

تأثیر گروه خونی بر بطلت اجتماعی با نقش میانجی تیپ شخصیتی دیسک (مورد مطالعه: کارکنان شرکت شاتل تهران)

عرفان شهباز^۱، عباسعلی رستگار^{۲*}

۱- کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۲- دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۰/۱/۲۸

دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۷

چکیده

کارهای گروهی هم برای افراد و هم برای سازمان مفید است و در صورت اجرای درست باعث پیشرفت سازمان می‌شود. اما گاهی اوقات بعضی مشکلات و موانع بهره‌وری گروه‌های کاری را کاهش می‌دهد. یکی از این موانع پدیده بطلت اجتماعی است که به معنای کاهش کارایی افراد در کارهای گروهی به نسبت کارهای فردی می‌باشد. شناخت عوامل تأثیرگذار بر بطلت اجتماعی در کاهش تأثیرات منفی این پدیده مؤثر است. از این رو، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر گروه خونی بر بطلت اجتماعی با نقش میانجی تیپ شخصیتی دیسک می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش ۷۵۰ نفر از کارکنان شرکت شاتل هستند که براساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۵۶ نفر تعیین شد. پژوهش از منظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت داده‌ها کمی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. گردآوری داده‌ها به وسیله پرسش‌نامه انجام شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد گروه خونی تأثیر معنی‌داری بر بطلت اجتماعی دارد. تأثیر تیپ شخصیتی دیسک بر بطلت اجتماعی و همچنین تأثیر گروه خونی بر بطلت اجتماعی با نقش میانجی



تیپ شخصیتی دیسک نیز تأیید شد ولی گروه خونی بر تیپ شخصیتی دیسک تأثیر معنی‌داری نداشت. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که گروه خونی افراد بر بطالت اجتماعی تأثیر معنی‌داری دارد و میزان بروز بطالت اجتماعی در میان افراد با گروه‌های خونی A بیشتر از سایر گروه‌های خونی است.

واژه‌های کلیدی: کار گروهی؛ بطالت اجتماعی، گروه خونی، تیپ شخصیتی دیسک، شاتل.

۱- مقدمه

امروزه به‌منظور حل فوری و مناسب مشکلات، اغلب شرکت‌ها به جایگزینی گروه‌های کاری به‌جای کار انفرادی گرایش پیدا کرده‌اند [۱]. این شرکت‌ها ترجیح می‌دهند وظایف را به گروه‌هایی از افراد تخصیص دهند، زیرا معتقدند کار گروهی کارایی و اثربخشی تکمیل کار را افزایش می‌دهد. همچنین نزدیکی و همبستگی در میان اعضای گروه نیز کیفیت خروجی را افزایش داده و سطوح عملکرد را افزایش می‌دهد [۲]. به‌رغم استفاده گسترده از گروه در سازمان‌ها برای انجام وظایف معمول یا خاص، نگرانی‌ها درباره خطر نهفته از دست‌رفتن انگیزه افراد در حال افزایش است. مطالعه‌های بسیار زیادی ثابت کرده‌اند که وقتی ورودی‌ها با هم جمع می‌شوند، اعضای گروه یک کاهش مسئولیت‌پذیری را تجربه می‌کنند و بهره‌وری آنان نسبت به کار انفرادی کاهش پیدا می‌کند [۳]. ازجمله دلایلی که باعث کاهش بهره‌وری گروه‌های کاری می‌شود، تمایل افراد به کم‌کاری زمان فعالیت کنار سایر اعضای گروه است [۴]. این افراد به‌طور معمول در برابر مسئولیت‌های خود متعهد نبوده و با بیان دلایل مختلف وظایف خود را به دیگران محول می‌کنند [۵]. در بعضی مواقع نیز فرم و شکل گروه ممکن است به‌طور عملی مجموع عملکردهای انفرادی اعضای گروه را با گمراه کردن تلاش‌های آنان به سمت سایر فعالیت‌ها کاهش دهد [۶]. بطالت اجتماعی پدیده‌ای عمومی است که به‌موجب آن افراد کار کمتری را در یک وظیفه گروهی انجام می‌دهند، درحالی‌که آنان زمان انجام یک کار مجزا و انفرادی از پتانسیل کامل خود استفاده می‌کنند [۲].

درک رفتار بطالت اجتماعی در فعالیت‌های گروهی موضوعی مهم است، زیرا بطالت اجتماعی به کاهش عملکرد افراد در گروه‌ها نسبت به زمانی‌که به‌صورت انفرادی عمل می‌کنند،



اطلاق می‌شود. ازسوی دیگر، بطالت اجتماعی باعث کاهش کارایی گروه و مزایای کار گروهی برای فرد و گروه و درنهایت جامعه می‌شود. علاوه بر این مطالعه‌ها نشان می‌دهد که بطالت اجتماعی بی‌عدالتی، عدم وجود هویت و عملکرد ناکارآمد سازمانی، عدم تمایل به کار طولانی‌مدت و سخت، کاهش انسجام گروهی و افزایش غیبت کاری را به دنبال دارد. البته با استفاده از عوامل مختلفی می‌توان عملکرد افراد را تا حدودی پیش‌بینی کرد و احتمال بروز مواردی همچون بطالت اجتماعی را در کارهای گروهی کاهش داد. یکی از این عوامل استفاده از ویژگی‌های وراثتی و گروه خون افراد است [۳]. گروه‌های خونی از مهم‌ترین صفاتی هستند که افراد نقاط مختلف دنیا براساس آن تفاوت دارند. همچنین از این نظر اهمیت دارند که طبیعتی ارثی دارند و تصور می‌شود که شناخت این گروه‌ها به شناخت بسیاری از صفات دیگر از جمله ویژگی‌های شخصیتی کمک می‌کند [۷]. از زمان کشف گروه‌های خونی در سال ۱۹۰۱، بسیاری از پژوهشگران اشاره کرده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی و گروه‌های خونی با هم ارتباط دارند [۸]. اما اگرچه افراد ساختارهای زیستی مشترک دارند، اما در نگرش‌ها و رفتارها، ایده‌ها، احساسات و رویکردها متفاوت هستند. ویژگی‌های شخصیت، الگوهای معینی از رفتار و شیوه‌های تفکر است که نحوه سازگاری شخصیتی را با محیط تعیین می‌کنند. شخصیت به مجموع کیفیت‌های موروثی و اکتسابی گفته می‌شود که از الگوی به‌نسبت پایدار صفات، گرایش‌ها یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌ای به رفتار افراد دوام می‌بخشد، تشکیل شده است و به‌طور کلی انواع رفتارهای انسان را در موقعیت‌های مختلف شامل می‌شود [۷]. مفهوم شخصیت زمانی مطرح می‌شود که پیامدهای این تفاوت‌ها شناسایی می‌شوند [۹]. تعریف مفهوم شخصیت مانند بیشتر مفاهیمی که به ویژگی‌های انسانی مربوط می‌شود، راحت نیست، چراکه مفهومی که این کلمه در زبان عامیانه دارد، با مفهومی که روان‌شناسان برای آن در نظر گرفته‌اند، تفاوت درخور توجهی دارد [۱۰]. الگوی رفتاری دیسک یکی از ابزارهای شناخت و بازگشایی رموز رفتاری افراد و پیش‌بینی رفتارهایی است که به‌طور معمول از آنان دیده می‌شود. به‌طور کلی براساس الگوی شخصیتی دیسک^۱، افراد به چهار تیپ شخصیتی سلطه‌جو، تأثیرگذار، باثبات و وظیفه‌مدار تقسیم می‌شوند که هر گروه ویژگی‌های رفتاری خاصی دارند.

1. DISK= Dominance, Influence, Steadiness and Conscientiousness



پژوهشگران دریافته‌اند گروه‌هایی که با شخصیت‌های مکمل شکل گرفته‌اند به‌نحوی که در آن هر عضو ویژگی‌های منحصر به فرد را به گروه می‌آورد، نتایج بهتری تولید می‌کنند و به‌طور مؤثرتر با هم همکاری می‌کنند [۱۱]. برای این که یک گروه موفق باشد، اعضای آن باید مهارت‌های ارتباطی را برای مقابله با انواع مختلف شخصیت یاد بگیرند [۱۲]؛ از این رو آشنایی با انواع شخصیت از اهمیت خاصی برخوردار است. شرکت شاتل یکی از بزرگ‌ترین مجموعه‌های فعال در حوزه ارائه خدمات دسترسی به اینترنت و راهکارهای ارتباطی اینترنتی در کشور می‌باشد. این شرکت در پیمودن مسیر تعالی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین ارکان شرکت، توجه و اهمیت ویژه به نیروی انسانی را در دستور کار قرار داده است. برقراری ارتباط مداوم میان مدیران و کارکنان در سطوح مختلف شرکت از جمله فعالیت‌هایی بوده است که تاکنون استحکام بنیان خانواده بزرگ شاتل را محقق ساخته است. تقسیم کار دقیق و گسترده میان واحدها و لایه‌های مختلف براساس توانمندی‌ها و علاقه‌های کارکنان، آموزش‌های برنامه‌ریزی شده برای لایه‌های مختلف سازمان، استفاده از سیستم‌های مدیریت مشارکتی برای ایجاد انگیزه در سرمایه‌های انسانی و سیستم‌های متنوع رفاهی کارکنان، برون‌سپاری بخشی از فعالیت‌ها برای افزایش چابکی سازمان از جمله فعالیت‌های شاتل در این باره بوده است. یکی از دغدغه‌های مدیران منابع انسانی این شرکت بازدهی گروه‌های کاری است. این احتمال وجود دارد که افراد شرکت در کارهای گروهی از تمام توان خود استفاده نمی‌کنند و با توجه به تعداد بالای کارکنان و تنوعی که در قومیت، شخصیت و ... آنان وجود دارد، این مهم محتمل به‌نظر می‌رسد؛ لذا عدم کارایی و اثربخشی کارکنان در کارهای گروهی به یکی از مسائل اصلی مدیران سازمان تبدیل شده است. از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به این پرسش است که آیا با توجه به گروه خونی افراد و تیپ شخصیتی آنان، می‌توان میزان تمایل به بطالت اجتماعی را تشخیص داد؟



۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در سال ۱۹۱۳ رینگلمن^۱ با بررسی عملکرد اسبها به این نتیجه رسید که قدرت دو اسب زمانی که یک کالسکه را می‌کشند، دو برابر قدرت یک اسب وقتی همین کار را می‌کند، نیست. او دامنه پژوهش خود را به انسانها گسترش داد. وی نیرویی را که چند مرد در کشیدن یک طناب به کار می‌برند، اندازه‌گیری کرد و به نتایج مشابهی دست پیدا کرد [۱۳]. این پدیده در آغاز اثر رینگلمن نام گرفت و بعدها به بطالت اجتماعی شهرت پیدا کرد. واژه بطالت اجتماعی اولین بار توسط لاتانه، ویلیامز و هارکینز^۲ در سال ۱۹۷۹م. به کار رفت. آنان این واژه را در توصیف پدیده کاهش تلاش افراد در کار (زمانی که در قالب یک گروه همکاری می‌کنند) به کار بردند [۱۴]. بطالت اجتماعی یک ساختار انگیزشی است که به کاهش انگیزه و تلاش، زمانی که افراد در یک گروه کار می‌کنند، در مقایسه با تلاش‌های فردی اشاره دارد [۱۵]. مطالعه‌های انجام‌شده بطالت اجتماعی را یک مسئله اخلاقی می‌دانند، چراکه نه تنها انتخابی است که تغییر برنامه زندگی فرد یا گروهی از افراد را شامل می‌شود، بلکه این امر منجر به سوءاستفاده نادرست از افراد و جوامع نیز خواهد شد. واژه اجتماعی از آن جا به کار برده شده است که این پدیده از عواقب حضور و کار دیگران بر عملکرد افراد می‌باشد [۱۶]. در مجموع سه تعبیر از بطالت اجتماعی در ادبیات بطالت وجود دارد، در تعبیر اول بطالت اجتماعی به وضعیتی گفته می‌شود که فرد در کار گروهی از کارکردن و تلاش برای رسیدن به اهداف گروهی طفره می‌رود. در تعبیر دوم بطالت را معادل کرختی اجتماعی در نظر می‌گیرند که در این وضعیت فرد با طرفداری از وضع موجود در مقابل تغییر از خود مقاومت نشان می‌دهد. در تعبیر سوم با تن‌پروری اجتماعی مواجه هستیم که در آن فرد سکون را به تحرک ترجیح می‌دهد [۱۷]. دلیل اصلی بطالت اجتماعی این است که افراد در کار تیمی احساس بی‌انگیزگی می‌کنند، زیرا فکر می‌کنند تلاش آنان در نظر گرفته نخواهد شد. فرهنگ بوروکراتیک نیز به بطالت اجتماعی کمک می‌کند. همچنین کارکنان نامرئی و مؤلفه‌های آن، یعنی ترک خدمت مجازی، غفلت از کار، ریاکاری و طفره‌رفتن از کار بر بطالت اجتماعی در سازمان‌های دولتی تأثیر معنی‌داری

1. Ringelmann
2. Latane & Williams and Harkins



دارند [۱۸]. در پژوهشی دیگر نیز مشخص شد که شفافیت و ماهیت وظایف، پاداش‌های فردی و انسجام گروهی با بطالت اجتماعی رابطه عکس دارند [۱۹]. بطالت اجتماعی پیامدهای متعددی نیز دارد، از جمله پایین بودن میزان بهره‌وری اداری، تمایل نداشتن به کار طولانی مدت و سخت [۱۸]. قصد ترک خدمت کارمندان باعث افزایش بطالت اجتماعی می‌شود [۲۰]. همچنین این پدیده، مانع اصلی توسعه کار گروهی است که باعث ایجاد مخرب‌ترین شکل تعارض درون‌گروهی خواهد شد [۲۱]؛ به عبارتی دیگر، بطالت اجتماعی کاهش تعهد نسبت به گروه را به دنبال دارد و ممکن است روابط درون‌سازمانی کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار دهد [۲۲]. بطالت اجتماعی به کاهش انگیزه‌های فردی منجر می‌شود و سبب می‌شود تا فرد تمایل به پیشرفت کمتری احساس کرده و عملکرد شغلی او کاهش پیدا کند [۲۳؛ ۲۴]. وقوع بطالت اجتماعی مانع سازمان‌دهی مناسب و عملکرد گروه در میان کارکنان می‌شود [۲۵]. یک همبستگی منفی بین خلاقیت کارکنان و بطالت اجتماعی وجود دارد [۲۶]. بطالت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی را نیز کاهش می‌دهد [۲۷]. بطالت اجتماعی یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها در کارهای گروهی محسوب می‌شود. پژوهشگران چندین سازوکار را برای به حداقل رساندن بطالت اجتماعی در گروه‌ها ارائه کرده‌اند. از این رو می‌توان از راه عوامل مختلفی از جمله شناسایی و ارزیابی عملکرد کاری، اهمیت وظایف و درک انصاف، توزیع انگیزه‌ها و پاداش‌ها، رفع تضاد بین منافع فردی و گروهی، سطوح درگیر و ویژگی‌های کاری، بطالت اجتماعی را کاهش داد [۲۸]. قابلیت دیده‌شدن وظایف و مشارکت‌های اعضا یا آگاهی از انتظارات اعضای نیز باعث کاهش بطالت اجتماعی می‌شود [۲۹]. دیده‌شدن یک کار منجر به شناخت فردی سایر اعضای گروه می‌شود که این یک علاج و درمان قدرتمند برای بطالت اجتماعی و سایر فرایندهای مضر و آسیب‌رسان است [۳۰]. همچنین اعلام عملکردها رابطه مثبتی با کارگروهی و انگیزه انفرادی دارد، چون زمانی که عملکردها اعلام می‌شود، مشارکت اجتماعی اتفاق می‌افتد [۳]. در گروه‌هایی که ارزیابی انجام می‌شود، انگیزه اعضای گروه بیشتر است و تمایل به رفتارهایی مانند بطالت اجتماعی کاهش پیدا می‌کند [۳۱]. نوع فرهنگ نیز در پیش‌بینی بطالت اجتماعی مؤثر است. فرهنگ‌های فردگر، فرهنگ‌هایی هستند که افراد تنبلی را پرورش می‌دهند، ولی فرهنگ‌های جمع‌گرا افراد تلاش‌گری را پرورش می‌دهند [۳۲].



در نتیجه احتمال بروز بطالت اجتماعی در جوامعی با فرهنگ‌های جمع‌گرا کمتر است. همچنین رهبری حمایتی، بطالت اجتماعی درک‌شده را کاهش می‌دهد و به این ترتیب منبع مثبتی از تشویق برای کارمندان دولتی است [۳۳]. اما امروزه پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که عوامل مختلفی نظیر ویژگی‌های شخصیتی، عوامل ارثی، عوامل فرهنگی و ... در پیش‌بینی عملکرد افراد نقش دارند. گروه خونی افراد، یکی از عوامل ارثی است که با توجه به نوع آن می‌توان عملکرد افراد را پیش‌بینی کرد و از توانایی‌های آنان در جایگاه مناسب بهره برد. این در حالی است که با پیشرفت علم در قرن نوزدهم و پس از توسعه میکروسکوپ نوری و افزایش استفاده مشخص شد که خون افراد از نظر ظاهری متفاوت است با وجود اینکه از همان نوع سلول‌ها و از همان پلاسما تشکیل شده‌اند. بعد از پژوهش‌های گسترده، دانشمندان به این نتیجه رسیدند که نوعی پروتئین روی سطح سلول‌های خونی قرمز وجود دارد که باعث ایجاد همین شباهت‌ها و تفاوت‌های بین آنان و تقسیم افراد به چهار گروه (AB, O, B, A) شده است. بنابراین فرد این ژن را از راه سازوکار شناخته‌شده ژنتیک به ارث می‌برد [۲۴]. گروه‌های خونی O و B فعال هستند، در حالی که گروه‌های A و AB غیرفعال هستند [۳۴]. گروه‌های خونی از مهم‌ترین صفاتی هستند که مردم نقاط مختلف دنیا بر اساس آن تفاوت دارند. همچنین اهمیت آن از این نظر است که طبیعتی ارثی دارند و تصور بر این است که شناخت این گروه‌ها به شناخت بسیاری از صفات دیگر از جمله «ویژگی‌های شخصیتی» کمک خواهد کرد [۳۵]. به‌طور کلی نتایج آماری پژوهش‌های احمدی ندوشن (۲۰۱۵) [۳۶]، صحتی (۱۳۹۴) [۳۷]، روگزر و گلندون^۱ (۲۰۰۳) [۴۲]، هبگود^۲ (۲۰۱۱) [۸]، صدیق و ابکاه^۳ (۲۰۱۵) [۳۴]، ظاهری مفرد و خواجه‌وندی (۱۳۹۶) [۳۸] و وک پیسک^۴ و همکاران (۲۰۱۹) [۳۹] نشان می‌دهد که بین نوع گروه خونی افراد و ویژگی‌های شخصیتی آنان رابطه وجود دارد. اما یافته‌های پژوهش تسلیم‌بخش (۱۳۹۲) [۴۰] نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیت و گروه‌های خونی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده برخی از ویژگی‌های شخصیتی هریک از گروه‌های خونی عبارت است از:

1. Rogers and Glendon
2. Hobgood
3. Sadiq and Abakah
4. Vuk Pisk



گروه خونی A: فعال و سرزنده، افرادی با توقع‌های بالا، خجالتی، مورد اعتماد، حساس، سریع که دچار اضطراب و دلواپسی می‌شوند [۳۴؛ ۴۱-۴۳].

گروه خونی B: دارای هدف، از لحاظ فکری قوی، خودمحرورگرا، رک، دارای پشتکار، ناشکیبا، غیرقابل‌پیش‌بینی و در کارهایی که مورد علاقه آنان نیست، تنبل‌اند. تهاجمی، پیشرونده، مثبت، بشاش، اجتماعی، روشن، دقیق، سریع، مستقل، مطیع، کمال‌گرا و درون‌گرا هستند [۳۴؛ ۴۲-۴۴].

گروه خونی AB: منطقی، حسابگر، امین و روراست، سازمان‌دهنده، مطیع و با وجود نیرومند، گاهی خشمگین و اغماض را دوست ندارند. افراد دارای این گروه خونی محافظه‌کار، مهربان، خوش‌خلق، خلاق و آرام می‌باشند [۳۴؛ ۴۲؛ ۴۳].

گروه خونی O: افراد گروه خونی O قدیمی‌ترین گروه‌خونی افراد جهان بوده و نخستین انسان‌هایی هستند که پا به عرصه این جهان گذاشته‌اند. گروه‌خونی O افرادی خوش‌بین، زنده دل و پرتحرک هستند و گویی مدیر خلق شده‌اند که در برابر مشکلات خونسردی و استقامت کامل نشان می‌دهند [۴۱؛ ۴۴].

ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌توانند الگوهایی برای پیش‌بینی رفتار و حالت‌های روانی ایجاد کنند. تفاوت‌های فردی افراد نیز عامل مهمی در میزان سازگاری با موقعیت‌های تنش‌زا، رضایت‌مندی از زندگی و سلامت روان می‌باشند [۴۵]. در واقع شخصیت، یک پیش‌بینی‌کننده معتبر برای عملکرد شغلی کارکنان است و ارتباط شخصیت - عملکرد در تمام گروه‌های شغلی و سطوح مدیریتی یافت می‌شود [۴۶]. همچنین بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و توانایی در ایفای نقش‌های مدیریتی رابطه معنی‌دار وجود دارد [۴۷]، به طوری که اختصاص یک فرد با ویژگی‌های روان‌شناختی خاص برای وظایف متناسب با آن ویژگی‌ها، شانس موفقیت یک طرح را افزایش می‌دهد [۴۸]. از این رو به واسطه شخصیت می‌توان پیش‌بینی کرد که فرد در وضعیت‌های معین همچون کارهای گروهی چه رفتاری از خود بروز خواهد داد [۴۹]. از این رو با شناخت ویژگی‌های شخصیتی فرد می‌توان از بروز مواردی همچون بطلت اجتماعی جلوگیری کرد. اما واژه شخصیت به معنای نقاب یا ماسک گرفته شده است که بازیگران در گذشته به مناسبت نقش خود در نمایشنامه‌ها به چهره می‌زدند. یکی از ویژگی‌های این ماسک



ثبات و دایمی بودن آن در طول نمایش بود [۵۰]. بسیاری معتقدند گوردن آلپورت^۱، نظریه پرداز شهیر شخصیت نخستین اندیشمند و روان‌شناسی است که تعریفی مقبول و جامع از شخصیت ارائه کرده است. آلپورت معتقد است شخصیت سازمان پویایی است در درون فرد که شامل نظام‌های روانی فیزیکی معینی است که رفتار و تفکر فرد را تعیین می‌کند [۴۷]. شخصیت محصولی از عملکرد خود فرد است که بستگی به تجربه‌های جمع‌آوری شده از عملکرد گذشته شخص دارد و شخصیت او را از مسیر تعامل مستمر با شخصیت محیط خارجی شکل می‌دهد [۵۱]. از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی زیادی وجود دارند، هرکسی یک ساختار شخصیتی منحصر به فرد دارد که این ویژگی‌ها در زندگی خصوصی و حرفه‌ای آنان تأثیر می‌گذارد [۹]. در پژوهش حاضر برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد از تیپ شخصیتی دیسک استفاده شده است که چهار تیپ رفتاری سلطه‌جو، تأثیرگذار، باثبات و وظیفه‌مدار را تشکیل می‌دهد. هر یک از این تیپ‌های رفتاری ویژگی‌های شخصیتی خاص خود را دارند که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

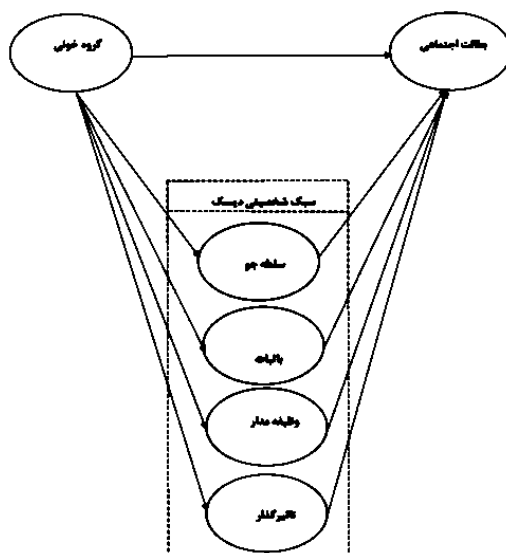
- تیپ رفتاری سلطه‌جو: برون‌گرا، سلطه‌جو، آمرانه، مصر، مصمم، قاطع و اهل عمل، خودمحور، پرجرات، قوی و نافذ، خطرپذیر، ماجراجو، مطمئن به خود و اهل رقابت.
- تیپ شخصیتی تأثیرگذار: برون‌گرا، تأثیرگذار، الهام‌بخش، نافذ، القاکننده، علاقه‌مند به مردم، معاشرتی، قانع‌کننده، با حسن نیت، دوست‌داشتنی، سخنگو، اجتماعی، بخشنده و با وقار.
- تیپ شخصیتی باثبات: درون‌گرا، باثبات، خجالتی، امنیت‌دوست، قابل اعتماد، آسان‌گیر، شنونده خوب، مفید، نتیجه‌محور، خدمتگزار، مطیع، متخصص و استوار، آرام، خشنود، راحت، تودار، سنجیده، خوش‌برخورد و خونگرم.
- تیپ شخصیتی وظیفه‌مدار: کمال‌گرا، باوجدان، وظیفه‌شناس، دقیق، شایسته، حساب‌گر، دلسوز برای کار و متفکر، حقیقت‌جو، نظام‌مند، آداب‌دان، دارای استانداردهای بالا، تحلیلگر، حساس، جافاده [۳۷؛ ۵۲؛ ۵۳].

1. Gordon All port



۲-۱- مدل مفهومی

باتوجه به موارد بیان شده مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل شماره ۱ نشان داده شده است:



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان بخش مرکزی شرکت شاتل واقع در تهران تشکیل می‌دهند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۷۵۰ نفر از کارکنان شرکت شاتل است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است که براساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه برابر ۲۵۶ نفر می‌باشد. برای متغیر بطالت اجتماعی از پرسش‌نامه بطالت اجتماعی جورج (۱۹۹۲) استفاده شد که ۱۰ سؤال دارد. همچنین برای متغیر تیپ شخصیتی دیسک نیز از پرسش‌نامه تیپ شخصیتی براساس الگوی دیسک مارستون (۱۹۲۸) [۵۲] استفاده شد و شامل ۲۴ بخش است که در هر بخش افراد براساس توصیفی که از خود دارند یکی از چهار تعریف رفتاری قیدشده در هریک از بخش‌ها را به‌عنوان بهترین توصیف و یکی را نیز به‌عنوان بدترین



توصیف از خود انتخاب می‌کنند. برای متغیر گروه خونی افراد نیز نوع گروه خونی آنان در برگه پرسش‌نامه پرسیده شد. همچنین در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. شایان ذکر است روایی پرسش‌نامه‌ها به وسیله صاحب‌نظران تأیید شد که مقادیر به دست آمده برای ضریب آلفای کرونباخ نیز پایایی بالای پرسش‌نامه‌ها را تأیید می‌کند. طیف پاسخ‌دهی پرسش‌نامه‌ها نیز از نوع لیکرت پنج‌گزینه‌ای است که در اختیار کارکنان قرار گرفت.

همچنین شایان ذکر است به منظور به دست آوردن اطمینان از صحت گروه خونی افراد، هماهنگی لازم با واحد منابع انسانی شرکت انجام و به آنان اطمینان داده شد که برای صحت نتایج این پژوهش باید از گروه خونی ذکر شده به وسیله افراد اطمینان حاصل کرد که با مساعدت‌های انجام شده، گروه خونی افراد از پرونده پرسنلی آنان در اختیار پژوهشگر قرار گرفت.

۳-۱- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر برای بررسی برابری میانگین در بطالت اجتماعی در گروه‌های خونی مختلف و همچنین تیپ‌های شخصیتی دیسک از روش تحلیل واریانس استفاده شد. نخست آمار توصیفی مقدار متغیر در گروه‌های خونی مختلف بررسی شدند. سپس به بررسی همگنی مقادیر واریانس گروه‌ها با آزمون F لون و در نهایت معنی‌دار بودن یا نبودن برابری مقادیر میانگین بطالت اجتماعی در گروه‌های مختلف خونی پرداخته شد.

فرضیه اول: گروه خونی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بطالت اجتماعی دارد. مقدار آماره آزمون $16/246$ با مقدار گزارش شده $0/102$ برای سطح معنی‌داری SIG نشان از همگونی واریانس بطالت اجتماعی در گروه‌های خونی مختلف دارد (مقدار SIG گزارش شده از مقدار $0/05$ بیشتر است). حالا که همگونی واریانس در گروه‌های مختلف خونی ثابت شده است، اجازه بررسی معنی‌دار بودن یا نبودن میانگین بطالت اجتماعی در گروه‌های خونی مختلف وجود دارد. مقدار SIG گزارش شده برای برابری میانگین در گروه‌های مختلف خونی در متغیر بطالت اجتماعی $0/000$ گزارش شده است که باتوجه به اینکه از $0/05$ کمتر است، از این رو



برابری میانگین در گروه‌های مختلف خونی رد می‌شود؛ به عبارت دیگر میانگین بطالت اجتماعی برای گروه‌های خونی مختلف با هم تفاوت معنی‌داری دارد. اکنون که برابری میانگین بطالت اجتماعی در گروه‌های خونی مختلف با هم رد شده است، در اینجا به بررسی دو به دو این میانگین‌ها پرداخته می‌شود تا مشاهده شود که کدام گروه خونی با سایر گروه‌ها تفاوت معنی‌داری دارد (جدول ۱).

جدول ۱. مقایسه چندگانه بطالت اجتماعی برای گروه‌های خون براساس آزمون دانکن

مقایسه‌های چندگانه						
گروه خون (I)	گروه خون (J)	تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	SIG	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
					کران بالا	کران پایین
گروه خون A	گروه خون B	۰/۶۸۳	۰/۱۳۴	۰/۰۰۰	۰/۹۴۷	۰/۴۱۹
	AB گروه خون	۰/۹۰۰	۰/۱۵۴	۰/۰۰۰	۱/۲۰۳	۰/۵۹۷
	گروه خون O	۰/۸۴۹	۰/۱۱۳	۰/۰۰۰	۱/۰۷۲	۰/۶۲۵
گروه خون B	گروه خون A	-۰/۶۸۳	۰/۱۳۴	۰/۰۰۰	-۰/۴۱۹	-۰/۹۴۷
	AB گروه خون	۰/۲۱۷	۰/۱۶۷	۰/۱۹۴	۰/۵۴۵	-۰/۱۱۱
	گروه خون O	۰/۱۶۵	۰/۱۳۰	۰/۲۰۴	۰/۴۲۱	-۰/۰۹۱
گروه خون AB	A گروه خون	۰/۹۰۰-	۰/۱۵۴	۰/۰۰۰	۰/۵۹۷-	۱/۲۰۳-
	B گروه خون	-۰/۲۱۷	۰/۱۵۷	-۰/۱۹۴	۰/۱۱۱	-۰/۵۴۵
	گروه خون O	-۰/۰۵۲	۰/۱۵۰	۰/۳۳۱	۰/۲۴۴	-۰/۳۴۸
گروه خون O	گروه خون A	-۰/۸۴۹	۰/۱۱۳	۰/۰۰۰	-۰/۶۲۵	-۱/۰۷۲
	گروه خون B	-۰/۱۶۵	۰/۱۳۰	۰/۲۰۴	۰/۰۹۱	-۰/۴۲۱
	AB گروه خون	۰/۰۵۲	۰/۱۵۰	۰/۳۳۱	۰/۳۴۸	-۰/۲۴۴

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود برای گروه خونی A مقدار SIG گزارش شده در آزمون برابری با سایر گروه‌های خونی همگی مقدار ۰/۰۰۰ گزارش شده است و به این معنا است که میانگین بطالت اجتماعی در گروه خونی A با بقیه تفاوت معنی‌دار دارد. مقدار تمامی SIG‌های گزارش شده برای برابری میانگین در گروه‌های خونی B، AB و O در متغیر میانگین بطالت اجتماعی به صورت جفتی گزارش شده است که همگی بیشتر از ۰/۰۵ هستند؛



یعنی اینکه در مقایسه‌های دوبه‌دو نیز در تمامی این سه گروه خونی، تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.

فرضیه دوم: گروه خونی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سبک شخصیتی دارد. نخست آمار توصیفی مقدار متغیر تیپ شخصیتی دیسک در گروه‌های خونی مختلف بررسی شده و سپس به بررسی همگنی مقادیر واریانس گروه‌ها با آزمون F لون و در نهایت معنی‌داری یا نبودن برابری مقادیر میانگین گروه‌های خونی در تیپ شخصیتی دیسک پرداخته می‌شود. برای بررسی تأثیر گروه‌خونی بر سبک شخصیت دیسک نخست با استفاده از آزمون F لون همگنی واریانس ارزیابی شد که مقدار آماره آزمون $1/445$ با مقدار گزارش شده $0/230$ برای سطح معنی‌داری SIG نشان از همگونی واریانس تیپ شخصیتی دیسک در گروه‌های خونی مختلف داشت که چون مقدار SIG گزارش شده از مقدار $0/05$ بیشتر است، در نتیجه معنی‌داری تأیید می‌شود. در ادامه با استفاده از تحلیل واریانس تیپ شخصیتی دیسک در گروه خونی مختلف مقدار SIG گزارش شده برای برابری میانگین در تیپ‌های شخصیتی مختلف در متغیر بطالت اجتماعی $0/325$ گزارش شد که چون از $0/05$ بیشتر است پس برابری میانگین در گروه‌های خونی مختلف رد نمی‌شود؛ به عبارت دیگر میانگین تیپ شخصیتی دیسک برای گروه‌های خونی مختلف با هم تفاوت معنی‌دار ندارد. البته شایان ذکر است که وجود رابطه بین گروه خونی و تیپ شخصیتی دیسک تأیید شد، چرا که میزان میانگین‌ها در گروه‌های خونی مختلف باهم تفاوت داشت ولی میزان تفاوت به اندازه‌ای نبوده است که رابطه را معنی‌دار کند.

فرضیه سوم: سبک شخصیتی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بطالت اجتماعی دارد. نخست آمار توصیفی مقدار متغیر در تیپ‌های شخصیتی دیسک بررسی شده و سپس به بررسی همگنی مقادیر واریانس گروه‌ها با آزمون F لون و در نهایت معنی‌داری یا نبودن برابری مقادیر میانگین بطالت اجتماعی در تیپ‌های شخصیتی دیسک بررسی می‌شود. براساس نتایج به‌دست‌آمده تیپ شخصیتی D با میانگین $4/468$ برای 56 نمونه، تیپ شخصیتی I با میانگین $3/550$ برای 16 نمونه، تیپ شخصیتی S با میانگین $3/532$ برای 106 نمونه و تیپ شخصیتی C با میانگین $3/506$ برای 78 نمونه در پژوهش حضور دارند.



مقدار آماره آزمون ۷/۸۶۹ با مقدار گزارش شده ۰/۲۵۳ برای سطح معنی‌داری SIG نشان از همگونی واریانس بطالت اجتماعی در تیپ‌های شخصیتی مختلف دارد (مقدار SIG گزارش شده از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است).

حالا که همگونی واریانس در دیسک‌های شخصیتی مختلف ثابت شده است، اجازه بررسی معنی‌دار بودن یا نبودن میانگین بطالت اجتماعی در دیسک‌های شخصیتی مختلف وجود دارد. مقدار SIG گزارش شده برای برابری میانگین در تیپ‌های شخصیتی مختلف در متغیر بطالت اجتماعی ۰/۰۰۰ گزارش شده است که باتوجه به اینکه از ۰/۰۵ کمتر است، از این رو برابری میانگین در تیپ‌های شخصیتی مختلف رد می‌شود؛ به عبارت دیگر میانگین بطالت اجتماعی برای تیپ‌های شخصیتی مختلف با هم تفاوت معنی‌دار دارد نتایج بدست آمده در جدول شماره ۲ مشخص شده است.

- تأثیر مثبت و معنی‌دار تیپ شخصیتی سلطه‌جو بر بطالت اجتماعی تأیید می‌شود.
- تأثیر منفی و معنی‌دار تیپ شخصیتی تأثیرگذار بر بطالت اجتماعی تأیید نمی‌شود.
- تأثیر منفی و معنی‌دار تیپ شخصیتی باثبات بر بطالت اجتماعی تأیید نمی‌شود.
- تأثیر منفی و معنی‌دار تیپ شخصیتی وظیفه‌مدار بر بطالت اجتماعی تأیید نمی‌شود.

جدول ۲. مقایسه‌های چندگانه بطالت اجتماعی برای تیپ‌های شخصیتی مختلف
براساس آزمون دانکن

مقایسه‌های چندگانه بطالت اجتماعی برای تیپ‌های شخصیتی براساس آزمون دانکن						
تیپ شخصیتی (I)	تیپ شخصیتی (J)	تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	SIG	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	
					کران پایین	کران بالا
تیپ شخصیتی D	تیپ شخصیتی I	۰/۹۱۸	۰/۲۰۹	۰/۰۰۰	۰/۵۰۶	۱/۳۳۰
	تیپ شخصیتی S	۰/۹۳۶	۰/۱۲۲	۰/۰۰۰	۰/۶۹۶	۱/۱۷۶
	تیپ شخصیتی C	۰/۹۶۱	۰/۱۲۹	۰/۰۰۰	۰/۷۰۷	۱/۲۱۶
تیپ شخصیتی I	تیپ شخصیتی D	-۰/۹۱۸	۰/۲۰۹	۰/۰۰۰	۱/۳۳۰	-۰/۵۰۶
	تیپ شخصیتی S	۰/۰۱۸	۰/۱۹۸	۰/۹۲۸	-۰/۳۷۲	۰/۴۰۸
	تیپ شخصیتی C	۰/۰۴۴	۰/۲۰۲	۰/۸۳۰	-۰/۳۵۵	۰/۴۴۲



مقایسه‌های چندگانه بطالت اجتماعی برای تیپ‌های شخصیتی براساس آزمون دانکن						
فاصله اطمینان ۹۵ درصد	کرنان پایین	کرنان بالا	خطای استاندارد	تفاوت میانگین (I-J)	تیپ شخصیتی (J)	تیپ شخصیتی (I)
					SIG	S
-۰/۶۹۶	-۱/۱۷۶	۰/۰۰۰	۰/۱۲۲	-۰/۹۳۶	تیپ شخصیتی D	تیپ شخصیتی S
۰/۳۷۲	-۰/۴۰۸	۰/۹۲۸	۰/۱۹۸	-۰/۰۱۸	تیپ شخصیتی I	
۰/۲۴۲	-۰/۱۹۱	۰/۸۱۶	۰/۱۱۰	۰/۰۲۶	تیپ شخصیتی C	
-۰/۷۰۷	-۱/۲۱۶	۰/۰۰۰	۰/۱۲۹	-۰/۹۶۱	تیپ شخصیتی D	تیپ شخصیتی C
۰/۳۵۵	-۰/۴۴۲	۰/۸۳۰	۰/۲۰۲	-۰/۰۴۴	تیپ شخصیتی I	
۰/۱۹۱	-۰/۲۴۲	۰/۸۱۶	۰/۱۱۰	-۰/۰۲۶	تیپ شخصیتی S	

فرضیه چهارم: گروه خونی با نقش میانجی سبک‌های شخصیت تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بطالت اجتماعی دارد. برای بررسی تأثیر گروه خونی بر بطالت اجتماعی با نقش میانجی تیپ شخصیتی دیسک از روش تحلیل کوواریانس استفاده شد. شش پیش‌شرط سطح اندازه‌گیری، توزیع بهنجار (نرمال)، همگنی واریانس، همگنی رگرسیون، همبستگی متعارف همپراش‌ها با یکدیگر و همگونی شیب رگرسیون دارند که همگی پیش‌شرط‌ها رعایت شده و تأیید شدند. شایان ذکر است تحلیل کوواریانس حالت جامعی از انواع تحلیل واریانس است که در آن ضمن مقایسه میانگین‌های یک یا چند گروه و برآورد یک یا چند متغیر مستقل، اثر یک یا چند متغیر کنترل، مداخله‌گر و ... از معادله خارج می‌شود. درواقع این تحلیل روشی آماری است که اجازه می‌دهد اثر یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته بررسی شود، درحالی‌که اثر متغیر دیگری را حذف کرده و یا از بین می‌برد. براساس نتایج به‌دست‌آمده در اثر متقابل تیپ شخصیتی دیسک * گروه خون، مقدار آماره F ، $۲۷/۴۶۸$ با میزان سطح معنی‌داری $۰/۰۰۰$ به‌دست آمد که نشان می‌دهد میانگین بطالت اجتماعی در گروه‌های خونی مختلف و تیپ‌های شخصیتی مختلف دیسک با هم معنی‌دار است. درواقع میانگین بطالت اجتماعی در اثر متقابل گروه خون و تیپ شخصیتی دیسک معنی‌دار می‌باشد. سپس این موضوع بررسی شد که میانگین بطالت اجتماعی در کدام گروه خونی و کدام تیپ شخصیتی دیسک با بقیه تفاوت معنی‌دار دارد. نخست مجموعه‌های همگن در گروه خونی مشخص شدند و بعد از انجام بررسی‌ها گروه‌های خونی B با عدد $۳/۶۰۸$ و AB با عدد $۳/۳۹۱$ و O با عدد $۳/۴۴۳$ در یک زیرگروه با سطح معنی‌داری



۰/۰۵۷ و گروه خونی A با عدد ۴/۲۹۱ و سطح معنی‌داری ۱/۰۰۰ نیز در یک زیرگروه قرار گرفتند که بر این اساس مشخص شد بین گروه‌های خونی، گروه خونی A با بقیه تفاوت معنی‌دار دارد. در مرحله بعد مجموعه‌های همگن در تیپ شخصیتی دیسک بررسی شدند. بعد از انجام بررسی‌ها درمورد تیپ‌های شخصیتی، تیپ‌های I با عدد ۳/۵۵۰ و S با عدد ۳/۵۳۲ و C با عدد ۳/۵۰۶ در یک زیرمجموعه با SIG ۰/۷۵۰ و تیپ شخصیتی D با عدد ۴/۴۶۸ و SIG ۱/۰۰۰ نیز در یک زیرمجموعه قرار گرفتند که مشخص شد تیپ شخصیتی سلطه‌جو با دیگر تیپ‌های شخصیتی تفاوت معنی‌دار دارد.

در این پژوهش برای بررسی تأثیر گروه خونی بر بطالت اجتماعی با نقش میانجی تیپ شخصیتی دیسک از تحلیل تک متغیره واریانس استفاده شد که نخست یک‌به‌یک پیش‌شرط‌ها انجام و سپس به تجزیه و تحلیل نتایج پرداخته شد. از آزمون شاپیرو ویلک^۱ نیز برای آزمون نرمال بودن بهره گرفته شد. تمامی سطوح معنی‌داری در آزمون شاپیرو ویلک از مقدار ۰/۰۵ بزرگ‌تر بود که نشان می‌دهد توزیع متغیرها از نرمال پیروی می‌کند. همچنین آزمون کولموگروف اسمیرنوف نیز نرمال بودن داده‌ها را نشان داد.

یکی دیگر از مفروضه‌های تحلیل واریانس چند متغیره، همگنی واریانس است. مقدار آماره آزمون برای میانگین بطالت اجتماعی ۱۱/۳۹۷ با مقدار گزارش شده ۰/۳۷۹ برای سطح معنی‌داری SIG نشان از همگونی واریانس بطالت اجتماعی در گروه‌های مختلف خون و تیپ‌های مختلف شخصیتی دیسک دارد (مقدار SIG گزارش شده از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است). یکی دیگر از پیش‌شرط‌ها همگنی رگرسیون است که با توجه به اینکه در پژوهش حاضر قصد بر رتبه‌بندی برای گروه خونی یا تیپ‌های شخصیتی دیسک نبوده است، در نتیجه نیازی به آزمون این پیش‌فرض نبوده است.

پیش‌شرط بعدی همبستگی متعارف همپراش‌ها با یکدیگر است. در پژوهش حاضر به منظور تحلیل متغیرهای گروه خونی و تیپ شخصیتی دیسک، میزان همبستگی این دو متغیر با ضریب همبستگی پیرسون سنجش شد که میزان ضریب همبستگی بین گروه خونی و تیپ

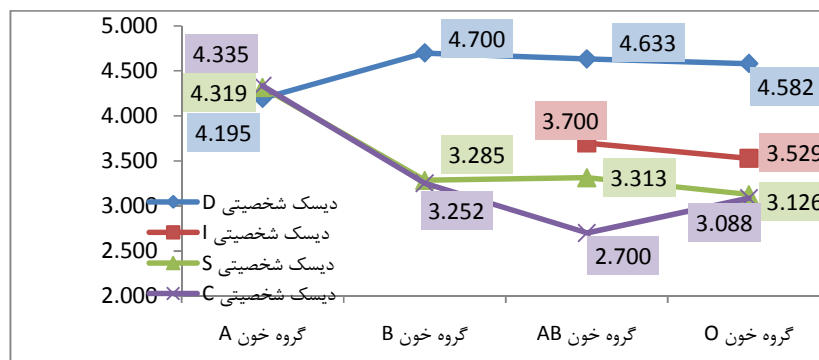
1. Shapiro – Wilk Test



شخصیتی دیسک $0.63-0$ است و از 0.80 کمتر است و این شرط نیز برقرار است. مقدار SIG گزارش شده 0.318 نشان از معنی دار نبودن این میزان همبستگی دارد.

در نهایت پیش شرط همگونی شیب رگرسیون بررسی شد. برای اثبات این فرض مقدار F تعامل بین متغیر همپراش و مستقل در همه گروه‌ها محاسبه می‌شود که باید این مقدار معنی دار نباشد. میزان F تعامل بین متغیر مستقل در گروه خونی و تیپ شخصیتی دیسک مقدار $24/186$ با میزان SIG گزارش شده 0.099 است که از مقدار 0.05 بیشتر بوده و این پیش شرط نیز رعایت شده است.

حال که پیش شرط‌ها کامل رعایت شده است به تجزیه و تحلیل نتایج پرداخته خواهد شد. برای گروه خون مقدار F، $22/134$ با مقدار SIG گزارش شده 0.000 است که از 0.05 کمتر است، پس برای میانگین بطالت اجتماعی در گروه خونی‌های مختلف با هم معنی دار است. در تیپ‌های شخصیتی دیسک نیز مقدار F $44/679$ با میزان SIG 0.000 است که نشان می‌دهد برای میانگین بطالت اجتماعی در گروه خونی‌های مختلف نیز با هم معنی دار است. در اثر متقابل تیپ شخصیتی دیسک * گروه خونی نیز مقدار F، $27/468$ با میزان SIG 0.000 است که نشان می‌دهد برای میانگین بطالت اجتماعی در گروه خونی‌های مختلف و تیپ‌های شخصیتی دیسک با هم معنی دار می‌باشد (شکل ۲).



شکل ۲. میانگین بطالت اجتماعی در گروه‌های خونی مختلف برای تیپ‌های شخصیتی



همان‌گونه که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود برای گروه خونی A، تیپ شخصیتی S با میانگین ۴/۳۱۹ کمترین میزان و سپس تیپ شخصیتی C با میزان ۴/۳۳۵ بیشترین میزان میانگین بطالت اجتماعی را دارد. در گروه خونی B، تیپ شخصیتی C با میزان ۳/۲۵۲ کمترین و تیپ شخصیتی D با میزان ۴/۷۰۰ بیشترین میزان میانگین بطالت اجتماعی را دارند. در گروه خونی AB، تیپ شخصیتی C با میزان ۲/۷۰۰ کمترین و تیپ شخصیتی D با میزان ۴/۶۳۳ بیشترین میزان میانگین بطالت اجتماعی را دارند. در گروه خونی O، تیپ شخصیتی C با میزان ۳/۰۸۸ کمترین و تیپ شخصیتی D با میزان ۴/۵۸۲ بیشترین میزان میانگین بطالت اجتماعی را دارند.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش سعی شد به بررسی تأثیر عامل گروه خونی و شخصیت در پیش‌بینی بطالت اجتماعی پرداخته شود. نتایج به‌دست‌آمده حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که گروه خونی افراد بر بطالت اجتماعی تأثیر معنی‌داری دارد. با بررسی گروه‌های خونی مختلف مشخص شد که گروه خونی A با دیگر گروه‌های خونی تفاوت معنی‌داری دارد و میزان بروز بطالت اجتماعی در میان افراد با گروه‌های خونی A بیشتر از سایر گروه‌های خونی می‌باشد. در توجیه نتایج حاصل‌شده می‌توان گفت به عقیده بسیاری از پژوهشگران هریک از گروه‌های خونی ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی خاصی دارند، برای مثال افرادی که گروه خونی A دارند، به‌طور معمول پرتوقع و حساس هستند و به‌سرعت دچار استرس و اضطراب می‌شوند. از این‌رو گزینه‌های مناسبی برای کارهای گروهی محسوب نمی‌شوند. از دیگر بررسی‌های انجام‌شده در پژوهش حاضر، تأثیر شخصیت بر بطالت اجتماعی بود که تأیید شد. در کنار تأثیرات محیطی، ویژگی‌های شخصیتی نیز باعث بطالت اجتماعی شده و همچنین بطالت اجتماعی به‌شدت تحت تأثیر شخصیت افراد و ادراکات آنان از خود است. در این پژوهش در بررسی‌هایی که انجام شد، مشخص شد که از بین تیپ‌های شخصیتی مختلف دیسک، تیپ رفتاری سلطه‌جو با دیگر تیپ‌ها تفاوت معنی‌داری دارد و بین بطالت اجتماعی و سایر تیپ‌ها، یعنی تیپ تأثیرگذار، باثبات و وظیفه‌مدار تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. در توجیه نتایج



به دست آمده می‌توان گفت افرادی که تیپ شخصیتی سلطه‌جو دارند، روحیه آمرانه و سلطه‌گری دارند که با ذات کارهای گروهی در تناقض است و این افراد برای کارهای گروهی توصیه نمی‌شوند. یکی دیگر از ویژگی‌های افراد با تیپ شخصیتی سلطه‌جو که باعث افزایش بطالت اجتماعی می‌شود این است که این افراد همواره خواهان اقتدار، اختیارات، شهرت و اعتبار هستند که با ذات کارهای گروهی در تضاد است. یکی دیگر از بررسی‌هایی که در این پژوهش انجام شد، تأثیر گروه خونی بر شخصیت بود که تأیید نشد. در زمینه ارتباط بین گروه خونی و ویژگی‌های شخصیتی پژوهش‌هایی انجام شده است که نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های دیزانی‌مکتبی و همکاران (۱۳۹۴)، آتسگایان و همکاران (۲۰۱۷)، طاهری‌مفرد و خواجهوندی (۱۳۹۶)، تسوجیمین و همکاران^۱ (۲۰۱۵) [۵۳]، ووک‌پیسک و همکاران (۲۰۱۹)، هبگود (۲۰۱۱) و روگوز و گلندون (۲۰۰۳) همسویی نداشت ولی همسو با پژوهش‌های زیرک مرادلو (۱۳۹۱) [۵۴] و تسلیم‌بخش (۱۳۹۲) بود. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت آنچه که مشخص است، شخصیت انسان دو جنبه انتسابی و اکتسابی دارد. جنبه اکتسابی شخصیت که تحت تأثیر محیط خارجی قرار دارد و از راه آموزش، فرهنگ موجود و سایر عوامل شکل گرفته و تغییر ماهیت می‌دهد. اما درباره جنبه انتسابی شخصیت می‌توان گفت تحت تأثیر ژنتیک و عوامل وراثتی قرار دارد و به صورت ارثی از پدر و مادر به فرزندان منتقل می‌شود. بسیاری از پژوهشگران همچون فروید^۲، هورنای^۳، آلپورت و اریکسون^۴ نیز عوامل محیطی را در شکل‌گیری و تغییر شخصیت مؤثر می‌دانند. اریکسون اعتقاد داشت فرهنگ، اجتماع و تاریخ بر شکل‌گیری شخصیت تأثیر دارند و عقیده داشت که شخصیت افراد در طول دوران عمر در حال تغییر و تکامل است [۵۵]. از این رو می‌توان ادعا کرد که شخصیت افراد هم تحت تأثیر عوامل وراثتی و هم تحت تأثیر محیط و سایر عوامل خارجی است و نمی‌توان گفت که گروه خونی و شخصیت ارتباطی باهم ندارند ولی می‌توان مدعی شد که این ارتباط معنی‌دار نیست و ممکن است با دخالت یک تعدیل‌گر مانند جنسیت این ارتباط معنی‌دار شود.

1. Tsuchimine
2. Freud
3. Horney
4. Erikson



۴-۱- پیشنهادهای کاربردی

بطلت اجتماعی از جمله پدیده‌هایی است که باعث کاهش بهره‌وری و بازدهی در سازمان می‌شود. از این رو مدیران سازمان باید به این موضوع واکنش نشان داده و در جهت کاهش این پدیده اقدام‌های لازم و مناسب را انجام دهند. باتوجه به بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش که مربوط به کارکنان شرکت شاتل بود، مشخص شد افراد گروه خونی A و همچنین افرادی که تیپ شخصیتی سلطه‌جو دارند، بیشتر از سایر گروه‌های خونی و تیپ‌های شخصیتی دچار بطلت اجتماعی می‌شوند (باتوجه به این موضوع پیشنهادهای این پژوهش با تأکید بر این گروه خونی بیان شده است). از این رو پیشنهاد می‌شود در درجه اول کارکنان گروه خونی A و همچنین افرادی که تیپ شخصیتی سلطه‌جو دارند، شناسایی شوند. در مرحله بعد با استفاده از برگزاری دوره‌های آموزشی سعی شود کارکنان با موضوع بطلت اجتماعی و اثرهای مخرب آن برای سازمان آشنا شوند. از آنجایی که افراد گروه خونی A به‌طور معمول زود دچار اضطراب و استرس می‌شوند و کارایی آنان کاهش پیدا می‌کند؛ باید تلاش کرد که محیط کار آنان آرام و به دور از استرس باشد. همچنین می‌توان از عواملی که باعث کاهش بطلت اجتماعی کارکنان می‌شوند، نیز استفاده کرد؛ برای مثال یکی از مواردی که باعث کاهش بطلت اجتماعی می‌شود، وظایف ساده و بدون پیچیدگی است که به اصطلاح شفافیت در ماهیت وظایف نامیده می‌شود. اگر وظایف ساده و روشن باشند، اعضا نیازی به بحث درباره وظایف ندارند و فقط بر انجام کار به روش کاری معمولی تمرکز می‌کنند. از طرفی باید سعی شود نقش‌ها و وظایف فردی توضیح داده شوند و سهم هر فرد در گروه به‌طور دقیق مشخص شود، چون در این صورت اعضای گروه احساس موفقیت می‌کنند که باعث افزایش رضایت و انگیزه آنان می‌شود. همچنین در انجام کارها به‌صورت گروهی، به اندازه گروه باید توجه شود چون افراد مستعد بطلت اجتماعی در گروه‌های بزرگ این امکان را دارند که راحت‌تر در انجام کارها کوتاهی کنند. از دیگر عواملی که در راستای کاهش بطلت اجتماعی پیشنهاد می‌شود تا در سازمان رعایت شود، وجود سیستم نظارت و کنترل است که اهمیت بالایی دارد. در اینجا پیشنهاد می‌شود که در تشکیل گروه‌ها در شرکت شاتل برای انجام وظایف از ترکیب متنوعی از تیپ‌های شخصیتی مختلف استفاده شود، زیرا باعث افزایش کارایی و بازدهی گروه می‌شود.



همچنین در مرحله استخدام کارکنان با استفاده از آزمون شخصیت‌شناسی، تیپ شخصیتی کارکنان مشخص شود و باتوجه به این نکته که هریک از تیپ‌های شخصیتی دارای خصوصیات خاص خود هستند، از افراد متناسب با روحیه‌ها و تیپ شخصیتی آنان در پست‌ها و موقعیت‌های شغلی مختلف بهره برد چون این کار باعث افزایش راندمان کارکنان می‌شود. اگرچه یافته‌های مطالعه حاضر، بینشی قابل توجه در رابطه با بطلت اجتماعی ارائه می‌دهد، اما از چندین محدودیت نیز برخوردار است. نخست اینکه هدف آن بررسی بطلت اجتماعی و گروه خونی، فارغ از تأثیر عوامل مداخله‌گر احتمالی مانند سن و جنسیت است. این پژوهش، پژوهشی مقطعی است و داده‌های آن در بازه زمانی مشخصی جمع‌آوری شده است، درحالی‌که پژوهش‌های طولی می‌توانند نتیجه غنی‌تری ارائه بدهند.

۵- منابع

- [1] Shih C. H., Wang, Y. H. *Can workplace friendship reduce social loafing? In 2016 10th International Conference on Innovative Mobile and Internet Services in Ubiquitous Computing (IMIS), 2016, 522-526.*
- [2] Varshney D. "Relationship between social loafing and the self-concept: Mediating role of perceived organisational politics", *Journal of Indian Business Research.*, 11(1), 2019, 60-74.
- [3] Lount Jr. R. B., Wilk S. L. "Working harder or hardly working? Posting performance eliminates social loafing and promotes social laboring in workgroups", *Management Science*, 60(5), 2014, 1098-1106.
- [4] Damghanian H; Mousavi Davoodi S., Fartash K. "Investigating the relationship between organizational justice and social loafing", *Journal of Organizational Culture Management*, 13(1), 2015, 115-133 (in Persian).
- [5] Sabokro M., Ebrahimzadeh Pezeshki R., Barahimi N., Haghbin A. "The effect of perceived organizational justice on social loafing (Case Study: Medical emergency services of Yazd)", *Payavard*, 12(2), 2018, 80-89 (in Persian).
- [6] Garrett J., Gopalakrishna S. "Sales team formation: The right team member helps performance", *Industrial Marketing Management*, 77, 2019, 13-22.
- [7] Dizani Maktabi F; Hadavi F., Sedaghati S. *Relationship between blood type and personality traits of Iranian female swimmers with their*

- success levels*, The first Conference on Sports Sciences and Physical Education in Iran, 2016.
- [8] Hobgood D. K. "Personality traits of aggression-submissiveness and perfectionism associate with ABO blood groups through catecholamine activities", *Medical hypotheses*, 77(2), 2011, 294-300.
- [9] Alan H., Baykal U. "Personality characteristics of nurse managers: The personal and professional factors that affect their performance", *Journal of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemsireleri Dernegi*, 9(2), 2018, 119-128.
- [10] Yousefi Amiri M., Gholipour A., Abbasi D., Ghorban Lou M. "Investigating the role of personality traits in knowledge sharing (Case study: employed students of the Faculty of Management, University of Tehran)", *Organizational Culture Management*, 13(3), 2015, 647-665 (in Persian).
- [11] Lykourantzou I., Antoniou A., Naudet Y., Dow S. P. *Personality matters: Balancing for personality types leads to better outcomes for crowd teams*, In Proceedings of the 19th ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work & Social Computing, 2016.
- [12] Slowikowski M. K. "Using the DISC behavioral instrument to guide leadership and communication", *AORN journal*, 82(5), 2005, 835-843.
- [13] Rouhani M., Farhadinejad M. *The effect of human relations quality on social evasion mediated by organizational justice in group work*, The Second International Conference on Management in the 21st Century, 2016 (in Persian).
- [14] Hatami N., Shiri A., Yasini A. *Determining the effect of job dimensions on social loafing and organizational indifference with the mediating role of leapfrog promotion*. *International Conference on Management, Business and Accounting*, 2018 (in Persian).
- [15] Mihelič K. K., Culiberg B. "Reaping the fruits of another's labor: The role of moral meaningfulness, mindfulness, and motivation in social loafing". *Journal of Business Ethics*, 160(3), 2019, 713-727.
- [16] Damghanian H., Jamshidi L., Aghababaei Ghale F. "Analysis of the role and effect of perceived organizational support on reducing social loafing", *Journal of Public Management*, 7(2), 2015, 229-244 (in Persian).
- [17] Firouzjaeian A., Sharifi P. "Analysis of academic loafing as social loafing among students of Mazandaran University", *Journal of Applied Sociology*, 28(4), 2017, 53-70 (in Persian).
- [18] Mohamad yari Z., Sepahvand R., Vahdati H., Moosavi S. "Evaluating the maturity of human resource management processes based on



- philips model", *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(1), 2018, 51-76.
- [19] Naicker D., Parumasur S. B. The prevalence and magnitude of social loafing, and biographical influences, in a team-based organizational setting", *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 10(3(J)), 2018, 37-51.
- [20] Akgunduz Y., Eryilmaz G. "Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?" *International Journal of Hospitality Management*, 68, 2018, 41-49.
- [21] Ridings C., Gefen D., Arinze B. "Psychological barriers: Lurker and postermotivation and behavior in online communities", *Communications of AIS*, 18, 2006, 329-354.
- [22] Lou Z., Qu H., Marnburg E. "Justice Perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior", *International Journal of Hospitality Management*, 33, 2003, 456-464.
- [23] Ulke H. E., Bilgie R. "Investigating the role of the big five on the social loafing of information technology workers", *International Journal of Selection and Assessment*, 9(3), 2011, 301-312.
- [24] Mousavi Zahed M., Shah Talebi Hosseinabadi B. *The relationship between transformational leadership style and social loafing (Case study: Isfahan Municipality)*, Conference on Accounting, Management and Economics with a National Economic Dynamics Approach, 2018.
- [25] Milinga J. R., Kibonde E. A., Mallya V. P., Mwakifuna M. A. "Group-based assignments: Member reactions to social loafers", *REMIE-Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 9(1), 2019, 25-56.
- [26] Shih Ch., Shao Ch., Wang Y. *Study of social loafing and employee creativity*, International Conference on Innovative Mobile and Internet Services in Ubiquitous Computing, 2018.
- [27] Dai Y. D., Hou Y. H., Wang C. H., Zhuang W. L., Liu Y. C. TMX. "Social loafing, perceived accountability and OCB", *The Service Industries Journal*, 40(5-6), 2020, 394-414.
- [28] Chen J. C. C., Cheng C. Y. "Solving social loafing phenomenon through Lean-Kanban: A case study in non-profit organization", *Journal of Organizational Change Management*, 31(5), 2017, 984-1000.
- [29] Perry, S. J., Lorinkova, N. M., Hunter, E. M., Hubbard, A., McMahon, J. T. "When does virtuality really "Work"? Examining the role of work-family and virtuality in social loafing", *Journal of Management*, 42(2), 2016, 449-479.



- [30] Baumeister R. F., Ainsworth S. E., Vohs K. D. "Are groups more or less than the sum of their members? The moderating role of individual identification", *Behavioral and Brain Sciences*, 39, 2016, 1 - 56.
- [31] Javadi E., Gebauer J., Novotny N. "Informational evaluation & social comparison: A winning pair for course discussion design", *Information Systems Education Journal (ISEDJ)*, 17(1), 2019, 18-19.
- [32] Arjmandnia A. A. "Reflections on the phenomenon of social loafing", *Research Journal of Ethics and Globalization*, 48, 2009, 37-54.
- [33] Lee P. C., Chen C. M., Liou K. T. "Using citizens' leadership behaviors to enhance worker motivation: Reducing perceived social loafing in a coproductive tax service program", *Public Performance & Management Review*, 39(1), 2015, 172-197.
- [34] Sadiq H., Abakah S. "Depression and its relation with blood group according differences (Sex)", *International Journal of Applied Science and Technology*, 5(1), 2015, 85-104.
- [35] Ramezani A., Azmoun J., Asadollahi J. *Swimming instructors' views on speed swimming talent indicators*, The Second National Conference on Sports Talent, 2012.
- [36] Ahmadi Nodooshan A. *Investigating the relationship between blood types, personality traits and job type of employees of Yazd city*, International Conference on Management, Economics and Humanity, Turkey, 2015 (in Persian).
- [37] Sehhati M. *The effect of blood type in patients with personality disorder*. International Conference of Research in Science and Technology, 2016 (in Persian).
- [38] Taheri Mofrad S., Khajvandi A. *A comparative study of mood by blood groups of Golestan University students*, International Conference on Psychology, Counseling, Education, 2014 (in Persian).
- [39] Pisk, S. V., Vuk, T., Ivezić, E., Jukić, I., Bingulac-Popović, J., Filipčić, I. "ABO blood groups and psychiatric disorders: a Croatian study", *Journal List Blood Transfuse*, 17(1), 2019, 66-68.
- [40] Taslim Bakhsh T. *Comparison of personality traits and mental health in different blood groups of Shiraz laboratories*, Master Thesis, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht, 2014 (in Persian).
- [41] Atashgahian R., Gharayagh Zandi, H., Atashgahian R. *Comparison of psychological strength of female student-athletes by blood type*, Fourth International Conference on Psychology Education and Social Studies, Georgia, 2017.
- [42] Rogers M., Glendon A. I. "Blood type and personality", *Personality and Individual Differences*, 34(7), 2003, 1099-1112.



- [43] Nomi T., Beshar A. *You are your blood type: The biochemical key to unlocking the secrets of your personality*, New York, NY: Pocket Books, 1988.
- [44] Khodaei N., Morsali P. "The role of blood type in human personality", *Journal of the Paramedical School of the Army of the Islamic Republic of Iran*, 4(2), 2009, 15-19, (in Persian).
- [45] John OP., Naumann LP. Soto CJ. *Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy, Handbook of Personality: Theory and Research*, 3(2), 2008, 114-158.
- [46] Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., Chamorro-Premuzic, T. "The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits", *Personality and Individual Differences*, 63, 2014, 58-63.
- [47] Hosseini M. *The moderating role of managers 'personality traits in the relationship between managers' roles and human resource productivity*, Second International Conference on Management and Accounting, 2018.
- [48] Capretz L. F., Varona D., Raza A. "Influence of personality types in software tasks choices", *Computers in Human Behavior*, 52, 2015, 373-378.
- [49] Atkinson R. *The background of hilgard psychology*, Translated by Mohammad Naghi Braheni et al., Tehran, Roshd, 2007. (in Persian).
- [50] Ganji H. *Occupational Psychology*, Tehran: Savalan Publications, 2005.
- [51] Maurya P., Kumari M., Dubey S. "Personality profiles of adolescents with respect to age, gender, family types & location", *International Journal of Home Science*, 3(2), 2017, 206-211.
- [52] Marston W. M. *Emotions of normal people.*, TN, USA, Lightning Source Incorporated, 2003.
- [53] Tsuchimine, S., Saruwatari, J., Kaneda, A., Yasui-Furukori, N. "ABO blood type and personality traits in healthy Japanese subjects", *PLoS ONE*, 10(5), 2015, 2-10.
- [54] Zirak Moradloo H. "Relationship between personality traits of Shahid Beheshti University students and blood type", *Research Article of Journal of Health and Development*, 1(3), 2012, 221-226, (in Persian).
- [55] Schultz D., Schultz P., Sydney A. *Theories of Personality*. Wadsworth Publishing, 2005.