

«مدیریت بهره وری»

سال هشتم - شماره 30 - پاییز 1393

ص ص 43 - 25

تاریخ دریافت مقاله: 92/11/28

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 93/03/18

تعیین نقش گروه های خونی بر عملکرد کارکنان دادگستری شهرستان تبریز

دکتر سلیمان ایران زاده^۱

علی حسنی ملکی^{۲*}

چکیده

این مقاله 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 200 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 معناداری بین گروه های خونی و عملکرد کارکنان شناسایی شد.

واژه های کلیدی: عملکرد، ارزیابی عملکرد، گروه های خونی

¹ - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران، iranzadeh@iaut.ac.ir

² - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، 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، 1390، 15). 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. (دبلیو بیلی، 1382، 13). پیچیدگی رفتار انسان اجازه نمی‌دهد تا بتوان همه عناصر اصلی لازم برای توصیف و تبیین آن در چارچوب واحدی فراهم آورد. به اعتقاد لوین¹ 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 $R=f(P, I, S)$ 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، 1380)، یک

¹-Lewin

سازه چند بعدی است و دو بعد مهم آن عملکرد زمینه ای¹ (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، 1384). و عملکرد وظیفه ای² (که بر زمینه روانشناسی و اجتماعی سازمان تاثیر می گذارد (بیفورت و هاتروپ³، 2003)) 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 بزرگمرد⁴ 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 ادواردو⁵، 2005). مایر⁶ عملکرد کارکنان را تابع دو عامل توانایی⁷ و انگیزش⁸ با رابطه $(P=f(MI\ C))$ 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، 1391). 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 (ابوالعلائی، 14، 1389-17).

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، 1381، 1). 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، 1380، 140). 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 توانایی‌های بالقوه او نیز سنجیده می‌شود و بر این اساس، مشاغلی که احتمال می‌رود فرد در انجامشان موفق تر باشد به عهده او واگذار می‌شود (سعادت، 1390، 216-218).

رعایت قوانین و مقررات: در بند دو ماده یک دستورالعمل اجرایی ارزیابی عملکرد کارکنان دولت آمده است: ... تمام دستگاه‌های اجرایی موظفند اهداف عملیاتی ابلاغ شده را در قالب شاخص‌های قابل اندازه‌گیری 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:

1) شاخص‌های ارزیابی: شاخص‌هایی که مدیریت برای ارزیابی عملکرد کارکنان انتخاب می‌کند بر آنچه آنها انجام می‌دهند اثر بسیار شدیدی دارد. دسته‌ای از شاخص‌های 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 می‌دهد.

رفتار: در بسیاری موارد نمی‌توان 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 می‌گیرد.

صفات (ویژگی‌ها): ویژگی‌های فردی از متداول‌ترین شاخص‌هایی است که سازمان‌ها برای ارزیابی عملکرد کارکنان خود بکار می‌برند (رابینز، 1389، 349).

عوامل سیستمی: در این بخش نتایج حاصل از عملکرد افراد، مصادیق رفتاری و شایستگی ایشان با جمع‌آوری اطلاعات از راه سیستم‌های مکانیزه استقرار یافته قابل استخراج است (تاج‌الدین و همکاران، 1388). بنابراین می‌توان سه نوع نظام ارزشیابی عملکرد که متأثر از تعاریف گوناگون عملکرد است به قرار ذیل برشمرد.

نظام ارزشیابی مبتنی بر خصایص یا ویژگی‌های فردی، توانایی‌ها یا سایر ویژگی‌های شخصی کارکنان را ارزیابی می‌کند.

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

نظام ارزشیابی نتیجه‌گرا: میزان برآورده شدن حداقل انتظارات شغلی تعیین شده برای یک کارمند را مورد سنجش و ارزشیابی قرار می‌دهد (حقیقی و رعنائی، 1376، 87).

2) 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، 1383، 222).

3) ارزیابان عملکرد: در اکثر متون مدیریت تأکید بر شش گروه ارزیاب (سرپرست مستقیم، خودارزیابی، همکاران، زیردستان فرد، ارزشیابی کمیته‌ای و روش فراگیر) است (رابینز و جاج، 1389، 610).

4) 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 (1) - شیوه‌های ارزشیابی عملکرد

معایب	مزایا	روش	نظام
1- خطای درجه‌بندی بالقوه بالایی دارد. 2- برای مشاوره با کارکنان مفید نیست. 3- برای تخصیص پاداش مفید نیست. 4- برای تصمیم‌گیری در خصوص ارتقای مفید نیست.	1- طراحی آنها کم‌خرج است. 2- ابعاد معنا داری را به کار می‌برند. 3- 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	1- ابعاد عملکردی ویژه‌های را به کار می‌گیرند.	1- طراحی و به کارگیری آن وقت گیر است.
	ثبت رویدادهای غیرمنتظره	2- قابل پذیرش کارکنان و رؤسا است.	2- طراحی و تدوین آن هزینه بر است.
	مقیاس مبتنی بررتبه بندی رفتاری	3- برای ارائه بازخورد مفید است.	3- امکان خطای درجه‌بندی وجود دارد.
	مشاهده رفتار	4- برای تصمیم‌گیری در مورد پاداش و ارتقای مفید است.	
روشهای مبتنی بر نتیجه	ارزیابی بر اساس مدیریت بر مبنای هدف	1- کمتر جهت‌گیری ذهنی دارد. 2- عملکرد فردی را به عملکرد سازمانی متصل می‌کند. 3- تنظیم اهداف دو جانبه را ترغیب می‌کند.	1- طراحی و به کارگیری آن وقت گیر است. 2- ممکن است چشم انداز کوتاه مدتی را در برگیرد. 3- ممکن است ملاکهای نامناسبی را به کار گیرد.
	کارت امتیازی متوازن	4- برای تصمیمات در مورد پاداش و ارتقای مفید است.	4- ممکن است ملاکهای ناکارآمدی را به کار گیرد.

خون مایع حیات بخشی است که دورن رگ هایی به طول 121,000 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 75 تریلیون سلول بدن برساند و مواد زائد را برای دفع به کلیه، کبد و شش‌ها ببرد (سعیدیان، 1378، 1843). از 75 تریلیون سلول‌های کل بدن 25 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 500 نوع گروه خونی در عالم وجود دارد، به طوری که برخی از خون‌شناسان 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 اشتاینر¹ در سال 1901 ارائه شد خون انسان‌ها به چهار دسته A، B، AB، O. بر اساس تقسیم بندی دیگر به گروه‌های آرهاش (RH) مثبت و منفی تقسیم می‌شود. ریشه واژه Blood از واژه

¹ - Landsteiner

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، 140، 1392). 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 کاوا¹ استاد دانشگاه توکیو در تحقیقاتش در سال 1920 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 1931 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، 1387).

از سال 1988 در پی تلاش‌های پدر (ماساهیکو) و پسری (توشیتاکا)² از خانواده نومی³ 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 استدلالی، اصولی تدوین شده که پایه و اساس تشکیل انجمن ABO ژاپن گردیده است؛ این انجمن برای مشاوره به شرکت‌هایی که معمولاً با استفاده از گروه‌های خونی برای

¹ - Takeji furukawa (1891-1940)

² - Toshitaka

³ - Nomi

انتخاب اعضای خود استفاده می کنند، ایجاد گردیده است (پیشین، 13). 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 شکارچی¹ می نامند (منجمی، 1391، 19). 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، 26).

گروه خونی A از زمان کشف و ابداع کشاورزی به وسیله انسان یعنی حدود 20,000 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، 1392، 158). 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، 34).

گروه خونی B، گروه خونی صحرا نشین² نام دارد و طی دوره های 10الی 15 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 10 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 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

¹ -the hunter

² -the nomade

موفق این گروه خونی می‌توان به جک نیکولوس از موفق‌ترین گلف‌بازان جهان و کسانی مثل ناپلئون بناپارت، مارشال رومل و ژولیوس سزار اشاره کرد.¹

گروه خونی AB به گروه خونی معما² شهرت دارد. این گروه خونی کمتر از 1000 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، 1392، 108). در کتاب شما همان گروه خونی اتان هستید³ توشیتا کا مناسب‌ترین و نامناسب‌ترین حرفه را برای هر گروه خونی لیست کرده‌اند که در جدول زیر می‌آید.

جدول (2) - 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، کارمنددفتری، 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 زمینه‌ای و وظیفه‌ای کارکنان دادگستری شهرستان تبریز با توجه به گروه‌های خونی آنان است.

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

² - the enigma

³ - You are Your Blood Type

ابزار و روش

این تحقیق غیرآزمایشی 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 20 محاسبه گردید برابر 0,786 است. جامعه آماری شامل 427 نفر از کلیه کارمندان اداری که در تابستان 1392 در دادگستری شهرستان تبریز شاغل می‌باشند. با عنایت به اینکه 4 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 50 نفری تعیین شد. برای آزمون فرض‌های تحقیق نیز از آنالیز تحلیل واریانس یک طرفه¹ و آزمون تعقیبی شفه² 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 (3): شاخص‌های توصیفی عملکرد زمینه‌ای افراد دارای گروه‌های خونی مختلف و کل

شرکت کنندگان

گروه‌های خونی	تعداد	میانگین نمرات ارزشیابی	انحراف استاندارد	بیشینه	کمینه
O	50	71/64	8/42	92	59
B	50	70/68	9/75	87	51
AB	50	67/92	9/67	83	56
A	50	62/28	9/25	82	43
کل شرکت کنندگان	200	68/13	9/92	92	43

¹-Oneway-ANOVA

²-Scheffe

همان‌طور که جدول بالا آمده است افراد دارای گروه خونی O در مقایسه با سه گروه دیگر بالاترین میانگین عملکرد زمینه‌ای را به دست آورده‌اند ($SD = 8/42$)؛ $M = 71/64$ و افراد دارای گروه خونی A پایین‌ترین میانگین را در این متغیر کسب کرده‌اند ($SD = 9/25$ ؛ $M = 62/28$).

جدول (4): شاخص‌های توصیفی عملکرد وظیفه‌ای کارکنان دارای گروه‌های خونی مختلف و کل

شرکت کنندگان

گروه‌های خونی	تعداد	میانگین نمرات ارزشیابی	انحراف استاندارد	بیشینه	کمینه
AB	50	85/98	5/92	96	78
B	50	84/42	5/98	96	69
O	50	83/10	5/23	90	69
A	50	82/02	4/35	90	73
کل شرکت کنندگان	200	83/88	5/57	96	69

افراد دارای گروه خونی AB در مقایسه با سه گروه دیگر بالاترین میانگین نمره عملکرد وظیفه‌ای را اخذ کرده‌اند ($SD = 5/92$ ؛ $M = 85/98$) و افراد دارای گروه خونی A پایین‌ترین میانگین را در این متغیر کسب کرده‌اند ($SD = 4/35$ ؛ $M = 82/02$). یافته‌های تحلیلی این پژوهش که شامل آزمون فرض به شرح زیر است.

فرضیه (1)

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 (5): 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	2654/46	3	884/82	10/26	0/001
	درون گروهی	16908/16	196	86/27		
	کل	19562/62	199			

همان طور که ملاحظه می شود نسبت F برای اثر بین گروهی 10/26 و در سطح 0/001 معنادار است. به طور کلی میانگین های چهار گروه با هم تفاوت دارند (F196,3 = 10/26 ؛ P= 0/001). برای مشخص کردن اینکه تفاوت بین کدام یک از گروه ها معنادار است، آزمون تعقیبی شفه صورت گرفت که نتایج آن در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول (6): مقایسه های چندگانه عملکرد زمینه ای کارکنان دارای گروه های خونی چهارگانه
براساس آزمون دامنه شفه

متغیر وابسته	(i) گروه خونی	(j) گروه خونی	تفاوت میانگین ها (i-j)	خطای استاندارد	سطح معناداری
عملکرد زمینه ای	A	B	-8/40	1/86	0/001
		AB	-5/64	1/86	0/029
		O	-9/36	1/86	0/001
	B	A	8/40	1/86	0/001
		AB	2/76	1/86	0/53
		O	0/96	1/86	0/26
	AB	A	5/64	1/86	0/029
		B	-2/76	1/86	0/53
		O	-3/72	1/86	0/26
	O	A	9/36	1/86	0/001
		B	0/96	1/86	0/97
		AB	3/72	1/86	0/26

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 می باشد. گروه های B و AB؛ B و O؛ O و AB تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند.

نتایج فوق نشان می دهد که در مورد فرضیه فرعی اول فرض صفر یا عدم تفاوت معنادار عملکرد زمینه ای کارکنان دادگستری با توجه به گروه خونی آنها رد و فرضیه فرعی پژوهش تأیید می شود.
فرضیه 2

$$H_0: p = 0$$

$$H_1: p \neq 0$$

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 (7): 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	438/48	3	146/16	4/99	0/002
	درون گروهی	5734/64	196	29/26		
	کل	6173/12	199			

در عملکرد وظیفه‌ای براساس ارزیابی سالانه نسبت F برای اثر بین گروهی 4/99 و در سطح کمتر از 0/002 معنادار است و می‌توان گفت بین گروه‌ها تفاوت معنادار وجود دارد ($P = 0/002$ ؛ $F_{196,3} = 4/99$). برای مشخص کردن اینکه تفاوت بین کدام یک از گروه‌ها معنادار است، آزمون تعقیبی شفه صورت گرفت.

جدول (8): 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	-2/40	1/08	0/18
		AB	-3/96	1/08	0/005
		O	-1/08	1/08	0/80
	B	A	2/40	1/08	0/18
		AB	-1/56	1/08	0/56
		O	1/32	1/08	0/68
	AB	A	3/96	1/08	0/005
		B	1/56	1/08	0/56
		O	2/88	1/08	0/07
	O	A	1/08	1/08	0/80
		B	-1/32	1/08	0/69
		AB	-2/88	1/08	0/07

تنها تفاوت بین گروه خونی A و AB ($P=0/005$) معنادار می باشد و سایر گروه ها تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند. نتیجه فوق نشان می دهد که فرض صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود.

از آنجایی که فرضیه اصلی ترکیب دو فرضیه فرعی این پژوهش است لذا با تأیید فرضیه های فرعی می توان نتیجه گرفت فرضیه های اصلی این پژوهش نیز تأیید می گردد.

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 زمینه ای و وظیفه ای تقریباً با هم، هم ارزند؛ لذا از مقایسه نسبت F (نسبت F عملکرد زمینه ای 10,26 و نسبت F عملکرد وظیفه ای از نظر نمره ارزیابی سالانه کارمند 4,99). همچنین از مقایسه نتایج جدول های شش و هشت که نشان دهنده تفاوت بین گروه های خونی (در عملکرد زمینه ای بین گروه های 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 وظیفه ای از نظر ارزشیابی سالانه فقط بین گروه های خونی A و AB ، با $P=0.005$ تفاوت معناداری وجود دارد) می توان نتیجه گرفت گروه های خونی بر عملکرد زمینه ای بیشتر از عملکرد وظیفه ای تأثیر گذار است.

بحث و نتیجه گیری

ارزیابی عملکرد به صورت پایان نامه و یا طرح های تحقیقاتی در رده های مختلف تحصیلی و شغلی صورت گرفته است؛ اما در خصوص تأثیر گروه های خونی بر عملکرد فرد تاکنون کار تحقیقی صورت نگرفته است و بیشتر تحقیقات در این زمینه در زمینه پزشکی و روانشناسی شخصیت است و هیچ کدام تأثیر مستقل را مورد بررسی قرار نداده اند. بنابراین با تلفیق این پیشنهادها یک نتیجه گیری قیاسی انجام می دهیم.

آقای فرقانی در پایان نامه خود تحت عنوان بررسی رابطه بین گروه های خونی، ویژگی های شخصیتی و نوع شغل کارکنان دستگاه های 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 581 نفر نوجوان 11-18 ساله که حداقل سه سال در چهار شهر فلورنس، پالمو، روم و بوستن زندگی کرده اند، اعلام داشته شاخص برون‌گرایی به میزان کمی با گروه‌های خونی بترتیب A و O، B و AB رابطه دارد. از نتایج آزمون‌های فرض این پژوهش که از نظر گذشت و پیشینه‌های مطرح شده می‌توان نتیجه گرفت که شناسایی ویژگی‌های بیوگرافیک از جمله گروه‌های خونی که با دخالت سایر عوامل محیطی بر روحیات افراد تأثیر گذار است و می‌تواند 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 گروه‌های خونی ژاپن ارائه گردیده خصلت گروه‌های خونی افراد را مشخص ساخته و صلاحیت وی را برای احراز آن شغل تعیین می‌کنند. تا کارکنان مناسب برای آن شغل منصوب گردند.

لذا پیشنهاد می‌گردد که مدیریت منابع انسانی علاوه بر توجه به صلاحیت‌های علمی، اخلاقی و جسمانی در انتصابات و جابجایی‌ها به گروه‌های خونی افراد، ویژگی‌های شخصیتی به مشاغل مناسب هر نوع گروه خونی توجه نماید تا مشاغل مناسب برای فرد در اختیار وی قرار گیرد تا زمینه افزایش بهره‌وری سازمان را فراهم آورد. برای تحقیقات آتی نیز پیشنهاد می‌گردد عوامل مؤثر بر عملکرد از دیدگاه‌های 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.

منابع:

- ابوالعالی، بهزاد (1389)، مدیریت عملکرد. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ارزیابی عملکرد (1381)، دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- بایور، برنارد (1381)، فیزیوپاتولوژی خون، (ترجمه علی رفیع زاده؛ مهدی مفاخر). اهواز: انتشارات کمال الملک.
- حجازی، یوسف؛ شمس، علی (1384)، بررسی عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی. دانش مدیریت تهران، 8-21-30.
- حقیقی، حسین؛ رعنائی، سعید (1387)، نظام ارزیابی عملکرد در دستگاه های اجرائی. تهران: انتشارات میر.
- خاکپور، عباس؛ یمین، محمد؛ پرداختچی، محمدحسن (1387)، رابطه بین ویژگی های الگوی پنج عاملی شخصیت با دویعد عملکرد شغلی زمینه ای و وظیفه ای مدیران مدارس راهنمایی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، تهران: 41، 11-28.
- خبرگزاری فارس (مهر 1391)، رابطه خصوصیات رفتاری با گروه خونی. <http://www.farsnews.com/newstext.php?nn=13910723001496> تاریخ دسترسی 92/04/23.
- دلیو بیلی، رابرت (1382)، مهندسی عملکرد انسانی، (ترجمه محمدعلی آزاده؛ بیژن جمشیدنژاد). تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رایینز، استفین پی (1389)، مبانی رفتار سازمانی، (ترجمه علی پارسائیان؛ سید محمد اعرابی). تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رایینز؛ جاج (1389)، رفتار سازمانی، (ترجمه مهدی زارع). تهران: انتشارات نص.
- سعادت، اسفندیار (1390)، مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- سعیدیان، ابوالحسین (1386)، دایره المعارف نو. تهران: انتشارات علم و زندگی.
- سیدجوادین، سیدرضا (1383)، مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- شرمهرون، جان آر؛ جی، جیمز؛ ریچاردان، هانت؛ ازبورن (1386)، مدیریت رفتار سازمانی، (ترجمه مهدی ایرانژاد؛ محمدعلی بابایی؛ محمدعلی سبحان الهی). البرز: انتشارات خورشید.
- عباس زادگان، سید محمد (1387). مدیریت عملکرد. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- عزتی، محمدعلی (1391)، نقش انگیزش در کار مضاعف. ماهنامه خردنامه تهران، 109-99، (2)10.
- علیزاده، نرگس (1390)، تاثیر گروه خونی بر روحیه مشارکت افراد، آموزش عالی آبیک، 11، 120-91.

- فرقانی، محمدعلی؛ فدوی، عارفه؛ کشورشاهی، محمدکاظم (1387)، بررسی رابطه بین گروه‌های خونی و ویژگی‌های شخصیتی و نوع شغل کارکنان. سازه اطلاعات سامان تهران، 49، 533-517.

- گنجی، حمزه (1390)، روانشناسی کار. تهران: انتشارات ساوالان.

- منجمی، علیرضا (1391)، گروه‌های خونی و رژیم مناسب. تهران: انتشارات سلیس.

- گریفین، مورهد (1383)، رفتار سازمانی، (ترجمه سید مهدی لوانی؛ غلامرضا معمارزاده). تهران: انتشارات مروارید.

- نومی، توشیتاكا؛ بشر، الکساندر (1391)، شخصیت گروه‌های خونی، (ترجمه گیله گل بهروزان). تهران: انتشارات نقش و نگار.

- هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت اچ (1388)، مدیریت رفتار سازمانی، (ترجمه قاسم کبیری). تهران: انتشارات ماجد.

- 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
- Griffin, Mark A. (2000), The Contribution of Task Performance and Contextual Performance to Effectiveness, Applied Psychology, Brisbane Australia, 108, 25-31
- 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

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

