

تأثیر جنسیت و درونداد توزیع کنندگان منابع و هنجارهای عدالت اجتماعی بر میزان مقبولیت آنها

محمودمرائی* و حمیدرضا عریضی**

چکیده

روش تخصیص منابع با ارزش در میان اعضای گروه یکی از تعیین کننده‌های مهم روحیه سازمانی است. محققین نشان داده‌اند که تخصیص برابر (توزیع برابر) پاداشها نسبت به تخصیص منصفانه آنها هنگامی که هدف از تخصیص منابع برقراری سازگاری درون گروهی و پرهیز از تعارض باشد ارجح است.

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر شیوه تخصیص منابع (شیوه توزیع برابر در مقابل شیوه توزیع مبتنی بر انصاف) بر محبوبیت تخصیص دهنده منابع توسط افراد آماج این شیوه‌هاست. هدف دیگر مقایسه زنان و مردان در ترجیح شیوه‌های توزیع درون‌داده‌هاست. سه گروه از افراد، بیشتر از تخصیص برابر استفاده کردند: ۱- زنان، ۲- تخصیص دهندگان با درونداد بالا، ۳- تخصیص دهندگانی که فراگرفته بودند چگونه سازگاری درونی را حفظ کنند. شرکت کنندگان در

* کارشناس ارشد مطالعات فرهنگی.

** روان‌شناسی صنعتی و استادیار دانشگاه اصفهان.

این پژوهش ۳۰۴ دانشجوی لیسانس دانشگاه اصفهان بودند که به صورت تصادفی از چهار دانشکده دانشگاه اصفهان انتخاب گردیده بودند. ابزار پژوهش شامل توصیف یک موقعیت فرضی بود که متغیرهای پژوهش شامل ملاکهای جنسیت و دروندادها به صورت نظامدار در موقعیتهای فرضی تغییر می کرد. مقیاس دیگر پژوهش میزان جذابیت ادراک شده (لام کان و نلسون، ۱۹۷۷) بود که متغیر وابسته میزان مقبولیت را می سنجید. بنابراین یک موقعیت فرضی در مورد تخصیص دهندگان با ملاک برابری و انصاف که در آن جنسیت و دروندادها دستکاری می شد بررسی شده است. یافته ها نشان می دهد که یک تعامل هنجاری در توزیع وجود دارد که هر دو جنس (مذکر و مؤنث)، فرد توزیع کننده با درونداد بالا را هنگامی بیشتر دوست دارند که بر مبنای ملاک برابری و با درونداد پایین بر مبنای ملاک انصاف عمل کند و زنان این واکنش را بیش از مردان دارند ($P < 0.05$).

واژه های کلیدی: تخصیص منابع، نابرابر اجتماعی، ملاک انصاف، ملاک برابری، هنجارهای توزیع

مقدمه

جایگاه مفهومی و تحقیقی عدالت اجتماعی از نظر تاریخی بر دو حوزه عدالت توزیعی و عدالت رویه ای متمرکز بوده است و برای هر یک از این دو بعد ملاکهای مشخصی پیشنهاد شده است، این ملاکها ساختار اجتماعی را پدید می آورد. اما ساختار اجتماعی از کنشهای متقابل افراد و ارزشهای مشترک آنها تأثیر می پذیرد. بنابراین ابتدا به کنش متقابل افراد و نقش آن در پدید آمدن ارزشهای مشترک که ملاکها و از جمله ملاکهای توزیع از آن تأثیر می پذیرد و سپس به دو ملاک مهم در عدالت توزیعی پرداخته می شود.

آنچه جامعه انسانی را پدید می آورد، همان چیزی است که همه سازمانها را پدید می آورد. هسته اصلی سازمان اجتماعی، کنش متقابل در تعاملی است که هنگامی که مردم با جدیت در فعالیتهایی از قبیل همکاری، ارتباط برقرار کردن، مذاکره و سازش کردن شرکت می جویند ظاهر می گردد. کنشهای متقابل انسان نمادین است (شارون، ترجمه صبوری، ۱۳۸۲). به این معنی که معمولاً به منظور انتقال پیامی به دیگران است و دیگران که هدف ارتباط هستند

پیوسته می‌کوشند معنای آن کنشها را درک کنند (بلومر^۱ ۱۹۶۹، شارون^۲ ۱۹۹۵، ترجمه صبوری ۱۳۸۲). همچنانکه مردم به کنش متقابل اجتماعی می‌پردازند الگوهای اجتماعی در میان آنان به وجود می‌آید و بر کنشهای آنان تأثیر می‌گذارد. هنگامی که الگوی اجتماعی پدید می‌آید، کنش متقابل اجتماعی نظم داده شده است و دارای ثباتی می‌شود که پیامد آن آگاهی کنشگران از چگونگی عمل در رابطه با یکدیگر است و رفتارها قابل پیش‌بینی می‌شود و به تبع آن نقشها و ارزشهای مشترکی بوجود می‌آید که معمولاً افراد برطبق آن عمل می‌کنند (فورشی^۳ و لاولر^۴، ۱۹۹۴). الگوهای مشترک بعد از پدیدآیی، ارزشهای مشترکی می‌گردد که درک کنشهای متقابل را برای افراد ساده‌تر می‌سازد و همکاری در پرتو آن به سهولت انجام می‌شود زیرا افراد می‌دانند چه انتظاراتی از یکدیگر داشته باشند. ارزشها، ملاکهایی هستند که با وضعیت‌های حاضر سازگار می‌شوند و هدایت موقعیتهای تصمیم‌گیری را انجام می‌دهند. شیبوتانی^۵ (۱۹۸۶، صفحه ۶۸) ملاکها را اصول توجیه‌کننده‌ای می‌داند که علت هماهنگی پاسخها در وضعیت‌های تکراری در میان افرادی با فرهنگ مشترک هستند. دو ملاک مهم در توزیع امکانات در جامعه ملاک برابری و انصاف است. ملاک برابری یعنی این که همه افراد به صورت یکسان از توزیع برخوردار شوند، در صورتی که ملاک انصاف یعنی افراد به نسبت مساعدت و درون‌دادهای دیگر خود از توزیع برخوردار گردند. اما به لحاظ فلسفی ریشه ملاک برابری را می‌توان در رساله گریاس افلاطون و ریشه ملاک انصاف را در رساله اخلاق نیکوماخوسی ارسطو یافت (به نقل از عریضی، ۱۳۸۳). مطالعه نابرابری در جامعه شناسی اهمیت بسیار داشته و بیشتر جامعه‌شناسان آن را مورد نظر قرار داده‌اند (ریزمن و انگوتیا، ۱۳۸۳، ترجمه قلی‌پور و زنجانی‌زاده). سه دلیل برای این نابرابری تقسیم کار، تضاد اجتماعی و وجود مالکیت خصوصی است (مارکس و انگلس، ۱۹۴۸ به نقل از ریزمن و انتگوتیا، ترجمه قلی‌پور و زنجانی‌زاده ۱۳۸۳). متغیرهایی از قبیل نظام آموزشی نابرابر (روالز^۶ و هربرت^۷، ۱۹۷۶، عریضی، ۱۳۸۳)، نژاد (مان^۸، ۱۹۹۴) و امتیازها و سهمیه‌ها در نظام توزیع قدرت

1. Blumer
2. Charon
3. Forschi
4. Lawler
5. Shibutani
6. Rawles
7. Herbert
8. Mann

(لنسکی^۱، ۱۹۶۶) از آن جمله است. یکی از متغیرهای عمده در توزیع منابع حیثیت می‌باشد. مثلاً از زنان انتظار می‌رود که بر طبق ملاک‌هایی عمل کنند که توزیع منابع آنها نسبت به مردان کمتر باشد (بارون و برن، ۲۰۰۳). عدم وجود ساختار برابر در بین دو جنس در پژوهش‌های متعددی تأیید شده‌اند. (بیرنات^۲ و ورت من^۳، ۱۹۹۱) دریافتند که مردان نسبت به زنان بر منابع مالی در زندگی خانوادگی بیشتر تسلط دارند که ارتباط با میزان درآمد آنان نسبت به همسر خود ندارد. در پژوهش دیگری هات فیلد، والستر و برشاید (۱۹۷۸) دریافتند که هرگاه بین زوجین احساس برابری وجود داشته باشد میزان رابطه‌های نامشروع کمتر می‌شود. برعکس اگر فرد احساس کند رابطه او با همسرش بر طبق منابع توزیع اقتصادی نابرابر است به احتمال بیشتر به روابط نامشروع گرایش خواهد یافت.

در توزیع منابع گیلیگان^۴، و استیک^۵، (۱۹۸۳، ۱۹۸۵) در پژوهش‌های روان‌شناختی و مازور^۶ و دوو^۷ (۱۹۸۱) در پژوهش‌های جامعه‌شناختی نشان داده‌اند که زنان به ملاک برابری و مردان به ملاک انصاف بیشتر توجه دارند.

عدالت اجتماعی ادراک شده در بین اعضای گروه‌های اجتماعی امری بسیار با اهمیت می‌باشد و بدیهی است که عدالت ادراک شده در بین افراد متفاوت است زیرا هر کس از ملاک خود از آن استفاده می‌کند و سبب پیوند اعضای این گروه‌ها با یکدیگر می‌شود. هرگاه اعضا احساس کنند که با آنها به عدالت رفتار نمی‌شود، احساس نارضایتی در آنها تشدید یافته و سبب گسستن آنان از گروه می‌گردد. با این حال ملاک‌هایی که تعیین‌کننده عدالت اجتماعی در یک گروه است محل بحث و تردید بوده است (عریضی، ۱۳۸۳). همچنین احساس عدالت اجتماعی در توزیع منابع بین اعضای گروه با روحیه افراد در سازمان ارتباط دارد، اگر اعضای گروه تصور کنند که با آنان به عدالت رفتار نمی‌شود احساس عدم رضایت از گروه در آنان افزایش خواهد یافت (آدامز^۸، ۱۹۶۵، هومانز^۹، ۱۹۶۱).

-
1. Lenski
 2. Biernat
 3. Wortman
 4. Gilligan
 5. Stak
 6. Major
 7. Deaux
 8. Adams
 9. Homans

دو هنجار مهم در عدالت اجتماعی در توزیع منابع در یک گروه، ملاک انصاف و ملاک برابری می‌باشد (لرنر^۱، میلر^۲ و هولمز^۳، ۱۹۷۶).

برطبق ملاک انصاف افراد درون‌داد خود و نیز بروندادی را که از گروه بدست می‌آورند با اعضای دیگر گروه و نیز اعضای گروه‌های دیگر مورد مقایسه قرار می‌دهند و اگر نسبت درون‌داد به برونداد آنها کمتر از دیگران باشد احساس عدم عدالت اجتماعی در آنها بوجود می‌آید. عدالت اجتماعی بر مبنای نظریه انصاف، برابری این نسبت بین فرد با دیگران می‌باشد حتی اگر نسبت درون‌داد به برونداد فرد کمتر از دیگران بوده و بنابراین فرد در ازای درون‌داد کمتر پاداش بیشتری بدست آورد، هر چند موقعیت برای وی پاداش دهنده است اما باز فرد احساس نابرابری کرده و از راهبردهای مختلف برای کاهش احساس بیعدالتی استفاده خواهد کرد (آدامز^۴ ۱۹۶۵، والستر^۵، برشاید و والستر^۶ ۱۹۷۳؛ کورمن^۷، ترجمه شکرکن، ۱۳۸۲).

با توجه به توان بالای اصل انصاف این اصل در حد یک نظریه ارتقا یافته و برخی (برکووتیز^۸ و والستر^۹، ۱۹۷۶، برشاید، و والستر^{۱۰} ۱۹۷۳) آنرا نظریه عمومی در روابط اجتماعی نامیده‌اند.

نظریه انصاف را می‌توان به نظریه‌های لیبرالیستی ارتباط داد (مؤمنی، حسینی و عریضی ۱۳۸۳).

ملاک دیگر در عدالت اجتماعی رویکرد برابری می‌باشد (کان^۷، ۱۹۷۲، لونتال ۱۹۷۶، سامسون^۸، ۱۹۷۵، راسینسکی^۹، ۱۹۸۷، عریضی، ۱۳۸۳). برطبق رویکرد برابری منابع باید بطور مساوی بین اعضای گروه تقسیم گردد و درون‌داد افراد گروه یعنی مزیت‌هایی از قبیل میزان تحصیلات و یا مشارکت در فعالیتها مورد توجه قرار نگیرد. «توزیع منابع به صورت برابر در بین افراد مستقل از میزان مشارکت آنها در تولید خود نوعی مبادله نابرابر^{۱۰} است زیرا شخص کمتر یا

1. Lerner
2. Miller
3. Holmes
4. Korman
5. Berkowitz
6. Valester
7. Kahn
8. Sampson
9. Rasinski
10. Unequal Exchange

بیشتر از آنچه ارایه می‌دهد دریافت می‌کند.» (ریزمن و انگوتیا، ترجمه قلی‌پور و زنجانی‌زاده، صفحه ۲۵۹). لونتسال، میشل و سانفورد، (۱۹۷۶) نشان داده‌اند که هر دو ملاک در موقعیتهای اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرند. یک سؤال اساسی این است که تحت چه شرایطی افراد از این ملاکها استفاده می‌کنند. به عبارت دیگر آیا بنحو عام یک ملاک بیشتر مورد توجه افراد است، مثلاً آیا افراد به طور معنی داری از ملاک برابری یا انصاف استفاده می‌کنند و یا اینکه ملاکها بطور خاص مورد توجه قرار می‌گیرند مثلاً افراد مذکر و یا مؤنث از یکی از این ملاکها بیشتر استفاده می‌کنند و یا اینکه افراد به دروندادهای خود توجه می‌کنند و مثلاً اگر میزان درونداد آنان در حد قابل قبولی نباشد به ملاک برابری و در غیر اینصورت به ملاک انصاف توسل می‌جویند و مهمتر اینکه آنان در هر شرایطی چگونه آنها را به عدالت اجتماعی ارتباط می‌دهند سؤال مهمتر این است که اگر توزیع کننده منابع، فردی از اعضای گروه باشد هرگاه درونداد وی کمتر و یا بیشتر باشد توسل او به یکی از ملاکهای عدالت اجتماعی بر اعضای دیگر گروه چگونه تأثیر می‌گذارد؟ پرمن^۱ و مک گیلواری^۲، (۱۹۹۶) دریافته‌اند که توزیع منابع در گروه‌های هنگامی که در بین آنان تعارض اندک باشد، برحسب ملاک انصاف صورت می‌گیرد. اما اگر تعارض بین اعضای گروه تشدید یابد، منابع به صورت مساوی بین اعضای گروه تقسیم می‌گردد. با مشاهده‌ای که بر طبق عقل سلیم در بین مردم قابل ملاحظه است این موضوع تأیید می‌گردد. هنگامی که تعارض به تبع تقسیم منابع برحسب درونداد و یا مستقل از آن صورت گیرد، توزیع کنندگان تمایل پیدا می‌کنند که برای کاهش تعارض منابع را بصورت برابر بین افراد تقسیم کنند. لونتسال، میشل^۳ و سانفورد^۴، (۱۹۷۶) نظریه‌ای را گسترش داد که برطبق آن هرگاه توزیع کنندگان، درصدد افزایش عملکرد کارکنان باشند برطبق ملاک انصاف عمل خواهند کرد و اگر بخواهند رضایت کارکنان را بدست آورند برطبق ملاک برابری عمل خواهند کرد، زیرا عمل کردن برطبق ملاک انصاف به معنی افزایش درونداد کارکنان می‌باشد و عمل کردن برطبق ملاک برابری به معنی کاهش تعارضهای درون گروهی می‌باشد.

1. Perman
2. McGilvary
3. Michales
4. Sanford

اعضای با درونداد اندک ملاک برابری را ترجیح می‌دهند در حالی که اعضای با درونداد بالا ملاک انصاف را اولویت می‌دهند، به دلیل اینکه ملاک انصاف پاداش‌ها را برای اعضای با درونداد بالا بیشینه می‌سازد و ملاک برابری برای اعضای با درونداد کم این پاداش‌ها را حداکثر می‌کند.

شواهد پژوهشی در تأیید این دیدگاه را در کموریتا^۱ و چرتکوف^۲ ۱۹۷۳، میکولا^۳ ۱۹۷۴، شاپیرو ۱۹۷۵ و دی^۴ (۱۹۹۷) می‌توان یافت. پژوهش‌های دیگر نشان داده‌اند که زنان نسبت به مردان به ملاک برابری بیشتر توجه دارند شاید به این دلیل که زنان بیشتر رابطه گرا و مردان بیشتر تکلیف گرا می‌باشند (کورمن، ترجمه شکرکن، ۱۳۸۲).

به عبارت دیگر استفاده از ملاک برابری سبب افزایش هماهنگی و ارتباط بین اعضای گروه می‌گردد که با رویکرد زنان هماهنگ است در حالی که مردان که بیشتر تکلیف گرا هستند درصد افزایش دروندادها می‌باشند. پژوهش‌ها در مورد شکل‌گیری ائتلاف‌ها نشان داده است که مردان درون گروه به هنگام تخصیص منابع بر حسب ملاک انصاف عمل می‌کنند در حالی که زنان تحت همان شرایط از ملاک برابری سود می‌جویند (بوند^۵ و ویناک^۶، ۱۹۶۱، اوزوگی^۷ و ویناک ۱۹۶۳، ابا^۸ ۱۹۷۲، کمورتیا و مور^۹، ۱۹۷۶).

لونتال و لین^{۱۰} (۱۹۷۰) دریافتند که هنگامی که توزیع کننده درونداد بیشتری نسبت به دیگر اعضای گروه داشته باشد زنان از ملاک برابری و مردان از ملاک انصاف استفاده می‌کنند اما اگر آنان درونداد کمتری نسبت به دیگر اعضای گروه داشته باشند هر دو جنس از هنجار انصاف استفاده می‌کنند. سامسون^{۱۱} (۱۹۷۵) اشتاین و بیلی (۱۹۷۳) نشان داده‌اند که این تفاوتها ممکن است به دلیل آن باشد که زنان به تصور دیگران از خود، بیشتر بها می‌دهند و دوست دارند که رفتار آنان مطلوب باشد در حالی که مردان به این موضوع اهمیتی نمی‌دهند. لونتال و میشل و سانفورد (۱۹۷۲) به آزمودنی‌ها تعلیم دادند که تعارض‌های درون گروهی را به حداقل برسانند. پس از آن

1. Komorita
2. Chertkoff
3. Micula
4. Day
5. Bond
6. Vinacke
7. Uesugi
8. Whaba
9. Moore
10. Lane
11. Sampson

آزمودنیها بیشتر ترجیح دادند که برای کاهش تعارض و ایجاد هماهنگی در بین اعضای گروه از ملاکهای برابری استفاده کنند.

این پژوهش به بررسی تأثیرات استفاده از ملاکهای انصاف و برابری از دید یک ناظر خارجی می‌پردازد. بر پایه پیشینه نظری و تجربی پژوهش انتظار می‌رود که فرد تخصیص دهنده منابع هنگامی که براساس ملاک برابری توزیع را انجام دهد نسبت به فرد تخصیص دهنده‌ای که براساس ملاک انصاف عمل کند مثبت‌تر ارزیابی می‌شود.

برورمن^۱ و همکاران (۱۹۷۲) نشان داده‌اند که نقش جنسیتی مناسب برای مردان عبارت از توزیع برحسب انصاف و برای زنان توزیع بر حسب برابری می‌باشد. بنابراین انتظار می‌رود که آزمودنیها در این پژوهش نیز افراد دو جنس را در همین نقشها ترجیح دهند. همچنین این پژوهش در میان جامعه ایرانی می‌تواند زمینه‌ای برای مقایسه‌های بین فرهنگی باشد زیرا مشابه این تحقیق در جامعه آمریکا و نیز آلمان توسط (کان^۲ و نلسون^۳ ۱۹۹۷) انجام شده است و می‌تواند نتایج پژوهش حاضر در این جامعه با نتایج آن پژوهش مقایسه گردد.

عریضی (۱۳۸۳ب) دو ملاک دیگر عدالت اجتماعی یعنی فردگرایی اقتصادی و نیاز را در کلاسهای مدارس بررسی کرد و دریافت که آزمودنیها هنگامی که زن باشند بیشتر براساس ملاک نیاز و هنگامی که مرد باشند براساس ملاک فردگرایی اقتصادی عمل می‌کنند و از دید ناظر خارجی نیز عمل کردن بر طبق این دو نقش سبب مطلوبیت بیشتر فرد می‌گردد.

این پژوهش با پژوهشهای قبلی انجام شده در زمینه عدالت اجتماعی (عریضی ۱۳۸۳، گلپور و عریضی، ۱۳۸۳، عریضی و گلپور، ۱۳۸۴) دارای این تفاوت می‌باشد که برخلاف پژوهشهای قبلی که همه با ابزار پرسشنامه‌ای انجام گرفته است در پژوهش حاضر براساس روش تحقیق آزمایشی به بررسی عدالت اجتماعی پرداخته شده است.

روش

جامعه و نمونه پژوهش: جامعه این پژوهش شامل دانشجویانی بوده‌اند که در نیم سال

اول ۱۳۸۴ - ۱۳۸۳ در چهار دانشکده مشغول تحصیل بوده‌اند. دانشجویان ثبت نام شده سالهای ۸۴ - ۸۳ شامل ۱۲۱ نفر در گروه روانشناسی و ۸۷ نفر در گروه علوم تربیتی و ۱۰۰ نفر در گروه زبان و ادبیات فارسی، ۱۰۲ نفر در زبان انگلیسی و ۱۱۱ نفر در گروه اقتصادی بوده‌اند، از بین این دانشجویان ۱۵۲ دختر دانشجو و ۱۵۲ پسر دانشجو از چهار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ادبیات و علوم انسانی و زبان و اقتصاد انتخاب گردیدند. از هر دانشکده ۷۶ نفر شامل ۳۸ دختر و ۳۸ پسر انتخاب شدند. پس از حذف ۸ نفر از هر یک از دو دانشکده ادبیات و زبان که هر چند در مرحله اول همکاری با پژوهش را پذیرفته بودند در مرحله دوم از همکاری استنکاف نمودند، با توجه به توصیه واینر (۱۳۸۶)، ترجمه سرمد) که برای هر یک از خانه‌ها در تحلیل آماری ۲۰ نفر را توصیه می‌کند و طرح عاملی $2^4 = 16$ عامل می‌باشد تعداد ۳۲۰ نفر در انتخاب اولیه به ۳۰۴ نفر تقلیل یافت.

انتخاب آزمودنیها بصورت تصادفی و پس از گرفتن اسامی دانشجویان این دانشکده‌ها از اداره آموزش دانشگاه و انتخاب تصادفی ساده انجام گرفت و به هر یک از آزمودنیها گفته شد که آنان در یک طرح پژوهشی شرکت خواهند کرد که در پایان آن مجموعه دوجلدی یک کتاب روش تحقیق به آنان اهدا خواهد شد. آزمودنیها به صورت تصادفی در یکی از ۱۲ خانه در طرح ۲ (جنسیت آزمودنیها) $2 \times$ (جنسیت توزیع کنندگان منابع) $2 \times$ (درونداد توزیع کنندگان) $2 \times$ (ملاک عدالت اجتماعی) گنجانیده شدند. به این ترتیب یک طرح عاملی 2^4 در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

انتخاب متغیر جنسیت با توجه به پژوهش گلیگان (۱۹۸۲)، استیک (۱۹۸۳، ۱۹۸۵) و ماژور و دوو (۱۹۸۱) که نشان داده‌اند ملاکهای قضاوت در مورد عدالت در بین دو جنس متفاوت می‌باشد، بکار رفته است.

هر آزمودنی دستورالعمل را که شامل توصیفی از موقعیت که در آن متغیر مستقل دستکاری شده بود را دریافت می‌کرد. آزمودنی اعم از اینکه در آن موقعیت فرضی ملاک انصاف و یا برابری مورد استفاده قرار گرفته بود و یا افراد فرضی مورد نظر مذکر و یا مونث بودند و اینکه آیا دروندادهای آنها در سطح اندک، متوسط و یا بالا بود باید به دقت توصیفات را خوانده و پس از انجام این مرحله به پرسشنامه پژوهش پاسخ می‌داد.

رویه اجرای پژوهش: آزمودنیها به محیط آزمایش در گروههای سی نفره وارد می شدند. بنابراین مرحله انجام پژوهش در طی پنج جلسه به اتمام رسید. آزمایشگر یکی از دوازده شکل دفترچه آزمایشی را بین دانشجویان توزیع می نمود. در هر دفترچه موقعیت فرضی به دقت توصیف شده بود. در هر موقعیت سه فرد توصیف شده بودند که برای حل یک مساله که پاداشی را در پی داشت کار می کردند، ماهیت تکلیف عمداً بصورت روشن توضیح داده نشده بود تا بر مبنای اصل حواس پرتی توجه آزمودنیها به آن معطوف نشده و به متغیرهای اصلی توجه شود.

تکلیف مورد نظر در آن موقعیت فرضی، انجام یک پژوهش در زمینه روانشناسی صنعتی - سازمانی بود که در طی آن افرادی فرضی باید بطور مرتب در هر هفته راجع به موضوع پژوهش با یکدیگر جلسه گذاشته و در آن شرکت می یافتند. سناریوی موقعیت فرضی به گونه ای تنظیم شده بود که فرد شماره ۱ و ۲ نقش اندکی در فعالیتهای گروه داشتند، فرد شماره ۳ و ۴ نقش بیشتر و فرد آخر بیشترین نقش را در فعالیتهای گروه داشتند همچنین برخی از این افراد مذکر و برخی مؤنث قلمداد می شدند. همچنین افراد باید در منزل فصول مختلف گزارش تحقیق را می نگاشتند و برای این کار آنها باید به منابع مختلف رجوع کرده و ترجمه های زیادی را انجام می دادند. سپس در مرحله اجرا شرکت جسته و ابزارهای پژوهشی را بکار می بردند دو نفر از افراد فرضی با درونداد اندک در بسیاری از جلسات اجرا و یا گردهمایی شرکت نداشته و اصولاً مقدار بسیار کمی مطلب برای گزارش تحقیق آماده می کردند. در حالی که دو نفر افراد فرضی با درونداد متوسط هر چند در کلیه اجراها و گردهمایی ها شرکت می جستند اما سطح اندکی مطلب برای گزارش نهایی تحقیق آماده کرده بودند. از طرف دیگر افراد فرضی با درونداد بسیار زیاد در همه جلسات و گردهمایی ها و اجراهای ابزارهای پژوهشی شرکت داشت و نقش فعالی در تهیه و تدوین ابزار پژوهشی انجام داده بود همچنین در نوشتن گزارشهای پژوهشی و نهایی کردن آنها نقش مهمی داشت و تحلیل داده ها تا اندازه زیادی با مساعدت او صورت گرفته بود. توزیع کنندگان منابع افرادی بودند که بصورت محرمانه از میان اعضای گروه انتخاب شده بودند.

به این ترتیب متغیر مستقل اول پژوهش درونداد افراد بود که توسط موقعیت فرضی مورد دستکاری قرار گرفته بود. برای توزیع منابع به این صورت دو ملاک عدالت

اجتماعی براساس برابری و انصاف در نظر گرفته شدند. برای فردی که به میزان بسیار اندک مشارکت داشت مبلغ چهار میلیون و برای آنکه در حد متوسط مشارکت داشت شش میلیون و برای فرد بسیار فعال پانزده میلیون تومان که دقیقاً بر طبق توصیف دفترچه بر حسب تلاش آنان انجام گرفته بود، توسط توزیع کننده مبتنی بر انصاف محاسبه و به آنان داده شده بود، در صورتی که در رویکرد عدالت مبتنی بر برابری میزان ۲۵ میلیون تومان به صورت کاملاً برابر بین اعضا تقسیم گردیده بود. تمامی این مبالغ به صورت فرضی و برای اهداف پژوهش (توزیع برابر برای هر فرد مبلغ ۵ میلیون تومان و در توزیع مبتنی بر انصاف، مبالغ بر طبق میزان مساعدت آنها در طرح ارایه می شد).

با ذکر این نکته که توزیع کننده پول پژوهش مرد یا زن است متغیر سوم نیز مورد دستکاری قرار می گرفت. بنابراین هر یک از آزمودنیها سناریوی متفاوتی را می خواند که در آن متغیرهای مستقل دستکاری شده بود.

آزمودنیها باید از دید فرد سوم یعنی فردی که در گروه بود و توزیع توسط وی انجام نگرفته بود در مورد توزیع کنندگان قضاوت می کردند که در زیر به این سنجش اشاره می شود.

متغیر وابسته: پس از اعمال متغیرهای مداخله گر مستقل متغیرهای وابسته بصورت زیر مورد سنجش قرار گرفتند:

الف: از آزمودنیها پرسیده شد که آنان تصور می کنند توزیع کننده منابع برای تقسیم آن بر چه مبنا عمل نموده است.

ب: از آزمودنیها چهار سؤال پرسیده شد که در هر یک، آنها باید در طیف لیکرتی دوازده درجه ای پاسخ خود را مشخص می ساختند. از آزمودنیها پرسیده شد که تا چه اندازه تصور می کنند افرادی که در گروه قرار داشته و توزیع توسط آنان انجام پذیرفته است توزیع کننده را دوست داشتنی و مطلوب معرفی می کنند.

پاسخ به این چهار سوال نمره آزمودنیها را از طریق جمع نمرات آنها مشخص می ساخت. این مقیاس جذابیت فرضی ادراک شده^۱ (IJS) می باشد (این مقیاس برای نخستین بار توسط لام کان و نلسون ۱۹۷۷ معرفی شده است).

ج: از آزمودنیها خواسته شد که بر روی یک طیف لیکرتی ده درجه‌ای پاسخ دهند که تا چه اندازه آنان خود تمایل دارند با فردی که در مثال فرضی به تخصیص و توزیع منابع پرداخته است کار کنند (این ابزار برای نخستین بار توسط برن^۱ ۱۹۷۱ ساخته شده است) که مقیاس قضاوت بین فردی^۲ نامیده می‌شود.

د: آزمودنیها باید مشخص می‌کردند که خود آنان چگونه پول حاصل از پژوهش را بین افراد گروه تقسیم می‌کردند.

فرضیه‌ها: فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارتند از:

فرضیه ۱: تخصیص دهنده‌ها با درونداد بالا هنگامی که از هنجار برابری استفاده کنند بیشتر دوست داشته خواهند شد.

فرضیه ۲: تخصیص دهنده با درونداد پایین هنگامی که از هنجار انصاف استفاده کند بیشتر دوست خواهد شد.

فرضیه ۳: زنان، تخصیص دهندگان را بیشتر از مردان دوست دارند.

فرضیه ۴: زنان نسبت به مردان، تخصیص دهندگان با درونداد پایین بر مبنای ملاک انصاف را بیشتر دوست دارند.

فرضیه ۵: زنان نسبت به مردان، تخصیص دهندگان با درونداد بالا بر مبنای ملاک برابری را بیشتر دوست دارند.

فرضیه ۶: زنان تخصیص دهنده هنگامی بهتر ارزیابی می‌شوند که از ملاک برابری استفاده کنند (نقش جنسیتی مناسب در توزیع).

یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین و انحراف نمره‌های دوست داشتن توزیع‌کننده (تخصیص دهنده) از دید دیگر اعضای گروه از دید ناظر سوم (آزمودنی) گزارش شده است. همانطور که در جدول دیده می‌شود، میانگین نمره زنان نسبت به مردان بالاتر است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمره‌های دوست داشتن توزیع کننده پول از دید ناظر سوم

درون‌داد		پایین		متوسط		بالا	
هنجار عدالت اجتماعی		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین
دانشجویان دختر n=152	برابری	۷/۲۲	۱۱/۲۲	۵/۷۴	۱۵/۳۲	۵/۵۹	۲۴/۰۸
	انصاف	۶/۰۸	۱۹/۲۴	۶/۶۸	۱۲/۲۹	۶/۲۳	۱۱/۸۱
دانشجویان پسر n=152	برابری	۶/۹۳	۱۰/۱۷	۷/۰۱	۱۴/۷۲	۵/۴۹	۱۴/۲۹
	انصاف	۶/۳۶	۱۲/۱۷	۵/۷۴	۱۱/۰۸	۶/۰۱	۱۰/۹۶

در جدول ۲ نتایج تحلیل واریانس هنجارهای عدالت اجتماعی در افراد با سطوح مختلف درون‌داد آورده شده است. همانطور که دیده می‌شود فرضیه ۱ تأیید می‌گردد. اثر اصلی درون‌داد معنی‌دار است ($F(1/288)=17/26$). به عبارت دیگر تخصیص دهندگان با هنجار برابری ۱۴/۹۷ و ۱۲/۹۳ بیش از تخصیص دهندگان با هنجار انصاف دوست داشته می‌شوند.

همچنین فرضیه ۲ تأیید می‌گردد. اثر تعاملی درون‌داد و هنجارهای عدالت اجتماعی معنی‌دار است. تخصیص دهندگان با درون‌داد بالا هنگامی که از هنجار برابری استفاده کنند ($M=19/19$) بیش از موقعی که از هنجار انصاف استفاده کنند ($M=11/39$) دوست داشته خواهند شد ($F(1/288)=39/24$). همچنین تخصیص دهندگان با درون‌داد پایین هنگامی که از هنجار انصاف استفاده کنند ($M=15/71$) بیش از موقعی که از هنجار برابری استفاده کنند ($M=10/70$) دوست داشته خواهند شد.

جدول ۲: تحلیل واریانس (آنوا) هنجارهای عدالت اجتماعی در افراد با درون‌دادهای مختلف

F	میانگین مجذورات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	
۱۷/۲*	۱۶۲۴/۵۱	۱	۱۶۲۴/۵۱	درون‌داد
۱۵/۱۶*	۱۴۲۶/۸۵	۱	۱۴۲۶/۸۵	هنجارهای عدالت اجتماعی
۳۹/۲۴*	۳۶۹۳/۲۶	۱	۳۶۹۳/۲۶	اثر تعاملی درون‌داد و هنجارهای عدالت اجتماعی
	۹۴/۱۲	۲۸۸	۲۷۱۰۶/۵۹	خطای آزمایشی

* $P < 0.05$

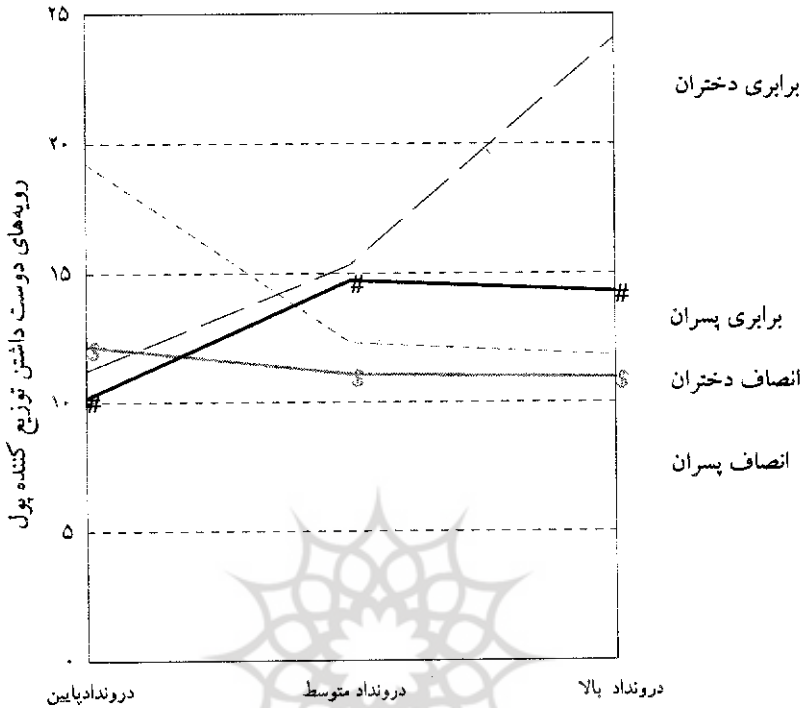
در جدول ۳ نتایج تحلیل واریانس هنجارهای عدالت اجتماعی در دو جنس با توجه به درونداد آورده شده است. همانطور که دیده می شود فرضیه ۳ تأیید می گردد. اثر اصلی جنسیت معنی دار است ($F(1/288)=3/94$). به عبارت دیگر دانشجویان دختر تخصیص دهندگان را بیشتر از پسران دانشجویان از دید یکی از اعضای گروه که توزیع کننده پول نبوده است دوست داشتنی تصویر کرده اند. $M=15/78$ دختران در مقابل $M=12/23$ پسران، همچنین زنان نسبت به مردان تخصیص دهندگان با درونداد پایین بر ملاک انصاف را بیشتر دوست دارند ($M=15/71$ برای دختران در مقابل $M=10/70$ برای پسران) در حالی که در تخصیص دهندگان با درونداد بالا ملاک برابری در دختران دانشجویان بیشتر اهمیت داشته است ($M=19/19$ دختران در مقابل $M=11/39$ پسران) و $F(2/288)=4/78$ به این ترتیب فرضیه (۴) نیز تأیید می گردد.

جدول ۳: تحلیل واریانس هنجارهای عدالت اجتماعی در دو جنس با توجه به درونداد

F	میانگین مجدورات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	
۳/۹۴*	۳۷۰/۸۳	۱	۳۷۰/۸۳	جنسیت آزمودنی
۳/۰۲*	۲۸۴/۲۴	۱	۹۶/۰۰	هنجارهای عدالت اجتماعی
۴/۷۸*	۴۴۹/۸۹	۲	۴۴۹/۸۹	اثر تعاملی جنسیت و هنجارهای عدالت اجتماعی با توجه به درونداد
۱/۱۲	۱۰۶/۲۹	۱	۱۰۶/۲۹	اثر تعالی جنسیت و هنجاری های اجتماعی
	۹۴/۱۲	۲۸۸	۲۷۱۰۶/۵۶	خطای آزمایشی

$P < .05$ *

نمودار ۱ به صورت بصری نتایج اثر تعاملی جنسیت و هنجارهای عدالت اجتماعی با توجه به درونداد را نشان می دهد.



نمودار ۱: بررسی اثر تعاملی سطح دوست داشتن توزیع کننده با شیوه‌های برابری توزیعی

چنانکه دیده می‌شود دختران دانشجو قضاوت کرده‌اند که تخصیص دهندگان با درون‌داد پایین بر مبنای ملاک انصاف و تخصیص دهندگان با درون‌داد بالا بر مبنای ملاک برابری بیشتر دوست داشته خواهند شد. بالاخره آخرین فرضیه به نقش جنسیتی مناسب در توزیع می‌پردازد. همانطور که دیده می‌شود این فرضیه رد شده است یعنی زنان عضو گروه که تخصیص دهنده نبوده‌اند از دید دختران و پسران دانشجو هنگامی که از ملاک برابری استفاده کنند در مقیاس جذابیت ادراک شده (IJS) که ذیل ب در بخش ابزارها معرفی شده بود، تفاوت معنی‌داری نداشته‌اند ($F(1/288) = 1/13$).

بحث و نتیجه‌گیری

تیسین یافته‌ها: دورکیم^۱ (۱۸۹۳، صفحه ۴۰۸) پیش‌بینی می‌کند که تفاوت‌های افراد در

1. Durkheim

تقسیم کار و نیز تفاوت بین نسبت درونداد به برونداد در بین آنان سبب عدم همبستگی اجتماعی خواهد شد، با اینحال اکثر افراد پی می‌برند که در این شرایط نیاز به همکاری و رابطه متقابل و تعهد وجود دارد. در عین حال از نظر دورکیم پرداختن بیش از اندازه به توزیع پاداشهای اقتصادی سبب می‌شود که به منافع فردی به جای منافع جمعی و تعهدات کل جامعه اهمیت داده شود (دورکیم، ۱۸۹۳، صفحه ۵۷). در این صورت میل انسان به کسب منفعت و قدرت سبب افول اخلاق شده و ملاکهایی که افراد قویتر وضع می‌کنند قانون منحصر به فردی خواهد شد (دورکیم، ۱۹۰۲، صفحه ۳ و چاپ مجدد دورکیم ۱۸۹۵ صفحه ۱۹۹-۲۰۰) یکی از ملاکهایی که همبستگی اجتماعی را تقویت می‌کند استفاده از ملاک برابر است. (دورکیم ۱۹۰۲ صفحه ۱۰، چاپ مجدد دورکیم ۱۹۸۵).

لونتال (۱۹۷۶) پیشنهاد می‌کند که استفاده از ملاک برابر سبب خواهد شد که فرد تخصیص دهنده منابع بیشتر دوست داشته شود و روابط درون گروهی مبتنی بر همبستگی اجتماعی را تقویت کند.

آزمودنیهای این پژوهش تخصیص دهنده‌ای را که بر مبنای ملاک برابر توزیع منابع را انجام داده بود بیش از تخصیص دهنده‌ای که براساس ملاک انصاف عمل کرده بود دوست داشتند، هر چند که در پژوهش حاضر پاداشهای اقتصادی را بطور واقعی دریافت نمی‌کردند. اما آنان توزیع کننده‌ای را که بر مبنای ملاک برابری، دست به تقسیم منابع زده بود بیشتر دوست داشتند. پژوهشهای بیشتری باید انجام شود تا معین شود که آیا در توزیع واقعی پاداشهای اقتصادی آزمودنیها بصورت مشابه عمل خواهند کرد؟ پژوهشهای گذشته نشان داده‌اند که زنان ملاک برابری را بیش از مردان بکار می‌گیرند (آستین^۱ و مک کین^۲ ۱۹۷۸، لونتال و لین ۱۹۷۰؛ در فهرست منابع دیگری به عنوان کوموریتا و چترمکوف ثبت شده است).

فتیز پاتریک (ترجمه همایون پور، ۱۳۸۱، ص ۱۴۵) پیشنهاد می‌کند که زنان چون دارای شرایط برابر با مردان در توزیع منابع درآمدی نیستند به ملاک توزیع برابر تمایل بیشتری دارند. عریضی (۱۳۸۴) نشان داده است که هرگاه در عدالت توزیعی افراد

دارای شایستگی‌های بیشتری باشند از ملاک توزیع برابر دور خواهند شد. با توجه به اصل رالز که برطبق آن هرگاه افراد از پس پرده جهل (اصطلاح از خود رالز) نسبت به تواناییها و ویژگیهای خود قضاوت کنند تمایل بیشتری به توزیع برابر دارند می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با توجه به شیوه‌های اسناد دهی زنان (بارون و برن، ۲۰۰۳) که اسناد کمتری به تواناییها و ویژگیهای خود در موفقیت دارند و جایگاه مهار آنها بیش از مردان بیرونی است بنابراین تمایل بیشتری به توزیع برابر دارند.

از یافته‌های این پژوهش نتیجه‌گیری می‌شود که برابری بطور کلی یک ملاک استفاده شده توسط زنان نمی‌باشد. زنان ترجیح بیشتری نسبت به مردان در انتخاب ملاک برابری به هنگام تخصیص منابع نشان ندادند. همچنین زنان تخصیص دهنده منابع، هنگامی که از ملاک برابری استفاده کردند توسط آزمودنیها دوست‌داشتنی‌تر از موقعی که از ملاک انصاف استفاده کرده بودند در نظر گرفته نشدند. همچنین زنان نسبت به مردان کمتر بیان کردند که هرگاه در مقام تخصیص دهنده قرار گیرند از ملاک برابری استفاده خواهند کرد. همچنین احتمال بیشتری وجود نداشت که از نظر زنان با انتخاب ملاک برابری، میزان همبستگی در گروه افزایش یابد. دوست داشتن تخصیص دهنده منابع، بطور عمده، بستگی به تعامل بین ملاک و نیز درونداد تخصیص دهنده منابع داشت. هنگامی که تخصیص دهنده منابع دارای درونداد بالا بود از ملاک برابری استفاده می‌کرد و یا هنگامی که تخصیص دهنده منابع درونداد اندکی داشت از ملاک انصاف استفاده می‌کرد. در این صورت تعامل بالایی برای او دیده می‌شد.

برعکس آن هنگامی که شرایط به صورت برعکس وجود داشت یعنی تخصیص دهنده منابع دارای درونداد بیشتر بود و از ملاک انصاف استفاده می‌کرد و یا دارای درونداد پایینی بود و از ملاک برابری استفاده می‌کرد، در آن صورت آزمودنیها تعامل پایینی را برای او نشان می‌دادند. همچنین آزمودنیها به احتمال بیشتری هنگامی که دارای درونداد بالا بودند بیان می‌کردند که از ملاک برابری استفاده می‌کردند. همچنین خود گزارشی مشابهی نشان داد که آزمودنیها بیان می‌کردند که هرگاه درونداد پایینی داشته باشند از ملاک انصاف استفاده می‌کردند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که مشاهده کنندگان هنگامی که تخصیص دهنده منابع به پیشینه ساختن پادشاه و بروندادهای دیگران می‌پرداخت وی را بیشتر دوست می‌داشتند. این یافته‌ها با پیشنهاد‌های رایان

(۱۹۸۲) رایت (۱۹۹۴)، (به نقل از فصل نابرابری اجتماعی در شارون ترجمه صبوری ۱۳۸۲) هماهنگ است. هر چند داده‌های این پژوهش بصورت مستقیم جمع‌آوری نشده‌اند و پاداشها به صورت ادراک شده و نه واقعی وجود دارد. به نظر می‌رسد که تخصیص دهندگان با منابع پایین بر مبنای انصاف و نیز با درونداد بالا بر مبنای ملاک برابر به عنوان افرادی با عدالت اجتماعی ضعیف شناخته می‌شوند. تمایل آزمودنیها برای بیان اینکه به هنگام استفاده از ملاک برابری به افزایش دروندادهای خودشان استناد می‌کنند نشان دهنده آن است که می‌خواهند به عنوان افرادی عادل باز شناخته شوند (رایان، ۱۹۸۲)، (به نقل از شارون ترجمه صبوری ۱۳۸۲، فصل نابرابری اجتماعی) (رایس^۱ و گروزن^۲ ۱۹۷۶).

ارونسون (۱۹۹۶، ترجمه شکرکن ۱۳۸۳) نشان می‌دهد که افراد کسانی را دوست می‌دارند که هر چند قدرت استفاده از امتیازاتی را دارند اما از آنها به نفع خود بهره‌برداری نمی‌کنند. استفاده بیشتر زنان از این ملاک‌های انصاف به هنگامی که درونداد آنها پایین است و برابری هنگامی که درونداد آنها بالاست نشان دهنده این ویژگی زنان است که بیشتر از مردان به همبستگی اجتماعی اهمیت می‌دهند (بوردنز^۳ و هوروتیز^۴ ۲۰۰۲، دوز^۵ ۱۹۷۶، شتاین^۶ و بیلی^۷، ۱۹۷۳).

کاربرد و پیشنهادات

این پژوهش به موقعیت فرضی برابری ساده می‌پردازد که بر طبق آن کلیه منابع به صورت مساوی بین افراد تقسیم می‌گردد. نتایج پژوهش بطور کلی نشان داد که زنان بیش از مردان به ملاک برابری گرایش دارند. نتایج حاضر را می‌توان در بسیاری از موقعیتهای اجتماعی به کار برد مثلاً این که چرا در انتخابات وعده‌های مبتنی بر برابری سبب محبوبیت بیشتر نامزدهای انتخاباتی می‌گردد. شعارهای کلینتون و کندی که از محبوب‌ترین رؤسای جمهوری آمریکا بوده‌اند، مبتنی بر توزیع برابر بوده است. از طرف دیگر می‌توان ملاک برابری را به چهار ملاک برابری منابع،

1. Reis
2. Grozen
3. Brodens
4. Horowitz
5. Deaux
6. Stein
7. Baiely

برابری رفاه، برابری فرصت و دسترسی به منابع و برابری فرصت رفاهی تقسیم کرد (کالینیکوس، ۲۰۰۰) در پژوهش حاضر فقط به بحث برابری در منابع پرداخته شد، پژوهشهای دیگر با تغییر اندکی در سناریوی ابزار پژوهش می‌تواند مربوط به بقیه موقعیتها باشد که انجام آن به پژوهشگران بعدی توصیه می‌گردد.

منابع

- ۱- ریزمن، ل، وانگویتا، جامعه‌شناسی قشرها و نابرابری‌های اجتماعی، ترجمه قلی‌پور، محمد و هما زنجانی‌زاده، تهران، آوی کلک و مرندیز، (۱۳۸۳).
- ۲- شارون، ج، ترجمه صبوری، ده پرسش از دیدگاه جامعه‌شناسی تهران، نشر نی، (۱۳۸۲).
- ۳- عریضی، ح، ر، نابرابری نظام آموزشی در ایران، مجله نامه، شماره ۱۷، اسفند ۱۳۸۳.
- ۴- عریضی، ح، ر، رویکردهای عدالت اجتماعی در بین معلمان شهر اصفهان، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱، صص ۱۶۷-۱۴۵، (۱۳۸۳).
- ۵- کورمن، ه، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، ۱۳۷۱، تهران، انتشارات رشد، (۱۹۷۹).
- ۶- گل‌پرور، م، و عریضی، ح، ر بررسی نگرش افراد جامعه به مدارس غیرانتفاعی و رابطه آن با رویکرد و عدالت اجتماعی، فصلنامه رفاه اجتماعی شماره ۱۵، صص ۲۹۳-۳۱۹، (۱۳۸۳).
- ۷- عریضی، ح، ر، و گل‌پرور، م، رابطه بین رویکردهای عدالت اجتماعی، با مؤلفه‌های برابری سیاسی، رفاه اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۱۸۵-۱۵۵، (۱۳۸۴).
- ۸- مؤمنی، ع، رابطه رفاه اجتماعی با عدالت اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته رفاه اجتماعی، به راهنمایی ح، ر، عریضی، ح، ر، حسینی، دانشگاه علامه طباطبائی، (۱۳۸۳).
- ۹- واینر، مبانی آماری طرحهای آزمایشی، ترجمه ز، سرمد، (۱۳۶۸)، تهران، مرکز نشر دانشگاهی، (۱۹۷۹).
- ۱۰- فیتزپتریک، تونی، نظریه رفاه، ترجمه هرمز همایون‌پور. تهران، گام نو، (۱۳۸۱).

۱۱- عریضی، ح، ر، عدالت توزیعی، یک مفهوم فلسفی نامه شماره ۴۱، صص ۲۷-۲۵، (۱۳۸۴).

12. Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advance in experimental social psychology* Vol. 2. New York: Academic press.
13. Austin, W. & McGinn, N. C. (2005). Sex differences in choice of distribution roles. *Journal of personality*, in press in 2005.
14. Baron, R. Byrne, J. (2003). *Social psychology*. Blackwell.
15. Berkowitz, L., & Walster, E. (1976). Equity theory: Toward a general theory of social interaction. In L. Berkowitz & E. walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* Vol. 9. New York: Academic press.
16. Biernat, M., & Wortman, C. (1991). Sharing of home responsibilities between professionally employed woman and their husbands. *Journal of personality and social psychology*, 60, 844 - 860.
17. Blumer, Herbert. (1969). *Symbolic Interactionsim: Perspective and Method*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice -Hall.
18. Bond, J. R., & Vinacke, W.E. (1961). Coalitions in mixed-sex triads. *Sociometry*, 24, 61-75.
19. Bordens, K. S., Horowitz, I. A. (2002). *Social Psychology*. Lawrence Erlbaum.
20. Bowles, Samuel, and Herbert Gintis. (1976). *Schooling and Capitalist America*. New York: Basic Books.
21. Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D.M., Clarkson, F. E., & Rosenkrantz, P.S. (1972). Sex-role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues*, 28, 59-78.
22. Byrne, D. (1971). *The attrraction Paradigm*. New York: Academic press.
23. Deaux, K. (1976). *The behavior of women and men*. Monterey, Calif: Brooks Cole.
24. Durkheim, Emile. (1893). *The Division of Labor in society*. (1964) ed. Trans. George Simpson. New York: Free press.
25. Durkheim, Emile. (1902). *The Rules of the sociological Method*. (1964) ed. Trans. George Simpson. New York: Free Press. First published 1895

26. Forschi, Martha, and Lawler Edward J. (eds). (1994). *Group processes: Sociological Analysis*. New York: Nelson -Hall.
27. Glilligan. Commitment. (1982). *In a different voice*. cembridge: Harvad University press.
28. Hatfield, E. H, Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). *Equity Theory and research*. Boston: Allyn & Bacon.
29. Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
30. Kahn, A. (1972). Reactions to generosity or stinginess from an intelligent or stupid work partner: A test of equity theory in a direct exchange relationship. *Jornal of personality and social psychology*, 21, 116-123.
31. Kahn, A. Lam. H. & Nelson, R. E. (1977). Preferences for of equal or equitable allocator in USA & Germany. *Jornal of personality & Social Psychology*, Vol 35, PP. 837-845.
32. Komorita, S. S., & Chertkoff, J. M. A. (1973). Bargaining theory of coalition formation. *Psychological Review*, 80, 149-162.
33. Komorita, S. S., & Moore, D. (1976). Theories and processes of coalition formation. *Journal of personality and Social psychology*, 33, 371-381.
34. Lenski, Gehard E. (1966). *Power and privilege: A theory of social stratification*. New York: McGraw- Hill.
35. Lerner, M. J., Miller, D. T., & Holmes, J.G. Deserving and the emergence of forms of justice. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.)(1976). *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9). New York: Academic press.
36. Leventhal, G. S. , Michaels, J. W. & Sanford, C. (1972) Inequity and interpersonal conflict: Reward allocation equity and secercy about reward as methods for preventing conflict. *Journal of personlity and Social psychology*, 23, 88-102.
37. Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* Vol. 9. New York: Academic press.
38. Leventhal, G. S. 1976, & Lane, D.W.(1970) Sex, age, and equity behavior. *Journal of personlaity and social psychology*, 15, 312-316.

39. Major, B., & Deaux, K. (1981). Individual differences in equity behavior in J. Greenberg & R.L. Cohen (Eds). *Equity and justice in social behavior* (PP. 43- 76). New York: Academic press.
40. Mann, Coramae Richey. (1994). *Unequal justice: A Question of Color*. Bloomington: Indiana University press.
41. Mikula, G. Nationality. (1979). Peerformance, and sex as determinants of reward allocation. *Journal of personlaity and social psychology*, 29, 435-440.
42. Osgood, C. E., Suci, G. J. & Tannenbaum, P.H. (1957). *The measurement of meaning*. Urbana: University of Illinois press.
43. Perman, R. Ma, X& Mc GiLvary, J. (1996). *Natureal resource and environmental economies*, Longman.
44. Rasinski, K. A. (1987). What's fair is fair- or-is it? *Journal of presounality and social psychology*. 53, 201-211
45. Rasinski, K. A. (1984). Outcomes, fairness and valures as predictors of political responses to government allocation policies and practiees. Unpublished doctoral dissertation, Northwesterine University, Evanston, iL.
46. Reis, H. T., & Gruzen, J. (1976). On mediating equity, equality, and self-interest: The role of self - presentation in social exchange. *Journal of experimental social psychology*, 12, 487-503.
47. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free press.
48. Sampson, E. E. (1975). On Justice as equality. *Journal of Social Issues*, 31, 45-64.
49. Shapiro, E. G. (1975). Effect of expectatiojns of future interaction on reward allocations in dyads: Equity or equality. *Journal of personality and Social psychology*, 31, 873-880.
50. Shibutani, Tamotsu. (1986). *Social processes: An Introducation to sociology*. Berkeley: University of California press.
51. Stein, A. H., & Bailey, M. M. (1973). The socialization of achievement motivation in females. *Psychological Bulletin*, 80, 345-366.
52. Uesugi, T. K., & Vinacke, W. E. (1963). Strategy in a feminine game. *Sociometry*, 26, 75-88.

53. Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G.W. (1973). New directions in equity research. *Journal of personality and Social psychology*, 25, 151-176.
54. Whaba, M. A. (1972). Preferences among alternative forms of equity: The apportionment of coalition reward in males and females. *Journal of Social Psychology*, 87, 107-115.





پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی