

بررسی تاثیر منزلت اجتماعی ادراک شده بر عملکرد شغلی^۱

* علی بقائی سرابی

چکیده

در نتیجه استیلای برداشت تقلیلی از مفهوم دیوان‌سالاری در سازمان‌های رسمی از نقش «خود» انسان‌ها (ادراکی که انسان‌ها از منزلت خود در اجتماع دارند) در افزایش یا کاهش عملکرد شغلی کنشگران سازمانی غفلت می‌شود. هدف این مقاله آزمودن رابطه بین «منزلت اجتماعی ادراک‌شده» کارمندان زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن و «عملکرد شغلی» آنان می‌باشد. متغیر «منزلت اجتماعی ادراک شده» از لحاظ تحلیلی به چهار بُعد فرصی «سرمایه اقتصادی» (زر)، «سرمایه سیاسی» (زور)، «سرمایه اجتماعی» (شهرت)، و «سرمایه فرهنگی» (معرفت) تجزیه شد. متغیر «عملکرد شغلی» نیز از لحاظ تحلیلی به چهار بُعد فرصی «انطباق با وظایف سازمانی»، «نقوذ بر اعمال و اندیشه‌های همکاران»، «برقراری روابط مثبت»، و «مسأله‌گشایی» تجزیه شد.

روش این پژوهش «مقطعی» یا «همبستگی» می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه زنان کارمند شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن و نمونه آماری شامل ۷۸ نفر از آنان می‌باشد. روش نمونه‌گیری «تصادفی ساده» و ابزار اندازه‌گیری یک «پرسشنامه محقق‌ساخته» می‌باشد. برای آزمودن فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و روش «الگوسازی معادله ساختاری» با استفاده از نرم افزار LISREL 8.50 استفاده شد.

نتایج تجربی حاکی از وجود همبستگی «خطی مستقیم» و معنی‌دار بین «منزلت اجتماعی ادراک‌شده» و «عملکرد شغلی» می‌باشد. نتایج حاصله تاثیر معنی‌دار سه بُعد از منزلت اجتماعی ادراک‌شده («سرمایه سیاسی»، «سرمایه اجتماعی» و «سرمایه فرهنگی») بر دو بُعد از عملکرد شغلی («روابط مثبت» و «مسأله‌گشایی») را تأیید کرد. این نتایج دلالت بر آن دارند که ترویج عواطف مثبت در محیط سازمانی و نیز برانگیختن انگیزه‌های درونی نقش مهمی در افزودن بر سطح عملکرد شغلی ایفاء می‌کنند. به طور کلی کسانی که منزلت اجتماعی بالاتر را ادراک می‌کنند، عملکرد شغلی بیشتری را به اجرا در می‌آورند.

واژگان کلیدی: منزلت اجتماعی ادراک‌شده، عملکرد شغلی، خود، دیگری.

۱- این مقاله برگرفته از یک طرح پژوهشی با همین نام است که با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن انجام گرفته است.

مقدمه

«خود» انسان‌ها یکی از عناصر همیشه حاضر در انواع محیط‌های رسمی (سازمان‌ها) و غیررسمی (برای مثال خانواده و همسایه‌ها) است که اغلب در سایه استفاده از مفاهیم تقلیلی در محیط‌های رسمی همانند «کارمند»، «نیروی انسانی» و «کارکن» به فراموشی سپرده می‌شود.

نظریه پردازان اجتماعی مدعی هستند که موجود بشری همواره دلوپس نحوه ارایه «خود» به «دیگری» است. بدین‌سان که همیشه دیگران را هم‌چون آینه‌ای در مقابل خود می‌بیند و به تصویر خود در آن آینه عکس‌العمل نشان می‌دهد. این فرآیند در منزلتی که انسان‌ها از رتبه خود در سلسله مراتب اجتماعی ادراک می‌کنند بازنموده می‌شود. بنابراین «منزلت اجتماعی ادراک شده» یکی از شالوده‌های کنش‌های انسانی در محیط‌های اجتماعی است که تعادل پویا و ارتقاء انطباقی محیط‌های سازمانی و غیرسازمانی را محدود یا تسهیل می‌نماید.

هدف این مقاله بررسی تأثیر منزلت اجتماعی ادراک شده کنشگران سازمانی بر «عملکرد شغلی» آن‌هاست. به لحاظ نظری چنین پنداشته می‌شود که عملکرد شغلی کنشگران سازمانی تابع ادراک منزلت «خود» در آینه «دیگران» است. مبتنی بر این فرض چنین پنداشته می‌شود که اگر کنشگران سازمانی خود را در آینه کنشگران سازمانی دیگر به طور «مثبت»، «موجه» و «محترم» ببینند، آنگاه انرژی خود را صرف ایفای نقش‌های سازمانی و برآورده کردن انتظارات غیررسمی در سازمان خواهند کرد. چنین رخدادی حداقل به ثبات عملکرد شغلی منجر می‌شود. در مقابل اگر کنشگران سازمانی خود را در آینه کنشگران سازمانی دیگر به طور «منفی»، «ناموجه» و «نامحترم» ببینند، آنگاه انرژی خود را صرف ایفای نقش‌های سازمانی نخواهند کرد، چه بسا انرژی موجود را صرف تقبیح و تخریب نقش‌های سازمانی کنند.

ضرورت پژوهش درباره این موضوع، از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که عملکرد شغلی در بررسی سیستمی سازمان‌ها جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص می‌دهد. آن به عنوان یکی از ملاک‌های «ارزیابی درونداد» سازمان‌ها نقش ویژه‌ای را ایفاء می‌کند. «آزمون‌های ورودی شغلی» و «مصاحبه‌های ورودی شغلی» ملاکی برای تشخیص و تضمین عملکرد شغلی متقاضیان ورود به سازمان‌ها محسوب می‌شوند. از طرف دیگر، در

«فرآیندهای سازمانی» از مقیاس عملکرد شغلی به عنوان یکی از ملاک‌های «ارتقای کنشگران در سلسله مراتب اداری» استفاده می‌شود و جریان «اختصاص منابع با ارزش» در سازمان‌ها ارتباط مستقیمی با میزان عملکرد شغلی هر کدام از کنشگران سازمانی دارد. در نهایت، عملکرد شغلی یکی از ملاک‌های «ارزیابی پرونداد» سازمانی محسوب می‌شود. در واقع عملکرد شغلی کنشگران سازمانی، در مرحله آخر، در «موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها در انجام اهداف از پیش تعیین شده» انعکاس می‌یابد.

بدین لحاظ، مدیریت سازمان‌ها ربط مستقیمی با ساز و کارهای افزایش‌دهنده یا کاهش‌دهنده عملکرد شغلی کنشگران سازمانی پیدا می‌کنند. مدیران هشیار در جستجوی آن ساز و کارها، به نقش احتمالی عوامل اجتماعی به ویژه به نقش منزلت اجتماعی ادراک شده کنشگران سازمانی پی می‌برند و منابع مشخصی را به مدیریت تصویر کنشگران سازمانی از خودشان در سازمان‌ها اختصاص می‌دهند. برگزاری جشن‌ها و مراسم متعدد و مختلف با عناوین جذاب از قبیل «روز کارمند»، «روز کارگر»، «روز معلم» از جمله تلاش‌های مدیران برای ابراز علاقه و توجه و احترام نسبت به جایگاه و رتبه کنشگران سازمانی در اجتماع محسوب می‌شود. اگرچه اقدامات دولتی و غیردولتی که به منظور ایجاد، تقییر، بهبود و تعدیل ادراک از منزلت اجتماعی با صرف هزینه‌های گزاف صورت می‌گیرد، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای اتصال کارآمدتر خرده نظام‌های اجتماعی و سازمانی محسوب می‌شود، لیکن ساز و کارهای این اتصال هنوز نامشخص بوده و شواهدی بر اثربخشی مدیریت تصویر کنشگران سازمانی در افزایش یا کاهش عملکرد شغلی وجود ندارد.

از این رو، مطالعه علمی امکان تاثیرگذاری مدیریت تصویر کنشگرانی از خود مقدم بر هر اقدام شتاب‌زده از سوی مدیران در راستای افزایش عملکرد شغلی سازمان متبوع خود می‌باشد.

در این ارتباط دو پرسش توصیفی و یک پرسش تبیینی مطرح می‌شوند: عملکرد شغلی کنشگران سازمانی (در این جا، زنان کارمند دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن) چه قدر است؟ منزلت اجتماعی ادراک شده کنشگران سازمانی مذکور چه قدر است؟ نوع و شدت تاثیر آماری منزلت اجتماعی ادراک شده بر عملکرد شغلی چگونه و چه قدر است؟

چهار چوب مفهومی

در این قسمت از مقاله، ابتدا، پژوهش‌های پیشین به طور خلاصه مرور می‌شوند. بعد مفهوم «عملکرد شغلی» و مفهوم «منزلت اجتماعی ادراک شده» تعریف، و ابعاد و زوایای گوناگون هر کدام مشخص شده و فرضیه‌های پژوهش عنوان می‌شوند. در نهایت، نتایج آزمون ارتباط آماری این دو مفهوم ارائه می‌شوند.

مروری بر پژوهش‌های پیشین

وایس و فرشمن در صدد اندازه‌گیری تأثیر ملاحظات و نفوذ اجتماعی روی فرآیندها و پرونده‌های اقتصادی برآمدند (Weiss and Freshman, 1998). آن‌ها معتقدند که کنشگران انسانی به خاطر کسب پاداش‌های اجتماعی و افزودن بر منزلت اجتماعی خود در گروه‌های اجتماعی عضو می‌شوند، دارایی‌های خود را (اعم از سرمایه بشری و اجتماعی) سرمایه‌گذاری می‌کنند و کنش مناسبی را انتخاب می‌کنند. آن‌ها معتقدند که منزلت اجتماعی از طریق چند ساز و کار اساسی بر عملکرد اقتصادی اثر می‌گذارد.

۱) ساز و کار تحریک‌کنندگی: تمایل افراد به کسب تأیید دیگران و اجتناب از تقبیح کسانی که در محیط اجتماعی فرد قرار دارند، محرکی برای کنش‌های اعضاء است.

۲) ساز و کار ثروت‌اندوزی: چون اعضای جامعه منزلت را به آنچه که قابل مشاهده مستقیم یا غیرمستقیم باشد، اختصاص می‌دهند پس افراد بایستی برای جلب احترام دیگران به مصرف چشم‌گیر روی بیاورند. مصرف چشم‌گیر جز از طریق ثروت‌اندوزی میسر نیست.

۳) ساز و کار رشد اقتصادی: سرشت رتبه‌بندی منزلتی طوری است که منجر به «کمیابی اجتماعی» می‌شود. یعنی فقط یک شخص (یا گروهی از اشخاص) می‌توانند در رتبه اول قرار بگیرند. پس در جریان منزلت‌طلبی، تقاضا برای کالاهای جایگاهی افزایش می‌یابد و این امر باعث به حرکت درآوردن چرخ‌های اقتصادی می‌گردد.

ناتروس و گرونشتاین با استفاده از نظریه «شکل‌بندی انتظارات» به بررسی رابطه تصورات کلیشه‌ای منزلتی با «صلاحیت» افراد انجام دادند. نتایج حاصله حاکی از این بود که پایین یا بالا بودن ارزیابی دیگران از منزلت یک کنشگر روی عملکرد وی اثر می‌گذارد و هر دوی این عوامل به نوبت خود، نابرابری‌های اجتماعی در حوزه تعاملات را افزایش می‌دهند (Knotnerus and Greenstein, 1981).

یویش با اتخاذ روش «فراتحلیل» به آزمون رابطه «سامانه‌های تلافی» مختلف (مشوق یا غیرمشوق) در محیط‌های شغلی و عملکرد کارکنان پرداخت. نتایج این فراتحلیل نشان داد که سامانه‌های تلافی مشوق بیش از سامانه‌های تلافی غیرمشوق می‌توانند عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند (Juaiesch, 1995).

استاکر راهبردهای توانمندسازی کارکنان، به ویژه در شرایطی که منابع مختلف سازمانی رو به کاستی هستند، را بررسی کرد تا از آن طریق عملکرد شغلی را افزایش دهد. به زعم وی توانمندسازی می‌تواند در حوزه‌های عواطف مثبت، خود-اثربخشی و انگیزه‌های درونی صورت گیرد. او با اتخاذ روش پژوهش «آزمایشی» به آزمودن فرضیه‌ها پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که ترویج عواطف مثبت در محیط سازمانی و نیز برانگیختن انگیزه‌های درونی نقش مهمی در افزودن بر سطح عملکرد شغلی ایفاء می‌کند (Stokker, 1997).

تمامی این پژوهش‌ها بر وجود رابطه «مستقیم» بین ادراک کنشگران از منزلت خود در اجتماع و عملکرد شغلی دلالت دارند.

عملکرد شغلی

به لحاظ نظری، مفهوم عملکرد شغلی را می‌توان در سه حوزه کم و بیش متفاوت دسته بندی کرد. در هر حوزه، می‌توان عناصر اصلی مفهوم نظری عملکرد شغلی را به همراه توصیف خلاصه آن مفهوم و حداقل یکی از نظریه‌پردازان حوزه مربوطه شناسایی و ذکر کرد. همان طور که در جدول شماره (۱) مشخص است، عناصر نظری و توصیف نظری نظریه‌پردازان معروف عملکرد شغلی فهرست شده‌اند.

جدول شماره ۱: خلاصه مفهوم‌سازی از عملکرد وظیفه‌ای، شهروندی سازمانی و ضدتولیدی

نظریه پرداز	عناصر مفهومی	مقوله‌های رفتاری
برایف و مونوولیدو	رفتار سازمانی اجتماع‌گرایانه	یاری رساندن به همکاران در امور کاری اظهار گرایش مثبت به دیگران ارایه خدمات / تولیدات به مراجعان به روش پذیرفته شده سازمانی کمک به مراجعان در مورد موضوعات شخصی غیرمرتبط با سازمان اطلاعات از ارزش‌ها، سیاست‌ها و الزامات سازمانی پیشنهاد بهبود رویه‌ای، اداری یا سازمانی تلاش فراتر از قواعد شغلی داوطلب شدن برای انجام تکالیف اضافی تحمل شرایط سازمانی علی‌رغم وجود دشواری‌های موقتی نمایاندن مطلوب و وجهه سازمان یاری رساندن به همکاران در امور شخصی
ارکان	رفتار شهروندی سازمانی	با وجدان بودن، نوع دوستی، مدارا، مؤدب بودن
جورج و برایف	خودجوشی سازمانی	یاری رساندن به همکاران، ارابه پیشنهادهای سازنده پراکندن احساس محبت در میان همکاران
بورمن و مونوولیدو	عملکرد وظیفه‌ای عملکرد شریایی	در شرح وظایف رسمی شغل فید شده و هسته فنی را تحقق می‌بخشد. غیر الزام آور، ضرورتاً به لحاظ نقشی تجویز نمی‌شود. آبجود محیط و جو اجتماعی / روانشناختی.
فلان دابن	رفتار فراتر از شغلی	پیوند دهندگی / ارتقاء دهندگی (رفتارهای یاری‌رسانی و همکاری‌ها) رغابت‌انگیزی / ارتقاء دهندگی (برای مثال اظهارات سازنده در بحث‌ها) رغابت‌انگیزی / بازدارندگی (انتقاد از وضعیت برای توقف رفتار نامناسب) پیوند دهندگی / بازدارندگی (برای مثال قدرت یا اقتدار لایزال)
داینسون	انحراف کارکنان	انحراف در ادراپی انحراف در تولید انحراف سیاسی خشونت شخصی

منبع: (Rotundo, p.72).

عملکرد شغلی شامل کنش‌ها و رفتارهایی است که در «کنترل فرد» بوده، به اهداف سازمانی خدمت می‌کنند و بر اساس «سطح مهارت» افراد سنجیده می‌شوند. روتوندو (۲۰۰۲) عملکرد را شامل کنش‌ها و رفتارهای قابل مشاهده و ارزیابی افراد تعریف می‌کند و نه بر اساس «پیامد» کنش‌ها و رفتارهای افراد. ویژگی‌های مشترک این تعاریف از «عملکرد شغلی» در سه بند قابل‌ارایه است.

۱) کنش‌ها و رفتارهایی که تحت کنترل فرد هستند.

۲) راجع به خود کنش‌ها و رفتارها است و نه راجع به نتایج آن‌ها.

۳) کنش‌ها و رفتارهایی که اهداف سازمان را محقق می‌سازند (لهمان منبع).

هسته اصلی صورت‌بندی مفهوم عملکرد شغلی این است که عملکرد شغلی در «سطح فردی» شامل رفتارهای گوناگونی است که می‌تواند در سه مقوله عام قرار گیرد: عملکرد وظیفه‌ای، شهروندی سازمانی و عملکرد ضدتولیدی.

عملکرد وظیفه‌ای: عملکرد وظیفه‌ای در واقع نوعی «خبرگی» در انجام فعالیت‌هایی است که به طور رسمی جزئی از «تعریف شغلی» متصدیان محسوب می‌شوند. به سخن دیگر، آن شامل فعالیت‌هایی می‌شود که موجب تحقق هسته فنی سازمان می‌شوند. این امر، می‌تواند به طور مستقیم، یعنی از طریق انجام بخشی از فرآیند فنی سازمان، یا به طور غیرمستقیم، از طریق تدارک مواد و خدمات مورد نیاز سازمان صورت بگیرد. (Rotundo, 2002, p.10) هسته فنی سازمان شامل مجموعه‌ای از فرآیندهایی است که به منظور «تبدیل مواد خام به محصولات (فیزیکی و غیرفیزیکی) مقصود سازمان» انجام می‌شوند.

شهروندی سازمانی: این مفهوم برای معرفی «رفتارهای غیر وظیفه‌ای» به کار برده می‌شود. منظور از رفتارهای غیر وظیفه‌ای رفتارهای داوطلبانه‌ای هستند که جزئی از شرح وظایف متصدی شغل مربوطه «نیستند»، اما کارکرد مؤثر سازمان‌ها بستگی به انجام تمام و کمال این فعالیت‌ها دارد. این نوع رفتارها تحت عنوان «عملکرد شرایطی» یا «رفتارهای فرآینشی» نامیده می‌شوند. براین و موتوویلدو مفهوم «رفتار سازمانی اجتماع‌گرایانه» را معادل این حوزه از عملکرد شغلی قرار دادند و برای آن سه مشخصه در نظر گرفتند.

- ۱) توسط یکی از اعضای سازمان انجام می‌شوند.
 - ۲) با در نظر گرفتن شرایط فرد، گروه یا سازمانی که با آن‌ها تعامل دارد، انجام می‌شوند.
 - ۳) با قصد ارتقای رفاه فرد، گروه یا سازمانی که به آن‌ها تعلق دارد انجام می‌شوند.
- رفتارهای شهروندی سازمانی می‌توانند برای سازمان مربوطه «پیامد مثبت یا منفی» داشته باشند. در بحث از پیامدهای مثبت این رفتارها جورج و براینف اصطلاح «خودجوششی سازمانی» را برای تعریف رفتارهایی که فرآینشی بوده، به طور داوطلبانه صورت می‌گیرند، و به اثربخشی سازمانی منجر می‌شوند، مورد استفاده قرار می‌دهند. بورمن و موتوویلدو نیز مفهوم «عملکرد شرایطی» را به مثابه رفتارهای غیرالزامی که در شرح وظایف شغلی نبوده، ولی به ایجاد «جو اجتماعی و روانشناختی» می‌انجامند، تعریف می‌کنند. فان داین رفتارهای فرآینشی را در یک «پیوستار تعاملی» مفهوم‌سازی می‌کند: از «پیوند دهندگی» تا «رقابت‌انگیزی» و از «ارتقاءبخش» تا «بازدارنده».

به طور کلی، این دسته از رفتارهای عملکردهای فعالیت‌هایی هستند که مستقیماً به حفظ «روابط بین شخصی» و «محیط روانی» مربوط بوده و «مبنایی برای عملکرد فنی» محسوب

می‌شوند. این نوع از رفتارها، مبتنی بر «انگیزش‌ها» و «علاق پیشین کنشگران سازمانی بوده و «کم‌تر» به لحاظ نقشی تجویز می‌شوند، اما به شیوه‌ای مثبت به سازمان خدمت‌رسانی می‌کنند (Poropat, 2000- Rotundo, 2002- Lovaglia and Houser, 1996- Lin, 1999).

عملکرد ضدتولیدی: این دسته از رفتارهای غیروظیفه‌ای که «پیامدهای منفی» برای سازمان و کارکنان دارند، «ضدتولیدی» نامیده می‌شوند. این رفتارها به طور ارادی هنجارهای مهم سازمانی را می‌شکنند و بدین ترتیب رفاه سازمان، اعضا، یا هر دو تهدید می‌شود. رفتارهای انحرافی، معمولاً برحسب ملاک‌های مشخص شده توسط گروهی خاص تعریف می‌شوند. نوع و دامنه رفتار انحرافی توسط سازمان مربوطه تعریف می‌شود نه بر اساس «ملاک‌های اخلاقی». رایبسون و بنت سنخ‌شناسی روشنی از رفتارهای انحرافی در محیط‌های کاری ارائه کردند. آن‌ها با استفاده از فن «مقیاس‌سازی چند بُعدی» چهار مقوله کلی برای این رفتارها را شناسایی کردند.

۱) انحراف در دارایی: دستبرد یا تخریب دارایی‌ها یا اموال منقول سازمان بدون مجوز یا اختیار قانونی.

۲) انحراف در تولید: انحراف از هنجارهای رسمی در مورد حداقل کیفیت و حداقل مقدار کار لازم برای سازمان.

۳) انحراف سیاسی: تعاملات اجتماعی که افراد دیگر در سازمان را در حالت انفعالی شخصی یا سیاسی قرار می‌دهند.

۴) خشونت شخصی: خشونت یا دشمنی به افراد دیگر (Rotundo, 2002, p.16)

کرینو «رفتار خرابکارانه» در یک سازمان را شامل رفتارهایی می‌داند که با قصد تخریب یا متوقف ساختن عملیات سازمان بر پایه اغراض شخصی عضو سازمانی صورت می‌گیرند. مصادیق چنین رفتارهایی عبارتند از «ایجاد بدنامی» (تبلیغات نامطلوب)، «تأخیر در تولید یا خدمات‌رسانی»، «صدمه زدن به اموال و دارایی سازمان»، «تخریب ارتباطات کاری» و مواردی از این قبیل (Poropat, 2000)

منزلت اجتماعی ادراک شده

منزلت اجتماعی در شکل‌بندی گروه‌ها و اجتماعات و نیز در ارائه فرصت‌های فردی در حوزه‌های مختلف اجتماعی نقش دارد. علی‌رغم این اهمیت نقش منزلت اجتماعی در

فرآیندهای سازمانی کم‌تر بررسی شده است. منزلت اجتماعی مقام یا موقعیتی است که یک شخص در ساختار اجتماعی برحسب ارزیابی جامعه احراز می‌کند (زیک‌گهر، ۱۳۶۹، ص ۶۴). منزلت اجتماعی از جنس رتبه اجتماعی یا میزان دسترسی به منابع ارزش‌مند جامعه است (چلی، ۱۳۷۵: Benitto-Smullyan, 1944) این تعریف حاوی سه خصوصیت است.

۱) هر کنشگر اجتماعی دارای منزلت خاص خود است.

۲) مرجع منزلت، میزان یا «مقیاس ذهنی» و «مراتب ارزش‌گذاری جامعه» می‌باشد.

۳) منزلت، نه ثابت و نه متغیر است.

مبتنی بر این خصوصیات می‌توان بین انواع ویژگی‌های شخصی کنشگران اجتماعی، در این مورد کنشگران سازمانی، تمایز قابل‌شد و بعد انواع منزلت را از همدیگر تشخیص داد. جاسو (۲۰۰۰) معتقد است ویژگی‌های شخصی کنشگران سازمانی را می‌توان به دو نوع «کمی» و «کیفی» تجزیه کرد. ویژگی کمی، شامل آن دسته از ویژگی‌ها می‌باشد که فرد می‌تواند آن را به مقدار «کم» یا «بیش» دارا باشد. این ویژگی می‌تواند در سطح فاصله‌ای (مثل ثروت) یا در سطح ترتیبی (مثل زیبایی) باشد. ویژگی‌هایی که در آن «بیش‌تر» بر «کم‌تر» ارجحیت دارند را «کالاها» و عکس آن‌ها را «بدها» می‌نامند. نیز این که کنشگران انسانی را می‌توان فقط «رتبه‌بندی» کرد نه «فاصله‌بندی» (Jasso, 2000, p.98) ویژگی‌های کیفی، شامل آن دسته از ویژگی‌هایی است که دارای رتبه‌بندی ذاتی نیستند، اما قابل «طبقه‌بندی شدن در داخل گروه‌ها یا مقوله‌ها» می‌باشند. این ویژگی‌ها می‌توانند در سطوح دوگانه (مثل جنسیت) یا چندگانه (مثل نوع استخدام یا نوع قومیت) باشند.

بدین ترتیب سه نوع منزلت اجتماعی قابل تشخیص است: منزلت مرتبه اول (S1)، منزلت مرتبه دوم (S2)، و منزلت مرتبه سوم (S3). منزلت مرتبه اول، مبتنی بر ویژگی‌های شخصی کمی است. منزلت مرتبه دوم، خاصیت یک ویژگی کیفی است. منزلت مرتبه سوم، «خاصیتی فردی» است که فقط وقتی به وجود می‌آید که اطلاعی از ویژگی‌های شخصی کمی وجود نداشته باشد. به محض این که منزلت مرتبه اول با منزلت مرتبه دوم ترکیب شد، یعنی اطلاعات لازم به دست آمد، آن گاه منزلت مرتبه سوم به تدریج محو می‌شود. نکته بسیار مهم این است که این سه نوع منزلت به شیوه‌های مختلفی عمل می‌کنند. یعنی این که، هر کدام به شیوه‌ای مخصوص به خود «ایجاد» می‌شوند، به شیوه‌ای خاص «حفظ» می‌شوند و به شیوه‌ای متفاوت «تغییر» می‌یابند (Ibid, Zelditch et al, 1980)

برای هر کدام از سه منزلت مذکور می‌توان یک ماتریس متصور شد. ماتریس‌های منزلت مرتبه اول و منزلت مرتبه سوم «مربع» هستند و ماتریس منزلت مرتبه دوم دارای سطرهایی به تعداد کنشگران سازمانی و ستون‌هایی به تعداد «صفات منزلتی» می‌باشد. اگر سازمانی دارای تعدادی کارمند باشد هر کارمند را «خود» و سایر افراد را «دیگری» می‌نامیم. هر «خود» به «دیگران» و «خودش» منزلتی را نسبت می‌دهد. هر کارمندی «اولویت» خاصی به هر «منبع یا ارزش» قائل می‌شود. یکی ممکن است «ثروت» را سه برابر با ارزش‌تر از «قدرت» بداند و دیگری برعکس. آن یکی ممکن است هم «ثروت» و هم «قدرت» را با ارزش بداند و دیگری فقط «ثروت» را.

از این رو قدم اول، شناسایی «منابع با ارزش اجتماعی» می‌باشد. منابع با ارزش اجتماعی، به یک معنا، «رسانه‌های کنش» هستند (Webster and Hysom, 1998) چهار نوع منبع ارزش‌مند را می‌توان تشخیص داد.

۱) دارا بودن چیز یا چیزهایی برای «انطباق» هر چه بیشتر کنشگر با انواع محیط‌های اثباتی است. در جوامع امروزی «دارایی اقتصادی» یا «ثروت مادی» علامتی برای نشان دادن انطباق هر چه بیشتر کنشگر با محیط‌های مختلف اثباتی می‌باشد. رسانه اصلی «کنش انطباقی» که قابل تبدیل به سایر انواع دارایی‌های اقتصادی می‌باشد، «پول» است.

۲) دارا بودن چیز یا چیزهایی است که با آن می‌توان انواع منابع به دست آمده از انواع محیط‌ها را در جهت اهداف و مقاصد کنشگر «بسیج» کرد. امروزه از «دارایی سازمانی» یا «قدرت» سازمان یافته به عنوان علامتی برای نشان دادن سطح توانایی دستیابی به اهداف و مقاصد استفاده می‌شود. رسانه اصلی توانایی بسیج منابع به سوی اهداف و مقاصد کنشگر «قدرت» یا «مقام» می‌باشد. قدرت در ارتباط با موجودات انسانی، «قدرت اجتماعی» نامیده می‌شود. قدرت اجتماعی می‌تواند به چهار شکل ظاهر شود: تسلط یا نفوذ، زور، جذب و اقتدار (جلی، ۱۳۷۵).

۳) دارا بودن چیز یا چیزهایی برای «انسجام» با محیط اطراف می‌باشد. «تعهدات اجتماعی» از جمله مهم‌ترین منابع با ارزش در حوزه اجتماع قلمداد می‌شوند. این رسانه در روابط اجتماعی تبدیل به نوعی «سرمایه اجتماعی» می‌شود.

۴) دارا بودن چیز یا چیزهایی برای منابع با ارزش دیگر و «حفظ الگوهای» است که در جریان روابط با محیط اجتماعی به دست آمده یا به دست خواهد آمد. «دارایی فرهنگی» یا

«سرمایه فرهنگی» از جمله منابعی هستند که امکان حفظ الگوها را میسر می‌سازند. رسانه اصلی کنش حفظ الگویی، «معرفت» است.

اکنون، تعریف سه نوع منزلت یادشده میسر می‌باشد.

منزلت مرتبه اول: منزلت اجتماعی مرتبه اول (S1) به نقل از جاسو (۲۰۰۰) یک بار به طور کلی و یک بار به طور خاص تعریف می‌شود. (S1) تابعی وزنی از کالاهای یا منابع با ارزش می‌باشد. وزن‌های اختصاص داده شده به هر کالا نشان دهنده میزان «منزلت‌زایی» آن‌ها می‌باشند. با این تعریف فقط به دو طریق می‌توان این نوع از منزلت را تغییر داد.

۱) «تغییر دادن کالاهای با ارزش دیگران»

۲) «تغییر کالاهای با ارزش خود فرد».

برای مثال، در روش اول فرد می‌تواند ثروت را بی‌اهمیت جلوه دهد و آن را در منزلت‌زایی دخیل نپندارد و به جای آن شعرا را قابل ستایش‌ترین و مطلوب‌ترین مهارت قلمداد کند. و در روش دوم دانش بالای خود در حوزه فیزیک را به عنوان منبعی با ارزش‌تر از سایر منابع و کالا قلمداد کند (Jasso, 2000-Lucas, 2003-Foschi, 2000).

منزلت مرتبه دوم: افراد دارای ویژگی‌های کیفی نیز هستند. در سازه‌ای که بین ویژگی کتی و ویژگی کیفی «همبستگی» وجود داشته باشد، منزلت اجتماعی مرتبه دوم (S2) ایجاد می‌شود. پس تأکید می‌شود که (S2) به تنهایی از یک ویژگی کیفی حاصل نمی‌شود، بلکه از یک منزلت از پیش موجود «مشتق» می‌شود. منزلت مرتبه دوم، فقط و فقط زمانی از یک ویژگی کیفی حاصل می‌شود که متوسط (S1) از یک مقوله کیفی به مقوله کیفی دیگر «فرق» داشته باشد. در این حالت، بلافاصله مفهوم «شکاف منزلتی» مطرح می‌شود. شکاف منزلتی برابر با تفاوت بین منزلت‌های مرتبه دوم موجود در مقوله‌های یک ویژگی کیفی است (Jasso, 2000, p.110). هر ویژگی منزلتی بر حسب تعداد مقوله‌هایش دارای تعدادی از زوج‌های مقوله‌ها می‌باشد و به همین تعداد، شکاف منزلتی قابل طرح است. برای مثال جنسیت (زن/ مرد) فقط می‌تواند یک شکاف منزلتی داشته باشد اما نوع استخدام (رسمی/ پیمانی/ روزمزد) می‌تواند سه شکاف منزلتی داشته باشد (رسمی- پیمانی، رسمی- روزمزد و پیمانی- روزمزد). اگر همه شکاف‌ها برابر با صفر باشند، چنین پنداشته می‌شود که ویژگی کیفی مورد نظر دارای (S2) نیست. همان طور که پیش‌تر گفته شد (S2) تماماً بر (S1) متکی است. پس (S2) به تنهایی قابل تغییر نیست مگر با تغییر در

(S1) و با تغییر در همبستگی بین ویژگی کمی و کیفی مورد نظر. برای مثال، اگر «نفوذ اداری» یک کالای با ارزش باشد و این نفوذ با «جنسیت» همبسته باشد، به این ترتیب که مردها نفوذ اداری بیشتری نسبت به زنها در یک سازمان داشته باشند، نفوذ اداری تولید (S1) می‌کند و این به نوبت خود تولید (S2) می‌کند. برای تغییر (S2)، در این مثال، می‌توان به دو شیوه متوسل شد.

۱) تغییر تابع (S1) به نحوی که نفوذ اداری از تابع منزلتی حذف شود یا این که کالای با ارزش دیگری که با نفوذ اداری همبستگی منفی دارد، در تابع (S1) وارد شود.
 ۲) همبستگی بین نفوذ اداری و جنسیت به نحوی عوض شود که زنان با نفوذ اداری بالاتر استخدام شوند.

به نظر می‌رسد گزینه دوم کم‌تر تبعیض‌آمیز باشد. چون «مردان» هم چنان برحسب ارزش مندی «نفوذ اداری» از کار در سازمان مربوطه لذت خواهند برد و «زنان» نیز با اتکاء بر ارزش‌مندی یک کالای دیگر (که با نفوذ اداری همبستگی منفی دارد) می‌توانند زمینه منزلت‌زایی را در سازمان برای خود فراهم کنند، بی‌آن که لزوماً مانع منزلت‌زایی نفوذ اداری برای مردان بشوند (Lucas, 2003).

منزلت مرتبه سوم: با مرور نحوه ایجاد منزلت‌های مرتبه اول و دوم، می‌توان نحوه ایجاد منزلت مرتبه سوم (S3) را شرح داد. منزلت مرتبه اول با «آگاهی» از رتبه کنشگر سازمانی برحسب دارا بودن یک یا چند منبع یا کالای کمی با ارزش ایجاد می‌شود. (S2) از یک ویژگی کیفی و منزلت مرتبه اول حاصل می‌شود. اگر از رتبه کنشگر مورد نظر برحسب منبع یا کالای کمی با ارزش آگاهی وجود نداشته باشد، برای مثال، اگر رتبه یک کارمند برحسب میزان نفوذ اداری در سازمان متبوع نامعلوم باشد، و از متوسط (S1) در مقوله‌های یک متغیر کیفی، در این‌جا متوسط نفوذ اداری مردان و متوسط نفوذ اداری زنان، آگاهی وجود داشته باشد آن‌گاه منزلت مرتبه سوم (S3) تولید می‌شود و به افسراد نسبت داده می‌شود. ساز و کار نهفته در (S3) دلالت بر آن دارد که کنشگرانی که دارای (S1) پایین‌تر از (S2) باشند، از حضور در تجمع، گروه یا سازمان مربوطه «احساس رضایت و سودمندی» می‌کنند. در مقابل، آن‌هایی که از (S1) بالاتری برخوردارند از استقرار در تجمع، گروه یا سازمان مربوطه «احساس نارضایتی و زیان» می‌کنند. برای آن‌هایی که از (S3) نفع و سود می‌برند، حداقل سه راه برای حفظ (یا تغییر) منزلت‌شان وجود دارد.

- (۱) «جلوگیری از جریان آزاد اطلاعات»
 - (۲) «تخریب اطلاعات» یا «ابجاد ابهام در اطلاعات»
 - (۳) استدلال مبنی بر این که ویژگی‌های فردی اهمیت ندارند، بلکه به جای آن خصوصیت‌های گروهی اهمیت دارند.
برای آن‌هایی که از (S3) زیان می‌بینند دقیقاً عکس سه راه قبلی راهگشا خواهد بود (Jasso, 2000-Lucas, 2003-Foschi, 2000)
- اکنون سوال این است که منزلت اجتماعی ادراک شده چه معنی می‌دهد؟
برای توضیح این مطلب از نظریه «خود آینه‌سان» مدد گرفته می‌شود. طبق نظر چارلز هورتون کولی فرآیند تشکیل «خود» را می‌توان در سه مرحله خلاصه کرد.
- (۱) تصور کنشگر از جلوه‌ای که او نزد دیگران دارد.
 - (۲) تصور کنشگر از قضاوتی که دیگران درباره جلوه او می‌کنند.
 - (۳) عاطفه خصوصی خوش یا ناخوش کنشگر (مثلاً نخوت یا حقارت) نسبت به آن جلوه (ریترز، ۱۳۷۴-۱۳۷۶، Callero, 2003-Lovaglia and Houser, 1996).
- فرآیند تشکیل «منزلت اجتماعی ادراک شده» نیز مطابق با سه مرحله فوق قابل تدوین است.
- (۱) تصور کنشگر سازمانی از منزلتی که دیگران به وی بر حسب «میزان دسترسی به منابع با ارزش» قائل هستند.
 - (۲) تصور کنشگر سازمانی از قضاوتی که دیگران درباره منزلت او می‌کنند.
 - (۳) ارزیابی کنشگر سازمانی از قضاوت دیگران درباره منزلت وی.
- بدین ترتیب فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی را می‌توان به شرح ذیل بیان کرد.

فرضیه اصلی

بین منزلت اجتماعی ادراک شده و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- منزلت اجتماعی ادراک شده بر حسب سرمایه اقتصادی با عملکرد شغلی رابطه دارد.
- ۲- منزلت اجتماعی ادراک شده بر حسب سرمایه سیاسی با عملکرد شغلی رابطه دارد.

- ۳- منزلت اجتماعی ادراک شده بر حسب سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه دارد.
- ۴- منزلت اجتماعی ادراک شده بر حسب سرمایه فرهنگی با عملکرد شغلی رابطه دارد.

روش تحقیق

روش این پژوهش «پیمایش» از نوع «مقطعی» می‌باشد. بدین ترتیب که متغیرهای مورد نظر در یک مقطع زمانی اندازه‌گیری شده‌اند. واحد تحلیل و واحد مشاهده «فرد» (در این جا کارمندان زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن) می‌باشند. جامعه آماری شامل کلیه زنان کارمند شاغل در دانشگاه مذکور به تعداد ۱۳۵ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران با پارامترهای $N=135$ ، $t=2$ ، $S2=0/25$ و $d=0/07$ در حدود ۸۲ نفر برآورد شد. ابزار اندازه‌گیری «پرسشنامه محقق ساخته» می‌باشد که توسط افراد آموزش دیده توزیع و گردآوری شد. روش نمونه‌گیری «تصادفی ساده» و تعداد پرسشنامه‌های قابل استفاده ۷۸ مورد می‌باشد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL پردازش شدند. برای توصیف متغیرهای فاصله‌ای از شاخص‌های گرایش به مرکز، پراکنندگی و توزیع استفاده شد (سلکاند، ۱۳۸۵). برای آزمودن روابط دو متغیره از ضریب همبستگی پیرسون و برای آزمودن الگوی تحلیلی از روش «الگوسازی معادله ساختاری» استفاده شد.

نتایج توصیفی

در این بخش نحوه توزیع متغیرهای «عملکرد شغلی» و «منزلت اجتماعی ادراک شده» توصیف می‌شوند.

توصیف متغیر «عملکرد شغلی»

جدول (۲) نحوه توزیع متغیر «عملکرد شغلی»، ابعاد و نشانگرهای هر کدام از آن‌ها را نشان می‌دهد. مقیاس «عملکرد شغلی» و ابعاد آن از طریق «مجموع حاصل ضرب پار عاملی هر نشانگر در نمره هر پاسخگو در هر نشانگر» حاصل شد.

جدول شماره ۲: نحوه توزیع و ساخت و عملکرد شغلی

متغیر	ابعاد	نشانه‌ها	بار عاملی هر		آماره‌های متغیر
			نشانگر در	ابعاد	
عملکرد شغلی	انطباق با وظایف سازمانی	انجام موفقیت آمیز تکالیف	۰/۶۶	۰/۲۴	حد اقل = ۶/۴
		خبره‌گمی در انجام تکالیف	۰/۵۸	۰/۷۳	حد اکثر = ۱۰/۴
		رعایت نظم اداری	۰/۶۹	۰/۳۰	میانگین = ۸/۰
		تلاش فراوان از قواعد شغلی	۰/۴۵	۰/۵۳	الحراف معیار = ۱
	نفوذ بر اعمال و اندیشه‌ها	هدف‌سازی محیط کاری	۰/۸۳	۰/۴۵	حد اقل = ۳/۶
		یادداشت و تهیه همکاران	۰/۴۵	۰/۸۱	حد اکثر = ۹/۴
		الترگداری بر ترجیحات همکاران	۰/۴۱	۰/۲۳	میانگین = ۷/۱
		سرپرستی مقتدرانه امور اداری	۰/۶۷	۰/۱۶	الحراف معیار = ۱
	روابط مثبت	دخالت مثبت در امور همکاران	۰/۲۱	۰/۳۴	حد اقل = ۵/۷
		محبت به همکاران	۰/۶۹	۰/۶۹	حد اکثر = ۹/۴
		جلب رضایت مراجعان	۰/۴۵	۰/۱۷	میانگین = ۷/۷
		یاری رساندن به امور همکاران	۰/۵۱	۰/۴۵	الحراف معیار = ۱
مسأله‌گشایی	گروه‌گشایی از مسائل اداری	۰/۶۶	۰/۲۲	حد اقل = ۵/۴	
	اظهارات سازنده در بحث‌ها	۰/۸۵	۰/۶۷	حد اکثر = ۹/۱	
	انتقاد از وضعیت	۰/۶۲	۰/۳۴	میانگین = ۷/۸	
	ایجاد وجهه سازمانی مثبت	۰/۴۵	۰/۴۲	الحراف معیار = ۱	

همان طور که در جدول فوق دیده می‌شود، حد اقل عملکرد شغلی کارمندان زن در حدود ۱۳ واحد و حداکثر آن در حدود ۲۳ واحد بوده است. متوسط عملکرد شغلی آنان در حدود ۲۰ واحد بوده است. متوسط پراکندگی نمره‌های عملکرد شغلی کارمندان زن در حدود ۱ نمره در اطراف میانگین می‌باشد. در میان ابعاد چهارگانه عملکرد شغلی، «نفوذ بر اعمال و اندیشه‌های همکاران»، «روابط مثبت»، «مسأله‌گشایی»، و «انطباق با وظایف سازمانی» به ترتیب از کم‌ترین تا بیشترین «متوسط» برخوردارند.

توصیف متغیر «منزلت اجتماعی ادراک شده»

جدول (۳) نحوه توزیع متغیر «منزلت اجتماعی ادراک شده»، ابعاد و نشانگرهای هر کدام از آن‌ها را نشان می‌دهد.

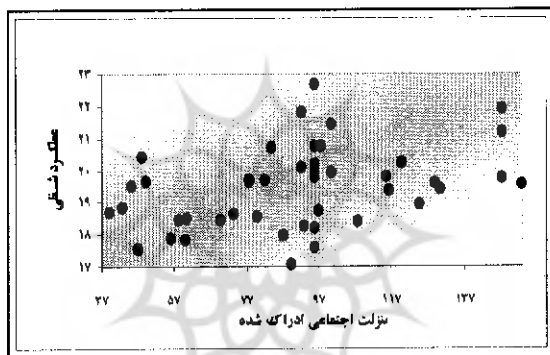
جدول شماره ۴: نحوه توزیع و ساخت منزلت اجتماعی ادراک شده

متغیر	ابعاد	بار عملی هر شاخص در		نوعرها	متغیر
		متغیر	ابعاد		
منزلت اجتماعی ادراک شده	سرمایه اقتصادی	رتبه حقوق دریافتی * ارزیابی	۰/۵۲	۰/۱۹	حد اقل = ۴/۲
		رتبه ثروت شخصی * ارزیابی	۰/۵۶	۰/۲۹	حد اکثر = ۴/۸
		رتبه ثروت خانواده * ارزیابی	۰/۸۶	۰/۵۱	میانگین = ۳/۱
	سرمایه بسبی	رتبه رفاه مادی * ارزیابی	۰/۸۳	۰/۵۲	الجراف معیار = ۱۰
		رتبه مقام سازمانی * ارزیابی	۰/۶۳	۰/۲۴	حد اقل = ۵/۸
		رتبه شبکه نفوذ * ارزیابی	۰/۸۳	۰/۶۰	حد اکثر = ۶/۹
	سرمایه اجتماعی	رتبه اختیار شخصی * ارزیابی	۰/۵۸	۰/۷۴	میانگین = ۲۲/۹
		رتبه اختیار سازمانی * ارزیابی	۰/۸۹	۰/۷۷	الجراف معیار = ۱۱
		رتبه شهرت اجتماعی * ارزیابی	۰/۸۲	۰/۸۴	حد اقل = ۹/۰
		رتبه اعتبار اجتماعی * ارزیابی	۰/۹۶	۰/۸۵	حد اکثر = ۵/۷
		رتبه محبوبیت * ارزیابی	۰/۹۵	۰/۹۰	میانگین = ۳/۵
		رتبه اصالت خانواده * ارزیابی	۰/۸۳	۰/۷۰	الجراف معیار = ۱۴
	سرمایه فرهنگی	رتبه دانش کاری * ارزیابی	۰/۹۱	۰/۸۲	حد اقل = ۸/۸
		رتبه دانش خانواده * ارزیابی	۰/۸۲	۰/۸۳	حد اکثر = ۵/۸
		رتبه دانش اجتماعی * ارزیابی	۰/۹۱	۰/۸۵	میانگین = ۳/۵
		رتبه هوش * ارزیابی	۰/۸۹	۰/۸۱	الجراف معیار = ۱۴

مقیاس «منزلت اجتماعی ادراک شده» و ابعاد آن از طریق «مجموع حاصل ضرب بار عاملی هر نشانگر در نمره هر پاسخگو در هر نشانگر» حاصل شد. هر نشانگر به نوبت خود از حاصل ضرب رتبه ادراکی هر پاسخگو (از ۱ تا ۴) - «چهار» برای کسانی که در ۲۵ درصد بالا و «یک» برای کسانی که در ۲۵ درصد پایین در میان «همکاران دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن» قرار داشتند در ارزیابی پاسخگوی مزبور از رتبه ادراکی خود (از ۱ تا ۵) - «پنج» برای کسانی که احساس رضایت بیشتر و «یک» برای کسانی که احساس رضایت کم تر می کردند) به دست آمد.

طبق ارقام مذکور در جدول (۳) حداقل «منزلت اجتماعی ادراک شده» کارمندان زن در حدود ۳۷ واحد و حداکثر آن در حدود ۱۵۳ واحد بوده است. متوسط «منزلت اجتماعی ادراک شده» آنان در حدود ۹۶ واحد بوده است. متوسط پراکندگی نمره ها در اطراف میانگین در حدود ۳۲ نمره می باشد. در میان ابعاد این متغیر «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه اجتماعی»، «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه فرهنگی»، «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه اقتصادی»، و «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه سیاسی» به ترتیب از بیشترین تا کمترین «متوسط» برخوردارند.

آزمون فرضیه: رابطه «منزلت اجتماعی ادراک شده» با «عملکرد شغلی»
 شکل (۱) پراکنش نمره‌های «منزلت اجتماعی ادراک شده» و «عملکرد شغلی» را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۱: نمودار پراکندگی نمره‌های «منزلت اجتماعی ادراک شده» و «عملکرد شغلی»

الگوی پراکنش این نمره‌ها به یک الگوی «خطی» و «مستقیم» نزدیک‌تر است تا هر نوع الگوی دیگر. از این رو، برای بررسی «شدت ارتباط خطی» این دو از ضریب همبستگی «پیرسون» استفاده می‌شود.

جدول شماره (۴) نشان دهنده مقادیر ضریب همبستگی بین این دو متغیر و هر کدام از ابعاد منزلت اجتماعی ادراک شده با ابعاد عملکرد شغلی می‌باشد. تمامی ضرایب مذکور در جدول زیر از خطای «نوع اول» پایین‌تر از ۰/۰۵ برخوردارند.

جدول شماره ۴: ضرایب همبستگی بین «منزلت اجتماعی ادراک شده» و «عملکرد شغلی» و ابعاد هر کدام از آن‌ها

ابعاد منزلت اجتماعی ادراک شده			منزلت اجتماعی ادراک شده		عملکرد شغلی
سرمایه فرهنگی	سرمایه اجتماعی	سرمایه سیاسی	سرمایه اقتصادی	سرمایه اجتماعی ادراک شده	
۰/۲۰	۰/۲۹	-	-	۰/۲۹	ابعاد عملکرد شغلی
۰/۹۰	۰/۸۳	۰/۳۶	۰/۶۱	۰/۴۵	
-	-	۰/۳۴	۰/۵۱	۰/۵۲	
-	-	-	۰/۳۱	۰/۴۶	
۰/۴۰	۰/۵۶	۰/۵۰	۰/۲۲	۰/۶۱	ماه گشایی

آزمون فرضیه اصلی: مقدار ۰/۲۹ حاکی از وجود همبستگی نسبتاً ضعیف «منزلت اجتماعی ادراک شده» و «عملکرد شغلی» می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۶ معنی‌دار می‌باشد. به سخن دیگر، هر چه زنان کارمند منزلت خود را در دانشگاه بالاتر می‌پندارند، به همین‌سان عملکرد بالاتری را در شغل خود بروز می‌دهند، اما نه در-صد درصد از موارد بلکه در ۲۹ درصد از موارد. این نتیجه قابل‌تعمیم به کلیه کارمندان زن شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می‌باشد. بر اساس شواهد فوق فرضیه اصلی این پژوهش «تأیید» می‌شود. رابطه خطی مستقیم معنی‌دار شدیدتر بین متغیر «منزلت اجتماعی ادراک شده» و هر چهار بُعد «عملکرد شغلی» (به ترتیب با «مسأله‌گشایی»، «نفوذ بر اعمال و اندیشه‌های همکاران»، «روابط مثبت» و «انطباق با وظایف سازمانی») برقرار است.

آزمون فرضیه فرعی (۱): همبستگی معنی‌داری بین «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه اقتصادی» و «عملکرد شغلی» وجود ندارد. پس بر اساس شواهد موجود فرضیه فرعی (۱) این پژوهش «تأیید» نمی‌شود. یعنی رابطه خطی مستقیم معنی‌دار بین متغیر «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه اقتصادی» و «عملکرد شغلی» وجود ندارد.

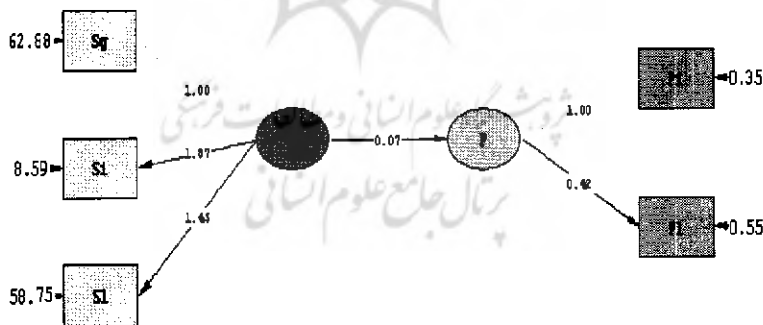
آزمون فرضیه فرعی (۲): همبستگی معنی‌داری بین «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه سیاسی» و «عملکرد شغلی» وجود ندارد. پس بر اساس شواهد موجود فرضیه فرعی (۲) این پژوهش «تأیید» نمی‌شود. یعنی رابطه خطی مستقیم معنی‌دار بین متغیر «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه سیاسی» و «عملکرد شغلی» وجود ندارد.

آزمون فرضیه فرعی (۳): مقدار ۰/۲۹ حاکی از وجود همبستگی معنی‌دار بین «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه اجتماعی» و «عملکرد شغلی» است. پس بر اساس شواهد موجود فرضیه فرعی (۳) این پژوهش «تأیید» می‌شود. یعنی رابطه خطی مستقیم معنی‌دار بین متغیر «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه اجتماعی» و «عملکرد شغلی» وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی (۴): مقدار ۰/۲۰ حاکی از وجود همبستگی معنی‌دار بین «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه فرهنگی» و «عملکرد شغلی» است. پس بر اساس شواهد موجود فرضیه فرعی (۴) این پژوهش «تأیید» می‌شود. یعنی رابطه خطی مستقیم معنی‌دار بین متغیر «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه فرهنگی» و «عملکرد شغلی» وجود دارد.

هر کدام از ابعاد «منزلت اجتماعی ادراک شده» با تمامی یا با برخی از ابعاد «عملکرد شغلی» رابطه معنی‌دار دارد. ابطال فرضیه‌های فرعی ۱ و ۲ نیز بر این امر صحنه می‌گذارد. این نتایج حاکی از آن است که کل سازه «منزلت اجتماعی ادراک شده» با کل سازه «عملکرد شغلی» ارتباط ندارد، بلکه بخشی از هر سازه با بخشی از سازه دیگر ارتباط دارند.

برای آزمون تاثیرات سازه «منزلت اجتماعی ادراک شده» بر سازه «عملکرد شغلی» از روش «الگوسازی معادله‌های ساختاری» استفاده شد. در این روش، سه الگوی مختلف نظری طراحی شد که الگوی سوم برازش بیشتری با واقعیت را از خود به نمایش گذاشت. این الگو در شکل (۲) به نمایش در می‌آید.



Chi-Square=4.65, df=4, P-value=0.32486, RMSEA=0.046

شکل شماره ۲: نتایج آزمون الگوی نظری (ارتباط بین سازه‌های «منزلت اجتماعی ادراک شده» و «عملکرد شغلی»)

طبق ارقام مذکور در شکل فوق مقدار آماره مجذور خی برابر با $4/65$ می‌باشد که در سطح $0/325$ معنی‌دار است. به سخن دیگر، الگوی ارتباط «منزلت اجتماعی ادراک شده» $[S]$ (که توسط سه بعد «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه سیاسی» $[Sg]$ ، «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه اجتماعی» $[Si]$ ، و «منزلت ادراکی بر حسب سرمایه فرهنگی» $[Sl]$) اندازه‌گیری شده است) و «عملکرد شغلی» $[P]$ (که توسط «برقراری روابط مثبت» $[Pi]$ و «مسأله‌گشایی» $[Pj]$ اندازه‌گیری شده است) با الگوی حقیقی داده‌ها «متفاوت» نیست. از آن

جا که مقدار «شاخص نیکویی برآزش» این مدل برابر با ۰/۹۸ می‌باشد، می‌توان ادعا کرد که این مدل برآزش بسیار بالایی با واقعیت دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج این پژوهش بر وجود یک الگوی «خطی» و «مستقیم» رابطه آماری بین «منزلت اجتماعی ادراک‌شده» و «عملکرد شغلی» صحت گذاشت. ضریب همبستگی نسبتاً ضعیف بین این دو متغیر حاکی از آن است که هر چه زنان کارمند منزلت خود را در دانشگاه بالاتر می‌پندارند، به همین‌سان عملکرد بالاتری را در شغل خود بروز می‌دهند.

نتایج تحلیل الگوسازی معادله ساختاری تأثیرپذیری دو بُعد «برقراری روابط مثبت» و «حل مسایل کاری» از سه بُعد «منزلت ادراکی برحسب سرمایه فرهنگی»، «منزلت ادراکی برحسب سرمایه اجتماعی»، و «منزلت ادراکی برحسب سرمایه سیاسی» را تأیید کرد.

در تفسیر این نتایج بایستی به این نکات اشاره کرد که تمایل کارمندان به کسب تأیید دیگران و اجتناب از تقیح کسانی که در محیط اجتماعی فرد قرار دارند محرکی برای کنش‌های آن‌ها می‌باشد. کارمندان جهد می‌کنند تا عملکرد خود را براساس ارزیابی‌های دیگران از خصوصیات منزلتی آن کارمندان هماهنگ نمایند. بدین ترتیب که پایین یا بالا بودن ارزیابی دیگران از منزلت یک کنشگر روی عملکرد وی اثر می‌گذارد. نتایج نشان داد که ترویج عواطف مثبت در محیط سازمانی و نیز برانگیختن انگیزه‌های درونی نقش مهمی در افزودن بر سطح عملکرد شغلی ایفاء می‌کنند. به طور کلی، کسانی که منزلت اجتماعی بالاتر را ادراک می‌کنند، عملکرد شغلی بیشتری را به اجرا در می‌آورند.

این نتایج دلیل تجربی موجهی برای دو پیشنهاد به مدیران دانشگاه‌ها و سازمان‌های اداری است.

۱) اصولاً بایستی به «خود» انسان‌ها در سازمان‌ها توجه ویژه‌ای مبذول گردد و از نگاه مکانیکی و تقلیلی به انسان‌های عامل در موقعیت‌های سازمانی اجتناب شود.

۲) پاس‌داشت منزلت و قدر «مقام»، «شهرت» و «معرفت» انسان‌هایی که در قالب «کارمند» در سازمان‌ها اشتغال دارند، ضرورت دارد. این اقدام، توان عملکردی کنشگران سازمانی را از در افتادن در «فعالیت‌های ضد تولیدی» باز می‌دارد و به سوی «فعالیت‌های شهروندی سازمانی» سوق می‌دهد. به جا آوردن احترام و شأن انسان‌ها در سازمان‌ها در

مقایسه با راهبردهای دیگر هم چون پاس داشت منزلت آن‌ها از لحاظ سرمایه اقتصادی و «افزایش حقوق و مزایا» اغلب مستلزم صرف هزینه‌های گزاف نیست، اما در عین حال یکی از عوامل اثرگذار بر افزایش عملکرد شغلی در سازمان‌ها می‌باشد.

منابع

- ۱- چلبی، مسعود. جامعه‌شناسی نظریه تشریح و تحلیل نظری نظریه اجتماعی. تهران، نشر لی، چاپ اول: ۱۳۷۵.
- ۲- رینزر، جورج. نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه: محسن لاثی، تهران: انتشارات علمی، چاپ اول: ۱۳۷۴.
- ۳- ستکالیندیل، کارپرد آمار و SPSS در پژوهش‌های علوم انسانی (آمار برای آنان که فکر می‌کنند از آمار متنفرند)، ترجمه: خلیل میرزایی و دیگری، تهران: نشر حقیق، چاپ اول: ۱۳۸۵.
- ۴- لیکت، محمد، عبدالحمین، حبیبی، جامعه‌شناسی، تهران: نشر راین، چاپ اول: ۱۳۶۱.
- 5- Benlito-Smullyan, Emile. "Status, status types, and status interrelations". *American Sociological Review*, 9: 151-161, 1944.
<http://www4.gu.edu.au:8080/adt-root/uploads/approved/adt-QGU20060112.155434/public/02Main.pdf>
- 6- Callero, Peter. "The sociology of the self". *Annual Review of Sociology*, 29: 115-133, 2003.
- 7- Foschi, Martha. "Double standards for competence: theory and research". *Annual review of sociology*, 26: 21-42, 2000.
- 8- Jasso, Guillermina. "Studying status: An integrated framework". *American Sociological Review*, 66: 96-124, 2001.
- 9- Juaiesch, Michael Kneth. "The effects of incentive compensation systems on productivity, individual differences in output variability and selection utility". *Dissertation Abstracts Index*, 55/12: 3914, 1995.
- 10- Knottnerus, David J. and Theodore N. Greenstein. "Status and performance characteristics in social interaction: A theory of status validation". *Social Psychology Quarterly*, 44: 338-349, 1981.
- 11- Lin, Nan. "Social Networks and status attainment". *Annual Review of Sociology*, 25: 467-87, 1999.
- 12- Lovaglia, Michael and Jeffery Hauser. "Emotional reactions and status in groups". *American Sociological Review*, 61: 867-883, 1996.
- 13- Lucas, Jeffery. "Status processes and institutionalization of women as leaders". *American Sociological Review*, 68: 464-80, 2003.
- 14- Poropat, Arthur. "An examination of the relationship between contextual and technical performance in an academic setting". *TLRP Annual Conference*, 2000.
<http://www.tlrp.org/acadpub/Poropat2000.pdf>
- 15- Rotundo, Marla. "Defining and measuring individual level job performance: A review and integration". 2002.
<http://www.cda.forces.gc.ca/cfil/engraph/research/pdf/06.pdf>
- 16- Stokker, Laura Galantil. "Enabling employees: Increasing productivity when resources are decreasing". *Dissertation Abstracts Index*, 57/7: 3131, 1997.
- 17- Webster, Maurray and Stuart J. Hysom. "Creating status characteristics". *American Sociological Review*, 63: 351-378, 1998.
- 18- Weiss, Yoram and Chaim Freshman. "Social status and economic performance: A survey". *European Economic Review*, 42:801-20, 1998.
- 19- Zelditch, Morris, Patrick Lauderdale and Stephen Stublarec. "How are inconsistencies between status and ability resolved". *Social Forces*, 58: 1025-1043, 1980.