

ویژگی‌های نیروی کار و نقش آن‌ها در مزد منصفانه (تحلیل وضعیت ایران)

جعفر عبادی^۱

دانشیار دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران

ابوالفضل پاسبانی صومعه^۲

استادیار اقتصاد پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۷/۱۲

تاریخ تأیید: ۹۲/۰۸/۱۴

چکیده

با توجه به فقدان توضیحی همه جانبه از عوامل مؤثر بر مزد منصفانه، مقاله حاضر با استفاده از روش تحلیلی، هشت بعد از ویژگی‌های (نیروی کار) مؤثر بر تعیین مزد منصفانه را در چارچوب رویکردی میان رشته‌ای و مبتنی بر مبانی تحقیقی، تبیین نموده و از طریق تکمیل پرسش‌نامه و مصاحبه کیفی با نمایندگان از گروه‌های کاری و کارفرمایی و متخصصین دانشگاهی در سال ۱۳۹۰، مورد سنجش قرار داد، تا نحوه اولویت‌دهی آن عوامل در ایران به انتخاب کارشناسان آزمون شود. به این ترتیب برای رسیدن به مزد منصفانه، توجه به همه ویژگی‌های کارگر (که عموماً اثری متوسط و یا قوی دارند) لازم است. به بیان دقیق‌تر علاوه بر تولید نهایی نیروی کار (دارای رده سوم اهمیت)، مؤلفه‌های دیگر مخصوصاً میزان مهارت و خلاقیت و نوآوری کارگر نیز اثری قابل توجه و قوی دارند. همچنین کارفرمایان و کارگران در بیشتر موارد جایگاه و وزن متفاوتی برای هر یک از مؤلفه‌ها قائل می‌باشند، که لازم است تا با استفاده از رویکرد نهادی، به مرور و از طریق انجام گفتگوهای سازنده، شکاف موجود در رتبه‌بندی مؤلفه‌ها کاهش یابد.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های نیروی کار، مزد منصفانه، تولید نهایی کارگر

طبقه‌بندی موضوعی: J31, J33, J83, D63

مقدمه

رسیدن به مفهوم مزد منصفانه، مستلزم شاخص‌هایی گوناگون و وجود ترکیبی سازگار میان آن‌ها است که در چارچوب نهادهایی خاص برقرار خواهد شد (عبادی، پاسبانی، ۱۳۹۲: ۱۰۳). پس همان‌طور که تعیین مزد از سوی نهادهای موجود، نوعی ارزشگذاری از شاخص‌ها را بازنمایی می‌کند، واجد اهمیت است تا ابعاد شکل‌دهنده مزد منصفانه مورد تأکید

1. Email: jebadi@ut.ac.ir

«نویسنده مسئول»

2. Email: A.Pasebanism@gmail.com

واقع شود. بنابراین برای رعایت برابری مبادله یعنی مزد منصفانه به ازای تلاش منصفانه (Akerlof & Yellen, 1990)، باید توجه داشت که آورده‌های متنوع کارگران، استحقاق دریافتی متناسب را دارند (رضائیان، ۱۳۸۸: ۲۸).

آورده‌های کارگر عبارت از زمان، تحصیلات، یادگیری حین کار، تجربه، عملکرد گذشته و خوشنامی، توان و مهارت، خلاقیت، قدمت، عمر، وفاداری به بنگاه، صفات شخصیتی و هویت جمعی، تلاش و ظاهر شخصی اوست. همچنین دریافتی‌هایش شامل: مزد ناشی از کار، مزایای جانبی، بیمه، کسب تجربه و مأموریت‌های چالشی، مرخصی با حقوق، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی و ارتقاء، نشانه‌های اعتبار، محیط کاری امن و دلپسند، فرصت رشد و بهبود عملکرد، سرپرستی و حمایت، شناسایی و مشارکت در تصمیم‌های مهم می‌باشد.

همچنین بی‌تردید با فرض درستی ساختارهای اعمال مدیریت، امکان بررسی و سازماندهی مجدد قراردادها و مبادلات به طور ادواری (با نظم یک تا ده سال) وجود دارد (ویلیامسون، ۲۰۰۰: ۱۳). بنابراین ضروری است تا به مجموعه‌ای از قوانین، به جای یک قانون قرارداد کاری همه منظوره در بازار کار، پرداخته شود. کامنز کار را واحد نهایی فعالیت، شامل سه مرحله «تضاد»، «تفاهم بر منافع متقابل» و «نظم» دانسته و واحد مبادله می‌نامد (Kamenz, 1932: 4). بنابراین اعمال مدیریت، تلاش برای بنای ساختار نظم است که با آن از تضادها کاسته و بر منافع دو جانبه مشخص، تفاهم می‌گردد (ویلیامسون، ۲۰۰۰: ۱۱).

همچنین از آنجا که هر رویکرد اقتصادی متضمن فرض‌های نظری (حتی بیان نشده) است، این فرض که کارکنان، بیشتر با سطح مزد دریافتی، به کار برانگیخته می‌شوند، یک تبیین نظری از رفتار می‌باشد که تحقیقات جامعه‌شناسی صنعتی آن را تبیین غلطی می‌داند (گیدنز، ۱۳۸۷: ۴۰). بنابراین هر چند روش‌شناسی نئوکلاسیک دارای فراگیرترین ساختار تحلیلی است، اما فاصله آن با واقعیت اقتصاد بیش از سایر قرائت‌ها می‌باشد (Mises, 1960). در نتیجه این باور که آنچه برای جبران کارگر انجام می‌شود، آنقدر روشن است که نیازی به بازبینی ندارد، زهری کشنده است. چون هر نظام مزدی، در معرض انحراف از عدالت می‌باشد، پس همفکری و بازبینی قراردادها فرآیندی دائمی خواهد بود.

به علاوه مزد عموماً ترجمان منزلت فرد، در بنگاه و جامعه بوده و قضاوت‌هایی را درباره شایستگی، ارزش و عملکرد فرد به همراه دارد. حال آنکه پول پرداختی به عنوان مزد، کمیتی است که می‌خواهد مترادف ناملموس‌ترین و حساس‌ترین ارزش‌ها و کیفیت‌ها باشد. پس تلاش

برای تبیین فرمول قطعی تعیین مزد، موفقیت‌آمیز نبوده و بیشتر با زدودن کاستی‌ها، در یک چارچوب نسبی و نه استعلایی (سن، ۱۳۹۰: ۱۳۵)، تقریباً به سوی مزد منصفانه ممکن می‌شود (همان، ۳۱۶). یعنی چون با کمیت پول نمی‌توان به طور بایسته، کیفیت کار را جبران نمود، لازم است تا به طور ادواری در پرداخت مزد تجدیدنظر نمود، تا بیش از پیش به مزد منصفانه نزدیک شد.

همچنین با توجه به دلایل و علل بروز مفهوم مزد منصفانه و منافع آن در افزایش بهره‌وری، به روشنی وجود تضاد یا توافق در مناسبات کاری، آثار متفاوتی در وضعیت بهره‌وری دارد. مزد منصفانه با جداسازی نیروهای خوب از بد، ریسک‌پذیر شدن کارگر، رشد و نوسازی کارکنان، ایجاد احساس دین، امکان مدیریت، بسترسازی اخلاقی و روانشناختی برای مشارکت کارگران و تقویت هویت کاری آن‌ها، در ارتقاء بهره‌وری اثر می‌گذارد (عبادی، پاسبانی، ۱۳۹۲: ۹۷). همچنین وابستگی و اطلاعات متقابل کارگر و کارفرما، وجود نوعی سلسله مراتب بوروکراتیک از پایین و ویژگی روانشناختی انسان در مقایسه خود با دیگران و عدم امکان عملی پرداخت مزد برابر با تولید نهایی، موجب طرح این مفهوم شد تا بستر لازم برای کاهش تنازعات و ساماندهی روابط کاری را فراهم نماید (پاسبانی، ۱۳۹۲).

با عنایت به موارد فوق و با توجه به مضار و آثار نابرابری غیرمنصفانه در مزدها، توجه همه جانبه به این مسئله، یعنی مفهوم مزد منصفانه و تبیین آن ضرورت می‌یابد. برای ورود به بحث عمده‌ترین بعد تشکیل‌دهنده مزد منصفانه، یعنی ویژگی‌های خود کارگر و جایگاهش (شامل مؤلفه‌های هشتگانه)، لازم است تا ابتدا به انتقادات چندگانه مطرح درباره نظریه برابری مزد با تولید نهایی اشاره شود.

۱- نگاهی دوباره به مفهوم تولید نهایی کارگر

نظام پرداخت مبتنی بر بازدهی نهایی، میان پاداش و تلاش رابطه ساده‌ای را در یک بازار رقابتی برقرار می‌کند (Hicks, 1970: 28)، که همان نظریه بهره‌وری نهایی توزیع^۱ قلمداد می‌شود (Walters & Layard, 1987: 259). به علاوه بخش ثابت درآمد، هر چند به کارگر اطمینان می‌دهد که برای رفع نیازها و انتظاراتشان حداقلی در نظر گرفته شده است (وب، بودی، ۱۳۶۹: ۳۷۳-۳۷۵)، اما قاعده «برای هر کس به اندازه سهم و ایفای نقش او» مصادیق فراوانی از توزیع در اقتصاد رقابتی کامل را در بر دارد. با پذیرش این نظریه توزیع، هر عامل بر اساس مقداری که به ستانده

می‌افزاید، درآمد کسب می‌کند. با فرض مالکیت خصوصی در ابزار تولید این امر به ایده سنتی «حق طبیعی مالکیت نسبت به ثمره کار خود» رجوع می‌کند (Rawls, 2003: 271). بر این پایه، برخی «قاعده سهم» را مؤید اصل عدالت در مرحله سوسیالیسم (از هر کس به اندازه توان و به هر کس به اندازه سهم) می‌دانند (Marx, 1973).

با وجود تلاش برای توضیح تئوریک سهم عوامل در تابع تولید (لیارد و والترز، ۱۳۷۷: ۷۶)، آنچه می‌توان انجام داد، اندازه‌گیری تغییرات حاصل در نهاده‌های مشاهده‌پذیر و تفسیر آن در پرتو مفاهیم نظری است (بلاگ، ۱۳۸۰: ۲۴۱). بنابراین محتمل است نظریه‌ای در مورد مردها یا نرخ سود داشت، بدون اینکه نظریه‌ای در مورد سهم دستمزدها یا سودها در نظر باشد^۱. واقعیت این است که سهم هر یک از عوامل، نتیجه عملکرد نیروهای متعددی است و نظریه‌ای که بکوشد به طور مستقیم به بررسی آن‌ها بپردازد، باید مفروضاتی ساده‌کننده در نظر بگیرد (همان، ۲۴۲). پس تعجبی ندارد که یکی از حامیان نئوکلاسیک نتیجه بگیرد پیش‌بینی سهم درآمدها، خارج از توان است (پن، ۱۹۷۱: ۲۱۴). مثلاً در بررسی میزان مزد کارگران فاقد تجربه، ملاحظه می‌شود که فقط آن‌ها که آموزش تخصصی می‌بینند، محصول نهایی جاری خود را دریافت می‌کنند. با توجه به وضع کارگران دارای تجربه نیز، دیده می‌شود که تنها کارگران مجرب دارای آموزش عمومی، می‌توانند محصول نهایی جاری را به دست آورند.

بنابراین در دنیای واقع، تنها معدودی از کارگران در بازار کار رقابت کامل، معادل محصول نهایی جاری خویش دریافت می‌کنند. در این شرایط آزمون نظریه برابری تولید نهایی با مزد، کار آسانی نیست (بلاگ، ۱۳۸۰: ۲۴۳-۲۴۴). اغلب نئوکلاسیک‌های قرن نوزدهم کوشیدند تا منکر این باور شوند که نظریه بهره‌وری نهایی جواب‌هایی آماده برای مسائلی چون مالکیت خصوصی و عدالت توزیعی دارد. آنان این درس را از میل آموخته بودند که قوانین توزیع برخلاف تولید، به شکل قاطعی متأثر از کنش جمعی انسان‌ها می‌باشد (بلاگ، ۱۳۸۰: ۲۳۹). به علاوه پر واضح است که تولید نهایی، درآمد عامل تولید را تعیین نمی‌کند، بلکه درآمد عامل تولید متأثر از تقاضا و عرضه آن می‌باشد (Layard & Walters, 1987: 259). البته بازار کار از حساسیت بالاتری نسبت به سایر بازارها برخوردار است و عرضه و تقاضای صیرف، کارکردی مشابه سایر

۱. برای جلوگیری از سردرگمی‌های ناشی از زبان باید توجه داشت که منظور از نظریه توزیع، نظریه‌ای درباره سهم توزیعی است، در حالی که در اقتصاد متعارف نظریه توزیع درآمد، نظریه‌ای در مورد قیمت‌گذاری عوامل تولید است (ر.ک: بلاگ، ۱۳۸۰، ص ۲۴۰).

بازارها ندارند (Hicks, 1970: 29).

این مفهوم که توزیع کارکردی درآمد (همانند تابع تولید کل ساده کاب داگلاس) را می‌توان با استفاده از اصول بهره‌وری نهایی توضیح داد، برای نخستین بار در کتاب نظریهٔ مزدهای هیکس (۱۹۳۲)، با ابداع مفهوم کشش جانشینی بین سرمایه و کار مورد نقد و بررسی قرار گرفت (بلاگ، ۱۳۸۰: ۲۳۹). هیکس از کشش جانشینی مبتنی بر عرضه و تقاضا، به عنوان تفسیری برای تعیین سطوح مزدی استفاده نمود (Hegemann Hamouda, 2005: 64). بی‌تردید هر چه میزان سهولت جانشینی دیگر نهاده‌ها با کارگر بیشتر باشد (هر چند که امکان جانشینی به اندازه زیادی ناپیوسته و غیرمداوم می‌باشد) (Reynolds, 1970: 69)، تقاضای کارگر نیز کشش بیشتری خواهد داشت و بالعکس (Layard & Walters, 1987: 267).

همچنین تقاضا ممکن است تحت تأثیر عواملی جابجا شود که متناسب با کشش تقاضا و عرضه کارگر، بر سطح مزد تأثیر می‌گذارد. طبق قوانین مارشال در داخل یک صنعت (قدر مطلق) کشش تقاضا برای عامل تولید به طور مستقیم با (قدر مطلق) کشش تقاضا برای محصولی که این عامل آن را تولید می‌کند، سهم این عامل در هزینه تولید، کشش عرضهٔ عامل تولید دیگر، کشش جانشینی میان این عامل تولید و عامل دیگر، تغییر می‌کند (Ibid. 260).

هیکس دو شرط رؤیایی اما ضروری برای تعادل بازار کار را عبارت از: الف- مزد یکسان همه کارگران (با فرض همگن بودن)؛ و ب- مزد برابر با تولید نهایی نیروی کار، می‌دانست. مشخص است که بهره‌وری نهایی کارگر و تعداد افراد استخدام شده، فقط وابسته به اندازه تولید نیست بلکه اغلب به روش‌های متنوع تولید وابسته است (Hicks, 1970: 27, 32). او متوجه شد که در دنیای واقع، برابری مزد با تولید نهایی، به ندرت ایجاد خواهد شد (Ibid. 27). یعنی به خاطر پویایی‌های اقتصاد و اینکه تطبیق با تغییرات به طور آنی نمی‌باشد، نمی‌توان نتیجه گرفت که برابری مزد با تولید نهایی، به طور واقعی و در عمل حاصل شود (Ibid. 33).

شوک‌های دائمی و موقت نیز به همراه تغییرات ساختاری مستمر، سازگاری و تطبیق کامل در هر لحظه را نشدنی کرده است. واکنش عقلایی به تغییرات، نیازمند یک فرآیند یادگیری می‌باشد (یعنی اعمال روش انتظارات عقلایی به طور کامل میسر نیست). در نتیجه مزدها نسبت به اثرات پیش‌بینی شدهٔ سیاست تقاضا، عکس‌العمل سریع نشان نمی‌دهند (برانسون، ۱۳۷۸: ۲۸۰-۲۸۱).

به علاوه تردیدی نیست که رابطه $W=MPL$ برای هر کارگر قابل اندازه‌گیری نمی‌باشد و به لحاظ تئوریک تولید نهایی آخرین کارگر اضافه شده به بنگاه (که مسیری کاهنده را طی می‌کند)

مبنای پرداخت مزد قرار می‌گیرد. بنابراین کارفرما از این رانت برخوردار می‌شود که نخستین کارگران پیوسته به بنگاه و دارای تولید نهایی بالاتر، اکنون باید مزد پایین‌تری معادل تولید نهایی آخرین فرد پیوسته به بنگاه، دریافت دارند. این پدیده نشان از نوعی اضرار کارگران جدید به متقدمین (از طریق کاهش مزد) دارد. در نتیجه به افرادی که قبل از آخرین نفر به بنگاه پیوسته‌اند، معادل تولید نهایی خودشان پرداخت نمی‌شود.

همچنین تغییر دائمی در ذائقه‌ها، دانش، هویت، محیط طبیعی، عرضه، کارایی عوامل تولید و ...، عموماً باعث تغییر در تولید نهایی کارگر می‌شود که این تغییر باید بر سطح مزدها اعمال فشار کند، اما این فرآیند به طور آنی رخ نمی‌دهد و دلیل اصلی این وقفه تعدیلی، سرمایه‌گذاری سایر عوامل تولید، در زمینه‌های با دوام بالا می‌باشد، یعنی فرضیه انعطاف کامل در سازماندهی مجدد تجهیزات سرمایه‌ای برقرار نمی‌باشد (Reynolds, 1970: 64)؛ و گاهی نحوه سرمایه‌گذاری، تغییرناپذیر می‌باشد (Rothschild, 1970: 248).

تقاضای کارگر در کوتاه‌مدت خیلی بی‌کشش بوده است. قدرت سازمان در تعدیل مزدها نیز اندک می‌باشد (Hicks, 1970: 34). به علاوه استدلالی که در حمایت از تولید نهایی می‌شود مبتنی بر فروض شرایط ایستا است که دانش فنی ثابت فرض شده و از سرمایه‌های جدید نیز به شیوه سنتی استفاده می‌شود. اما اگر اختراعات جدید راه‌های سودمندتری برای جانشینی سرمایه با کارگر ارائه دهند، استدلال مذکور قابل تأیید نمی‌باشد (Rothschild, 1970: 249).

در این راستا رینولدز نیز این احساس را داشت که نظریه تولید نهایی به عنوان شرحی از نرخ‌های مزد و اشتغال در کوتاه‌مدت ناکافی می‌باشد، که عمدتاً از دو منبع ریشه می‌گیرد: الف- ابهامات ریشه‌دار و سوءفهم در اساس مفاهیمی مطمئن از تئوری که پیش‌بینی تغییرات مزد را با درجه اطمینان قابل قبول، مخصوصاً در کوتاه‌مدت، ممکن نمی‌سازد (Reynolds, 1970: 60, 62). ب- فرضیات نادرست درباره مشخصه‌ها و شکل هزینه‌های اساسی و اطلاعات درآمدی، که اگر مفروضات تغییر کنند یا توابع شکلی انتزاعی از واقعیات داشته باشند، تعادل آنی عرضه و تقاضای کارگر ارزش توضیحی کمی خواهند داشت (Ibid). برای مثال به خاطر عواملی نظیر قوای جسمانی، آموزش، تجربه، سرشت ابزارهای کار، مواد، طراحی کارخانه و مخصوصاً تمایل به ارائه تلاش، کارکنان کارایی متفاوتی دارند که باعث تنوع کارکرد و تغییر تقاضای ایشان می‌شود (Ibid. 63).

از سوی دیگر قضیه اولر که نقش بارزی در بسط این تئوری توزیع ایفا نمود،

اصل بنیانی‌اش این است که، اگر و تنها اگر تابع $y=y(k, l)$ همگن از درجه یک باشد، آنگاه رابطه $Y(K,L)=Y_K.K + Y_L.L$ برقرار است (Layard & Walters, 1987: 65). یعنی به هر نهاده، ارزش محصول نهایی حاصل از آن پرداخت می‌شود و کل تولید، توزیع می‌شود. این شرایط در توابع همگن درجه اول صادق است (Henderson, & Quandt, 1985: 108). اما اگر بازدهی‌ها فزاینده یا کاهنده باشند (تابع تولید همگن از درجه ρ)، شکل کلی قضیه اولر $Y_K.K + Y_L.L = \rho Y(K,L) = \rho Y$ خواهد بود. بر اساس معادله اولر، تحت بازدهی‌های فزاینده نسبت به مقیاس، اگر به عوامل تولید برابر ارزش تولید نهایی پرداخت شود در واقع بیش از درآمد کل به آن‌ها پرداخت شده است. به علاوه تحت بازدهی‌های فزاینده، ارزش تولید نهایی پرداخت نمی‌شود زیرا بازار محصول، غیررقابتی خواهد بود (Layard & Walters, 1987: 65). پس فرض توابع تولید CES^۱ (همگن از درجه یک)، برای درک توزیع درآمد بین عوامل مناسب است اما نمی‌توان به سهولت و در عمل آن را به کار برد. به علاوه پیشرفت در اندازه‌گیری آن، به طور اجتناب‌ناپذیری کند بوده است (Ibid, 1987: 272).

اما این پرسش که به عامل تولید، ارزش تولید نهایی‌اش پرداخت می‌شود یعنی چه؟ برای مثال اگر ده نفر با ده بیل مشغول کار باشند، در صورتی که یک فرد اضافی به کار گرفته شود اما تعداد بیل‌ها ثابت نگهداشته شوند محصول چقدر افزایش می‌یابد؟ اگر تولید با نسبت‌های ثابت انجام شود، (تابع تولید لئونتیف) مطمئناً بر اساس تئوری، تولید نهایی این کارگر صفر است، حال آنکه لزوماً این طور نیست و در این رابطه تحلیل برنامه‌ریزی بنگاه نکاتی را ارائه می‌دهد.

همچنین بنگاه‌ها ممکن است با افزایش کارگران و با فرض ثبات سایر شرایط، به دلیل نزولی بودن تولید نهایی کارگر به هر کس معادل تولید نهایی خودش مزد ندهند (Clark, 1970: 239)؛ و دریافتی همه کارگران برابر با تولید آخرین واحد نیرو، ضربدر تعداد کارگران باشد (Ibid. 241)؛ و یا به علت اینکه اندازه‌گیری دقیق تولید نهایی تک تک افراد مشکل است و یا به این دلیل که در تولید نهایی کارگر فقط خودش نقش نداشته، بلکه فضای عمومی کار، قدمت ماشین‌آلات و ... نیز مؤثر می‌باشند (Layard & Walters, 1987: 298). در نتیجه مزد فقط به تولید نهایی بستگی ندارد. مثلاً یک استاد اقتصاد در تیمی آمریکایی، خیلی بیشتر از همکار خود در یک گروه بریتانیایی، مزد می‌گیرد. دانش آن‌ها متفاوت نیست، اما بریتانیایی‌ها درآمدی کمتر ایجاد می‌کنند، زیرا بهره‌وری اعضای دیگر تیم پایین‌تر است

(تارو، ۱۳۷۶: ۱۰۶)، یا اینکه آمریکایی‌ها از سازماندهی بهتری برخوردار هستند (Ibid. 220). همچنین در مراحل اولیه کار، مزد یکسانی را دست کم به کارگران می‌پردازند. چنانچه کار بیشتر به وسیله گروه‌هایی از کارگران انجام شود که کوشش‌های خود را هماهنگ می‌سازند، آن گاه شاید اعضای آن گروه، نه فقط در مراحل اولیه بلکه در تمام دوران، تولید نهایی متوسط خود را دریافت کنند، آن هم به دلیل اینکه در کارهای جمعی، سهم فردی در تولید قابل مشاهده نمی‌باشد و از رابطه
$$W = \frac{\sum VMP}{n}$$
 استفاده می‌شود.

علاوه بر این با توجه به ماهیت بنگاه که برای غلبه بر هزینه‌های معاملاتی به وجود می‌آید، کارگران طی یک قرارداد کلی برای انجام بسته‌ای از وظایف، به خدمت گرفته می‌شوند تا به مولدترین روش در هر لحظه، مورد بهره‌برداری قرار گیرند (Coase, 1937: 386-405). در این شرایط کار از طریق فرآیند اداری بنگاه، بهتر سازماندهی می‌شود تا از طریق عمل به هر جزء نظام قیمت، در پرداخت مزدی برابر تولید نهایی در هر لحظه و برای هر کار مشخص (Layard & Walters, 1987: 219).

به هر حال فقط معدودی از کارگران منفرد تولید نهایی خود را دریافت می‌کنند؛ چرا که به لحاظ آموزش‌های عمومی و تخصصی متفاوت می‌باشند، یا در صناعی با خصلت غیررقابتی کار می‌کنند، یا در شرایط بازدهی فزاینده به مقیاس تولید می‌کنند و یا تحت تأثیر شرایط عرضه نیروی کار در بازارهای مختلف می‌باشند و ... پس اصرار یک جانبه بر این نظریه و تلقی عادلانه بودن آن، سازه‌ای نظری است که با آنچه در عمل رخ می‌دهد کم ارتباط است (بلاگ، ۱۳۸۰: ۲۴۴).

۲- نقش ویژگی‌های نیروی کار در مزد منصفانه

از مجموعه این مباحث، نتیجه می‌شود که با وجود انتقادات مطرح شده درباره «مزد برابر با تولید نهایی کارگر»، این مؤلفه به تنهایی قادر به تعیین مزد منصفانه نمی‌باشد بلکه فقط یکی از عوامل هشتگانه ذیل است که در تعیین مزد منصفانه به آن توجه لازم صورت می‌پذیرد.

۲-۱- تولید نهایی ذاتی کارگر

نظریه تولید نهایی همواره با نقد مواجهه بوده است. مسائل اتحادیه، ساختار قدرت

شرکت‌ها، وضعیت تقاضای کل و سیاست‌های دولت در مورد درآمدها و قیمت‌ها نیز با مسائل توزیع درآمد مرتبط هستند. در نتیجه فرمول‌بندی این نظریه برای دستیابی به جبرانی شفاف^۱، با این فرضیات کاملاً انتزاعی، به سختی درست از آب در می‌آید (Hicks, 1970: 31). پس صلاحیت کاربردی مفیدی ندارد. در نتیجه بهتر است که واژه تولید نهایی را محدود نمود تا فقط در شرایط بازار رقابت کامل به کار رود (Ibid. 34).

با تمام این اوصاف کارفرما باید کاری کند تا افراد سخت کار کنند، چرا که با سخت‌کوشی آن‌ها، منافع کسب می‌کند. برای اینکه بتوان کارگر را کنترل نمود تا سخت‌کوش باشد، قراردادی لازم است که مزد تابعی از کوشش و تولید نهایی باشد؛ البته این سؤال ایجاد می‌شود که این قراردادها چقدر قابل اجرا هستند (Kreps, 1990: 577-715)؛ چرا که هزینه‌هایی برای کنترل سخت‌کوشی پرداخت می‌شود. در ضمن همان‌طور که می‌دانیم وقتی در بازار، کالاهای بد زیاد باشند، ناگزیر قیمت پیشنهادی خریدار پایین می‌آید و حتی ممکن است تا صفر نیز برسد. این موضوع در بازار کار هنگامی که کارگر با کیفیت پایین زیاد باشد، نیز کاربرد دارد (Ibid. 625-652). پس می‌توان با پیشنهاد مزدهای مختلف سخت‌کوشی افراد را سنجید، هر چند که افراد معتقد به سخت‌کوشی، رو به کاهش باشند (Shlomo, 1982: 39).

۲-۲- سطح سواد (تحصیلات)

سطح سواد به عنوان علامتی از هوش، اطلاعات، پشتکار و توانایی ارتباط‌گیری و آموزش‌پذیری نیروی کار می‌باشد که به واسطه رابطه‌اش با تخصص، در کارهای با فن‌آوری بالاتر نقش مهم‌تری نیز دارد. مزد نه فقط با میزان و کیفیت تحصیلات، بلکه با سال‌های کسب تجربه کاری (یادگیری حین عمل) نیز همبستگی زیادی دارد (بلاگ، ۱۳۸۰: ۲۸۸)، چرا که نوعی بصیرت را به همراه می‌آورد.^۲

۲-۳- میزان مهارت

در مراحل از کار، ممکن است شغلی انتخاب شود که دارای مزد کم، اما یادگیری بالا باشد

1. Clear Relief

۲. البته سنوات می‌تواند به شمشیری دو لبه تبدیل شود، یعنی هم باعث بهتر کار کردن شود و هم چون کارگر برای خود جایگاه پیشکسوتی در نظر می‌گیرد، باعث می‌شود خوب کار نکند.

که در مراحل پسین، مزد کم را جبران می‌کند (همان، ۲۸۰).

۲-۴- سنوات کاری نیروی کار (تجربه)

اگر تمایز گری بیکر بین آموزش عمومی و تخصصی برقرار باشد،^۱ آنگاه درآمد کارگرانی که از آموزش عمومی برخوردار می‌شوند، الزاماً کمتر از محصول نهایی جاری آن‌ها خواهد بود؛ به دلیل آنکه کارگران با آموزش عمومی در سایر بنگاه‌ها نیز توان کار دارند. بنابراین کارفرما حداقل معادل هزینه‌ای که برای آموزش عمومی کارگر صرف می‌کند، از مزد متناسب با تولید نهایی می‌کاهد. به این ترتیب بنگاه‌هایی که در شرایط رقابتی عمل می‌کنند، انگیزه‌ای برای پرداخت هزینه آموزش ندارند، زیرا تضمینی نیست که بتوانند کارگران آموزش دیده را حفظ کنند. بنابراین در مواقع لزوم، هزینه آموزش را با پرداخت مزدی کمتر از تولید نهایی، جبران می‌کنند (ایرواد و ساجت، ۱۳۸۶: ۷۳). عکس این مورد درباره بهره‌مندان از آموزش تخصصی صدق می‌کند. در نتیجه در طیف نیروی کار سطوح مختلفی از آموزش، تجربه و مهارت وجود دارد که طیفی از عوامل تولید غیرهمگن را شکل می‌دهد.

بی‌تردید مزد نمی‌تواند آنقدر پایین باشد که شماری از کارگران، برای دستیابی به فرصت‌های دیگر از ارائه مهارت‌هایشان دریغ کنند. به علاوه داشتن تجربه و مهارت، توانایی طبیعی و دانش تخصصی، سزاوار مزدی اضافی می‌باشد و بنگاه مایل است به واجدین این ویژگی‌ها بیشتر بپردازد، زیرا کیفیت تلاش و بهره‌وری آن‌ها بالاتر است. این واقعیت، قاعده «به هر کس بر پایه آموزش، تجربه و مهارت او» را توضیح داده و ارزش‌گذاری می‌نماید (رالز، ۱۳۸۷: ۴۵۸-۴۵۹).

از منظر عرضه به کارگر آموزش دیده نیز، مزد بیشتر پرداخت می‌شود، تا کسانی که بعداً خدمات خود را ارائه می‌کنند ترغیب به پرداخت هزینه‌های آموزش و تأخیر از ورود به بازار کار شوند. اما هنگامی که مزد کارگران تحصیل کرده کاهش می‌یابد، ضمن اختلال در رضایت شغلی، جذابیت سرمایه‌گذاری در تحصیلات کاهش می‌یابد (تارو، ۱۳۷۶: ۴۷). به علاوه با ثابت نگهداشتن سطح شغل، میان سطح تحصیلات فرد و خشنودی شغلی او رابطه‌ای منفی به وجود می‌آید (کورمن، ۱۳۸۱: ۳۳۰). همچنین کارگران به دلایل گوناگون برای مهارت‌های خویش،

۱. آموزش عمومی، بهره‌وری خود آموزش دیده را صرف نظر از بنگاهی که در آن کار می‌کند، افزایش می‌دهد، اما آموزش تخصصی تنها بهره‌وری آتی افراد را در بنگاهی که آموزش را ارائه می‌کند، افزایش می‌دهد.

سرمایه‌گذاری نابرابری کرده‌اند. بنابراین کارگران با مهارت پایین‌تر نیز منصفانه نمی‌دانند که همان مزد کارگران با مهارت بالاتر را بگیرند.

به علاوه کارگری تحصیل کرده که در جامعه‌ای آموزش دیده کار می‌کند، از کارگری تحصیل کرده که در جامعه‌ای با آموزش کمتر کار می‌کند، توان تولیدی بیشتری دارد. چون باسوادان در مقایسه با بی‌سوادان برای انجام کار خود وقت کمتری صرف کرده، وقت دیگران را نیز نگرفته و از کارایی همه نمی‌کاهند (تارو، ۱۳۷۶: ۳۵۵). بنابراین به واسطه آثار جانبی مثبت تعلیم و تربیت و اینکه کار با افراد تحصیل کرده، بهره‌وری سایرین را افزایش می‌دهد (همان، ۳۳۷)، لازم است تا به نحو مقتضی نسبت به جبران آن اقدام نمود.

۲-۵- ارشدیت و سطح مسئولیت در سلسله مراتب کاری

در سازماندهی‌های جدید به مرور بر سهم و نقش روابط عمودی در تشکیلات بنگاه در کنار روابط افقی افزوده شده است، به نوعی که کارفرما برای تقلیل هزینه‌های مبادله، بخشی از مسئولیت را به سلسله مراتب اداری تفویض می‌نماید. در این چارچوب برخی از کارکنان علاوه بر کار خویش، وظیفه کنترل، نظارت و رهبری تعدادی از پرسنل را داشته و نسبت به درستی انجام کار زیردستان، به فرادستان پاسخگو می‌باشند.

بی‌تردید تحمیل مسئولیت به دیگران و نقش مهمی که سلسله مراتب در تدبیر شایسته امور دارد، مستلزم تقدیر و پرداخت اضافی است. در غیر این صورت هر چند افرادی نظیر اسمیت، خود مسئولیت را نوعی پاداش غیرپولی دانسته و افتخار ناشی از آن را بخش بزرگ پاداش همه حرفه‌های آبرومند می‌دانند (والزر، ۱۳۸۹: ۲۶۴)، اما کمتر کسی حاضر به پذیرش مسئولیت بدون جبران خواهد بود. البته حتی با وجود چنین فردی، احتمالاً در صورت عدم تدبیر شایسته امور، نتوان او را آن طور که باید، مؤاخذه نمود.

پر واضح است که چنانچه مسئولیت افراد از درون بازار رقابتی مدیران و کسب موفقیت در مقام سابق (کورمن، ۱۳۸۱: ۱۹۱)، به دست آمده باشد، (در نسبت با زمانی که ارشدیت مبتنی بر تجربه و رقابت منصفانه در بازاری شفاف نباشد) سهمی متفاوت در تعیین مزد منصفانه خواهد داشت.

۲-۶- مشخصات روانشناختی

رفتار کارگران علاوه بر قوای جسمانی، به حالات روحی ایشان از قبیل خود بالا پنداری، دست کم گرفتن خود، اعتماد به نفس و تواضع و داشتن یا نداشتن روحیه همکاری نیز وابسته

است. شخصیت آدمی را می‌توان سبک ثابت رفتار و ویژگی‌های روانی یا سازمان پویای جنبه‌های ذهنی، عاطفی و شکل ظاهری فرد دانست که او را متمایز می‌سازد. به خاطر تنوع گونه‌های شخصیتی، گروهی از روانشناسان بر اساس برخی از ویژگی‌های مشترک، افراد را در گونه‌های شخصیتی معینی قرار می‌دهند. برای نمونه شخصیت انسان‌ها را به دو گونه شخصیتی الف و ب تقسیم کرده‌اند.

در گونه شخصیتی (الف) افراد با ویژگی‌هایی چون کلام انفجاری، مسئولیت‌ناپذیری، پرخاشگری، اضطراب، بی‌انضباطی، بی‌ثباتی روانی، عزت نفس پایین، خودخواهی، نامهربانی، نداشتن روحیه همکاری، عدم قدرت رهبری جمع و مواجهه منفعل با شایعات مطرح در محیط کار معرفی شده‌اند. این تیپ شخصیتی، فشار روانی بیشتری را در محیط کار تجربه و احتمالاً به دیگران منتقل می‌کند که می‌تواند تأثیری بازدارنده بر تلاش و تعاملات گروهی کارگران داشته باشد (متوسلی، ۱۳۸۴: ۱۲۸-۱۲۹). اما افراد در گونه (ب) دارای ویژگی‌هایی مغایر با موارد بالا بوده و آثار مثبتی را بر جای می‌گذارند.

با نقض فروض بازار رقابت کامل، در روابط میان فردی «قضایات‌های حاکی از وجود انصاف»، به عنوان جایگزین اعتماد به کار می‌روند. یعنی وقتی اطلاعات درباره قابل اعتماد بودن طرف مقابل کم باشد، نسبت به اطلاعات مرتبط با انصاف وی دقت می‌شود. برعکس، اگر با اطمینان بدانند که شخص کاملاً مورد وثوق یا غیرقابل اعتماد است، به اطلاعات مربوط به انصاف وی کمتر حساسیت نشان می‌دهد (رضائیان، ۱۳۸۸: ۷۵). بنابراین توجه توأمان به انصاف و اعتماد، قوام بالاتری را در مسئله مزد و قراردادها شکل می‌دهد. بنابراین مفید است اگر طرفین روابط کار، تا حدی به هم خوشبین بوده و اعتماد داشته باشند، چون در غیاب اعتماد، ایجاد ترتیبات کنترلی برای تضمین و الزام به امور، پرهزینه بوده و بسیاری از فرصت‌های ناشی از همکاری از بین خواهد رفت (Arrow, 1969). در این رابطه بن فیلد استدلال می‌کند که فرهنگ اعتماد، تعاون و معاشرت را ترویج می‌نماید و نبود آن مانع از هر نوع کنش، در مقیاسی فراتر از فرد می‌گردد که از علل عدم تداوم و بهبود در تعاملات اقتصادی و توسعه‌نیافتگی است (Banfield, 1967: 9-10). بنابراین با توجه به اینکه افراد با گونه شخصیتی (ب) باعث ستانده‌ای متفاوت (از نظر کیفیت و کمیت) برای خود و همکاران می‌شوند، لازم است تا به نحو مقتضی ویژگی‌های تیپ (الف) درمان شود و تیپ (ب) به وسیله پاداشی متناسب تشویق شود تا به ایجاد و گسترش

۱. اعتماد به عنوان مؤلفه‌ای بنیادی در کنش‌های انسانی است که اثر مهمی در حوزه‌های اجتماعی دارد (زومکا، ۱۳۸۷).

ویژگی‌های روانی مثبت دامن زند. بی‌تردید تشخیص این موارد دشوار می‌باشد و متناسب با میزان تشخیص، مد نظر قرار خواهند گرفت.

۲-۷- هویت^۱ و شأن اجتماعی

همان‌طور که آکرلوف و کرانتون توضیح داده‌اند، وقتی ارتش ترجیحات سربازان را از طریق انگیزش‌های غیرپولی تغییر می‌دهد، مدیریت نیز می‌تواند با ایجاد هویت مطلوب در کارگر و کمک به درونی کردن هنجارها، مطلوبیت افراد را نیز تغییر دهد (Akerlof & Kranton, 2005). بنابراین کارگران از طریق سازمان یا گروه‌های کاری همانندسازی می‌شوند. هویت، آن‌ها را و می‌دارد تا به طور هماهنگ، بیشتر (یا کمتر) برای اهداف سازمان تلاش کنند و متمایل به انجام تلاشی متفاوت، به ازای تغییرات اندک مزد هستند. بنابراین پدیدار شدن هویت باعث تغییر فهم متعارف از سیاست‌هایی مانند مزد انگیزاننده، سرپرستی و نظارت شده است. بیسلی و قتاک^۲ (۲۰۰۳) و پندیرگاست^۳ (۲۰۰۳) معتقدند وقتی سازمان کارگرانی اجیر کند که در مأموریت‌های سازمان، با اشتیاق و به طور درونزا سهیم باشند، تولید قوی‌تر می‌شود. کارگری که خود را عضو درونی سازمان می‌داند، به محرک پولی کمتری نیاز دارد.

هویت به شرحی از مفاهیم سلیق و ترجیحات مبتنی است که از نگرش نئوکلاسیک فاصله می‌گیرد (Ibid. 12). به زعم پارتو (۱۹۸۰) عمده مطلوبیت فقط وابسته نیست به آنچه که معمولاً اقتصاددانان به عنوان سلیق می‌پندارند، بلکه اغلب به هنجارهایی وابسته است که همگان باید رعایت کنند. این نگرش که مردم چگونه باید رفتار کنند، وابسته است به موقعیت مخصوص، شأن و طبقه اجتماعی و اینکه چه وقت، کجا و چگونه میان چه کسانی مبادله رخ می‌دهد. روانشناسان و جامعه‌شناسان مدت مدیدی است که این مفاهیم را پذیرفته و مطلوبیت را به اقتضائات زمان و مکان و فضا وابسته می‌دانند. بنابراین هویت ویژگی‌هایی دارد که در تابع مطلوبیت متعارف مورد توجه قرار نگرفته است. ابتدا اینکه تصمیم وابسته به شأن و طبقه اجتماعی است و دوم اینکه مطلوبیت کارگر به میزان انحراف تلاش از حد آرمانی مربوط به طبقه اجتماعی (منطبق با هویت و موقعیت او) بستگی دارد.

پیش‌تر گمان می‌شد سرپرستان با گزارش فعالیت کارگران، می‌توانند در تنظیم دقیق مزد و

1. Identity

2. Besley & Ghatak

3. Prendergast, Canice, 1999

مجازات انگیزاننده به مدیریت کمک کنند، حال آنکه این کار مستلزم هزینه‌هایی نیز می‌باشد. برای مثال کارگران از نظارت شدن، ناراحت شده و تمایل کمتری به یکی شدن با هویت و اهداف بنگاه پیدا می‌کنند. بنابراین مزدهای بالاتری را مطالبه خواهند کرد. از سوی دیگر وقتی سرپرستان فعالانه کارگران را تحت نظر نمی‌گیرند، چون کارگران با اهداف و هویت بنگاه یکی شده‌اند، مشارکت بیشتری را در واحد کاری ارائه می‌کنند (البته مشارکت و هویت‌یابی در گروه کاری، می‌تواند اهداف مدیریت را واژگون نماید)؛ بنابراین تعاملاتی میان هویت و متغیرهای اقتصادی، نظیر مزد و عدم مطلوبیت ناشی از تلاش وجود دارد.

هویت می‌تواند کاربردهای خوبی از راه ارزیابی برنامه‌های انگیزاننده داشته باشد. نخست، ملاحظه هویت، سیاست‌های سرپرستی بهینه سازمان را متأثر می‌سازد. دوم، مفهوم هویت کمک می‌کند تا مدلی بهتر از مدیریت صورتبندی شود و مدیریت کارگران را با تغییر یا اظهار هویتشان برمی‌انگیزاند. سوم، هویت کاربردهایی برای سیاست ادغامی دارد، یعنی عملکرد یک سازمان ادغام شده، متأثر است از هویت‌هایی که از اجزای ادغام شده به میراث می‌برد. چهارم، با مدل‌سازی دلبستگی کارگر به بنگاه و محرک‌هایی برای فعالیت در راستای منافع و اهداف بنگاه، می‌توان مفهوم مشروع و حقوقی «یک امانتی»^۱ (مسئولیت وفادارانه طرفین نسبت به حقوق و دارایی‌های همدیگر که برخاسته از اصول اخلاقی و حقوقی می‌باشد) را باز توصیف نمود (Akrolof, Keranton, 2005: 28). همچنین هویت کامی در تکامل مدل‌سازی اقتصادی برای سازمان می‌باشد که به انگیزه، بعد دیگری را می‌افزاید. بنابراین سرمایه‌گذاری در ایجاد هویت سازمانی، بخشی از سرمایه سازمان با نام سرمایه انگیزشی^۲ است.

مثلاً ژاپنی‌ها هویتی برای تعلق به یک امپراطوری، فتح همسایگان و تبدیل به یک قدرت اقتصادی پیشتاز پیدا کرده‌اند. هدف آن‌ها افزایش سهم در بازار جهانی و افزایش ارزش افزوده (شامل سود و مزد) می‌باشد (تارو، ۱۳۷۷: ۱۵). با ترویج این هویت، آن‌ها تبدیل به کارآفرینانی متفاوت شده‌اند. همچنین قالی اصیل ایرانی، بافته شده از روی عشق و فداکاری و نه صرفاً برای درآمد اقتصادی است. برای درک این موضوع کافی است بدانید که چگونه رابطه انسان با کارش، در ملاحظه بعد اخلاقی کار، اساسی می‌باشد (نصر، ۱۳۸۰: ۸۱).

هویت، مکملی مهم برای جبران‌های پولی است، اما به عنوان محرکی یگانه، غیرمؤثر و

1. A fiduciary
2. Motivational Capital

هزینه‌بر می‌باشد. بنابراین با وجود امکان مواجهه با کارگرانی متفاوت به لحاظ بهره‌وری و احساس تعلق به بنگاه لازم است، علاوه بر سرمایه‌گذاری انگیزشی آن‌هایی که بیشتر با هویت بنگاه یکی می‌گردند، تشویق شوند.

۲-۸- خلاقیت و نوآفرینی

نوآوری و خلاقیت که رابطه‌ی وثیقی با استعداد و پشتکار دارد، نسبتی غیرخطی با دریافتی دارد. مثلاً هر چند استعداد ستاره‌های ورزشی، هنری و کارآفرینان، کمی بیش از افراد معمولی درون همان صنف می‌باشد، اما همین مقدار تفاوت، آن‌ها را بر اوضاع مسلط می‌کند (تارو، ۱۳۷۶: ۳۰۹). نوآفرینی^۱ به عنوان کیفیتی که قابل انتقال میان اشخاص نمی‌باشد، نوعی عامل تولید است که تابع تولید را به شکل $X_i = x(K_i, L_i, E_i)$ در می‌آورد (Layard & Walters, 1987: 220). بنابراین به واسطه آثار مثبتی که بر تولید دارد، در تعیین مزد منصفانه مؤثر است.

در این چارچوب، برنامه دوایر کیفیت طرح بلندمدتی برای تکامل است که در آن کارکنان فقط مجربان دستور نیستند، بلکه دارنده‌ی اندیشه، قابلیت و تجربه استفاده نشده می‌باشد. بنابراین ظرفیت انسانی آن‌ها باید شکوفا شود، چرا که هدف اصلی بنگاه، داشتن کارگری است که نه تنها تحولات فنی را درک کند، بلکه آن را سازماندهی نماید. اصولاً کارفرمایی که از قابلیت و استعداد مزدبگیران خود غافل است، دچار جهل می‌باشد (گریفین، ۱۳۸۴: ۷۶). پس دوایر کیفی می‌توانند به تکامل سازمان کمک نمایند (نیکو اقبال، ۱۳۷۸: ۲۸۲)، مشروط به آنکه به طور متناسب، نظام پاداش و جزا اصلاح شود.

اصولاً نوآوری باعث برون رفت از ادوار تجاری نیز می‌گردد. همان‌طور که نظریه سیکل‌های کندراتیف^۲ (اقتصاددان روس که در دهه ۱۹۳۰ در اردوگاه‌های استالینی درگذشت) نشان می‌دهد، از آغاز عصر صنعتی به بعد، رکود و رونق دائماً تکرار شده‌اند که این سیکل‌ها در عصر صنعتی با توسعه در نوآوری تکنولوژیکی همراه بوده است (رابرتسون، ۱۳۷۸: ۳۶).

البته الزامات نهادی لازم برای نوآوری، مانند نظام حقوق مالکیت، موضوعی مهم و همه‌جانبه است. مثلاً در آسیای جنوبی نظام حقوقی سهم‌بری، از عوامل اصلی بازدارنده کوشش‌های نوظلبنانه کارگران بود. این نظام حقوقی علاوه بر هتک عدالت اجتماعی و

1. Entrepreneurial Capacity

2. Kondratieff

حقوق بشر، ثمره‌ای جز عدم علاقه کارگر به شرکت فعالانه در کار نداشت (میردال، ۱۳۵۶: ۹۳). چون نتیجه کوشش نوآورانه ایشان نصیب دیگران می‌شد. حال آنکه با طراحی نظام حقوقی شناور و منعطف بودن بخشی از مزد کارگر، می‌توان رابطه‌ای میان نوآوری و میزان دریافتی برقرار نمود (بووی، ۱۳۶۹: ۳۲۳).

۳- مطالعه کاربردی تعیین نقش ویژگی‌های نیروی کار بر مزد منصفانه

اکنون نتایج حاصل از مصاحبه‌های کیفی سازمان‌یافته و حضوری با متخصصین بازار کار از سه حوزه دانشگاهی، کارگری و کارفرمایی و پرسش‌نامه‌های پر شده، مورد تحلیل قرار می‌گیرند. هدف تعیین اولویت‌بندی ویژگی‌های کارگر است که مهم‌ترین نقش را در شکل‌دهی به مزد منصفانه در ایران دارند. با بررسی نظریه «مزد منصفانه - تلاش منصفانه» مشخص شد که چپستی مزد منصفانه، به طور مشخص مورد توجه قرار نگرفته بود (عبادی، پاسبانی، ۱۳۹۲). بنابراین این مقاله ابعاد شکل‌دهنده مزد منصفانه را با تأکید بر ویژگی‌های کارگر مورد تحلیل نظری قرار داده و مشخص کرد که مؤلفه‌های تولید نهایی، سطح سواد، میزان مهارت، سنوات کاری یا تجربه، ارشدیت و سطح مسئولیت در سلسله مراتب کاری، مشخصات روان‌شناختی، هویت و شأن اجتماعی و خلاقیت و نوآفرینی، در منصفانه تلقی شدن مزد از سوی کارگر و کارفرما مؤثر است. با این یافته‌های تئوریک و با کسب دقیق نظرات نمونه آماری متخصصین بازار کار، بر اساس طیف ۱ تا ۵ لیکرت^۱، سعی گردید تا ارزیابی این کارشناسان خبره از ابعاد تئوریک مذکور به دست آید. لازم به یادآوری است که ویژگی‌های کارگر، شامل پرسش‌های (S2 تا S9)^۲، در تحلیل داده‌ها با mm1 نشان داده شده و نتایج حاصل با استفاده از نرم‌افزار EXCEL و SPSS17 تحلیل گردید.

به علاوه چون به نظر می‌رسید اختلاف نظر در خصوص مؤلفه‌های شکل‌دهنده مزد منصفانه درون هر یک از این سه گروه کمتر از اختلاف نظر میان سه گروه باشد، از روش نمونه تصادفی طبقه‌بندی شده استفاده شد (نوفرستی، ۱۳۷۵: ۸). همچنین با عنایت به قضیه حد مرکزی^۳ حتی اگر جامعه دارای توزیع نرمال هم نباشد، با بزرگ شدن حجم نمونه، توزیع \bar{X} به سمت توزیع نرمال

1. LIKERT SCALE

۲. S2: سطح سواد، S3: میزان مهارت، S4: سنوات کاری (تجربه)، S5: ارشدیت و سطح مسئولیت در سلسله مراتب کاری، S6: مشخصات روان‌شناختی، S7: هویت و شأن اجتماعی، S8: تولید نهایی، S9: خلاقیت و نوآفرینی.

3. Central Limit Theorem

میل می‌کند. در مسائل کاربردی به عنوان یک قاعده سرانگشتی هرگاه نمونه n بزرگ‌تر از ۳۰ باشد، عملاً توزیع \bar{X} نرمال است (همان، ۱۸ و ۲۰)؛ و می‌توان از تحلیل واریانس پارامتریک برای بررسی تفاوت میانگین نظرات استفاده نمود. همچنین از نظر ما ابعاد جامعه آماری، (با اغماض و حداکثر) چیزی حدود سیصد نفر هستند که ۳۲ نفر نمونه خوبی می‌باشد (ده نفر از نمایندگان گروه‌های کارفرمایی، یازده نفر از نمایندگان گروه‌های کارگری و یازده نفر از متخصصان دانشگاهی در حوزه بازار کار ایران). تردیدی نیست که با توجه به نقش و جایگاه گروه‌های مرجع در کشور و سهمی که در نهادسازی دارند، می‌تواند نماینده‌ای از نظرات جامعه باشد.

۴- آلفای کرونباخ

مشخص کردن ضریب کرونباخ یکی از متداول‌ترین روش‌های اندازه‌گیری اعتمادپذیری و یا پایایی^۱ پرسش‌نامه‌های متعارف است. منظور از پایایی این است که اگر صفت‌های مورد سنجش با همان وسیله و تحت شرایط مشابه و در زمان‌های مختلف مجدداً اندازه‌گیری شوند، نتایج تقریباً یکسانی حاصله شود. کرونباخ (۱۹۵۱) ضریب پایایی کمتر از ۰/۴۰ را کم، تا ۰/۷۰ را متوسط و قابل قبول، و بالاتر را خوب پیشنهاد کرد. البته این محدوده‌ها بسته به اینکه پرسش‌نامه برای سنجش نگرش‌ها است یا اینکه دنبال نوعی قضاوت می‌باشد، توسط محقق قابل تغییر است. هر قدر آلفا بالاتر باشد همبستگی درونی بین سؤالات بیشتر و در نتیجه پرسش‌ها همگن‌تر خواهند بود. به علاوه در صورت پایین بودن مقدار آلفا، بررسی می‌شود که با حذف کدام پرسش، آلفا افزایش یافته و پرسش‌نامه استانداردتری تدوین می‌گردد.

در جدول ۱ مشاهده می‌شود که در میان هشت پرسش مربوط به ویژگی‌های کارگر، آلفا ۰/۴۶۳۰ می‌باشد که نشان می‌دهد همبستگی درونی بین سؤالات متوسط و قابل قبول است. هر چند می‌توان بر اساس جدول ۲ با حذف پرسش‌های S5 (که نوعاً عامل انگیزشی غیرپولی بوده و حداقل در ایران، کمتر از طریق رقابت منصفانه حاصل می‌شود) و S9 (که بیشتر نتیجه محیط نهادی مناسب و فعالیت جمعی است) آلفا را افزایش داد.

۵- تحلیل واریانس ناپارامتری^۲

این تحلیل که نیازمند پیش‌فرض خاصی نمی‌باشد، (برای اندازه‌گیری‌های مکرر)، آزمون

فریدمن^۱ نام دارد. در روش‌های ناپارامتری به جای مقادیر، از رتبه آن‌ها استفاده شده و به جای میانگین‌ها، میانه‌ها مقایسه می‌شوند. در پژوهش‌هایی که در سطح مقایسه‌های رتبه‌ای اجرا می‌شوند، از آزمون‌های ناپارامتریک برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده می‌شود تا بتوان جمع نظرات را رتبه‌بندی نمود. در جدول ۳ مشاهده می‌شود که وقتی نظر همه پرسش‌شونده‌ها نسبت به هم، در خصوص ویژگی‌های کارگر سنجیده می‌شوند، S3 (میزان مهارت)، دارای بالاترین و S7 (هویت و شأن اجتماعی)، دارای کمترین اولویت در تعیین مزد منصفانه می‌باشند. همچنین جدول ۴ نشان می‌دهد که تا هزار بار تکرار نیز این مصاحبه‌ها تصادفی نبوده و همین رتبه‌بندی به دست خواهد آمد. به علاوه هر وقت درجه آزادی بالا می‌رود باید «خی دو» نیز بالا برود تا معنی‌دار باشد.

به علاوه با تحلیل واریانس یک طرفه سؤال اصلی که نتایج آن در جدول ۵ مشاهده می‌شود، سطوح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، پس تفاوتی بین میانگین نظرات سه گروه وجود ندارد. یعنی همه پرسش‌شوندگان فارغ از تعلقات صنفی، ویژگی‌های کارگر را در تعیین مزد منصفانه مشابه تحلیل کرده و تفاوتی میان آرای ایشان وجود ندارد.

۶- آزمون ناپارامتریک

با استفاده از آزمون فریدمن وضع همه طبقه‌ها با هم سنجیده می‌شوند. در جدول ۶ که جایگاه ویژگی‌های کارگر را در منصفانه شدن مزد نشان می‌دهد، مشاهده می‌شود که وقتی نظر همه پرسش‌شونده‌ها با هم سنجیده می‌شوند، (mm1) دارای بالاتری اولویت است. همچنین بر اساس جدول ۷، تا هزار بار تکرار نیز مصاحبه‌ها تصادفی نبوده و همین رتبه‌بندی میان طبقه‌ها حاصل می‌شود. جدول ۸ نتایج تحلیل واریانس یک طرفه میان هر یک از پرسش‌ها و همه مصاحبه‌شوندگان است که نشان می‌دهد آیا نظر سه گروه در خصوص هر پرسش متفاوت است یا خیر؟ بر اساس نتایج همه سطوح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند. بنابراین تفاوتی بین نظرات سه گروه وجود ندارد.^۲

در جداول ۹ به بعد نیز با استفاده از آمار توصیفی وضعیت نمرات خام برای کل سؤالات از

1. Friedman Test

۲. هر جا سطح معناداری کوچک‌تر باشند تفاوت نظرات بیشتر و هر جا سطح معناداری بالاتر باشد، حکایتگر درجات بالاتری از اجماع است.

منظر کل گروه نمونه بررسی شده‌اند. در جدول ۹ علاوه بر نمره میانگین هر یک از مؤلفه‌ها، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره داده شده به هر یک از ابعاد مشخص شده‌اند. بر اساس نمرات میانگین، نتیجه می‌شود که عموم مؤلفه‌ها اثری متوسط و یا قوی در تعیین مزد منصفانه دارند. همچنین علاوه بر تولید نهایی، مؤلفه‌های دیگری مانند (مهارت و خلاقیت و نوآوری) نیز بر مزد منصفانه اثری قوی دارند.

همچنین جدول ۱۰ توصیف میانگین رتبه‌ها برای کل گروه نمونه می‌باشد که می‌توان به مؤلفه‌های گوناگون از منظر درجه تأثیر بر مزد منصفانه توجه نمود. بر این اساس تولید نهایی (S8) رده سوم اهمیت را دارد. این وضعیت نشان می‌دهد که هر چند توجه به این مؤلفه در مزد منصفانه مهم می‌باشد اما به تنهایی وافی به مقصود نیست. بنابراین به عنوان علامت نقص تئوری «برابری مزد با تولید نهایی» محسوب می‌گردد. به علاوه در جدول ۱۱، با یک آزمون ناپارامتری علاوه بر نمره میانگین هر یک از مؤلفه‌ها، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره داده شده به هر یک از ابعاد مزد منصفانه، به تفکیک برای سه گروه از طریق آمار توصیفی انجام شده که نشان می‌دهد هر یک از سه گروه برای هر مؤلفه میانگین متفاوتی قائل هستند.

جدول ۱۲ نیز با استفاده از آزمون فریدمن به تفکیک، میانگین رتبه‌ها و تفاوت در رتبه‌بندی هر یک از مؤلفه‌ها را برای هر یک از سه گروه توضیح می‌دهد. بر اساس یافته‌های این جدول مشخص است که دو گروه کارفرمایی و کارگری در بیشتر مؤلفه‌ها (به استثنای S5 و S9) میانگین رتبه‌ای که برای هر یک از این مؤلفه‌ها قائل هستند، با هم تفاوت قابل توجهی دارند. در نتیجه هر چند دو گروه، مؤلفه‌ها را در شکل‌دهی مزد منصفانه مؤثر می‌دانند، اما جایگاه و وزن متفاوتی برای هر یک قائل می‌باشند. بنابراین لازم است تا با استفاده از نهادهای رسمی و غیررسمی، به مرور و از راه آموزش و انجام گفتگوهای سازنده، ناسازگاری شناختی و شکاف موجود در رتبه‌بندی مؤلفه‌ها کاهش یافته و انطباق بیشتری میان ایشان در برداشت از مفهوم مزد منصفانه شکل گیرد.

در جداول ۱۳ و ۱۴ نیز نظرات مقایسه‌ای سه گروه آورده شده، که نشان می‌دهد، از نظر سه گروه، مؤلفه‌های دارای بالاترین و پایین‌ترین رتبه در شکل‌دهی مزد منصفانه با هم متفاوت هستند. به استثنای گروه کارفرمایی و متخصصین دانشگاهی که S7 را دارای پایین‌ترین رتبه دانسته‌اند.

نتیجه گیری

با سنجش نظر همه پرسش‌شونده‌های نمونه آماری، در خصوص ویژگی‌های کارگر که دارای بالاتری اولویت (بالاترین میانگین رتبه‌ای) می‌باشد، مشخص شد که ضمن تأثیر همه مؤلفه‌های مطروحه در مزد منصفانه، میزان مهارت، دارای بالاترین اولویت و هویت و شأن اجتماعی، دارای کمترین اولویت می‌باشد.

نمرات میانگین هر یک از مؤلفه‌ها، نتیجه می‌دهد که عموماً اثری متوسط و یا قوی در تعیین مزد منصفانه دارند. همچنین علاوه بر تولید نهایی، مؤلفه‌های دیگر مخصوصاً میزان مهارت و خلاقیت و نوآوری نیز اثری قابل توجه و قوی دارند. بنابراین هر گونه نظام پاداش و جزایی که به موجب ساختارهای نهادی بخواهد در محیط کار (اعم از دولتی، خصوصی و عمومی) به مواردی غیر از موارد مذکور اهمیت و اولویت بدهد، ضمن مخدوش نمودن مزد منصفانه، نظام انگیزشی کارکنان را متأثر ساخته و در مقیاس کلان هر گونه کسب مهارت، بروز خلاقیت و پرکاری و تولید بهتر را در حاله‌ای از ابهام فرو می‌برد.

کارفرمایان و کارگران در بیشتر مؤلفه‌ها (به استثنای S5 و S9) میانگین رتبه‌ای که برای هر یک قائل هستند، با هم تفاوت قابل توجهی دارند. بنابراین هر چند این دو گروه، کل این مؤلفه‌ها را در شکل‌دهی مزد منصفانه مؤثر می‌دانند، اما جایگاه و وزن متفاوتی برای هر یک قائل هستند. پس باید با استفاده از رویکرد نهادی، به مرور و از راه گفتگوهای سازنده، شکاف موجود در رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر مزد منصفانه کاهش یافته و انطباق بیشتری میان دو گروه در برداشت از این مفهوم شکل بگیرد.

با توجه به جدول ۱۰ (توصیف میانگین رتبه‌ها برای کل نمونه) می‌توان به مؤلفه‌های گوناگون از منظر درجه تأثیر بر مزد منصفانه نگریست. بر این اساس تولید نهایی (S8) در رده سوم اهمیت قرار دارد. این وضع نشان می‌دهد که هر چند توجه به این مؤلفه در پرداخت مزد منصفانه مهم است، اما به تنهایی وافی برای رسیدن به مقصود نیست. بنابراین نشانه نقص تئوری «برابری مزد با تولید نهایی» می‌باشد.

جدول (۱) Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .463 | 8 |

جدول (۲): Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| s2 | 25.00 | 11.742 | .125 | .460 |
| s3 | 24.34 | 11.588 | .357 | .402 |
| s4 | 25.22 | 11.725 | .179 | .441 |
| s5 | 24.94 | 12.383 | .024 | .495 |
| s6 | 25.66 | 9.459 | .298 | .383 |
| s7 | 26.41 | 7.539 | .380 | .326 |
| s8 | 24.38 | 10.952 | .393 | .377 |
| s9 | 24.44 | 12.577 | .004 | .499 |

جدول (۳): Friedman Test

| s9 | s8 | <u>s7</u> | s6 | s5 | s4 | <u>s3</u> | s2 | |
|------|------|-------------|------|------|------|-------------|------|-----------|
| 5.86 | 5.83 | <u>2.41</u> | 3.22 | 4.41 | 3.78 | <u>5.94</u> | 4.56 | Mean Rank |

جدول (۴): Test Statistics(a)

| | |
|-------------|--------|
| N | 32 |
| Chi-Square | 76.281 |
| df | 7 |
| Asymp. Sig. | .000 |

جدول (۵): ANOVA

| | | Sum of Squares | df | $MS = \frac{SS}{df}$ Mean Square | $F = \frac{MS_B}{MS_w}$ | Sig. |
|----|----------------|----------------|----|----------------------------------|-------------------------|------|
| m1 | Between Groups | .430 | 2 | .215 | .659 | .525 |
| | Within Groups | 9.445 | 29 | .326 | | |
| | Total | 9.875 | 31 | | | |

جدول (۶): Friedman Test

| | | Mean Rank |
|-----------------|----|-------------|
| ویژگی‌های کارگر | m1 | <u>5.00</u> |

| | | |
|-----------------------------------|-----|------|
| شرایط کارگران دیگر، کار و کارفرما | mm2 | 1.66 |
| وضعیت بازار کار | mm3 | 1.66 |
| ساختار نهادی | mm4 | 3.44 |
| شرایط سایر بازارها | mm5 | 3.25 |

جدول (۷): (a) Test Statistics

| | |
|-------------|---------|
| N | 32 |
| Chi-Square | 108.471 |
| df | 4 |
| Asymp. Sig. | .000 |

جدول (۸): One way ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean $MS = \frac{SS}{df}$ Square | $F = \frac{MS_B}{MS_W}$ | Sig. |
|----|----------------|----------------|----|----------------------------------|-------------------------|------|
| s2 | Between Groups | 4.418 | 2 | 2.209 | 3.039 | .063 |
| | Within Groups | 21.082 | 29 | .727 | | |
| | Total | 25.500 | 31 | | | |
| s3 | Between Groups | 1.341 | 2 | .671 | 2.131 | .137 |
| | Within Groups | 9.127 | 29 | .315 | | |
| | Total | 10.469 | 31 | | | |
| s4 | Between Groups | .664 | 2 | .332 | .505 | .608 |
| | Within Groups | 19.055 | 29 | .657 | | |
| | Total | 19.719 | 31 | | | |
| s5 | Between Groups | .911 | 2 | .456 | .551 | .582 |
| | Within Groups | 23.964 | 29 | .826 | | |
| | Total | 24.875 | 31 | | | |
| s6 | Between Groups | 7.696 | 2 | 3.848 | 2.704 | .084 |
| | Within Groups | 41.273 | 29 | 1.423 | | |
| | Total | 48.969 | 31 | | | |
| s7 | Between Groups | 10.460 | 2 | 5.230 | 2.263 | .122 |
| | Within Groups | 67.009 | 29 | 2.311 | | |
| | Total | 77.469 | 31 | | | |
| s8 | Between Groups | .445 | 2 | .223 | .415 | .664 |
| | Within Groups | 15.555 | 29 | .536 | | |
| | Total | 16.000 | 31 | | | |

ویژگی‌های نیروی کار و نقش آن‌ها در مزد منصفانه (تحلیل وضعیت ایران) ۲۵

| | | | | | | |
|----|----------------|--------|----|------|------|------|
| s9 | Between Groups | .230 | 2 | .115 | .147 | .864 |
| | Within Groups | 22.645 | 29 | .781 | | |
| | Total | 22.875 | 31 | | | |

جدول (۹): Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Min | Max |
|----|----|------|----------------|-----|-----|
| s2 | 31 | 3.65 | .915 | 1 | 5 |
| s3 | 31 | 4.26 | .575 | 3 | 5 |
| s4 | 31 | 3.39 | .803 | 1 | 5 |
| s5 | 31 | 3.65 | .877 | 2 | 5 |
| s6 | 31 | 2.94 | 1.263 | 1 | 5 |
| s7 | 31 | 2.13 | 1.522 | 0 | 5 |
| s8 | 31 | 4.23 | .717 | 3 | 5 |
| s9 | 31 | 4.23 | .845 | 2 | 5 |

جدول (۱۰): Friedman Test

| | s2 | s3 | s4 | s5 | s6 | s7 | s8 | s9 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Mean Rank | 25.76 | 31.56 | 23.26 | 25.50 | 18.39 | 13.71 | 31.15 | 31.50 |

جدول (۱۱): توصیف نمرات خام به تفکیک سه گروه

| گروه | | N | Mean | Std. Deviation | Min | Max |
|--------------|------------|----|------|----------------|------|-----|
| ۱- کارفرمایی | s2 | 10 | 3.10 | .994 | 1 | 4 |
| | s3 | 10 | 4.40 | .699 | 3 | 5 |
| | s4 | 10 | 3.20 | 1.135 | 1 | 5 |
| | s5 | 10 | 3.80 | .632 | 3 | 5 |
| | s6 | 10 | 3.00 | 1.333 | 1 | 5 |
| | s7 | 10 | 1.70 | 1.418 | 0 | 4 |
| | s8 | 10 | 4.30 | .675 | 3 | 5 |
| | s9 | 10 | 4.30 | .949 | 2 | 5 |
| | ۲- متخصصان | S2 | 11 | 3.73 | .647 | 3 |
| s3 | | 11 | 4.00 | .447 | 3 | 5 |
| s4 | | 11 | 3.55 | .688 | 3 | 5 |
| s5 | | 11 | 3.45 | 1.128 | 2 | 5 |
| s6 | | 11 | 2.36 | 1.120 | 1 | 5 |
| s7 | | 11 | 1.91 | 1.446 | 0 | 4 |
| s8 | | 11 | 4.36 | .674 | 3 | 5 |
| s9 | | 11 | 4.09 | .944 | 2 | 5 |
| ۳- کارگری | s2 | 10 | 4.10 | .876 | 2 | 5 |
| | s3 | 10 | 4.40 | .516 | 4 | 5 |
| | s4 | 10 | 3.40 | .516 | 3 | 4 |
| | s5 | 10 | 3.70 | .823 | 2 | 5 |
| | s6 | 10 | 3.50 | 1.179 | 1 | 5 |

| | | | | | | |
|--|----|----|------|-------|---|---|
| | s7 | 10 | 2.80 | 1.619 | 0 | 5 |
| | s8 | 10 | 4.00 | .816 | 3 | 5 |
| | s9 | 10 | 4.30 | .675 | 3 | 5 |

جدول (۱۲): توصیف میانگین رتبه ها به تفکیک سه گروه

| مؤلفه ها | Mean Rank کارفرمایی | Mean Rank متخصصان | Mean Rank کارگری |
|-----------|------------------------|----------------------|---------------------|
| s2 | 21.00 | 26.64 | 29.55 |
| s3 | 31.95 | 29.23 | 33.75 |
| s4 | 21.60 | 24.00 | 24.10 |
| s5 | 26.70 | 23.68 | 26.30 |
| s6 | 18.80 | 12.23 | 24.75 |
| s7 | 11.35 | 10.27 | 19.85 |
| s8 | 31.15 | 32.91 | 29.20 |
| s9 | 32.25 | 30.05 | 32.35 |

جدول (۱۳): Ranks

| مؤلفه ها | Mean Rank کارفرمایان | Mean Rank متخصصان | Mean Rank کارگران |
|----------|-------------------------|----------------------|----------------------|
| s2 | 3.85 | 4.95 | 4.82 |
| s3 | 6.20 | 5.50 | 6.14 |
| s4 | 3.70 | 4.41 | 3.23 |
| s5 | 4.70 | 4.36 | 4.18 |
| s6 | 3.45 | 2.45 | 3.77 |
| s7 | 1.85 | 2.00 | 3.32 |
| s8 | 6.00 | 6.45 | 5.05 |
| s9 | 6.25 | 5.86 | 5.50 |

جدول (۱۴): Test Statistics (a)

| | | | | | |
|-------------|--------|-------------|--------|--------------|--------|
| N کارگران | 11 | N متخصصان | 11 | N کارفرمایان | 10 |
| Chi-Square | 17.169 | Chi-Square | 37.292 | Chi-Square | 32.579 |
| df | 7 | df | 7 | df | 7 |
| Asymp. Sig. | .016 | Asymp. Sig. | .000 | Asymp. Sig. | .000 |

منابع

الف - فارسی

۱. بلاگ، مارک؛ آزاد ارمکی، غلامرضا؛ روش‌شناسی علم اقتصاد، تهران، نشر نی، ۱۳۸۳.

۲. بووی، آنجلا ام؛ تریپ، ریچارد؛ مدیریت نظام‌های حقوق و دستمزد، سیاست‌گذاری دولت و نظام‌های پرداخت، محمد صائبی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۹.
۳. پاسبانی صومعه، ابوالفضل؛ «تحلیل مزد منصفانه»، مجله سیاست‌های اقتصادی، ۱۳۹۲، شماره ۹۹.
۴. نصر، حسین و دیگران؛ اخلاق کار در ادیان آسمانی و آیین‌های شرقی، موثقی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰.
۵. تارو، لستر؛ آینده سرمایه‌داری، عزیز کیاوند، تهران، دیدار، ۱۳۷۶.
۶. _____؛ رویارویی بزرگ، عزیز کیاوند، تهران، دیدار، ۱۳۷۷.
۷. رابرتسون، جیمز؛ آینده کار، مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، نشر نی، ۱۳۷۸.
۸. رالز، جان؛ نظریه عدالت، سروریان، بحرانی، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۷.
۹. رضائیان، علی؛ انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران، سمت، ۱۳۸۸.
۱۰. _____؛ مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان، تهران، سمت، ۱۳۸۶.
۱۱. زتومکا، پیتو؛ اعتماد، نظریه جامعه‌شناختی، غلامرضا غفاری، تهران، شیرازه، ۱۳۸۷.
۱۲. آمارتیا کومار، سن؛ اندیشه عدالت، محمودی و همایون پور، تهران، انتشارات کندوکاو و کتاب روشن، ۱۳۹۰.
۱۳. کورمن، آبراهام. ک؛ روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، حسین شکرکن، تهران، رشد، ۱۳۸۱.
۱۴. گریفین، کیت؛ راهبردهای توسعه اقتصادی، راغفر و هاشمی، تهران، نشر نی، ۱۳۸۴.
۱۵. گیدنز، آنتونی؛ جامعه‌شناسی، منوچهر صبوری، تهران، نشر نی، ۱۳۸۷.
۱۶. عبادی، جعفر؛ پاسبانی صومعه، ابوالفضل؛ «مهم‌ترین عوامل مؤثر بر مزد منصفانه»، آزمون نظریه آکرلوف در ایران، تهران، مجله تحقیقات اقتصادی، ۱۳۹۲، الف.
۱۷. میردال، گونار؛ طرحی برای مبارزه با فقر جهانی، قهرمان قدرت‌نما، تهران، امیرکبیر، ۱۳۵۶.
۱۸. نوفرستی، محمد؛ آمار در اقتصاد و بازرگانی، جلد دوم، تهران، رسا، ۱۳۷۵.
۱۹. نیکو اقبال، علی‌اکبر؛ برگزیده نظریه‌های سازمان و مدیریت، انتشارات سمت، ۱۳۷۸.

ب- لاتین

20. Akerlof, George. A; 1984, "Gift Exchange & Efficiency-Wage Theory", Four Views, American Economic Review.
21. _____ ; 1970, "The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism", Quarterly Journal of Economics.
22. Akerlof, & Dickens, W. T; 1982, "The Economic Consequences of Cognitive Dissonance", American Economic Review.

23. Akerlof, Janet L. Yellen; 1988, "**Fairness and Unemployment**", the American Economic Review.
24. Akerlof, Kranton Rachel; 2005, "**Identity and the Economics of organizations**", The Journal of Economic Perspectives.
25. Akerlof, yellen; 1990, "**the Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment**", the Quarterly Journal of Economics.
26. Akerlof; 1982, "**Labor Contracts as Partial Gift Exchange**", the Quarterly Journal of Economics.
27. Arrow Kenneth J; 1969, "**The Organization of Economic Activity**", published by the Joint Economic Committee of Congress.
28. Banfield, E. C; 1967, *The Moral Basis of a Backward Society*, New York, Free Press.
29. Clark, John Bates; 1970, "**The Distribution of Wealth**", New York: Kelley & Millman, Inc, 1956, Reprinted in Perspective on Wage Determinatio, Campbell R. McConnell.
30. Coase, R; 1937, "**The Nature of the Firm**", *Economica*.
31. Harald Hegemann, O.F; 2005, **Hamouda**, the Legacy of Hicks.
32. Henderson, James Mitchell, Quandt, Richard E; 1985, "**Microeconomic theory A Mathematical Approach**", McGraw-Hill Book Co.
33. Hicks, John R; 1963, "**The theory of Wages**", London, Macmillan & Co, Ltd, Reprinted in 1970.
34. Kreps, David M; 1990, "**A Course in microeconomic theory**", Harvester Wheat sheaf.
35. Layard & Walters; 1987, *Microeconomic Theory*, McGraw-Hill, New York.
36. Marx, Karl; 1973, **Critique of the Gotha program**.
37. Mises, L. V; 1960, "**Epistemological Problem of Economics**", op.cit.
38. Pasebani Someeh, Abolfazl; 2010, "**The Advantages of Paying Fair Wages as a Human Right**", International Workshop, human Rights and Business, Syracuse, Italy.
39. **Rawls, John**; 2003, *A Theory of Justice*, Oxford University Press.
40. Reynolds, Lloyd G; 1948, "**Toward a Short-Run Theory of Wages**", American Economic Review, Reprinted in 1970.
41. Rothschild, K. W; 1967, "**The Theory of Wages**", New York: Augustus M. Kelley, Reprinted in 1970.
42. Shlomo Maital; 1982, "**Market & Money**", New York: Basic Books.
43. Williamson O. E; 2000, "**The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead**", Journal of Economic Literature.