



Perception of justice and evaluation of the criteria of just status in the class structure, Comparison of Job system in two provinces of Tehran and Gilan*

Mehdi Malmir¹ , Hoda Yaghoti²  

1. Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Beheshti University, Tehran,
Email: m_malmir@sbu.ac.ir

2. Corresponding author, PhD graduate in sociology, Shahid Beheshti University, Tehran. Email: hoda.yaghoti@gmail.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 16 July 2022

Received in revised form 26

November 2022

Accepted 10 December 2022

Published online : 12 March
2023

ABSTRACT

This study seeks to compare the extent of feelings of injustice among different occupational groups. In addition, the criteria for income distribution based on the three positions of "rewarder", "reward recipient" and "neutral observer" have been measured experimentally and then compared with theoretical criteria. The research method is a survey with a structured questionnaire technique with a sample size of 381 people. The results of measuring the fairness of income assessment using the "Jesso method" show that the evaluation of all occupational groups of their income is at a negative pole, meaning that the amount of real income is estimated to be less than the expected fair income. Also, in examining the criteria of justice, it was found that the index of "merit" related to the process criterion is the main priority of income distribution over other indicators. From the perspective of social comparison criteria between occupational groups, it was found that firstly, most occupational groups compare their status with occupational groups higher than their occupational group, and secondly, the reference group for comparing all occupations, the occupational group "government officials and national management officials" have been.

Keywords:

Social Comparison, Just

Situation, Feeling of

Injustice, Job Positions,

Jasso's Theory of Justice

Cite this article: Malmir, M., Yaghoti, H (2022). Perception of justice and evaluation of the criteria of just status in the class structure, Comparison of Job system in two provinces of Tehran and Gilan. *Sociological Review (Social Science Letter)*, 29 (2), 133-148.

* This research was done with the financial support of the Center for Strategic Studies and Education of the Ministry of Interior with the code of the SAMAT system: 13827-2113253.

ادراک از عدالت و ارزیابی معیارهای وضع عادلانه در ساختار طبقاتی؛

مقایسه نظام مشاغل در دو استان تهران و گیلان *

مهدی مالمیر^۱ | هدا یاقوتی^۲

۱. گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، رایانامه: m_malmir@sbu.ac.ir
۲. نویسنده مسئول، فارغ‌التحصیل دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران. رایانامه: hoda.yaghouti@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

این پژوهش به دنبال بررسی مقایسه‌ای ادراک از عدالت و احساس بی‌عدالتی در بین گروه‌های مختلف شغلی (ساختار طبقاتی) است. معیارهای وضع عادلانه از طریق ارزیابی ملاک‌های توزیع درآمد در سه موضع «پاداش‌دهنده»، «پاداش‌گیرنده» و «ناظر بی‌طرف» به صورت تجربی سنجیده و سپس با ملاک‌های نظری مقایسه شده است. روش انجام پژوهش پیمایش با تکنیک پرسشنامه ساخت‌یافته با حجم نمونه ۳۸۱ نفر از بین دو جامعه آماری نظام مشاغل استان تهران و گیلان بوده است. یافته‌های حاصل از سنجش ارزیابی عادلانه بودن درآمد با «روش چسو» نشان داد، ارزیابی تمام گروه‌های شغلی از درآمدشان، در قطب منفی است به این معنا که میزان درآمد واقعی کمتر از درآمد عادلانه مورد انتظار برآورد شده است. از منظر مقایسه اجتماعی بین گروه‌های شغلی نیز مشخص گردید که اولاً اکثر گروه‌های شغلی وضع خود را با گروه‌های شغلی بالاتر از گروه شغلی خود مقایسه می‌کنند و ثانیاً گروه مرجع مقایسه‌ای تمام مشاغل، گروه شغلی «مسئولین دولتی و مقام‌های مدیریتی کشوری» بوده است. این تحقیق نشان داد که ارزیابی معیارهای وضع عادلانه نسبت به سه موضع پاداش‌گیرنده، پاداش‌دهنده و موضع بی‌طرف ترتیب و اولویت‌های متفاوتی دارد اما فصل مشترک آنها این است که شاخص «سزاواری» مربوط به معیار فرایند کار نسبت به سایر شاخص‌ها در اولویت اصلی توزیع درآمد قرار دارد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۴/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۹/۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۹/۱۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۲۱

کلیدواژه‌ها:

احساس بی‌عدالتی، مواضع شغلی، مقایسه اجتماعی، وضع عادلانه، نظریه عدالت چسو.

استناد: مالمیر، مهدی؛ یاقوتی، هدا (۱۴۰۱). ادراک از عدالت و ارزیابی معیارهای وضع عادلانه در ساختار طبقاتی؛ مقایسه نظام مشاغل در دو استان تهران و گیلان. *مطالعات جامعه‌شناختی (نامه علوم اجتماعی)*، ۲۹ (۲)، ۱۳۳-۱۴۸.

* این تحقیق با حمایت مالی مرکز مطالعات راهبردی و آموزش وزارت کشور با کد سامانه سمات: ۱۳۸۲۷-۲۱۱۳۲۵۳ انجام شده است.

۱. مقدمه و طرح مساله

عدالت از ارزش‌های بنیادی در جامعه است که توافق درباره پنداشت از عدالت و کیفیت اجرای آن بیانگر میزان وفاق اجتماعی است. احساس بی‌عدالتی بر عملکرد کلی نظام اجتماعی و فرایندهای اجتماعی نظیر تحرک اجتماعی، مشروعیت و مشارکت اجتماعی تأثیر می‌گذارد. موضوعی که در مورد شکل‌گیری مسائل اجتماعی بسیار اساسی است این است که افراد جامعه چه ذهنیتی درباب وجود یا عدم وجود آن مساله در اطراف خود دارند. «احساس بی‌عدالتی» زمانی ایجاد می‌شود که منافی که افراد دریافت می‌کنند با آنچه مورد انتظارشان است یا استحقاق آنرا دارند (یا تصویری کنند استحقاق دارند)، متعارض یا کمتر باشد. انتظارات افراد در مورد «وضعیت عادلانه» از قواعد هنجاری توزیع منابع، ادراکات درباره وضعیت جامعه و مقایسه آن با تجربه‌های گذشته، یا با افراد دیگر (مرجع مقایسه) حاصل می‌شود.

مطالعات در زمینه احساس بی‌عدالتی نشان می‌دهد که میزان احساس عدالت در دو بخش توزیعی و رویه‌ای در جامعه ایران در سطح نازل (کم و خیلی کم) است (قاسمی و همکاران، ۱۳۸۹؛ هزار جریبی، ۱۳۹۰؛ سهندی، ۱۳۹۴). نظر سنجی‌های سال‌های اخیر در ایران حاکی از آن است که احساس تبعیض و بی‌عدالتی در جامعه در «حد بالای» قرار دارد، چنانکه تعداد کثیری از اعضای جامعه وضعیت خود را ناعادلانه می‌پندارند، بنابر نتایج طرح سرمایه اجتماعی که در سال ۱۳۹۴ در سراسر کشور انجام شده است، اعضای جامعه نسبت به مواردی که نشانگر وجود عدالت در جامعه است همچون دسترسی به فرصت‌های شغلی برای کسانی که مهارت دارند، تناسب بین استعداد و پاداش، تناسب بین تلاش و رفاه و تناسب بین مقام و شایستگی بیشترین میزان احساس تبعیض و بی‌عدالتی را داشته‌اند (دفتر طرح‌های ملی، ۱۳۹۴). پیمایش سرمایه اجتماعی سال ۱۳۹۷ نیز موید یافته‌های پیشین است و شاخص کلی پنداشت از عدالت و برابری در جامعه گویای آن است که در کشور تنها حدود ۱۱/۵ درصد شاخص عدالت را «زیاد و بسیار زیاد» ارزیابی می‌کنند و مابقی سطح عدالت را در حد «متوسط و پایین» می‌دانند (وزارت کشور، ۱۳۹۷). همچنین آمارها و اطلاعات استخراج شده از پژوهش‌ها و پیمایش‌ها در میان افراد نشان می‌دهد همواره تفاوت چشم‌گیری میان درآمد کسب شده هر فرد و میزان درآمد عادلانه مورد نظر وی وجود دارد (سهندی، ۱۳۹۴؛ یاقوتی، ۱۳۹۱).

تحقیقات و مطالعات انجام شده در مورد وضعیت عادلانه و احساس عدالت در ایران عمدتاً بدون در نظر گرفتن موقعیت‌های اجتماعی صورت گرفته است. حال آنکه پنداشت از عدالت و همچنین معیارهای عدالت زمینه مند بوده و در موقعیت‌های اجتماعی مختلف معانی متفاوتی به خود می‌گیرند. به عنوان نمونه برای فردی که در یک موقعیت طبقاتی بالای جامعه قرار دارد معنای عدالت و معیارهای تخصیص و توزیع مواهب و فرصتها با فردی که در یک موقعیت فرودست قرار دارد متفاوت است. در جایی ممکن است برابری و رفع محرومیت و نیاز اهمیت بالاتری بیابد و در جایی دیگر استحقاق و شایستگی و یا تلاش و جدیت مهم پنداشته شود. در این تحقیق با توجه به این تفاوت‌های زمینه ای برای بررسی عدالت در مفهوم طبقاتی آن به سوی بررسی احساس بی‌عدالتی و معیارهای توزیع درآمد در بین طبقات جامعه بوده‌ایم. از آنجاییکه سنجش طبقه یکی از دشواریهای موجود در مطالعات قشر بندی اجتماعی در جوامع معاصر است از ملاک نظام مشاغل به عنوان جایگزینی برای سلسله مراتب اجتماعی و ساختار طبقاتی استفاده شده است. در مطالعات تجربی طبقه نیز این شیوه سنجش رویکردی غالب است و مفهوم طبقه در جامعه‌شناسی معمولاً با تقسیم نظم مشاغل به طبقات اقتصادی یکسان گرفته می‌شود (کرامپتون، ۱۳۹۸). در این خصوص طرح طبقاتی گولدتروپ که به صورت مجموعه‌ای از طبقات بر مبنای ملاکهای وضعیت بازار، کار و روابط اشتغال ساخته شده است یکی از رایجترین طرح‌های طبقاتی است. در این پژوهش نیز تلاش شده است تا با مطالعه احساس بی‌عدالتی در بین گروه‌های شغلی عمده به مثابه ساختار طبقاتی

جامعه، به این سوال پاسخ داده شود که عدالت و معنای آن و معیارهای توزیع منابع درآمد در ساختار طبقاتی جامعه ایران چگونه ادراک می‌شود.

۲. مرور نظری ملاک‌های توزیع منابع عادلانه

ادبیات نظری عدالت دامنه متنوعی از حوزه‌های دانشی نظیر فلسفه، حقوق، اقتصاد، علوم سیاسی، روانشناسی، انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی و روانشناسی اجتماعی را در برمی‌گیرد و ملاک‌های متفاوتی برای تحقق عدالت در این نظریات مورد تأکید واقع شده است. ردپای مباحث متاخر در باب عدالت و معیارهای عادلانه بودن جامعه را باید در فلسفه یونان باستان جستجو کرد جایی که افلاطون عدالت را نوعی «نظم» و «تعادل» در بین عناصر می‌دانست و ارسطو از «نیاز و شایستگی» به عنوان عنصر اساسی عدالت نام می‌برد. از نظر وی «تسهیم به نسبت صحیح»، لازمه عدالت است، و عدالت در «تناسب» است یعنی هر فرد بر مبنای شایستگی و دانایی به پایگاه و امتیاز دست یابد (اخوان کاظمی، ۱۳۹۷: ۲۰-۲۱). ارسطو عدالت را در معنای اعم به منزله احترام به قوانین و برابری شهروندان و در معنای اخص معادل عمل عادلانه شامل عدالت توزیعی (توزیع پول و غیره) و عدالت تعویضی (یا تصحیح در معاملات و ارتباطات در جامعه) می‌داند (ارسطو، ۱۳۷۸: ۱۷۲). و عدالت توزیعی برای او مهم‌تر از سایر انواع عدالت است. در مباحث متاخر در باب عدالت دو قطب اصلی قابل شناسایی است یعنی قطب کارایی-برابری. نخست لیبرالیسم که با تأکید بر «فرد» و «آزادی فردی»، ابزار تحقق عدالت را در مکانیزم «بازارآزاد» می‌داند (Hayek, 2012:495) و آن را وسیله برای بیشینه کردن نفع عمومی و کارایی در جامعه می‌داند و از سوی دیگر سوسیالیست‌ها که بیشتر بر موضوع «نیاز و برابری» تمام انسان‌ها تأکید دارند. «نیاز»، مرکزیت اصل توزیع برای مارکس است و از نظر او دو نوع عدالت برای جامعه «سوسیالیستی» و «کمونستی» وجود دارد. در جامعه آرمانی مارکس «هرکس به فراخور توانایی‌اش و به هرکسی مطابق نیازهایش» منابع را دریافت می‌کند (Konow, 2003:11). در این میان می‌توان از دسته سومی هم نام برد که تلاش نموده‌اند تا به هر دو موضوع نیاز و استحقاق توجه کنند که مشهورترین آنها جان رالز است. رالز بر آن است که منابع طبیعی محدودند و انسان‌ها بنا به دلیل حسادت بر سر تقسیم منابع با هم دچار نزاعند و برای برون‌رفت از این وضعیت باید از اصول عدالت مدد گرفت. این اصول انواع همکاری‌های اجتماعی و اشکال حکومتی را مشخص می‌کند (Rawls, 1971:10). مناسب‌ترین تلقی از عدالت در وضعیتی اصیل است که در آن شهروندان جامعه در شرایطی کاملاً منصفانه، آزاد و به لحاظ اخلاقی برابر، اصول آن را انتخاب کنند. این برابری پایه اصلی تاسیس جامعه است. بنابراین ایده اصلی رالز در تعریف عدالت به نام عدالت به مثابه انصاف^۲ است که مبتنی بر دو اصل است:

(۱) «هر شخصی قرار است حق برابری نسبت به گسترده‌ترین آزادی سازگار با آزادی مشابه دیگران داشته باشد.»

(۲) «قرار است نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی به گونه‌ای ساماندهی شوند که: الف- به نحو معقول انتظار رود به سود همگان باشند ب- وابسته به مشاغل و مناصبی باشند که دسترسی به آن‌ها برای همگان امکان‌پذیر باشد» (رالز، ۱۳۸۷: ۱۱۰).

تفاوت میان طبقات در شرایطی عادلانه است که نفع هر طبقه در نظر گرفته شود. توزیع نابرابر یکی یا همه باید به سود همه باشد، در این حالت توزیع نابرابر باید منافع نابرخوردارترین طبقه را بیشینه کند. از نظر رالز معیارهای اصلی داوری درباره ارزش اخلاقی نظام توزیع پاداش در جامعه شامل این موارد است: «نیازهای بنیادین مادی همه افراد تأمین شود، برابری در ساخت‌بندی جامعه باشد، فرصت‌های لازم برای دستیابی به موفقیت اجتماعی برای همه باشد و نابرابری اقتصادی چنان سامان یابد که ثروت

1 John Rawls

2 Justice as Fairness

فقیرترین طبقه را بیشینه کند» (لسناف، ۱۳۷۸: ۳۸۴) و پیروی از اصول عدالت «نوعی رفتار است که به موجب آن، افراد درگیر در عملی مشترک یکدیگر را دارای منافع و توانایی‌های یکسان تلقی می‌کنند» (Rawls, 1971:4). پذیرش رعایت انصاف در ایجاد جامعه، همان عدالت است و اگر توزیع به سود همگان نباشد و نابرابری رخ دهد این نوعی بی‌عدالتی در جامعه است اما پرسش اینجاست که آیا توزیع برابر ممکن است یا می‌تواند سود همه افراد جامعه باشد؟ رالز علاوه بر اصول عدالت، به شرایط عدالت نیز اشاره می‌کند: «کسانی که از دست‌یابی به افتخار یا دلبستگی خود باز می‌مانند، آمادگی این را دارند تا بر رقیبان خود رشک برند» (رالز، ۱۳۸۷: ۷۹۰). این شرایط به خصوص در ایجاد احساس بی‌عدالتی (و محرومیت نسبی) نقش خواهد داشت.

اما در بین نظریاتی که مساله عدالت را به طور ویژه برای مطالعات تجربی سازمان داده‌اند، نظریه عدالت کارکردی جِسو (Jasso, 1997; & Rossi, 1997) منجر به یک روش‌شناسی خاص برای سنجش عدالت شده است. جِسو بدنبال تعیین نقش ساخت‌های هنجاری در قضاوت افراد در مورد عادلانه بودن یا نبودن توزیع منابع است. هرچند تعیین معیارهایی که برحسب آن افراد میزان منابع در اختیار خود را قضاوت می‌کنند، دشوار است اما بدون دست‌یابی به این معیار پیش‌بینی رفتارها نیز ناممکن است. در نظریه جِسو، برای ارزیابی عادلانه بودن توزیع درآمد چهار پرسش کلیدی مطرح است. پرسش نخست این است که افراد و تفکر جمعی چه چیز را عادلانه در نظر می‌گیرند و چرا؟ برای پاسخ به این پرسش به نقش تعیین‌کننده فرد مشاهده‌کننده رجوع می‌شود؛ فردی که ایده عدالت را شکل می‌دهد و در مورد آن قضاوت می‌کند. پرسش دوم این است که چگونه ایده‌های عدالت وضعیت‌های واقعی را شکل می‌دهد؟ پرسش سوم این است که چه مقدار از بی‌عدالتی ادراک‌شده با انحراف از عدالت کامل در ارتباط است؟ برای پاسخ به این پرسش به یک تابع ارزیابی عدالت نیاز است که نشان می‌دهد آیا فرد پاداش‌گیرنده به صورت عادلانه‌ایی پاداش دریافت کرده است یا خیر؟ و چه میزان عادلانه بوده است؟ برای این منظور از یک محور دو قطبی ارزیابی عدالت استفاده می‌شود که عدد صفر بیانگر عدالت کامل و بی‌نقص، اعداد منفی نشانگر کمتر از حد عادلانه و اعداد مثبت نشان‌گر پاداش بیش از حد عادلانه بوده است (Jasso & Wegener, 1997: 410). پرسش چهارم این است که نتایج اجتماعی و رفتاری بی‌عدالتی ادراک شده چیستند؟ این پرسش عمدتاً در پیش‌بینی تابع نتایج عدالت نقش دارد و این تابع، تأثیرات اجتماعی و رفتاری را بر اساس تابع ارزیابی عدالت مشخص می‌کند (Ibid, 401-403). نکته قابل‌تذکر در ارتباط با این سوالات نظری این است که در ارزیابی عدالت (یا بی‌عدالتی)؛ مکانیزم «مقایسه اجتماعی»^۱ بسیار موثر است. منظور از مقایسه اجتماعی، «وارسی کردن مسائل، باورها و دارایی خود است با دیگران» (که معمولاً کسانی هستند که برای افراد دارای درجه و اهمیت‌اند و گروه مرجع وی محسوب می‌گردند). موضوع مقایسه کردن به-خصوص در مورد عادلانه یا ناعادلانه بودن وضعیت فرد حائز اهمیت است (چدی، ۱۳۹۲: ۱۵۵). در مکانیزم مقایسه اجتماعی، باید به پرسش‌هایی نظیر «چرا افراد درگیر مقایسه‌های اجتماعی می‌گردند؟» و «افراد خود را با چه کسانی مقایسه می‌کنند؟ توجه شود. برای فراهم آوردن چارچوب کلی مقایسه‌های اجتماعی از الگوی نظری قشربندی چلبی (۱۳۷۵) استفاده شده است.

بدین ترتیب از نظریه عدالت جِسو که هم یک نظریه چندبعدی و چندسطحی است و امکان بررسی تجربی و مقایسه‌های بین گروهی را فراهم می‌آورد در ترکیب با الگوی نظری قشربندی چلبی برای بررسی وضعیت احساس عدالت در بین گروه‌های شغلی استفاده شده است. از آنجاییکه در این پژوهش وجه ابزاری و سنجشی این چارچوب مورد تأکید بوده است، نحوه به کارگیری این چارچوب و شرح بیشتر آن را در بخش روش پژوهش خواهیم آورد.

۲. روش پژوهش

این مقاله حاصل داده‌های یک پیمایش در مورد سنجش عدالت توزیعی در بین گروه‌های شغلی است. برای ارزیابی میزان احساس بی‌عدالتی و پنداشت از ملاک‌های توزیع درآمد، به «درآمد ناشی از شغل» تاکید شده است. با استفاده از الگوی نظری قشربندی چلبی، ۱۲ گروه شغلی از بین «طبقات پایین، متوسط و متوسط رو به بالا» انتخاب شد و به کمک روش پیمایش، داده‌ها جمع‌آوری گردید. در سنخ‌شناسی مواضع اجتماعی که توسط چلبی (۱۳۷۵) پیشنهاد شده است، شانزده موضع اجتماعی با در نظر گرفتن دو بعد تفکیک افقی و عمودی نقش‌های اجتماعی مشخص شده است (جدول شماره ۱). در این پژوهش ۱۲ گروه شغلی از میان چهار بخش اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و از سه موضع بانفوذ، کمکی و عادی مشخص گردید و برای هر کدام سهمی برابر با حدود ۳۰ نفر در نظر گرفته شد. برای اینکه پهنه مقایسه از پوشش جغرافیایی و اقتصادی بالاتری برخوردار باشد، دو استان تهران به عنوان یک استان با درجه توسعه یافتگی بالا و گیلان به عنوان یک استان با درجه توسعه یافتگی متوسط انتخاب شد. توزیع نمونه در بین این دو استان بر اساس ملاک منطقه بندی شهری بوده است به نحوی که در شهر تهران از مناطق دو و سه از شمال (معرف پایگاه‌های متوسط رو بالا)، مناطق چهار، پنج، شش و ۱۲ از مرکز (معرف پایگاه طبقاتی متوسط) و مناطق ۱۶ و ۱۹ از جنوب (معرف پایگاه طبقاتی پایین) نمونه مورد نظر جهت مصاحبه انتخاب شدند. بر همین مبنا سه شهر رشت، لاهیجان و صومعه سرا نیز از استان گیلان تعیین گردید.

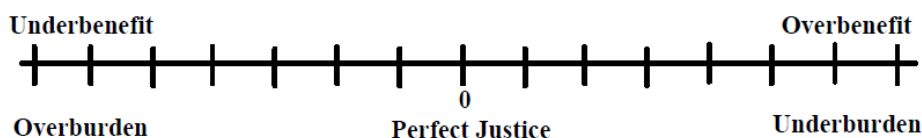
جدول ۱. سنخ‌شناسی نقش‌ها (چلبی، ۱۳۷۵: ۱۷۲)

افقی / عمودی	اقتصادی (a)	سیاسی (g)	اجتماعی (i)	فرهنگی (l)
راهبردی (l)	راهبردی اقتصادی	راهبردی سیاسی	راهبردی اجتماعی	راهبردی فرهنگی
بانفوذ (i)	بانفوذ اقتصادی	بانفوذ سیاسی	بانفوذ اجتماعی	بانفوذ فرهنگی
کمکی (g)	کمکی اقتصادی	کمکی سیاسی	کمکی اجتماعی	کمکی فرهنگی
عادی (a)	عادی اقتصادی	عادی سیاسی	عادی اجتماعی	عادی فرهنگی

در مورد نحوه سنجش متغیرها نیز منظور از احساس بی‌عدالتی، «احساس کلی افراد از میزان عادلانه یا ناعادلانه بودن شیوه توزیع امکانات، امتیازات، فرصت‌ها و منابع ارزشمند جامعه در عرصه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی و فرهنگی» است. برای سنجش احساس بی‌عدالتی، از روش چسو (Jasso & Wegener, 1997)، استفاده شد. چسو این روش را برای سنجش میزان بی‌عدالتی افراد از شغل پیشنهاد کرده است. در فرمول پیشنهادی چسو سه کمیت اساسی پاداش‌های واقعی، پاداش‌های عادلانه و ارزیابی عدالت وجود دارد که به ترتیب با A^1 ، C^2 و J^3 مشخص شده است. مطابق این تابع احساس عدالت تابعی است از نسبت لگاریتمی پاداش واقعی به پاداش عادلانه:

$$J = \theta \ln \left(\frac{A}{C} \right)$$

عدد حاصل از ارزیابی عدالت (بی‌عدالتی) به این اشاره می‌کند که آیا فرد پاداش‌گیرنده، عادلانه پاداش گرفته است یا نه؟ و اگر ناعادلانه با او رفتار شده، تا چه حدی؟ ارزیابی عدالت با اعداد واقعی نمایش داده می‌شود که عدد صفر نشانه آن است که پاداش واقعی و پاداش مورد انتظار عادلانه فرد برابر بوده است. «اعداد منفی» نشان‌دهنده پاداش کمتر از حد عادلانه و «اعداد مثبت» نشان‌دهنده پاداش بیش از حد عادلانه است.



شکل شماره ۱. تابع ارزیابی عدالت چسو

علاوه بر این برای بررسی اینکه گروه‌های شغلی کدام ضابطه را برای برپایی عدالت اجتماعی مناسب تشخیص می‌دهند، به سوال درباره ملاک‌های توزیع منابع که همان معیارهای عدالت برآمده از مرور ادبیات نظری عدالت است توجه شده است. در این خصوص پاسخ‌گویان در سه جایگاه متمایز «پاداش‌دهنده» (در جایگاه مدیریتی مشاغل)، «ناظر بی‌طرف» (در جایگاه شغلی غیر از خود برای سایر مشاغل) و «پاداش‌گیرنده» (در جایگاه شغلی خود) ملاک‌های عدالت را ارزیابی کرده‌اند. معیارهای توزیع عدالت در این کار تجربی شامل پنج مورد زیر است:

(۱) **نیاز:** این معیار به توزیع منابع اساسی بر مبنای نیازهای افراد (به هر کس به اندازه نیازش) می‌پردازد. هرچند نیازهای اساسی افراد مشابه است اما نحوه پاسخ‌گویی به نیازها از نظر فرهنگی (و ذهنی) متفاوت است.

(۲) **سزاواری:** سزاواری را می‌توان «میزان کاری دانست که فرد انجام می‌دهد (تلاش و کوشش)»^۱ یا مقدار زمانی^۲ که فرد برای کاری می‌گذارد، یا مقدار پولی^۳ که می‌دهد. در این معیار تاکید می‌شود؛ پاداش باید براساس میزان تلاش‌های هوشمندانه و آگاهانه افراد اختصاص یابد. نکته این است که نتیجه کار مهم نیست بلکه خود «فرایند کار» اولویت دارد. که در این پژوهش با سنجش تلاش و کوشش مطرح می‌شود.

(۳) **شایستگی:** این اصل، تخصیص منابع بر اساس بهره‌وری فرد است. برای بررسی مفهوم شایستگی از «نتیجه کار» صحبت می‌شود.

(۴) **ظرفیت‌ها (توانایی و مهارت):** این معیار به این موضوع می‌پردازد که تخصیص منابع باید بر اساس مهارت و توانایی افراد باشد، که با نتیجه کار بالقوه افراد مشخص می‌گردد. ظرفیت‌های اکتسابی شامل تجربه و مهارت‌ها و تحصیلات است که به تفکیک سنجش می‌شود (هرچند ظرفیت‌های انتسابی مثل هوش فردی نیز وجود دارد).

(۵) **اعتقادات و طرز تفکر:** علاوه بر موارد فوق، «اعتقادات و طرز تفکر» افراد نیز به عنوان یکی از معیارهای توزیع درآمد مورد سنجش قرار می‌گیرد.

۳. یافته‌های پژوهش

جمعیت نمونه پژوهش شامل ۳۸۱ نفر از مشاغل چهار حوزه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و در سه موضع عادی، کمکی و بانفوذ است. از مشاغل حوزه اقتصادی به ترتیب کارگران صنعتی، کارمندان بانک و کارشناسان ارشد در شرکت‌های دولتی و خصوصی و از مشاغل حوزه سیاسی پاسبانان، درجه‌داران نظامی و وکلا و از مشاغل حوزه اجتماعی بهیاران، پرستاران و پزشکان عمومی و از مشاغل حوزه فرهنگی معلمان ابتدایی، دبیران متوسطه و اساتید دانشگاه کم‌سابقه می‌شود. ۵۴/۶ درصد از پاسخگویان را مردان و ۴۵/۴ درصد از آنان را زنان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی پاسخگویان برابر ۳۶/۲ و حداقل و حداکثر سن به ترتیب ۲۰ و ۵۹ سال بوده‌است. ۷۰/۶ درصد از جمعیت نمونه را افراد متاهل تشکیل می‌دهند و از نظر سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی (نما) متعلق به مقطع «کارشناسی» است.

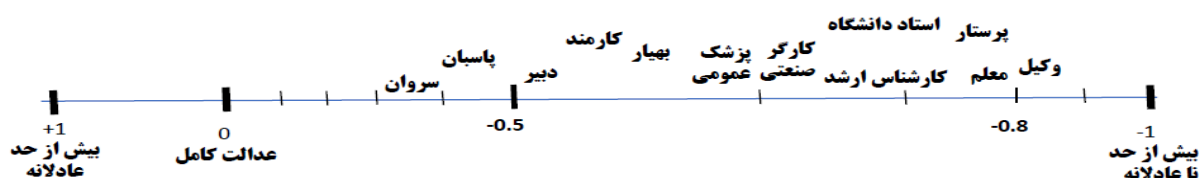
جدول ۲. تعداد افراد نمونه از مشاغل مختلف به تفکیک شهر

حوزه شغل	موضع	مشاغل	فراوانی کل	درصد
اقتصادی	عادی	کارگر (صنعتی)	۳۱	۸,۲
	کمکی	کارمند بانک	۳۲	۸,۵
	با نفوذ	کارشناس ارشد (در شرکت های دولتی یا خصوصی)	۴۱	۱۰,۹
سیاسی	عادی	پاسبان	۲۸	۷,۴
	کمکی	سروان (درجه دار انتظامی)	۲۷	۷,۲
	با نفوذ	وکیل	۳۲	۸,۵
اجتماعی	عادی	بهیار	۳۱	۸,۲
	کمکی	پرستار (بیمارستان)	۳۳	۸,۸
	با نفوذ	پزشک عمومی	۲۹	۷,۷
فرهنگی	عادی	معلم	۳۱	۸,۲
	کمکی	دبیر (متوسطه)	۳۲	۸,۵
	با نفوذ	استاد دانشگاه	۳۰	۸
کل			۳۸۱	۱۰۰

جهت سنجش احساس بی‌عدالتی، با استفاده از روش چسو بر مبنای سه مفهوم «پاداش واقعی، پاداش عادلانه و ارزیابی عدالت» عمل شد. برای این منظور ابتدا از شاغلین پرسیده شد که میزان درآمد ماهیانه خود را اعلام نمایند و سپس میزان درآمد عادلانه (درآمدی که تصور می‌کنند حقشان است) را بنویسند. مطابق فرمول پیشنهادی چسو، اگر نسبت درآمد واقعی از درآمد عادلانه مثبت باشد نشان می‌دهد که میزان درآمد دریافتی فرد بیش از درآمد مورد انتظار اوست، ولی اگر این میزان منفی بدست آید نشان می‌دهد بین درآمد واقعی و درآمد عادلانه وی چه میزان تفاوت وجود دارد. عدد صفر در تفاضل درآمد واقعی و عادلانه، به معنی برابر بودن دو نوع درآمد است. بازه پاسخ‌های ارزیابی عدالت هرچقدر به +۱ نزدیکتر وضعیت عادلانه و هرچقدر به -۱ نزدیکتر، وضعیت ناعادلانه است. در پژوهش حاضر میانگین کلی عدد حاصل از فرمول چسو (نسبت لگاریتمی تعیین تابع ارزیابی عدالت) ۰,۰۶۷- به دست آمد. وکیلان، معلمان ابتدایی و پرستاران بیمارستانی بیشترین احساس بی‌عدالتی را در این مقایسه کسب نموده‌اند و همان‌گونه که در جدول شماره ۳. نشان داده شده است تمام میانگین‌ها «منفی» بدست آمده است.

جدول ۳. میانگین ارزیابی عدالت به روش چسو مشاغل مختلف

میانگین	مشاغل	موضع	حوزه شغل
-۰,۶۹	کارگر (صنعتی)	عادی	اقتصادی
-۰,۶۳	کارمند بانک	کمکی	
-۰,۷۶	کارشناس ارشد (در شرکت های دولتی یا خصوصی)	با نفوذ	
-۰,۴۹	پاسپان	عادی	سیاسی
-۰,۴۵	سروان (درجه دار انتظامی)	کمکی	
-۰,۸۴	وکیل	با نفوذ	
-۰,۶۵	بهبیار	عادی	اجتماعی
-۰,۷۹	پرستار (بیمارستان)	کمکی	
-۰,۶۸	پزشک عمومی	با نفوذ	
-۰,۷۹	معلم	عادی	فرهنگی
-۰,۵۹	دبیر (متوسطه)	کمکی	
-۰,۷۶	استاد دانشگاه	با نفوذ	
-۰,۶۷	کل		



موضوعی که در این پژوهش به صورت آشکارا تایید شد تفاوت فاحش بین درآمد واقعی و درآمد عادلانه افراد بود و نتیجه قابل تامل این است که از بین ۳۸۱ نفر از اعضای نمونه هیچ یک تصور نمی کرد درآمدش بیشتر از حد عادلانه است و حدود ۱۰ نفر تصور می کردند حقوق واقعی آنها، همان حقوق عادلانه است (عدد صفر). مابقی میزان درآمد عادلانه ای بیش از درآمد واقعی انتظار داشتند (میزان نمره منفی محاسبه شد). به خصوص در مشاغل با نفوذ میزان تفاضل درآمد واقعی و درآمدی که تصور می کنند حق شان است، در همه مشاغل میزان بالایی است و ارزیابی شان از عدالت، «ناعادلانه منفی» قلمداد می شود. شکل شماره ۲. ترتیب جایگاه مشاغل در تابع ارزیابی عدالت چسو نشان می دهد که تمام مشاغل در قطب ناعادلانه قرار دارد.

۳-۱- بررسی مقایسه اجتماعی

همان گونه که در بخش نظری مطرح شد، یافتن مبنای مقایسه اجتماعی افراد و گروه های شغلی نیز در ایجاد احساس بی عدالتی تاثیرگذار بوده است. نتایج نشان می دهد گروه کارگران صنعتی، خود را با گروه های شغلی پایین تر شامل کارگر آزاد (یا روزمزد) و مشاغل (بالا تر) از جمله کارمندی، پرستاری، آتش نشانی، معلمی، مدیریت، به خصوص مسئولین دولتی و مجلس مقایسه می کردند. گروه کارمندان بانک، خود را با گروه های شغلی برابر مانند کارمندی ادارات (بجز بانک مثل صدا و سیما، شرکت نفت و ...) و معلمی و شغل های بالاتر از خود جمله مدیران بانک، پزشکان، مسئولین کشوری و وکلا مقایسه می کردند. گروه کارشناسان ارشد، خود را با

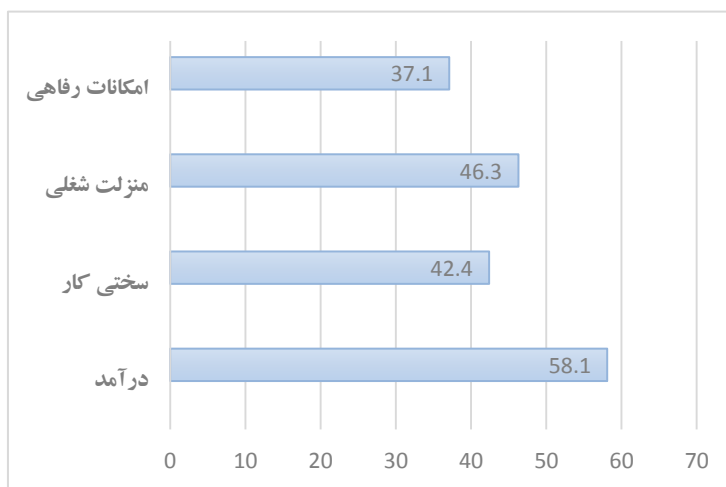
گروه‌های شغلی پایین‌تر مثل معلمان و بالاتر از جمله ریاست ادارات، استادی دانشگاه، پزشکی و مسئولین دولتی و مجلس مقایسه می‌کردند. پاسبان‌ها نیز خود را با مشاغل پایین‌تر مثل کارگران و مشاغلی بالاتر از جمله کارمندی، پزشکی، استادی دانشگاه، استانداری و مقامات دولتی مقایسه می‌کردند. همچنین به نظر این گروه هر شغلی که نیاز به فداکاری دارد مثل آتش‌نشانی، پرستاری جایگاه قابل مقایسه با آن‌هاست. درجه‌داران نظامی نیز اغلب خود را با شغل‌های بالاتر مثل پزشکی، وکالت و مسئولین دولتی مقایسه می‌نمودند. تجار و پزشکان و مسئولین دولتی از مراجع مقایسه گروه شغلی وکلا بوده است. بهیاران نیز خود را با کارمندان ادارات، پرستاران، پزشکان و مسئولین دولتی و کشوری مقایسه می‌کردند. پرستاران خود را با مشاغلی مثل کار در معدن، آتش‌نشانی به جهت سختی مقایسه می‌کردند و اغلب خود را با گروه کارمندان (وزارت نیرو، کارمندی بانک و ...) و پزشکان و مسئولین دولتی و کشوری مقایسه می‌کردند. پزشکان عمومی نیز اغلب خود را با دندان پزشکان، شغل‌های آزاد، استادی دانشگاه و مقامات دولتی و کشوری و مشاغل تخصصی در زمینه زیبایی مقایسه می‌کردند. گروه شغلی معلمان، خود را با گروه‌های شغلی پایین‌تر مثل کارگران و حتی کارمندان (جزء ادارت) و مشاغل بالاتر از جمله پزشکی، استادی دانشگاه، مدیران دولتی و کارفرمایان مقایسه می‌کردند. دبیران نیز، خود را با گروه‌های شغلی پزشکی، استادی دانشگاه، کارمندی بانک و مسئولین کشوری مقایسه می‌کنند. اساتید دانشگاه نیز خود را با مشاغلی پایین‌تر کارمندی بانک و معلمی و حتی پاکبانی و مشاغل بالاتر وکالت، پزشکان متخصص، مشاغل وزارت و قضات مقایسه می‌کردند. اولویت مقایسه تمام مشاغل با مشاغل رده بالاتر خود بود (هرچند مقایسه با گروه‌های شغلی هم رده و رده پایین‌تر نیز وجود داشت). اما گروه مشترک تمام مشاغل «مسئولین دولتی و مقام‌های مدیریتی کشوری» بوده‌اند که تمام گروه‌های شغلی به این گروه به عنوان مرجع مقایسه اشاره نمودند.

جدول ۳. مرجع مقایسه مشاغل

پزشک	مشاغل واسطه گری	مقام مدیریتی کشوری و مسئولین	استاد دانشگاه	معلم	کارمند سایر ادارات	شغل آزاد	مشاغل
		*		*	*	*	کارگر صنعتی
				*		*	پاسبان
*		*		*			بهیار
*		*	*				معلم
	*	*			*	*	کارمندان بانک
		*					سروان انتظامی
*					*		پرستار (بیمارستان)
		*	*				دبیر (متوسطه)
		*					کارشناس ارشد
		*	*				وکیل
		*					پزشک عمومی
*		*					استاد دانشگاه

علاوه بر این از افراد شاغل پرسش شده که در مقام مقایسه، به چه دلیلی خود را با سایر مشاغل مقایسه می‌کنند. بیشترین دلیل مقایسه مشاغل، به ترتیب از نظر «درآمد»، «منزلت شغلی» و سپس «سختی کار» و «امکانات رفاهی» بوده است و البته همچنان

«درآمد» اصلی‌ترین دغدغه در علل مقایسه‌های اجتماعی مشاغل بوده است. نمودار شماره ۲. سهم چهار معیار «درآمد، منزلت شغلی، سختی کار و منزلت رفاهی» در مقایسه افراد را نشان می‌دهد.



نمودار ۲. دلایل مقایسه ای مشاغل (به درصد)

۳-۲- بررسی ملاک‌های توزیع درآمد (معیار عدالت)

در سطح جامعه افراد هرچند آشنایی ضمنی با نظریات عدالت ندارند اما معیارهایی برای توزیع منابع ارزشمند جامعه خواهند داشت. در این پژوهش به طور خاص معیارهای توزیع درآمد (تلاش و کوشش، تجربه و مهارت، تحصیلات، نتیجه و نیاز)، از ۱۲ گروه شغلی پرسیده شده و بر مبنای پنج (تا شش) معیار نظر گروه‌های شغلی تبیین می‌گردد. همچنین برای گروه‌های شغلی سه جایگاه «پاداش‌دهنده، پاداش‌گیرنده و ناظر بی‌طرف» برای تعیین ملاک‌های توزیع حقوق عادلانه تعیین شده است که در این بخش نتایج به تفکیک بیان می‌شود.

رتبه‌بندی ملاک عدالت در توزیع درآمد از موضع پاداش‌دهنده: از پاسخ‌گویان خواسته شد به پرسشی پاسخ دهند که در آن خودشان در مقام «پاداش‌دهنده» قرار دارند، از پاسخ‌گویان پرسش شد برای توزیع درآمد آیا برای همگان درآمد یکسانی در نظر می‌گیرند، بیش از ۷۹ درصد حاضر به درآمد یکسان (برابری) نبوده‌اند و ۲۰/۴ درصد (۸۲ نفر از ۳۸۱ نفر) موافق توزیع درآمد یکسان بین افراد بودند. در تمام گروه‌های شغلی درصد افراد معتقد به «نابرابری» در توزیع حقوق بیشتر بوده است و تنها در گروه شغلی بهیاران، الگوی توزیعی افراد معتقد به «برابری توزیع حقوق» ۵۱ درصد (نسبت به ۴۸ درصد موافق نابرابری توزیع حقوق) بوده است.

رتبه‌بندی ملاک عدالت در توزیع درآمد از موضع پاداش‌گیرنده: دوم از افراد پرسش شده که به عنوان فردی جالفتاده در شغل خود ملاک‌های توزیع حقوق و پاداش عادلانه را چه می‌دانند. از بین پنج معیار، انتخاب نخست افراد (با اهمیت‌ترین) معیار «تلاش و کوشش»، سپس «تجربه و مهارت»، «تحصیلات»، «نتیجه کار» و در نهایت عامل «نیازهای اساسی» اعلام شده است.

جدول ۴. رتبه بندی ملاک های عدالت (بی عدالتی) از منظر پاداش گیرنده

معیارهای عدالت	تلاش و کوشش	تجربه و مهارت	تحصیلات	نتیجه کار	نیازهای اساسی
	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد
اولویت ۱	۴۵,۱	۲۶,۱	۲۴,۵	۱۱,۳	۶,۹
اولویت ۲	۲۲	۳۰,۳	۱۸,۴	۲۵,۸	۴,۵
اولویت ۳	۲۱	۱۵,۴	۳۳,۸	۱۹,۴	۶,۹
اولویت ۴	۷,۴	۲۲,۹	۱۷,۳	۳۳,۸	۹,۵
اولویت ۵	۴,۵	۵,۳	۶,۱	۹,۸	۷۲,۱
کل	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

رتبه‌بندی ملاک عدالت در توزیع درآمد از موضع ناظر بی طرف: سوم از شاغلین پرسش شده که به عنوان «ناظر - بی طرف» برای افراد سایر مشاغل، به ترتیب چه ملاک‌های برای توزیع حقوق دارای بیشترین اهمیت است.

جدول ۵. رتبه بندی ملاک های عدالت (بی عدالتی) از منظر ناظر بی طرف

معیارهای عدالت	تلاش و کوشش	تجربه و مهارت	تحصیلات	نتیجه کار	اعتقاد و طرز تفکر	نیازهای اساسی
	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد
اولویت ۱	۴۳,۵	۲۶,۴	۲۷,۴	۹,۸	۳	۳,۸
اولویت ۲	۲۳,۱	۲۸,۸	۱۳,۳	۲۵,۳	۵,۴	۵,۴
اولویت ۳	۲۱,۵	۱۸,۲	۲۹,۳	۱۸,۸	۶	۳,۸
اولویت ۴	۷,۳	۲۰,۹	۱۹,۳	۳۱,۳	۹	۶
اولویت ۵	۲,۲	۴,۱	۷,۱	۹,۵	۳۸,۵	۳۵,۱
اولویت ۶	۲,۴	۱,۷	۳,۵	۵,۴	۳۸	۴۵,۹
کل پاسخ	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

بررسی معیارها در بین گروه های شغلی نشان می‌دهد که؛ معیار تلاش و کوشش از طرف اکثر گروه‌های شغلی به‌عنوان اصلی‌ترین معیار برپایی عدالت توزیعی انتخاب شده است. از نظر مشاغل «کارگر، کارمند بانک، سروان، وکیل، بهیار، معلم، دبیر و استاد دانشگاه» تلاش و کوشش نخستین معیار برای توزیع حقوق و درآمد و از نظر مشاغل «کارشناس ارشد، پاسبان، پرستار و پزشک عمومی» دومین معیار توزیع منابع است. معیار تجربه و مهارت از نظر گروه‌های شغلی «کارشناس ارشد و پاسبان» اولین معیار و از نظر «کارمندان بانک، سروان انتظامی، بهیار، معلم، دبیر و استاد دانشگاه» دومین معیار توزیع درآمد در شغل معرفی شده است و از نظر سایر گروه‌های شغلی معیار سوم و چهارم (و نه آخرین معیار) انتخاب شده است. معیار تحصیلات که ظرفیت‌های اکتسابی افراد را نمایان می‌کند از نظر گروه‌های شغلی «پزشکان عمومی و پرستار»، اولین معیار و از نظر گروه سروان انتظامی چهارمین معیار توزیع حقوق و درآمد است. از نظر بقیه گروه‌های شغلی معیار تحصیلات سومین معیار تشخیص داده شده است. در نهایت معیار نتیجه کار (شایستگی)، از نظر تمام گروه‌های شغلی معیار چهارم برای توزیع درآمد انتخاب شده است و تنها از نظر گروه شغلی «کارگر صنعتی و وکیل» دومین معیار و «سروان انتظامی» سومین معیار انتخاب شده است و معیار نیاز نیز از سوی تمام گروه‌های شغلی پنجمین و آخرین معیار برای توزیع درآمد و حقوق تعیین شده است.

در تطبیق معیارهای حاصل از بررسی تجربی و معیارهای نظریه‌های عدالت با توجه به انتخاب معیار «تلاش و کوشش»، به عنوان اصلی‌ترین معیار در جایگاه پاداش گیرنده و ناظر بی‌طرف، می‌توان گفت معیار سزاواری (در فرایند کار) در فهم از عدالت مهم‌ترین معیار بوده است و پس از آن «تجربه و مهارت» و «تحصیلات» در مجموعه «ظرفیت‌های افراد» است و پس از آن معیار «نتیجه کار» که در نظریه‌های عدالت تحت عنوان معیار «شایستگی» و در نهایت معیار «نیاز» افراد قرار می‌گیرد. اما مقوله‌نمایی ملاک‌های عدالت معیار «سزاواری» است و تلاش برای انجام کار بااهمیت‌تر است و سخت‌کوشی و لیاقت افراد در مهارت‌های اکتسابی چون «تجربه و مهارت» و «تحصیلات» بارزتر از «نیازها» و «نتیجه کار» بوده است.

۴. بحث و نتیجه

این پژوهش با هدف بررسی احساس بی‌عدالتی و ملاک‌های عدالت به گروه‌های شغلی از طبقات متوسط رو به بالا، متوسط و پایین (مواضع بانفوذ، کمکی و عادی) مراجعه کرده است. آنچه حاصل بررسی نظریات عدالت است آشکار شدن معیارهای «نیاز، برابری، سزاواری، شایستگی و ظرفیت‌ها» به عنوان معیارهای توزیع منابع عادلانه (درآمد) است. گروه‌های شغلی کارگر صنعتی، کارمند بانک، کارشناس ارشد (در شرکت‌های دولتی یا خصوصی)، پاسبان، درجه‌دار نظامی، وکیل، بهیار، پرستار، پزشک عمومی، معلم، دبیر متوسطه و استاد دانشگاه برمبنای جدول منزلت شغلی چلیبی انتخاب شدند و به کمک روش ارزیابی عدالت چسو بررسی شدند. زمانی که به مدد فرمول چسو، میزان درآمد دریافتی و درآمد عادلانه سنجش می‌شود، گروه وکیلان بالاترین میانگین را در این بخش اظهار می‌دارند و درآمد مورد استحقاق بالاتری را نسبت به وضع اکنون خود دارند. در مقایسه فرمول کلی درآمد عادلانه از چسو، تفاوت فاحشی بین درآمد واقعی و درآمد عادلانه وجود داشت به طوری که تمام ارزیابی افراد در قطب منفی و از بین ۳۸۱ نفر از اعضای نمونه هیچ یک تصور نمی‌کرد درآمدش بیشتر از حد عادلانه است و حدود ۱۰ نفر تصور می‌کردند حقوق واقعی آن‌ها، همان حقوق عادلانه است. نوع ارزیابی فرد از وضعیت درآمدش، موضوع رضایت کلی از زندگی را تحت شعاع قرار دهد (هرچند خود تحت تاثیر متغیرهای مثل تورم و خط فقر و ... است).

در بخش معیارهای عدالت (بی‌عدالتی)، پاسخگویان از سه منظر پاداش دهنده، ناظر بی‌طرف و پاداش گیرنده ملاک‌های توزیع حقوق عادلانه را برشمردند، هرچند مخرج مشترک تمام نظریه‌های عدالت «برابری» است، اما قریب به اتفاق افراد «نابرابری درحقوق» را از منظر پاداش دهنده می‌پذیرند. معیار «تلاش و کوشش»، «تجربه و مهارت» و «تحصیلات» به ترتیب مهم‌ترین معیارها در توزیع درآمد (از منظر پاداش گیرنده و ناظر بی‌طرف) انتخاب شد که در نظریه‌های عدالت تحت عنوان معیارهای سزاواری (فرایند کار) و ظرفیت‌ها مطرح شده است. میانگین نمرات مشاغل به معیارها نشان از آن دارد که اکثر شاغلین دیدگاه تکثرگرا به عدالت دارند و پنداشت‌های ترکیبی از عدالت (از جمله نظریه رالز، ۱۹۷۱) را که تحت عنوان «استحقاق» و «برابری در فرصت و نیاز» را مدنظر دارند.

همخوانی مشاهده شده بین یافته‌های پژوهش حاضر و مطالعات پیشین (سهندی ۱۳۹۴؛ قاسمی و همکاران ۱۳۸۹) و برخی از یافته‌های پیمایش جهانی و ملی (در شاخص حکمرانی خوب رتبه ۱۷۸ در میان ۲۰۲ کشور و در شاخص حاکمیت قانون رتبه ۱۰۹ از ۱۲۸ در سال ۲۰۱۹) نشان از ضرورت توجه بیش از پیش به عدالت و بی‌عدالتی می‌دهد. همچنین بر مبنای طبقه‌بندی هیوزمن^۱ و همکاران (۱۹۸۷)، اقشار براساس «سازه حساسیت به عدالت و انصاف» به سه طبقه، «از خودگذشته، حساس به انصاف و حق به

جانب» تقسیم می‌شوند که بر مبنای پژوهش حاضر افراد بیشتر متمایل به قطب حق به جانب هستند که ترجیح می‌دهند سهم آورده برداشت بیشتری داشته باشند و میزان مقایسه اجتماعی آن‌ها با طبقات بالا جامعه زیاد است.

باتوجه به تعریفی که از مسائل اجتماعی وجود دارد، نوع تصور و نگرش افراد از وضعیت موجود به خصوص در مورد احساس عدالت یا اجحاف می‌تواند سایر کنش‌های اجتماعی فرد را به شدت تحت تاثیر قرار دهد (رابطه احساس بی‌عدالتی با نارضایتی شغلی و اجتماعی، احساس یاس و افسردگی یا خشونت و پرخاشگری). موضوع قابل تاملی که خود می‌تواند به عنوان علت بسیاری از مسائل اجتماعی جامعه امروز ما باشد. به تعبیر نظریه‌های عدالت توزیعی فرد پس از تصور بی‌عدالتی در جریان مبادله (احساس کند کمتر پاداش می‌برد) دچار خشم می‌گردد (Rogelberg, 2007) که این احساس خشم، زمینه‌ساز انواع مسائل اجتماعی خواهد بود.

اجرای این تحقیق نشان داد یکی از مهمترین محدودیت‌های جدی، نبود یک استاندارد مشخص از نظام مشاغل در کشور است که بتوان از آن به عنوان یک چارچوب راهنما برای تعیین نمونه در این قبیل پژوهشها استفاده کرد. علاوه بر این عدم دسترسی به داده‌های ملی برای محققین با هدف تحلیل داده‌های سطح کلان و همچنین انجام طرح‌های مقایسه‌ای محدودیت دیگری بود که محقق در این پژوهش با این مواجهه بوده است. در کنار این محدودیت مشکل تعاریف مختلف و استانداردهای متناقض از شاخصها (مانند نرخ تورم) کار توصیف و تطبیق نتایج را دشوارتر کرده بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود به عنوان یکی از ضرورت‌های سیاست‌گذاری، تعیین نظام استاندارد مشاغل کشور مورد توجه دستگاههای مسئول قرار بگیرد. علاوه بر این با توجه به برداشت متفاوت از تعیین معیارهای عدالت بهتر است در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی عدالت در کشور به تفاوت در نظام قشربندی اجتماعی توجه شده و متناسب با وضعیت اجتماعی برنامه‌های موضع محور طراحی شود تا از این طریق بتوان شاخص رضایتمندی از این قبیل طرح‌ها را نیز افزایش داد. همچنین انجام تحقیقات مربوط به نظام قشربندی با تاکید بر سلسله مراتب شغلی اگر چه در معرض برخی انتقادات است اما به نظر می‌رسد با توجه به شرایط جامعه ایران در دشواری تعیین نظام طبقه اجتماعی و اقتصادی، می‌تواند یکی از طرح‌های جایگزین برای این منظور باشد و از اینرو شایسته است به عنوان یک زمینه پژوهشی مهم مورد توجه پژوهشگران رشته‌های مختلف قرار بگیرد.

۵. منابع

- اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۹۷). نگرشی تطبیقی به مفهوم عدالت در فلسفه سیاسی افلاطون و ارسطو، *مطالعات حقوقی*، ۱۰(۳)، ۱-۲۷
- ارسطو (۱۳۷۸). *اخلاق نیکوماخوس*، ترجمه محمد حسن لطفی، تهران: طرح نو.
- چدی، درک (۱۳۹۲). *نظریه‌های روانشناسی اجتماعی*، ترجمه زهره خلیلی، تهران: آوای نور.
- چلیبی، مسعود (۱۳۷۵). *جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی*، تهران: نشر نی.
- دفتر طرح‌های ملی (۱۳۸۲). *پیمایش ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان*، موج دوم، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- دفتر طرح‌های ملی (۱۳۹۴). *پیمایش ملی سنجش سرمایه اجتماعی کشور*، موج دوم، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- رالز، جان (۱۳۸۷). *نظریه عدالت*، ترجمه مرتضی بحرانی و محمدکمال سروربان، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- سهندی، علی (۱۳۹۴). *بررسی و تحلیل درک عدالت اجتماعی در بین معلمان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- قاسمی، وحید، عربی، حمیدرضا و مردانی. حمید (۱۳۸۹). *تحلیلی جامعه‌شناختی بر احساس عدالت در بین معلمان شهر زنجان*، فصلنامه علوم - اجتماعی، ۵۱: ۱۰۷-۱۳۷.
- کرامپتون، رزماری (۱۳۹۸). *طبقه و قشربندی اجتماعی*، ترجمه هوشنگ ناییبی، تهران، نشر نی

لسناف، مایکل. ایچ (۱۳۷۸). *فیلسوفان سیاسی قرن بیستم*، ترجمه خشایار دیهیمی، تهران: نشر ماهی

هزارجریبی، جعفر (۱۳۹۰). بررسی احساس عدالت اجتماعی و عوامل موثر بر آن مطالعه موردی شهر تهران، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۴۳ (۳): ۴۱-۶۲

وزارت کشور (۱۳۹۷). *سنجش سرمایه اجتماعی*، گزارش ملی، سازمان امور اجتماعی

یاقوتی، هدی (۱۳۹۱). *بررسی عوامل اجتماعی موثر بر افسردگی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی. دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

- Adams, J.S. (1965). *Inequity in Social exchange*. In L.Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol.2). New York: Academic Press.
- Akhavan, Bahram (2018). A Comparative examination of the concept of justice in the political philosophy of Plato and Aristotle, *Legal Studies*, 10(3), 1-27 (in Persian)
- Aristotle (2000). *Nicomachean ethics*, translated by Mohamad Hassan Lotfi, Tehran, Tarhe No (in Persian)
- Chalabi, Masood (1996). *Sociology of order; Theoretical explanation and analysis of social order*, Tehran, Ney publication (in Persian)
- Crompton, Rosemary (2008). *Class and stratification*, translated by Hoshang Nayebi, Tehran, Ney publication (in Persian)
- Derek, Chadee (2011). *Theories in social psychology*, translated by Zohreh Khalili, Tehran, Avaye Noor (in Persian)
- Ghasemi, Vahid, Arizi, Mohamad Reza, Mardani, Hamid (2010). Sociological analysis of injustice affection among the teachers of Zanjan City, *QJSS*, 17(51). 107-137 (in Persian)
- Hayek, F. A. (2012), *Law, legislation and liberty: a new statement of the liberal principles of justice and political economy*, Routledge.
- Hezarjaribi, Jafar (2011). The study of feeling social justice and effective factors on it, *Journal of Applied Sociology*, 22(3). 41-62 (in Persian)
- Jasso, g. (2000). Trends in the experience of injustice: justice indexes about earnings in six societies, 1991-1996. *Social Justice Research*. 13(2). 101-121.
- Jasso, G. (1980). A new theory of distributive justice, *American Sociological Review*, 45(1). 3-32.
- Jasso, G. (2006). Factorial Survey Methods for Studying Beliefs and Judgments, *Sociological Methods & Research*, 34(3). 334-423.
- Jasso, G. & Rossi, P. (1977). Distributive justice and earned income. *American Sociology Review*. (42). 639-651.
- Jasso. G & Wegener, B. (1997). Methods for empirical justice analysis: Part 1. Framework, models, and quantities. *Social Justice Research*, 10(4). 393-430.
- Konow, J. (2003). Which is the fairest one of all? a positive analysis of justice theories, *Journal of Economic Literature*. 41 (4). 1188-1239.
- Lessnoff, Michael Harry (1999). *Political Philosophers of the twentieth century*, translated by Khashayar Deyhaimi, Tehran, Mahi publication (in Persian)
- Ministry of Interior (2017). *Measurement of Social Capital*, *Social Affairs Organization* (in Persian)
- Office of National Plans (2003). *Iranian National Plan of Values and Attitudes*, second wave, Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance (in Persian)
- Office of National Plans (2015). *National Plan of Measuring Social Capital*, second wave, Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance (in Persian)
- Rawls, J. (1971). *A theory of Justice*, Oxford: Oxford University Press.

- Rawls, John (2005). *A theory of justice*, translated by Morteza Bahrani and Mohamadkamal Sarvarian, Tehran, Institute for Social and Cultural Studies (in Persian)
- Rogelberg, S.G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE Publications. Ice.3. 284- 302.
- Sahandi, Ali (2015). *Studying and analyzing the perception of social justice among teachers*. Master's thesis in Social Science Research. Shahid Beheshti University, Tehran (in Persian)
- Yaghooti, Hoda (2012). *The study of social factors affecting depression*. Master's thesis in Social Science Research. Shahid Beheshti University, Tehran (in Persian)