳۹۲، ۱۰۸). در کتاب شما همان گروه خونی اتان هستی^۳ توشیتاکا مناسب‌ترین و نامناسب‌ترین حرفه را برای هر گروه خونی لیست کرده‌اند که در جدول زیر می‌آید.

جدول (۲) - مناسب‌ترین و نامناسب‌ترین حرفه‌ها برای هر گروه خونی

گروه خونی	مناسب‌ترین شغل‌ها	نامناسب‌ترین شغل‌ها
A	حسابدار، کتابدار، پلیس، باغبان، کشاورز، وکیل، راننده، اقتصاددان، نویسنده، برنامه‌ریز رایانه، منشی، مترجم	بازیکن فوتبال، سخنران، سرپرست برنامه ریزی خبری،
B	آشپز، آرایشگر، مجری تلویزیون، کارآگاه، ژنرال ارتش، عکاس، نقاش، طراح صنعت گر، روان‌پزشک، روزنامه‌نگار، بازیکن گلف	منشی، کارمند دفتری، بازرس، خزانه دار، دیپلمات،
AB	استاد روابط عمومی، مددکار اجتماعی، متخصص بهداشت، گارسون، مدیر شرکت، رهبر تیمی، مذاکره‌کننده، بازیگر، معلم، وکیل، نماینده	پلیس، حسابدار، خلبان، کارگزار بورس، سرباز
O	حسابدار، بانک دار، بازیکن بیسبال، سیاست مدار، وزیر، تاجر، نویسنده رمان، درمانگر، فروشنده، کارگزار بورس، هتلدار	روزنامه‌نگار، بازیگر، سرایدار، کارمند آژانس هواپیمایی،

هدف کلی در این پژوهش تعیین نقش گروه‌های خونی بر عملکرد کارکنان دادگستری شهرستان تبریز می‌باشد. و هدف اختصاصی تحقیق مقایسه عملکرد

¹ - <http://www.farsnews.com/newstext.php?nn=13910723001496>

² - the enigma

³ - You are Your Blood Type

زمینه ای و وظیفه ای کارکنان دادگستری شهرستان تبریز با توجه به گروه های خونی آنان است.

ابزار و روش

این تحقیق غیر آزمایشی از لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی و از لحاظ نوع پایه‌ای - کاربردی است. در این پژوهش از پرسشنامه که تلفیق و تلخیصی از پرسشنامه استاندارد سنجش عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای در مقیاس لیکرت تهیه گردیده بود، استفاده شد. نمره آلفای کرونباخ این پرسشنامه که از تست اولیه توسط برنامه SPSS^۲ محاسبه گردید برابر ۰,۷۸۶ است. جامعه آماری شامل ۴۲۷ نفر از کلیه کارمندان اداری که در تابستان ۱۳۹۲ در دادگستری شهرستان تبریز شاغل می‌باشند. با عنایت به اینکه ۴ گروه خونی را بصورت تصادفی طبقه‌ای با تخصیص یکسان مورد بررسی قرار گرفت لذا با استفاده از فرمول نسبت تعیین حجم نمونه کوکران برای هر گروه یک حجم نمونه مساوی ۵۰ نفری تعیین شد. برای آزمون فرض‌های تحقیق نیز از آنالیز تحلیل واریانس یک طرفه^۱ و آزمون تعقیبی شفه^۲ بهره گرفته شد. برای اطمینان از نتایج ارزیابی عملکرد وظیفه‌ای از سه منبع ارزیابی خود ارزیابی، ارزیابی سرپرست مستقیم و نمره ارزیابی سالانه که توسط اداره نظارت و ارزشیابی صورت می‌پذیرد، استفاده گردیده، اما جهت رعایت اختصار نتایج ارزیابی سالانه در این مقاله مورد بررسی قرار می‌گیرد.

یافته‌ها:

در ابتدا یافته‌های توصیفی میانگین نمرات ارزیابی عملکرد زمینه‌ای (جدول سه) و وظیفه‌ای (جدول چهار) افراد با گروه‌های خونی متفاوت ارائه می‌گردد.

جدول (۳) - شاخص‌های توصیفی عملکرد زمینه‌ای افراد دارای گروه‌های خونی مختلف و کل شرکت کنندگان

گروه‌های خونی	تعداد	میانگین نمرات ارزشیابی	انحراف استاندارد	بیشینه	کمینه
O	۵۰	۷۱/۶۴	۸/۴۲	۹۲	۵۹
B	۵۰	۷۰/۶۸	۹/۷۵	۸۷	۵۱
AB	۵۰	۶۷/۹۲	۹/۶۷	۸۳	۵۶
A	۵۰	۶۲/۲۸	۹/۲۵	۸۲	۴۳
کل شرکت کنندگان	۲۰۰	۶۸/۱۳	۹/۹۲	۹۲	۴۳

^۱-Oneway-ANOVA

^۲-Scheffe

همان طور که جدول بالا آمده است افراد دارای گروه خونی O در مقایسه با سه گروه دیگر بالاترین میانگین عملکرد زمینه‌ای را به دست آورده اند ($SD = ۸/۴۲$)؛ $M = ۷۱/۶۴$ و افراد دارای گروه خونی A پایین‌ترین میانگین را در این متغیر کسب کرده‌اند ($SD = ۹/۲۵$ ؛ $M = ۶۲/۲۸$).

جدول (۴) _ شاخص‌های توصیفی عملکرد وظیفه‌ای کارکنان دارای گروه‌های خونی مختلف و کل شرکت کنندگان

گروه‌های خونی	تعداد	میانگین نمرات ارزشیابی	انحراف استاندارد	بیشینه	کمینه
AB	۵۰	۸۵/۹۸	۵/۹۲	۹۶	۷۸
B	۵۰	۸۴/۴۲	۵/۹۸	۹۶	۶۹
O	۵۰	۸۳/۱۰	۵/۲۳	۹۰	۶۹
A	۵۰	۸۲/۰۲	۴/۳۵	۹۰	۷۳
کل شرکت کنندگان	۲۰۰	۸۳/۸۸	۵/۵۷	۹۶	۶۹

افراد دارای گروه خونی AB در مقایسه با سه گروه دیگر بالاترین میانگین نمره عملکرد وظیفه‌ای را اخذ کرده اند ($SD = ۵/۹۲$ ؛ $M = ۸۵/۹۸$) و افراد دارای گروه خونی A پایین‌ترین میانگین را در این متغیر کسب کرده‌اند ($SD = ۴/۳۵$ ؛ $M = ۸۲/۰۲$). یافته‌های تحلیلی این پژوهش که شامل آزمون فرض به شرح زیر است.

فرضیه (۱)

H_0 : تفاوتی میان عملکرد زمینه‌ای کارکنان با توجه به گروه‌های خونی آنها وجود ندارد.

$$0 = H_0: p$$

H_1 : تفاوتی میان عملکرد زمینه‌ای کارکنان با توجه به گروه‌های خونی آنها وجود دارد.

$$H_1: p \neq 0$$

جدول (۵) _ تحلیل واریانس عملکرد زمینه‌ای کارکنان دارای گروه‌های خونی چهارگانه

متغیر وابسته	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناداری F
عملکرد زمینه‌ای	بین گروهی	۲۶۵۴/۴۶	۳	۸۸۴/۱۲	۱۰/۲۶	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۱۶۹۰۸/۱۶	۱۹۶	۸۶/۲۷		
	کل	۱۹۵۶۲/۶۲	۱۹۹			

همان‌طور که ملاحظه می‌شود نسبت F برای اثر بین گروهی $10/26$ و در سطح $0/001$ معنادار است. به‌طور کلی میانگین‌های چهار گروه با هم تفاوت دارند ($F_{3,196} = 10/26$; $P = 0/001$). برای مشخص کردن اینکه تفاوت بین کدام یک از گروه‌ها معنادار است، آزمون تعقیبی شفه صورت گرفت که نتایج آن در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول (۶) - مقایسه‌های چندگانه عملکرد زمینه‌ای کارکنان دارای گروه‌های خونی چهارگانه براساس آزمون دامنه شفه

متغیر وابسته	(i) گروه خونی	(j) گروه خونی	تفاوت میانگین ها (i-j)	خطای استاندارد	سطح معناداری
عملکرد زمینه‌ای	A	B	-۸/۴۰	۱/۸۶	۰/۰۰۱
		AB	-۵/۶۴	۱/۸۶	۰/۰۲۹
		O	-۹/۳۶	۱/۸۶	۰/۰۰۱
	B	A	۸/۴۰	۱/۸۶	۰/۰۰۱
		AB	۲/۷۶	۱/۸۶	۰/۵۳
		O	۰/۹۶	۱/۸۶	۰/۲۶
	AB	A	۵/۶۴	۱/۸۶	۰/۰۲۹
		B	-۲/۷۶	۱/۸۶	۰/۵۳
		O	-۳/۷۲	۱/۸۶	۰/۲۶
	O	A	۹/۳۶	۱/۸۶	۰/۰۰۱
		B	۰/۹۶	۱/۸۶	۰/۹۷
		AB	۳/۷۲	۱/۸۶	۰/۲۶

تفاوت بین گروه خونی A و B در سطح کمتر از $0/001$ بین A و AB در سطح کمتر از $0/03$ و بین A و O در سطح کمتر از $0/001$ معنادار می‌باشد. گروه‌های B و AB؛ B و O؛ O و AB تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند.

نتایج فوق نشان می‌دهد که در مورد فرضیه فرعی اول فرض صفر یا عدم تفاوت معنادار عملکرد زمینه‌ای کارکنان دادگستری با توجه به گروه خونی آنها رد و فرضیه فرعی پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ۲

$$0 = H_0: p$$

$$H_1: p \neq 0$$

H_0 : تفاوتی میان عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با توجه به گروه‌های خونی آنها وجود ندارد.

H_1 : تفاوتی میان عملکرد وظیفه‌ای کارکنان با توجه به گروه‌های خونی آنها وجود دارد.

جدول (۷): تحلیل واریانس عملکرد وظیفه‌ای کارکنان دارای گروه‌های خونی

چهارگانه

متغیر وابسته	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناداری F
عملکرد وظیفه‌ای	بین گروهی	۴۳۸/۴۸	۳	۱۴۶/۱۶	۴/۹۹	۰/۰۰۲
	درون گروهی	۵۷۳۴/۶۴	۱۹۶	۲۹/۲۶		
	کل	۶۱۷۳/۱۲	۱۹۹			

در عملکرد وظیفه‌ای براساس ارزیابی سالانه نسبت F برای اثر بین گروهی ۴/۹۹ و در سطح کمتر از ۰/۰۰۲ معنادار است و می‌توان گفت بین گروه‌ها تفاوت معنادار وجود دارد (۰/۰۰۲ = P ؛ ۴/۹۹ = F_{۳،۱۹۶}). برای مشخص کردن اینکه تفاوت بین کدام یک از گروه‌ها معنادار است، آزمون تعقیبی شفه صورت گرفت.

جدول (۸): مقایسه چندگانه عملکرد وظیفه‌ای کارمندان دارای گروه‌های خونی چهارگانه

براساس آزمون دامنه شفه

متغیر وابسته	(i) گروه خونی	(j) گروه خونی	تفاوت میانگینها (i-j)	خطای استاندارد	سطح معناداری
عملکرد وظیفه‌ای	A	B	-۲/۴۰	۱/۰۸	۰/۱۸
		AB	-۳/۹۶	۱/۰۸	۰/۰۰۵
		O	-۱/۰۸	۱/۰۸	۰/۸۰
	B	A	۲/۴۰	۱/۰۸	۰/۱۸
		AB	-۱/۵۶	۱/۰۸	۰/۵۶
		O	۱/۳۲	۱/۰۸	۰/۶۸
	AB	A	۳/۹۶	۱/۰۸	۰/۰۰۵
		B	۱/۵۶	۱/۰۸	۰/۵۶
		O	۲/۸۸	۱/۰۸	۰/۰۷
	O	A	۱/۰۸	۱/۰۸	۰/۸۰
		B	-۱/۳۲	۱/۰۸	۰/۶۹
		AB	-۲/۸۸	۱/۰۸	۰/۰۷

تنها تفاوت بین گروه خونی A و AB ($P=0.005$) معنادار می‌باشد و سایر گروه‌ها تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند. نتیجه فوق نشان می‌دهد که فرض صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

از آنجایی که فرضیه اصلی ترکیب دو فرضیه فرعی این پژوهش است لذا با تأیید فرضیه‌های فرعی می‌توان نتیجه گرفت فرضیه‌های اصلی این پژوهش نیز تأیید می‌گردد.

با عنایت به نتایج به دست آمده و تفسیر جداول پنج و هفت و از آنجا که در بالاترین سطح معناداری فرض صفر رد گردیده از طرفی سطح معناداری دو عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای تقریباً با هم، هم‌ارزند؛ لذا از مقایسه نسبت F (نسبت F عملکرد زمینه‌ای ۱۰,۲۶ و نسبت F عملکرد وظیفه‌ای از نظر نمره ارزیابی سالانه کارمندان ۴,۹۹). همچنین از مقایسه نتایج جدول‌های شش و هشت که نشان دهنده تفاوت بین گروه‌های خونی (در عملکرد زمینه‌ای بین گروه‌های خونی A و B، با $P=0.001$ ؛ بین A و AB، با $P=0.03$ و بین A و O، با $P=0.001$ با هم تفاوت معناداری دارند. اما در عملکرد وظیفه‌ای از نظر ارزشیابی سالانه فقط بین گروه‌های خونی A و AB، با $P=0.005$ تفاوت معناداری وجود دارد) می‌توان نتیجه گرفت گروه‌های خونی بر عملکرد زمینه‌ای بیشتر از عملکرد وظیفه‌ای تأثیر گذار است.

بحث و نتیجه‌گیری

ارزیابی عملکرد به صورت پایان‌نامه و یا طرح‌های تحقیقاتی در رده‌های مختلف تحصیلی و شغلی صورت گرفته است؛ اما در خصوص تأثیر گروه‌های خونی بر عملکرد فرد تاکنون کار تحقیقی صورت نگرفته است و بیشتر تحقیقات در این زمینه در زمینه پزشکی و روانشناسی شخصیت است و هیچ‌کدام تأثیر مستقل را مورد بررسی قرار نداده‌اند. بنابراین با تلفیق این پیشنهادها یک نتیجه‌گیری قیاسی انجام می‌دهیم.

آقای فرقانی در پایان‌نامه خود تحت عنوان بررسی رابطه بین گروه‌های خونی، ویژگی‌های شخصیتی و نوع شغل کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهرستان یزد نشان داد که بین شغل نوع A با شخصیت نوع A و بین شغل AB با شخصیت نوع AB و بین شغل O و با شخصیت نوع O رابطه معناداری وجود دارد. در تحقیقی که توسط دانشگاه لوما لیندا کانادا صورت گرفت، تجزیه و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه آن

نشان داد ارتباط معناداری بین گروه خونی AB در گروه زنانی که در دامنه وظیفه شناس قرار دارند وجود دارد. آر بی کاتل در پژوهشی که بر روی ۵۸۱ نفر نوجوان ۱۱-۱۸ ساله که حداقل سه سال در چهار شهر فلورنس، پالمو، روم و بوستن زندگی کرده اند، اعلام داشته شاخص برون گرایی به میزان کمی با گروه های خونی بترتیب A و O، B و AB رابطه دارد. از نتایج آزمون های فرض این پژوهش که از نظر گذشت و پیشینه های مطرح شده می توان نتیجه گرفت که شناسایی ویژگی های بیوگرافیک از جمله گروه های خونی که با دخالت سایر عوامل محیطی بر روحیات افراد تأثیر گذار است و می تواند برای انتخاب فرد مناسب برای سپردن وظایف در جهت تحقق اهداف، سازمان را یاری رساند. تا جایی که در ژاپن هنگام استخدام و انتصاب طبق یک دستورالعمل که توسط انجمن گروه های خونی ژاپن ارائه گردیده خصلت گروه های خونی افراد را مشخص ساخته و صلاحیت وی را برای احراز آن شغل تعیین می کنند. تا کارکنان مناسب برای آن شغل منصوب گردند.

لذا پیشنهاد می گردد که مدیریت منابع انسانی علاوه بر توجه به صلاحیت های علمی، اخلاقی و جسمانی در انتصابات و جابجایی ها به گروه خونی افراد، ویژگی های شخصیتی به مشاغل مناسب هر نوع گروه خونی توجه نماید تا مشاغل مناسب برای فرد در اختیار وی قرار گیرد تا زمینه افزایش بهره وری سازمان را فراهم آورد. برای تحقیقات آتی نیز پیشنهاد می گردد عوامل مؤثر بر عملکرد از دیدگاه های دیگر مورد بررسی قرار دهند و برای حصول اطمینان از نتایج پژوهش، آن را در سایر سازمانها و با در نظر گرفتن متغیرهای مؤثر بر عملکرد نظیر بومی یا غیربومی کارکنان، عوامل درون سازمانی یا برون سازمانی، تجربیات، تحصیلات، حتی سن، جنسیت و یا سلامت جسمی و روانی کارکنان مورد بررسی قرار دهند.

References

- Abbas Zadegan, S. M. (2008). Performance management. Tehran: Sahamy Enteshar Company, (In Persian).
- Abolayali, B. (2010). Performance Management. Tehran: Publications of Industrial Management Organization, (In Persian).
- Alizadeh, N. (2011). Effect of the Blood Group on the People's Participation Spirit. *Abik Education*, 11, 91-120, (In Persian).
- Bayor, B. (2002). *Physiopathology of blood*. Translated by: A. Rafizadeh & M. Mafakher, Ahwaz: Kamal al-Mulk Publication, (In Persian).
- Befort, N. & Hatrup, K. (2003), Ratings of the importance of job behaviors Valuing task and contextual performance: Experience, Job roles and Applied HRM Research, *Columbia*, 2&3, 564-579
- Cattell, R. B. (1994), *Blood Groups and Personality Traits*. *American Journal of Human Genetics*, New York, 96, 24-32
- Condrey, Stephen, E. (2005), *Handbook of human resource management in government*. Canada: Jossey-Bass
- Evaluation of Performance. (2002). Office for Improving Management and Performance Evaluation of the Management and Planning Organization, (In Persian).
- Ezzati, M. A. (2012). The role of motivation in double work. *Tehran Kheradnameh Monthly*, 10 (2), 99-109, (In Persian).
- Fars News Agency. (2012). Relationship of Behavioral Characteristics with the Blood Type. Available on: <http://www.farsnews.com/>, (In Persian).
- Forghani, M. A., Fadawi, A., & Shahshahi, M. K. (2008). The study of the relationship between blood groups and personality traits and the type of occupation of employees. *Information structure of Saman Tehran*, 49, 517-533, (In Persian).
- Griffin, Mark A. (2000), *The Contribution of Task Performance and Contextual Performance to Effectiveness*, *Applied Psychology*, Brisbane Australia, 108, 25-31
- Haghighi, H., & Ranaie, S. (2008). *Performance Evaluation System in Executive Agencies*. Tehran: Mir Publishing, (In Persian).
- Hejazi, Y., & Shams, A. (2005). Investigating Factors Effecting on the Job Performance of Agricultural Extension Experts. *Knowledge Management Tehran*, 8 21-30, (In Persian).
- Hersey, P., Blanchard, K. H. (2009). *Organizational Behavior Management*. Translated by: Q. Kabiri, Tehran: Majed Publications, (In Persian).

Khakpour, A., Yamin, M., & Paychi, M. H. (2008). Relationship between the Characteristics of the Five Personality Patterns with Two Dimensions of the Undertaking and Functional Job Performance of Principal School Guides. *Quarterly Journal of Applied Psychology*, 41, 11-28, (In Persian).

Ganji, H. (2011). *Work Psychology*. Tehran: Savalan Publications, (In Persian).

Griffin, M. (2004). *Organizational Behavior*. Ttranslated by: S. M. Loani & Gh. Memarzadeh, Tehran: Morvarid Publishin, (In Persian).

Kenneth M. Cramer, Eiko Imai. (2002), Personality, blood type, and the five-factor model. *Personality and Individual Differences*, Volume 32, Issue 4, March 2002, Pages 621-626. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886901000642> , Accessed June 26, 2013

Mackbeth, Thompson. Eduardo, saverin. (2005), *the great man theory of leadership*. Boston: Beacon Press

Nomi, T., & Bashar, A. (2012). *The Personality of the Blood Groups*. Translated by: G. G. Behroozan, Tehran: Naghsh Va Negar publication, (In Persian).

Monajjemi, A. (1391). *blood groups and appropriate diet*. Tehran: Salis Publishin, (In Persian).

Paul E, Spector. (2011), *contextual performance Checklist*. <http://www.shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/ocbcbpage.html>, Accessed June 26, 2013

Robbins, S. P. (2010). *Basics of Organizational Behavior*. Translation by: A. Parsaeian & S. M. Arabi, Tehran: Office Publications of Cultural Research, (In Persian).

Robbins, J. (2010). *Organizational Behavior*. Translated by: M. Zare, Tehran: Nas Publishing, (In Persian).

Saadat, E. (2011). *Human Resources Management*. Tehran: Samt Publication, (In Persian).

Saidian, A. (2007). *New Encyclopedia*. Tehran: Elm Va Zendegi Publications, (In Persian).

Seyyed Javadin, S. R. (2004). *Foundations of Human Resources Management*. Tehran: Tehran University Press, (In Persian).

Shermorhorn, J. R., James, J., & Richard, H. O. (2007). *Organizational Behavior Management*. Translated by: M. Iranjad, M. A. Babaei & M. A. Sobhan Elahi, Alborz: Khorshid Publishing, (In Persian).

Wbailey, R. (2003). Human Performance Engineering. Translated by: M. A. Azadeh & B. Jamshidjohad, Tehran: Tehran University Press, (In Persian).

Wu, Kunher. Lindsted, Kristian D. Lee, Jerry W. (2006), Blood type and the five factors of personality in Asia. PsycINFO <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2006-01692-001>, Accessed June 2013