

عدالت زبانی و نقش آن در بالندگی منابع انسانی

کوکب فائز*

حسین خنیفر**

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۰۶

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۵/۰۱

چکیده

بنیان‌های عدالت زبانی، بر ساخت زبان، توسعه و تقویت توانمندی‌های زبان‌شناختی استوار است. در این رویکرد، برای رسیدن به سازمان عادلانه، بر به‌کارگیری واژگان و زبان عدالت‌محور و درک مفاهیم ملازم با آن تأکید می‌شود. به‌عبارت دیگر، ماهیت افکار، به‌ویژه انواع انگاره‌ها و مفاهیمی که می‌توانیم در ذهن داشته باشیم به‌وسیله زبان مشخص می‌شود، استفاده از واژگان تحقیرآمیز- که فقط با هدف برجسته‌سازی نقایص افراد یا القای نفوذ و قدرت به‌کار می‌روند- منع شده است و غنی‌سازی زبان با واژگان عدالت‌محور در دستور کار قرار می‌گیرد. به دیگر سخن، زبان توهین‌آمیز که مبتنی بر آشکارسازی تفاوت‌های سرزنش‌آمیز افراد و ایجاد سلسله‌مراتب قدرت بنیان نهاده شده است، با الزامات عدالت زبانی سازگار نیست. تلاش عدالت زبانی، توانمندسازی افراد از طریق ایجاد ساختارهایی است که راه را بر هرگونه فراگرد ارزش‌زدایی علیه آنها ببندد و ایشان بتوانند بی‌هیچ واژه‌ای از تفاوت‌ها و نقایص خویش، اینفاگر نقش واقعی خود در سازمان باشند؛ یعنی، هر یک رسالتی یکتا و منحصر به فرد را که در راستای آن برانگیخته شده‌اند برعهده گیرند. در این مقاله، تلاش می‌شود تا با استفاده از استراتژی تحقیق داده‌بنیاد (GT)، مدلی مبتنی بر نظام ارزشی اسلام تدوین و ارایه گردد.

کلیدواژه‌ها: توهین؛ زبان توهین‌آمیز؛ زبان فراگیر؛ زبان استثنا؛ عدالت زبانی.

مقدمه

زبان، دستگاهی است نظام‌یافته از علایم آوایی که ارزش آنها به وسیله‌ی اجتماع تعیین شده است و گوینده و شنونده برای ایجاد ارتباط بین خود، ارزش قراردادی این علایم را به کار می‌گیرند. زبانی که صحبت می‌کنیم، ماهیت افکار و از جمله انواع انگاره‌ها و مفاهیمی را که می‌توانیم در ذهن داشته باشیم، مشخص می‌کند (هانت و اگنولی^۱، ۲۰۰۳: ۳۷۹).

واژه‌ها، مانند برفی که همه جا را پوشانده باشد، بر سطح مفاهیم و معانی سایه می‌افکنند و با برجسته‌سازی موارد غیر ضروری و پنهان کردن جزئیات، ما را فریب می‌دهند. ما بیش‌تر به دنبال عبارت‌پردازی هستیم تا آرایه‌ی تصویر واقعی و روانی^۲ از رویدادها. برای مثال، اقدام امریکا به بمباران ژاپن در قالب واژه‌های مغالطه‌آمیز و پُرطمطراق، نظیر دفع شر، رویدادی قابل دفاع خواهد بود؛ در حالی که واقعیت چیز دیگری است. کافی است که بمباران روستاهای بی‌دفاع را «آرام‌سازی»، آواره کردن مردم را «انتقال جمعیت و اصلاح خطوط مرزی» نام‌گذاری کنیم. همچنین می‌توان افراد را بدون محاکمه کردن، سال‌ها در زندان نگاه داشت و حتی به‌دار آویخت و به آن «حذف عناصر غیر قابل اعتماد» نام داد. بنابراین، همان‌طور که افکار، زبان را خراب می‌کند، زبان هم می‌تواند موجب تخریب افکار شود. استفاده‌ی نادرست از زبان و واژگان، از طریق سنت و تقلید گسترده می‌شود و رواج می‌یابد؛ به نحوی که اذهان عموم را تحت تأثیر قرار می‌دهد. زبان انگلیسی - به خصوص زبان نوشتاری - پر از عادات بد است که با تقلید نویسندگان از یکدیگر روز به روز بیش‌تر رواج می‌یابد. (اورول^۳، ۱۹۴۶)

در واقع، ساخت زبان، بیانگر نحوه‌ی اندیشیدن ما در خصوص عالم واقعی است و زبان ابزاری برای فهم واقعیت است. زبان، بسته به منافع کاربران، کاربردهای گوناگون می‌یابد که ویتگنشتاین^۴ آنها را بازی‌های زبانی می‌نامد. زبان حقیقت‌گو، یکی از این بازی‌های زبانی است. البته این مجموعه‌ی ناهمگن بازی‌های زبانی، هر یک دارای قوانین خاص خودند. زبان، ابزاری است که می‌توان برای اهداف مختلف آن را به کار گرفت. به عبارت دیگر، معنای یک گزاره، از الفاظ و اجزای آن به دست نمی‌آید؛ بلکه از کاربرد گوینده اخذ می‌شود (ویتگنشتاین، ۱۹۶۷) بنابراین،

1. Hunt & Agnoli
2. Spiritual
3. Orwell
4. Wittgenstein

زبان بدن در کنار زبان گفتار، مقصود و معنا را بهتر منتقل می‌کند. سازوکارهای کنونی زبان متداول، در چارچوبی ایدئولوژیک احاطه شده‌اند که افراد را به منزله‌ی خاستگاه اولیه‌ی وضعیت‌های نامساعد اجتماعی در نظر می‌گیرد؛ ضمن اینکه در این رویکرد، نژادپرستی^۱، فقر و دیگر نابرابری‌های ساختاری^۲ نادیده انگاشته می‌شوند. زبان توهین‌آمیز^۳ برای حفظ چنین نابرابری‌هایی به کار می‌رود و احساس جمعی مسئولین را نسبت به چنین افرادی کاهش می‌دهد. «ارایه‌دهندگان خدمات اجتماعی» و «افرادی که به دنبال عدالت اجتماعی» هستند، ممکن است ناخواسته، پروژه‌های خود را از طریق تقویت زبان هجمه^۴، پی‌گیری کنند؛ چرا که معمولاً این افراد از درک ارتباط بین زبان و چشم‌انداز اجتماعی بزرگ‌تری که به دنبال ایجاد آنند، ناتوانند.

توهین و زبان استثناء (اختصاصی)^۵

توهین^۶ یک سازه‌ی اجتماعی است که دو جزء دارد: (داویدیو^۷ و دیگران، ۲۰۰۰: ۳)

۱. ادراک یک تفاوت

۲. فرایند ارزش زدودن از افراد بر مبنای تفاوت درک شده

بنابر تعریف فوق؛ برچسب‌زنی‌ها، طبقه‌بندی‌های خدمات اجتماعی و مواردی از این دست، همگی توهین‌آمیز و فضاقت‌بار هستند؛ چرا که بر پایه‌ی ادراک تفاوت‌های نامطلوب صورت می‌گیرند (ابرامز^۸ و دیگران، ۲۰۰۵: ۱۹).

بسیاری از دانشگاهیان و صاحبان حرف اجتماعی، بر قدرت زبان توهین‌آمیز^۹ آگاهند و از به کارگیری آن خودداری می‌کنند. با این وجود، استفاده از برخی واژگان به جهت آلودن فضای خدمات اجتماعی و حوزه‌های سیاسی و قانونی، متداول است و در نتیجه موجب تقویت

1. Racism
2. Structural Inequities
3. Stigmatizing Language
4. Hegemony
5. Stigma & Exclusionary Language
6. Stigma
7. Dovidio
8. Abrams
9. Stigmatizing Language

سیاست‌های اختصاصی می‌شوند. عموماً کلمات، دو کاربرد قابل تفکیک و مربوط به هم دارند:

- برای اشاره به افراد مورد استفاده قرار می‌گیرند: دریافت دارندگان خدمات، فاعل، تحت قیومیت^۱، کاربر، تقاضاکننده، مورد^۲، بیمار، وابسته، مسؤول.
- برای توصیف ویژگی‌ها، علایق و نیازهای افراد به کار گرفته می‌شوند: اختلال رفتاری، غیر کارکردی، منحرف، مخرب، بی‌نظم، آشوبگر، مجرم، مفسد.

مشهود است که واژگان دسته‌ی دوم، به‌دنبال تبیین ماهیت رفتار افراد هستند و در نتیجه، موجب ایجاد سلسله‌مراتب، بیان نقص و تفاوت، سرزنش و ایجاد شرمساری می‌گردند (سیتا^۳، ۲۰۰۰: ۸۰). حتی زبانی که در یک بافت خاص به نظر نمی‌رسد صورت منفی داشته باشد؛ در بافتی دیگر می‌تواند ماهیتی توهین‌آمیز داشته باشد (وجاک^۴، ۲۰۰۹: ۹۴۰-۹۴۱).

آثار و پی‌آمدهای زبان توهین‌آمیز

آثار و پی‌آمدهای ناشی از توهین^۵ و زبان توهین‌آمیز (واژگانی که به هدف برجسته‌سازی نقایص و ارزش‌زدون از افراد مورد استفاده قرار می‌گیرند) در چند طبقه قابل دسته‌بندی است: (وجاک، ۲۰۰۹: ۹۴۱-۹۴۳):

۱. آثار اجتماعی: این عارضه، ناشی از ذهنیتی است که در افراد سازمان شکل می‌گیرد و به‌دنبال آن، موجبات درونی‌سازی آن در سایر آحاد سازمان می‌گردد. بر پایه‌ی این ذهنیت، افراد مورد تحقیر، برآمده از خانواده‌های غیرطبیعی، بی‌مسئولیت، هنجارشکن و حتی تبهکار معرفی شوند که در نهایت این امر منجر به اختلال در تعاملات، گوشه‌نشینی و انزوای اجتماعی می‌گردد.
۲. آثار روحی و روانی: با توجه به اینکه در فرهنگ‌های فردگرا این گرایش وجود دارد که شأن و وضعیت نامساعد افراد، ریشه در بی‌مسئولیتی‌های خود آنان انگاشته شود، لذا این افراد به‌شدت خود را (و نه خانواده یا شرایط اجتماعی را) در قبال شکست‌های‌شان سرزنش می‌کنند و

1. Ward
2. Case
3. Seita
4. Vojak

۵. توهین (Stigma) معانی متفاوتی دارد. در حوزه‌ی علوم اجتماعی منظور از توهین، فرایند روانی - اجتماعی است که از برجسب زدن شروع و به طرد و انزوای اجتماعی منتهی می‌شود که گاه از آن به‌عنوانی چون داغ اجتماعی نیز یاد شده است.

این خود منجر به کاهش عزت نفس، خود کارآمدی و درون فکنی منفی می‌شود. فردی که مورد توهین قرار گرفته است، به جای مدیریت اطلاعات و فشار ناشی از تعمیم این توهین، نیروی قابل ملاحظه‌ای را برای رهایی و پنهان داشتن آن صرف می‌کند. حتی با فرض موفقیت در پنهان داشتن آن، آثار روحی و روانی، قابل مشاهده خواهد بود؛ لذا چنین فردی دچار دوگانگی مزاجی^۱ شده و بروز اقدامات انقباضی، ادراک شخصیت تهدیدآمیز^۲، عصبانیت، ناامیدی، انکار احساسی^۳ و تخریب شناختی^۴ مشاهده می‌شود. هر قدر این توهین در مراحل اولیه‌ی زندگی روی دهد، آثار روانی بیشتری را به دنبال خواهد داشت.

زبان اختصاصی، مقدمه‌ی زبان توهین‌آمیز و ملازم با آن است. در این زبان، افراد بر پایه‌ی تفاوت‌هایشان از بافت اصلی سازمان جدا شده و سپس مورد تحقیر قرار می‌گیرند. دفع اجتماعی، باعث می‌شود تا افراد رویکردی انفعالی پیش گیرند و حتی در مورد انسان‌های بی‌گناه و ستم‌دیده کمتر احساس مسئولیت و مشارکت داشته باشند (توئنچ و بامیستر^۵، ۲۰۰۵: ۲۷).

علاوه بر این، برچسب‌زنی‌های منفی بر ادراک از خود استیلا می‌یابد؛ به نحوی که توهین مبدل به وضعیت غالب شده و سایر ویژگی‌های شخصیتی فرد را تحت الشعاع قرار می‌دهد. توهین‌آمیز کردن زبان^۶، شکلی پیچیده از استیلا است که به‌ندرت همراه با تهدیدهای فیزیکی است؛ همانند شکنجه‌ای روانی است که قربانی را از درون می‌شکند و از نظر جسمی و روانی تحلیل می‌برد؛ اگرچه در بیرون هیچ نمود ظاهری دال بر اعمال شکنجه وجود ندارد. حتی واژگان به‌ظاهر ساده می‌توانند سرشار از پی‌آمدهای مخرب باشند؛ چرا که فقط صرف ایجاد این پیش‌ذهنیت که فرد خارج از هنجار و استاندارد طبیعی بوده و عضوی از سازمان یا به اصطلاح «یکی از ما»^۷ نیست، ملال‌آور است. با رواج این کلمات، واژگانی چون «مراقبت ویژه»^۸ نیز متداول می‌شوند و حتی استفاده از لفظ «آموزش» به‌جای «درمان» نیز مشکلی را حل نمی‌کند؛ چرا که به هر حال این ذهنیت به‌وجود آمده است که فرد با دیگر افراد سازمان تفاوت دارد یا به‌طور مشخص

1. Ambivalence
2. Threatened Self-Concept
3. Emotional Denial
4. Cognitive Impairment
5. Twenge & Baumeister
6. Stigmatizing Language
7. One of Us
8. Special Care

مشکل خاصی دارد که موجب اعمال هزینه بر سایر افراد اجتماع شده است. علاوه بر این، برجسب‌زدن‌های رسمی که از سوی صاحبان اقتدار صورت می‌گیرد- به دلیل تأثیر بیشتر آنها بر افکار عمومی- بسی مخرب‌تر است (پاینکر^۱، ۱۹۷: ۱۱).

آثار و پی‌آمدهای غیرمستقیم زبان توهین‌آمیز

تأثیر روان‌شناختی استفاده از چنین زبانی بر قانون‌گذاران، خط‌مشی‌گذاران و کسانی که در خصوص تخصیص منابع در سازمان تصمیم می‌گیرند، قابل انکار نیست. دشوار است تا پیوسته از زبان توهین‌آمیز استفاده شود؛ اما باور به حقیقت داشتن آن توهین به وجود نیاید. به عبارت دیگر، افراد، با استفاده‌ی مداوم از این واژگان، به این باور خواهند رسید که این طبقه از افراد حقیقتاً مشکل‌دار و مشکل‌زا هستند (در صورتی که افراد غالباً مبرا از آن توهین بوده و برجسب‌خاص صرفاً در قالب واژگان و کلمات به آنان نسبت داده شده است). بنابراین، زبان و چارچوب مرزبندی افراد، این تفکر را پدید می‌آورد که چنین افرادی نیازمند کمک به طریقی متفاوت با سایر افراد سازمان هستند. کمکی ویژه، نه به صورتی که برای خانواده یا نزدیک‌ترین دوستان خود خواهانند (وجاک، ۲۰۰۹: ۹۴۱-۹۴۲).

افراد سازمان حاضر نیستند تا چنین برجسب‌هایی را برای خود یا اعضای خانواده خویش به کار گیرند یا فرزندان خود را با صفاتی چون آشوبگر، نابهنجار، مجرم و... بنامند. عموماً استفاده از زبانی که تفاوت‌های قدرت و شأن اجتماعی را نشان می‌دهد یا شرمساری و ناکارآیی اخلاقی را به تصویر می‌کشد، ادراک افراد سازمان را تغییر می‌دهد و در نتیجه موجب کاهش احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود.

زبانی که از مدیریت ریسک و پاسخ‌گویی صحبت می‌کند، افراد سازمان را تشویق می‌کند که به مشاغل و فرصت‌های اجتماعی به‌عنوان ابزار برای تجارت بنگرند؛ موفقیت در چنین سیستمی با پول اندازه گرفته می‌شود. لذا، در نزد این گونه افراد، کیفیت زندگی و بهینه‌سازی جو سازمانی اهمیت چندانی ندارد. بنابراین، تخصیص حداقلی منابع و خدمات، کافی تلقی شده و لطف به‌شمار می‌رود (وجاک، ۲۰۰۹: ۹۴۳).

1. Pinker

زبان عدالت اجتماعی

جان راولز^۱، یک سیستم سیاسی عادلانه را تصور می‌کند که در آن آزادی‌های بنیادین و کالاهای اساسی لازم هستند تا دسترسی برابر به فرصت‌های زندگی را فراهم آورند. وی تأکید می‌کند که کالاهای اقتصادی، تنها کالاهایی نیستند که بایستی در عدالت توزیعی مد نظر قرار گیرند؛ کالاهای غیرمادی که به صورت اجتماعی تولید می‌شوند (مثل فرصت قدرت و بنیان‌های اجتماعی همچون احترام به خود) نیز از اهمیت خاصی برخوردارند؛ چرا که آنها کالاهایی هستند که هر کس در راستای تعقیب برنامه‌ی زندگی خویش در سطوح پایین اثربخشی نیاز دارد. با این وجود، شاهدیم که برچسب‌های توهین‌آمیز، بر خلاف کالاهای اجتماعی چون عزت نفس و توانمندسازی عمل می‌کنند و موجب کاهش توانایی فرد برای خوب زندگی کردن می‌شوند. راولز، عزت نفس را مهم‌ترین کالای اولیه معرفی می‌کند که منجر به ایجاد احساس ارزشمند بودن، ارضا و تأمین علایق یک فرد می‌شود (ویکفیلد^۲، ۱۹۸۸: ۱۹۳-۲۰۸).

توهین، به دیدگاه افراد درباره‌ی زندگی آسیب وارد می‌سازد؛ چرا که آنها را از توسعه‌ی عزت نفس باز می‌دارد. عزت نفس هم مانند بسیاری از کالاهای دیگر همچون موفقیت، روابط مطلوب با همکاران، فرصت‌های شغلی آینده و انتخاب شریک زندگی، بنیادین و اساسی است (وجاک، ۲۰۰۶: ۱۰۱).

مفهوم نقاب اغماض^۳ راولز نیز در این مبحث اگرچه منتقدان خاص خویش را دارد، قابل طرح است. این مفهوم، بیان می‌کند که چگونه یک سازمان می‌تواند قوانین و خط‌مشی‌های خویش را به نحوی عادلانه، توسعه دهد. وی شرح می‌دهد که آحاد سازمان در آغاز خود را از نظر اجتماعی در موقعیت و شأنی خاص درک می‌کنند که ماهیت این ادراک بر نگرش آنها نسبت به زندگی تأثیر دارد. با توجه به این امر، عادلانه‌ترین روش برای توزیع کالاها این است که آن‌چنان عمل کنیم که گویا هیچ فردی بر پایه‌ی این آگاهی و ادراک اولیه یا با در نظر گرفتن وضعیت خاص در سازمان تفکیک و طبقه‌بندی نشده است.

لذا این اطمینان به دست می‌آید که هیچ فردی نسبت به دیگر افراد سازمان، در راستای تبیین

1. John Rawls
2. Wakefield
3. Veil of Ignorance

پی‌آمدهای طبیعی نتایج یا اقتضای شرایط اجتماعی برتر یا بدتر انگاشته نشده است. بنابراین، چون همه‌ی افراد شبیه هم در نظر گرفته می‌شوند، هیچ‌کس قادر نیست تا اصول را به نفع خویش تبیین نماید. لذا، اصول عدالت نتیجه‌ی توافق و معامله منصفانه است (راولز، ۱۹۹۹: ۱۱-۱۲).

کانت بر این باور است که عدالت می‌تواند به بهترین شکل ارایه گردد؛ اگر افراد تنها به شیوه‌ای رفتار کنند که آرزو دارند دیگران رفتار کنند که در واقع اشاره به اخلاق مقابله‌به‌مثل^۱ است. ناگفته پیداست که این اخلاق به عنوان مبنای اخلاقی همه‌ی مذاهب دنیا تجویز شده است (کانت،^۲ ۱۹۹۳: ۳۰).

پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «هرگز به عدالت نخواهید رسید، مگر اینکه آنچه را برای خویش دوست دارید برای دیگران نیز دوست بدارید.» یا «عادل‌تر از همه‌ی مردم کسی است که آنچه برای خود می‌پسندد، برای مردم نیز پسندد و آنچه بر خود روا ندارد بر مردم نیز روا ندارد.»^۳ (نهج‌الفصاحه، ج ۱، ص ۶۶، حدیث ۲۴۰).

زبانی که به صورت نظام‌مند، برتری و مزایای اجتماعی و اقتصادی افراد یک گروه را بر دیگران تقویت می‌کند عادلانه نخواهد بود. همان‌گونه که کانت و راولز پیشنهاد می‌دهند، آزمون لیتموس^۴ برای افراد و عدالت اجتماعی این است که همه‌ی اعضای سازمان بتوانند قوانین و خط‌مشی‌ها را - البته با الزام به پیش‌شرط‌های مطرح‌شده - به آسانی بپذیرند. لذا از آنجا که برجسب‌ها، ویژگی‌هایی نیستند که اغلب مناسب و خوش آیند باشند و افراد بخواهند آن‌را برای زندگی خویش به کار گیرند، معیار و مشخصه‌ی «مقابله‌به‌مثل» و فراگیر بودن را ندارند. زبان توهین‌آمیز، نه تنها مستقیماً عزت‌نفس افراد را هدف قرار می‌دهد، بلکه افراد اجتماع را نیز تشویق می‌کند تا به افرادی که ارزش زودده شده‌اند، به دیده‌ی تحقیر بنگرند که به نوبه‌ی خود در تمایل افراد برای ارایه‌ی خدمات اجتماعی و توزیع منابع تأثیر دارد. زبان استثنا (دفع) از طریق تقویت و مشروعیت‌بخشی سیستمی، مملو از برتری‌های ناعادلانه یک گروه خاص و با تفکیک و مرزبندی سایر افراد سازمان، خلاف اصول عدالت اجتماعی عمل می‌کند. به عبارت دیگر، اگر خدمات رفاه

1. Ethic of Reciprocity
2. Kant

۴. أَعْدَلُ النَّاسِ مَنْ رَضِيَ لِلنَّاسِ مَا رَضِيَ لِنَفْسِهِ وَكَرِهَ لَهُمْ مَا يَكْرَهُ لِنَفْسِهِ.

۵. در شیمی این آزمون (Litmus) با استفاده از کاغذ تورنسل به منظور تشخیص اسید و باز صورت می‌گیرد.

عمومی به توهین آمیخته شوند مانع پیشرفت همه‌جانبه‌ی عدالت اجتماعی خواهند شد (وجاک، ۲۰۰۹: ۹۴۴).

زبان دریچه‌ای را ارایه می‌دهد که از درون آن بر افراد نگریسته می‌شوند. زبان توهین‌آمیز، تمرکز خود را بر افراد یا واحد خانواده به‌عنوان منشأ اصلی مسایل و مشکلات قرار می‌دهد و از این ایده که نابرابری‌های ساختاری و نهادی نیز ممکن است مسئله‌ساز شوند، چشم می‌پوشد. قراردادن علت نقص و مشکل بر افراد خانواده، منجر به تقویت یک‌سری باورها و فعالیت‌ها می‌شود که می‌تواند در راستای نقض و تضعیف پی‌آمدهای اجتماعی عادلانه عمل کند. وقتی مسایل حول افراد- و نه مجموعه‌ی افراد سازمان مرزبندی شود، راه‌حل مشکل نیز به جای تأکید بر مسئولیت اجتماعی، بر مسئولیت فردی خواهد پرداخت (هاو کینز^۱ و دیگران، ۲۰۰۱: ۸).

کسانی که به‌دنبال توسعه‌ی عدالت اجتماعی هستند، بایستی فرصت‌هایی را برای زدودن توهین و تحقیر از زبان و استانداردسازی آن به‌وجود آورند. به‌عنوان مثال، واژگانی خنثی‌ارایه شوند کلمات «شخص» یا «افراد» را به‌جای واژگان «کاربر»، «بیمار» یا «دریافت‌کننده» مورد استفاده قرار گیرند، حتی بهتر آن است که نام‌های حقیقی افراد به‌جای طبقه‌بندی و برچسب‌زنی به آنان مورد استفاده قرار گیرد. به‌عبارت دیگر، برچسب‌ها- از هر نوعی که باشند- نبایستی مورد استفاده قرار گیرند (وجاک، ۲۰۰۹: ۹۴۵).

جدول (۱) نشان می‌دهد که زبان محدود و زبان فراگیر^۲ چگونه متفاوت از هم عمل می‌کنند: برخی محققان معتقدند در بازتعریف سیستم‌های رفاهی، تأکید بر سازمان (نه مؤسسات یا آژانس‌های خاص) گامی اساسی برای کمک به افراد سازمان و زندگی آن‌هاست که نه‌تنها باعث حمایت از منافع آنها می‌شود، بلکه در نهایت منافع سازمانی را نیز تأمین می‌نماید (وجاک، ۲۰۰۹: ۹۴۵).

ویکفیلد همانند راولز معتقد است که عدالت توزیعی، هنر سامان‌دهی کار اجتماعی است. به نحوی که در آن همه‌ی افراد از «حداقلی از سطح کالای اجتماعی» بهره‌مند شده‌اند (ویکفیلد، ۱۹۸۸: ۱۸۷).

1. Hawkins
2. Inclusive Language

جدول ۱. تفاوت‌های زبان خاص (سلبی) با زبان‌های عام (فراگیر) (وجاک، ۲۰۰۹: ۹۴۵)

زبان محدود (خاص)	زبان فراگیر (عام)
- افراد و خانواده‌ها علت مشکلات هستند.	- نابرابری‌های ساختاری و نهادی می‌توانند علت مشکلات باشند.
- روابط، سلسله‌مراتبی است.	- روابط، تساوی‌گرایانه و مساوات‌طلبانه است.
- افراد، نیازمند اصلاح و مدیریت هستند.	- افراد، نیازمند رهنمود و توانمندسازی هستند.
- خطر خانواده را تهدید می‌کند.	- خطر، سازمان را تهدید می‌کند.
- مؤسسات و آژانس‌ها، مبنای ارایه‌ی خدمات هستند.	- سازمان، مبنای ارایه خدمات است.
- این مشکل مربوط به «دیگری» است.	- این مشکل مربوط به «ما» است.

«ارایه‌دهندگان خدمات اجتماعی» و «افرادی که در جست‌وجوی عدالت اجتماعی هستند» ممکن است ناخواسته، خدمات و پژوهش‌های خود را از طریق تقویت زبان همجمله‌پی‌گیری کنند؛ به‌ویژه، هنگامی که این افراد از درک ارتباط بین زبان و چشم‌انداز بزرگ اجتماعی - که از طریق زبان به‌وجود می‌آید- ناتوان باشند. واژگانی که مورد استفاده قرار می‌دهیم و شیوه‌های به‌کار بردن آن، دیدگاه ما را درخصوص واقعیت جهان، تبیین روابط قدرت، شیوه‌های تغییر جهان و نگاه به عدالت انعکاس می‌دهد (هاو کینز و دیگران، ۲۰۰۱: ۳).

مشابه این امر در نظام ارزشی اسلام و در قالب مفهوم عدالت زبانی^۱ قابل بررسی است.

عدالت زبانی و الزامات توسعه‌ی آن

رویکرد عدالت زبانی، ساخت زبان و مجموعه‌ی واژگان نباید مجالی برای توسعه‌ی ظلم فراهم سازد. لذا بایستی واژگانی که تبعیض، ظلم و تحمیل اراده را تسهیل می‌نمایند، از ساخت زبان حذف شوند و بر واژگان مقوم مؤید عدالت و برابری بیش‌تر تأکید شود. علاوه بر این، تمرکز بر توانمندی زبانی آحاد سازمان نیز در این مقوله اهمیت خاصی می‌یابد و باید شرایطی فراهم گردد تا همه‌ی افراد بتوانند بدون دشواری‌های زبانی، حق خود را به‌دست آورند و از موقعیت مناسب و متعادلی در مقایسه با دیگر آحاد اجتماعی برخوردار گردند. به‌عبارت دیگر در عدالت زبانی، از یک‌سو ساخت زبان و از سوی دیگر سطح توانمندی زبانی مورد توجه قرار می‌گیرد.

1. Lingual Justice

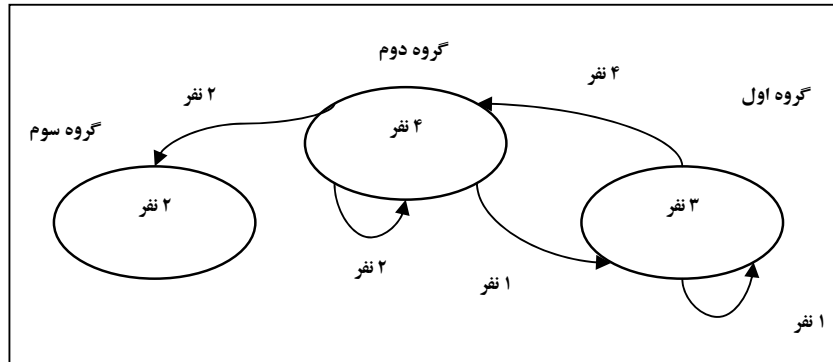
- بنابراین، تحقق عدالت زبانی مستلزم سه امر مهم است: (پورعزت، ۲۰۰۹: ۱۳)
۱. ساخت زبان باید از واژگان تبعیض آمیز مبرا باشد.
 ۲. ساخت زبان باید از واژگان و اصطلاحات و جملاتی که جایگاه عادلانه‌ی حکومت و آحاد سازمان را در برابر یکدیگر به درستی تبیین می‌کنند، بهره‌مند باشد.
 ۳. افراد باید از توانمندی زبانی کافی برای رسیدن به حق خویش برخوردار باشند.
- وجود برخی ساخته‌های ادبی و تداول آنها در زبان عامه، موجب عدالت گسترتری می‌شود. جملاتی نظیر این جمله که فقط امتی پاکیزه است که در آن حق زیر دست بدون لکنت زبان از فرادست بازستانده شود (نهج البلاغه، نامه‌ی ۵۳) و باور به آن، ساخت اجتماعی ویژه‌ای را به وجود می‌آورد که ظلم کردن در آن بسیار دشوار خواهد شد. این مفهوم که پیش از این با تأکید بر ضرورت مبرا بودن زبان از واژگان تبعیض آمیز به صورت سلبی مطرح شده بود، در این جا به صورت ایجابی با تأکید بر ضرورت تجهیز زبان به آموخته‌ها و گزاره‌های عدالت‌گرایانه مطرح می‌شود (پورعزت، ۲۰۰۹: ۱۳).

عدالت زبانی و بالندگی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام

برای ارایه‌ی مدلی مبتنی بر نظام ارزشی اسلام که بالندگی منابع انسانی را به دنبال داشته باشد، استراتژی تحقیق داده‌بنیاد با تأکید بر روش نمونه‌ی گلوله‌برفی تا رسیدن به حد اشباع به عنوان روش مناسب، تشخیص داده شد.

برپایه‌ی این روند، در مرحله‌ی اول با مراجعه به آیات، روایات و احادیث، مدل اولیه‌ی عدالت زبانی استخراج شد و سپس بعد تلاش شد تا با مراجعه به خبرگان، مدل، اصلاح و تکمیل گردد. در این تحقیق، در مجموع طی سه مرحله به ۱۰ نفر از خبرگان متخصص و آگاه به موضوع مراجعه شد. پس از طی سه مرحله مراجعه به خبرگان، به دلیل اینکه در دو مورد آخر نتایج مشابهی به دست آمد (حالت اشباع) ادامه‌ی روند مراجعه به خبرگان متوقف گردید.

برای انجام استراتژی تحقیق داده‌بنیاد، در مجموع ۱۸ نفر شناسایی شدند. از این تعداد، ۸ نفر به دلیل مشغله‌ی زیاد، عدم امکان اختصاص زمان یا عدم موافقت با موضوع پژوهش، حاضر به مشارکت در فراگرد پژوهش نشدند؛ ۱ نفر به صورت تلفنی در مصاحبه شرکت نمود و ۹ نفر دیگر به صورت حضوری مورد مصاحبه قرار گرفتند.



شکل ۱. روند مراجعه به خبرگان، مبتنی بر روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی (محقق ساخته)

فراگرد انجام استراتژی تحقیق داده‌بنیاد^۱

استراتژی تحقیق داده‌بنیاد (استراوس و کوربین، ۱۳۸۷: ۲۲) یک روش تحقیق کیفی است که برای بررسی فرایندهای اجتماعی موجود در تعاملات انسانی به کار می‌رود و عبارت است از فرایند ساخت یک نظریه‌ی مستند و مدون از طریق گردآوری سازمان‌یافته‌ی داده و تحلیل استقرایی مجموعه‌داده‌ی گردآوری‌شده به منظور پاسخ‌گویی به پرسش‌های نوین، در زمینه‌هایی که فاقد مبانی نظری کافی برای تدوین هرگونه فرضیه و آزمون آن هستند (بنزینس و آلن^۲، ۲۰۰۱، ۵۴۳). در این پژوهش، پس از شناسایی خبرگان، در هر مرحله با ارایه‌ی توضیحی مختصر درباره‌ی سؤالات و هدف تحقیق، هر یک از خبرگان، عدالت‌زبانی را از دیدگاه خود تبیین نمودند.

کدگذاری باز^۳ پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

در نخستین مرحله از این روش که کدگذاری باز نامیده می‌شود، پژوهشگر باید بارها و بارها، داده‌های گردآوری‌شده را مرور کرده و از زوایای گوناگون به آن توجه کند. در این مرحله، پژوهشگر با مرور مجموعه‌داده‌های گردآوری‌شده تلاش می‌کند که مفاهیم پوشیده در آن را باز

1. Grounded Theory
2. Benzines & Allen
3. Open Coding

شناسد. این مرحله، باز نامیده می‌شود؛ چرا که پژوهشگر بدون هیچ محدودیتی به نام‌گذاری مفاهیم می‌پردازد (پرست^۱ و دیگران، ۲۰۰۲).

در این پژوهش، مبتنی بر مرحله کدگذاری باز، تم‌های مربوط به گزاره‌های هر مصاحبه استخراج و در جداول مربوطه درج گردید. این مرحله در سایر مصاحبه‌ها نیز تکرار و گاه دو یا چند تم مشابه با تم بهتر جایگزین گردید.

کدگذاری محوری^۲

مرحله دوم استراتژی تحقیق داده‌بنیاد، کدگذاری محوری است. پرسش‌هایی که در این مرحله مطرح خواهند شد، عبارتند از:

- آیا می‌توان چندین مفهوم مربوط به هم را برای ایجاد یک دسته‌بندی کلی تر با هم ترکیب کرد؟

- آیا می‌توان دسته‌بندی‌ها را درون یک توالی یا تسلسل، سازمان‌دهی کرد؟
در این مرحله، به منظور پاسخ‌گویی به نخستین پرسش (دسته‌بندی مفاهیم)، پس از دسته‌بندی مکرر مفاهیم و انجام فراگردهای مقایسه‌ای مستمر، در نهایت ۶ مقوله‌ی اصلی تدوین شد.

مرحله کدگذاری انتخابی^۳

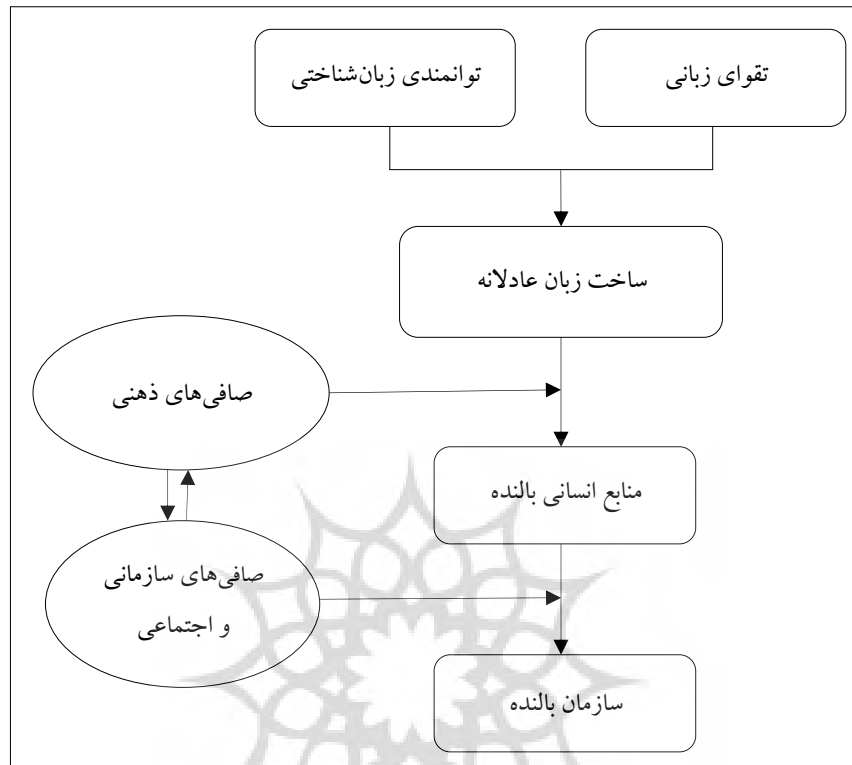
سومین مرحله‌ی کدگذاری در استراتژی تحقیق داده‌بنیاد، کدگذاری انتخابی است. این مرحله، عبارت است از فراگرد انتخاب دسته‌بندی اصلی، مربوط کردن سامان‌مند آن با دیگر دسته‌بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط و تکمیل دسته‌بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه‌ی بیشتری دارند (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰: ۹۷).

در این تحقیق، با در نظر داشتن مطالعات اولیه و نکات اصلاحی خبرگان، استنباط رابطه بین مقوله‌ها و به‌طور کلی درکی که طی بررسی مفاهیم اصلی به دست آمده بود؛ در مدل تحقیق (شکل ۲) رسم شد:

1. Perist
2. Axial Coding
3. Selective Coding

جدول ۲. مقوله‌بندی مفاهیم مربوط مبتنی بر مرحله‌ی دوم روش GT (محقق ساخته)

ردیف	مفاهیم	مقوله‌ها
۱	توانایی مقابله با ظلم، رعایت سطوح مراوده، قول سدید، نفی لکت زبانی، نفی استثمار زبانی، دقت زبانی، حق اظهار نظر، برنتابیدن سکوت و اخفای نظر	توانمندی زبان‌شناختی
۲	واژگان و گزاره‌های حق‌مدار، زبان حقیقت‌گو، مبرا بودن از عقده‌های روانی، نفی هرگونه تحقیر، نفی خودبرتری، نفی فریب، نفی تملق، منطق صواب، سخن نرم و نیکو، واژگان مروج وحدت و هم‌گرایی، تجلی‌گر حق و حقیقت، حرکت بر مدار حق، لسان صدق، لسان متعادل، مراقبه‌ی زبانی، پاکی زبان و ذهن، کنترل زبان	تقوای زبانی
۳	سبک‌گویی، نفی تبعیض جنسیتی زبان، ساخت اغنایی و اغوایی، نفی گفتمان ناعادلانه، عادلانه بودن ساخت زبان، جنبه‌های ایجابی و سلبی زبان، گویش عادلانه، انگاره‌ی برابری، نفی مکالمه‌ی نابرابر، تعدیل و حذف روابط فرادستی و فرودستی	ساخت زبان عادلانه
۴	نگرش و چارچوب‌های ذهنی، تعامل زبان و ذهن، قدرت واژگان و اثر آن بر ذهن، ماندگاری واژگان در ذهن، احساس تبعیض	صافی‌های ذهنی
	جو سازمان، سیستم تربیتی، ساخت قوانین کشور، مؤلفه‌های قدرت، نقش رسانه‌ها	صافی‌های سازمانی و اجتماعی
۵	منابع انسانی منظم، رشدیافته، پویا و بانگیزه	منابع انسانی بالنده
۶	توسعه‌دهنده‌ی فضایل، بقا و انسجام، برابری در حقوق اجتماعی، بقای سایه‌ی عدالت، تسهیل‌کننده‌ی رفتارهای عادلانه، نفی ظلم زبانی، کرامت انسانی، تعامل عادلانه، آرایه‌ی فرصت اظهار نظر	سازمان بالنده



شکل ۲. مدل نهایی عدالت زبانی و نقش آن در بالندگی منابع انسانی و سازمان مبتنی بر مطالعات خبرگی و داده بنیاد (محقق ساخته)

همان طور که شکل فوق نشان می دهد، در این مدل، بین مقوله های به دست آمده از مرحله ی دوم رابطه برقرار شده است. نکته ی اساسی اینکه دو مقوله مهم و مؤثر که در مطالعات اولیه به آنها توجه چندانی نشده بود در این مرحله نمایان گردیده است: یکی صافی های ذهنی و دیگری صافی های سازمانی و اجتماعی.

نگاهی به مفاهیم پایه ای آنها در جدول (۲) بیانگر اهمیت و نقش این دو در عدالت زبانی و تأثیر آن بر بالندگی منابع انسانی در سازمان است. به علاوه بخش نهایی مدل، مرزی فراتر از مدل

پیشنهادی را متصور شده که خود نکته‌ای با اهمیت است. گفتنی است که عدالت زبانی، تنها یکی از شاهراه‌های بالندگی سازمان است و نباید سایر عواملی که در این راستا نقش دارند، فراموش شوند.

اندازه‌گیری میزان همبستگی ابعاد عدالت زبانی و بالندگی منابع انسانی

مهم‌ترین عاملی که مدل به‌دنبال پیش‌بینی آن است، میزان تأثیر متغیرهای عدالت زبانی بر بالندگی منابع انسانی و پس از آن بالندگی سازمان می‌باشد. به‌منظور سنجش این موضوع پرسش‌نامه‌ای تنظیم گردید و براساس جدول مورگان بین ۱۳۲ نفر از اعضای یک سازمان دولتی توزیع و همبستگی بین عوامل با استفاده از نرم‌افزار Spss آزمون شد. در بررسی‌های به‌عمل‌آمده مشخص شد که در همه‌ی موارد (به‌جز یکی) $\text{Sig.} < 0,05$ همبستگی معنادار است. لذا فرض صفر رد و فرض مقابل؛ یعنی، وجود همبستگی بین مؤلفه‌ها پذیرفته می‌شود.

جدول ۳. میزان همبستگی بین مؤلفه‌های عدالت زبانی و بالندگی منابع انسانی

عنوان	تقوای زبانی	توانمندی زبان‌شناختی	ساخت زبان عادلانه	فیلترهای ذهنی	فیلترهای اجتماعی	منابع انسانی بالنده	سازمان بالنده
تقوای زبانی	۱	۰,۷۱۸	۰,۷۹۷	۰,۳۰۵	۰,۸۹۰	۰,۵۹۷	۰,۷۹۳
توانمندی زبان‌شناختی	۰,۷۱۸	۱	۰,۶۳۵	۰,۳۸۷	۰,۷۸۴	۰,۳۵۹	۰,۷۲۱
ساخت زبان عادلانه	۰,۷۹۷	۰,۶۳۵	۱	۰,۴۱۷	۰,۸۶۳	۰,۶۴۴	۰,۸۸۶
فیلترهای ذهنی	۰,۳۰۵	۰,۳۸۷	۰,۴۱۷	۱	۰,۳۴۹	۰,۱۷۱	۰,۴۳۰
فیلترهای اجتماعی	۰,۸۹۰	۰,۷۸۴	۰,۸۶۳	۰,۳۴۹	۱	۰,۶۰۸	۰,۹۱۹
منابع انسانی بالنده	۰,۵۹۷	۰,۳۵۹	۰,۶۴۴	۰,۱۷۱	۰,۶۰۸	۱	۰,۵۷۶
سازمان بالنده	۰,۷۹۳	۰,۷۲۱	۰,۸۸۶	۰,۴۳۰	۰,۹۱۹	۰,۵۷۶	۱

بیشترین همبستگی، بین مؤلفه‌ی صافی‌های اجتماعی با سازمان بالنده (۰,۹۱) و کمترین آن، بین صافی‌های ذهنی و منابع انسانی بالنده مشاهده شد. به علاوه، میزان همبستگی مؤلفه‌های تقوای زبانی، توانمندی زبان‌شناختی و ساخت زبان عادلانه با بالندگی منابع انسانی به ترتیب ۰/۵۹، ۰/۳۵ و ۰/۶۴ برآورد شده است. علاوه بر این، همبستگی بین مؤلفه‌ی صافی‌های ذهنی و منابع انسانی به دلیل $\text{Sig.} < 0,05$ معنادار تشخیص داده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

تفکر سنتی و فعالیت‌های خدمات اجتماعی به نگه‌داری و حفظ نابرابری‌های قدرت کمک کرده‌اند. با توجه به اینکه تبدیل جوامع ظالم و ناعادلانه، مستلزم خاتمه دادن به این نوع تفکرهای سنتی و ایجاد آگاهی نقادانه است؛ این آگاهی می‌تواند به دیگران منتقل شود و منجر به اقدام جمعی با هدف اصلاحات فرهنگی و اجتماعی گردد (گیل^۱، ۱۹۹۸، ۳۹-۱۴).

اگر چه زبان در آغاز به وسیله گروه‌های اجتماعی غالب به وجود می‌آید؛ ولی به طور کلی به وسیله‌ی سازمان به عنوان یک واقعیت عینی فاقد ساخت^۲ درک می‌شود. این ساختارها بایستی از نو پایه‌ریزی شوند و بر پایه‌ی چارچوبی فراگیر شکل گیرند؛ به نحوی که ایده‌آل‌های عدالت اجتماعی را منعکس کنند. شواهد بسیاری نشان می‌دهند که تغییر در زبان می‌تواند باورها و رفتارهای بلندمدت را شکل دهد؛ اگر چه ممکن است تفکری آرمانی به نظر برسد. تنها کافی است تا به قانون‌گذاری‌های آزاردهنده‌ی جنسی و تغییرات سیاسی نظری بیفکنیم و ببینیم که چگونه زبان، همه‌ی این‌ها را دربر گرفته است. کارکرد و اثر استانداردسازی واژگان و ترویج زبان فراگیر، اساساً قابل انکار نیست. به عبارت دیگر، تا زمانی که زبان مهم‌ترین ابزار ارتباطات و بیان آن چیزی است که انجام می‌دهیم، در عرصه‌ی عدالت اجتماعی نیز مؤثر خواهد بود و از طریق آن می‌توان اصلاحات شگرفی در روندهای موجود پدید آورد (هاو کینز و دیگران، ۲۰۰۱: ۲).

در نظام ارزشی اسلام، تا بدآنجا بر حفظ حرمت و شأن اجتماعی افراد تأکید شده است که اگر شخصی در حال انجام کار ناشایستی مشاهده شد، به افراد اجتماع اجازه داده نمی‌شود که او را

1. Gil
2. A Non-Constructed Objective Reality

در زمان و مکانی دیگر به همان چشم بنگرند یا تحقیر و شماتت کنند؛ چه رسد به اینکه در به دوش کشیدن بارِ یک به اصطلاح «رسوایی»، خود فرد هیچ‌گونه نقشی نداشته باشد. امام علی(ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «ای مالک! اگر هنگام شب کسی را در حال گناه دیدی، فردا به آن چشم نگاهش مکن، شاید سحر توبه کرده باشد و تو ندانی» (نهج البلاغه، نامه ی ۵۳)؛ لذا اصل تغافل یکی از اصول اخلاقی مهم در نظام ارزشی اسلام برای حفظ حرمت و شأن اجتماعی افراد است.

القای رویکرد اداره‌ی افراد و مسئولیت شخصی موجبات بی‌عدالتی در سازمان را فراهم می‌آورد. پیش‌فرض این باور که افراد، نیازمند اداره شدن هستند آن است که انسان‌ها را موجوداتی ناتوان تلقی کنیم که فاقد تفکر هستند، افرادی که قادر به سامان‌دهی زندگی خویش نبوده و بایستی اداره شوند؛ در صورتی که افراد صرفاً نیازمند رهنمود و مشاوره هستند (و نه اداره شدن). شاهد نادرستی این باور را در کلام حق تعالی در قرآن کریم می‌توان یافت؛ آنجا که به پیامبر خود می‌فرماید: پس تذکره که تو فقط تذکرده‌ای، بر آنان هیچ استیلائی نداری^۱ (قرآن کریم، سوره‌ی غاشیه، آیات ۲۱ الی ۲۲). به نظر می‌رسد این والاترین و با ارزش‌ترین نوع توجه به انسان و جایگاه انسانی با فرض برخورداری او از قدرت تفکر و اختیار است؛ لذا همواره از خود او انتظار می‌رود تا با توجه به جمیع شرایط تصمیم بگیرد و راه خویش را انتخاب کند. به عبارت دیگر، ممانعت از به‌کارگیری واژگان زبان توهین‌آمیز و روی آوردن به زبان فراگیر، نخستین گام در راستای ایجاد منابع انسانی بالنده و نیل به سازمانی عادلانه‌تر است (وجاک، ۲۰۰۹: ۹۴۷).

توسعه‌ی مفاهیم پایه‌ای هر یک از مقوله‌های مندرج در جدول (۲) می‌تواند بر هر چه بالنده‌تر شدن منابع انسانی در سازمان اثر داشته باشد. هر چه یک سازمان بتواند عواملی همچون توانایی مقابله با ظلم، رعایت سطوح مراد و نظایر آن به‌ویژه مبانی مربوط به تقوای زبانی مانند: واژگان و گزاره‌های حق‌مدار، زبان حقیقت‌گو، میرا نمودن گفتمان از عقده‌های روانی، نفی هر گونه تحقیر، نفی خودبرتربینی، نفی فریب، نفی تملق، توسعه‌ی منطق صواب، تأکید بر سخن نرم و نیکو، توسعه‌ی واژگان مروج وحدت و هم‌گرایی و تجلی‌گر حق و حقیقت، تأکید بر لسان

۱. فَذَكِّرْ إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ (۲۱) لَسْتَ عَلَيْهِمْ بِمُصَيِّرٍ (۲۲)

صدق و متعادل، مراقبه‌ی زبانی، پاکی زبان و ذهن و کنترل زبان را اشاعه دهد، در بالنده نمودن منابع انسانی خویش، موفق‌تر خواهد بود. گفتنی است که عدالت زبانی تنها یکی از شاهراه‌های بالندگی سازمان است و نباید سایر عواملی که در این راستا نقش دارند، فراموش شوند. در این تحقیق، با استفاده از استراتژی تحقیق داده‌بنیاد و با مبنا قرار دادن نظام ارزشی اسلام، هفت مؤلفه‌ی اصلی برای عدالت زبانی در سازمان شناسایی شدند که در نتیجه در قالب ۴۴ شاخص اصلی مورد تأیید قرار گرفتند. علاوه بر این، آزمون همبستگی بین مؤلفه‌ها، میزان همبستگی بین مؤلفه‌های تقوای زبانی، توانمندی زبان‌شناختی و ساخت زبان عادلانه، با بالندگی منابع انسانی را به ترتیب ۰/۵۹، ۰/۳۵ و ۰/۶۴ برآورد نمود.



فهرست منابع

- استراوس، آنسلم و کوربین، جولیت (۱۳۸۷). اصول روش تحقیق کیفی نظریه‌ی مبنایی: رویه‌ها و روش‌ها. ترجمه‌ی بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- شریف رضی (۱۳۷۹). نهج البلاغه‌ی امام علی (ع). ترجمه‌ی عبدالمحمد آیتی، تهران: بنیاد نهج البلاغه و دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- Abrams, D, Hogg, M & Marques, J. (2005). *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*, New York, Psychology Press.
- Benzines, KM. & Allen, MN. (2001). Symbolic Interactionism as a Theoretical Perspective for Multiple Method Research. *Journal of Advanced Nursing*, Vol.33, pp.541-547.
- Dovidio, J, Major, B & Crocker, J. (2000). *Stigma: Introduction and Overview*. In Heatherton et al, *The Social Psychology of Stigma*, New York, Guilford Press, pp. 1–30.
- Gil, D. (1998). *Confronting Injustice and Oppression: Concepts and Strategies for Social Workers*. New York, Columbia University Press.
- Hunt, E & Agnoli, F (2003). *The Whorfian Hypothesis: A Cognitive Psychological Perspective*. *Psychological Review*, Vol.98, pp. 377- 389.
- Hawkins, L., Fook, J & Ryan, M. (2001). *Social Workers' Use of the Language of Social Justice*. *British Journal of Social Work*, Vol.31, No.1, pp. 1–13.
- Kant, I. (1993). *Grounding for the Metaphysics of Morals*. Translated by James W., Ellington 1993, Cambridge, Hackett Publishing Company.
- Orwell, G (1946). *Politics and the English Language*. *Horizon*, Vol.13, No.76, pp.252-265, Ed. Cyril Connolly, Available online at <http://www.panarchy.org/orwell/language.1946.html>.
- Perist, H. & Robert, P. & Woods, L. (2002). *An Overview of Three Different Approaches to the Interpretation of Qualitative Data*. *Nurse Research*, Vol. 10, pp.30-34.
- Pinker, R. (1971). *Social Theory and Social Policy*. London, Heinemann Studies in Sociology. *Social Work*, Vol.41, No. 4 pp. 5-391.
- Pourezzat, Ali. A(2009). *The Importance of Linguistic Justice for Continues Revision of Good Governance*. Ebsco.
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice*. Revised Edn, Cambridge, Harvard University Press.
- Seita, J. (2000). *In Our Best Interests: Three Necessary Shifts for Child Welfare Workers and Children*. *Child Welfare League of America*, Vol.1, pp. 77–93.
- Twenge, J. and Baumeister, R. (2005). *Social Exclusion Increases Aggression and Self Defeating Behavior While Reducing Intelligent Thought and Prosocial Behavior*. New York, Psychology Press, pp. 27–46.
- Vojak, C. (2006). *Examining Children's Interests in Light of Parent-Centered Trends in Education*. Urbana-Champaign, University of Illinois (unpublished Dissertation).
- _____ (2009). *Choosing Language: Social Service Framing and Social Justice*. *British Journal of Social Work*, Vol. 39, pp. 936–949.
- Wakefield, J. (1988). *Psychotherapy, Distributive Justice, and Social Work: Distributive Justice as a Conceptual Framework for Social Work*. *Social Services Review*, June, pp. 187–210.
- Wittgenstein, L. (1967). *Philosophical Investigations*. 3rd. ed. Edited by Anscombe, G, Rhees, R, & Wright, G, Blackwell, Oxford.