



Learning about Socio-Economic Inequality and Reduced Perceived Fairness of Meritocracy: An Experimental Study

Zeinab Molavi*

Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran.

Received: 06/12/2023

Accepted: 23/02/2024

Abstract:

Meritocratic beliefs are frequently invoked to justify inequality without accounting for individuals' socio-economic backgrounds. This study aims to examine how awareness of background inequalities influences perceptions of fairness in meritocratic hiring practices. A total of 894 students from 12 universities were selected through convenience sampling and participated in three experimental studies. In the first study, 317 students were randomly assigned to two groups to assess the impact of no information versus unequal background information on three key variables. Independent t-test results indicated that knowledge of background disparities significantly moderated beliefs about meritocratic selection, with a very strong effect size (1.434) between the groups. In the second study, 264 participants were divided into four conditions (no information, background inequality information, background advantage information, and background disadvantage information). In the third study, 313 participants were divided into three groups (no information, targeted background inequality information, and general background inequality information). One-way multivariate analyses in both the second and third studies revealed that participants who received information on background inequalities showed moderated perceptions regarding equal opportunity, fairness of outcomes, and the meritocratic hiring process. This research does not argue against the utility of meritocracy, but rather suggests that meritocratic criteria should be reassessed to consider individuals' socio-economic backgrounds, including psychological and functional variables. Reliance solely on individual achievements, which may not always reflect true ability, is questioned.

Keywords: Meritocracy, Perceived Fairness, Socio-Economic Inequality, Fair Hiring.

Corresponding Author, Email: ze_molavi@ut.ac.ir

Original Article

DOI: 10.22034/jipas.2024.460245.1713

Print ISSN: 2676-6256

Online ISSN: 2676-606X

یادگیری در مورد پس‌زمینه‌های نابرابر اقتصادی - اجتماعی و کاهش انصاف در گذشته از شایسته‌سالاری: یک مطالعه تجربی

زینب مولوی*

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکده‌های فاریابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۴

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۵

چکیده: باورهای شایسته‌سالارانه اغلب به‌عنوان توجیه نابرابری مورد استناد قرار می‌گیرند، بدون این‌که به پس‌زمینه‌های آن توجه شود. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر آگاهی و یادگیری‌ها نابرابری‌های پس‌زمینه ادراک از منصفانه‌بودن استخدام شایسته‌سالارانه است. به این منظور در مجموع، ۸۹۴ نفر از دانشجویان ۱۲ دانشگاه به‌روش دردسترس انتخاب شدند و در سه مطالعه تجربی شرکت کردند. در مطالعه اول، ۳۱۷ دانشجو در دو گروه به‌صورت تصادفی قرار گرفتند و تأثیر شرایط بدون اطلاعات و اطلاعات نابرابر پس‌زمینه بر سه متغیر یادشده بررسی شد. نتایج براساس آزمون تی مستقل، نشان داد اطلاعات نابرابر پس‌زمینه، باورها در مورد انتخاب شایسته‌سالارانه را تعدیل می‌کند و اندازه اثر بسیار قوی (۱/۴۳۴) بین دو گروه را نشان می‌دهد. در مطالعه دوم، ۲۶۴ نفر شرکت کردند که در چهار وضعیت قرار گرفتند (بدون اطلاعات، اطلاعات نابرابر پس‌زمینه، اطلاعات مزیت پس‌زمینه، و اطلاعات معایب پس‌زمینه)، و در مطالعه سوم، ۳۱۳ نفر شرکت کردند که در سه گروه (بدون اطلاعات، اطلاعات نابرابر پس‌زمینه هدفمند، و اطلاعات نابرابر پس‌زمینه عمومی) قرار گرفتند. نتایج تحلیل چندمتغیره تک‌راهه در مطالعات دوم و سوم نشان داد که مشارکت کنندگان با اطلاعات نابرابر پس‌زمینه در همه حالات، ادراک از فرصت‌های برابر، منصفانه بودن نتایج و فرایند استخدام شایسته‌سالارانه را تعدیل می‌کنند. در نهایت، پژوهش حاضر به‌دنبال این نیست که بیان کند شایسته‌سالاری مفید نیست و نباید اجرا شود، بلکه پیشنهاد می‌کند شاخص‌های شایسته‌سالارانه باید بازبینی شود و پس‌زمینه افراد با توجه به متغیرهای روان‌شناختی و عملکردی آنان مدنظر قرار گیرد و صرفاً بر دستاوردهای فردی که گاهی اوقات حاصل توانمندی افراد نیست، تکیه نشود.

واژگان کلیدی: شایسته‌سالاری، انصاف در گذشته، نابرابری اقتصادی - اجتماعی، استخدام عادلانه.

* نویسنده مسئول: ze_molavi@ut.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/jipas.2024.460245.1713

شاپا چاپی: ۶۲۵۶-۲۶۷۶

شاپا الکترونیک: ۶۰۶-۲۶۷۶X



مقدمه

بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که حمایت از طرح‌های تنوع در انتخاب، انتصاب و ارتقای نیروی انسانی، اصول شایسته‌سالاری را نقض می‌کند. برای مثال، مطالعاتی که بیشتر به اصل شایسته‌سالاری در سازمان‌ها تأکید دارند، بیشتر با برنامه‌های تنوع در انتخاب و ارتقای نیروی انسانی مخالفت می‌کنند (Bobocel et al., 1998; Davey et al., 1999). نکته اینجاست که وقتی افرادی که از شایسته‌سالاری حمایت می‌کنند، متوجه سطوح بالایی از تبعیض در سازمان می‌شوند، میزان بالای تبعیض در محل کار را، نقض اصل شایستگی می‌دانند (Son Hing et al., 2002).

باورهای شایسته‌سالارانه اغلب به‌عنوان توجیه نابرابری مورد استناد قرار می‌گیرند. افراد تمایل دارند نابرابری را بیشتر بپذیرند اگر فکر کنند که این نابرابری منعکس‌کننده کار سخت، استعداد و مهارت است، تا شرایط بیرونی مانند شانس (Cappelen et al. 2007; Alesina & Angeletos, 2020). با این حال شواهد دیگر نشان می‌دهد که مردم ممکن است به فرایندها و نتایج اهمیت دهند، اما همیشه ارتباط بین نابرابری و شایسته‌سالاری را تصویر نمی‌کنند. برای مثال، نظرسنجی‌ها نشان می‌دهد که مردم آمریکا به شدت طرفدار فرایندهای شایسته‌سالارانه هستند (از جمله Gomez, 2022, Pew Research Center). می‌توان گفت وقتی افراد یک فرایند شایسته‌سالارانه را در انتخاب و انتصاب نیروی انسانی، منصفانه می‌بینند، به‌ندرت به این موضوع توجه می‌کنند که ممکن است افرادی که از نظر سازمان معیارهای شایستگی را دارند، در بستر و شرایط بهتری نسبت به سایر افراد رشد کرده باشند و این شایستگی‌ها حاصل تلاش فردی یا استعدادهای آنان نباشد، بلکه حاصل نابرابری‌هایی باشد که در گذشته با آن مواجه بوده‌اند (Goya-Tocchetto et al., 2024).

نگاه شایسته‌سالارانه در سازمان، باعث می‌شود نابرابری‌هایی مانند نابرابری در درآمد افراد و سیاست‌های توزیع مجدد نابرابر و ناعادلانه به شایستگی‌های افراد نسبت داده شود، و به این طریق توجیه شود (Alesina & Glaeser, 2004; Alesina and Angeletos, 2005; Mijs, 2019). رویکرد شایسته‌سالارانه هسته اصلی «رویای آمریکایی»^۱ است، به این معنی که موفقیت می‌تواند توسط همه کسانی که سخت کار می‌کنند، کسب شود. اما در واقع این طور نیست، اگرچه آرمان شایسته‌سالاری به دلایل انصاف و رؤیا جذاب است، اما نگرانی فزاینده‌ای وجود دارد در این

1. American Dream

خصوص که اعتقاد به شایسته‌سالاری نابرابری‌هایی را که در زمینه رشد و زندگی افراد از قبل وجود داشته است، تقویت می‌کند (Piketty, 2020). بنابراین، برای جامعه و اقدامات سیاستی مهم است که بدانند باورهای شایسته‌سالارانه چگونه شکل می‌گیرند و به اختلاف درآمد و ایجاد طبقات اقتصادی کمک می‌کنند (Fehr & Vollmann, 2022).

مهم‌تر از همه، با توجه به این که مزایا و معایب اجتماعی - اقتصادی می‌توانند به شایستگی‌هایی منجر شوند که فرایندهای گزینش شایسته‌سالارانه را تشکیل می‌دهند، رویه‌های استخدام مبتنی بر شایستگی تمایل دارند به نفع متقاضیان دارای موقعیت اجتماعی - اقتصادی بالاتر مغرضانه باشند (Ingram & Oh, 2020). بنابراین، یادگیری در مورد مزایا و معایب اجتماعی - اقتصادی گذشته باعث می‌شود افراد نه تنها ادراکات انصاف خود را به‌روز کنند، بلکه از سیاست‌هایی که تنوع طبقات اجتماعی بیشتری را در سازمان‌ها ترویج می‌کنند، نیز حمایت بیشتری کنند. بنابراین، فرضیه این پژوهش این است که یادگیری در مورد تأثیر برخورداری‌ها و عدم برخورداری‌های گذشته فرد، می‌تواند باور در مورد منصفانه بودن شایسته‌سالاری در استخدام را زیر سؤال ببرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یونگ (۱۹۵۸) جامعه‌شناس انگلیسی، در کتاب خود با عنوان *ظهور شایسته‌سالاری* برای اولین بار مفهوم شایسته‌سالاری را مطرح کرد. او این مفهوم را برای هشدار دادن در مورد این ایدئولوژی مطرح کرد که تفاوت‌های طبقاتی را، از این طریق که تفاوت در طبقات اجتماعی را با تفاوت در شایستگی‌ها و استعداد اولیه افراد توجیه می‌کند، مشروع و تأیید می‌کند (Young, 1958). به لحاظ لغوی، بر اساس لغتنامه آکسفورد، واژه شایسته‌سالاری از دو واژه *مريت* (Merit) و *کراسی* (Cracy) ایجاد شده است. کلمه *مريت* به مفهوم شایستگی، استحقاق داشتن و مانند این موارد است. واژه «*کراسی*» نیز به مفهوم حکومت یا سبک اداره امور است.

یونگ در کتاب خود به دو تضاد نظری نیز اشاره دارد. نخستین تضاد، تضاد توزیعی^۱؛ اینکه توزیع افراد منتخب براساس ویژگی خانوادگی، موروثی^۲ و فامیل‌بازی یا براساس شایستگی‌های آن‌ها است؛ تضاد دوم، سیاسی، دموکراسی، حاکمیت مردم (یا منتخبان مردم) است، در حالی که شایسته‌سالاری به وسیله با استعدادترین مردم صورت می‌گیرد (Young, 1998). یونگ پیش‌بینی کرد که این نظام اجتماعی، سرانجام به انقلاب اجتماعی جدیدی منجر می‌شود که براساس آن توده‌های مردم، حاکمان و نخبگان را خلع می‌کنند (عبد صبور، ۱۳۹۲). ون

1. Distributive
2. Inherited

دیک و همکاران (۲۰۲۰) در مقاله‌ای به انباشت نابرابری اجتماعی ناشی از شایسته‌سالاری پرداخته و در قالب یک مدل نشان داده‌اند که ویژگی‌های مختلف شایسته‌سالارانه، در پنج سطح فردی، دوتایی، شبکه، سازمانی و اجتماعی، چگونه می‌توانند باعث انباشت نابرابری اجتماعی شوند. مارکوویتز^۱ (۲۰۱۹) در کتاب تله شایسته‌سالاری^۲ بیان کرده است که ساختار اجتماعی ایجاب می‌کند که یک مدل با سرعت فزاینده «نابرابری‌ها را مهندسی و بازتولید می‌کند». دانشگاه‌های بهتر و مشاغل با درآمد بالاتر برای افرادی است که در طبقه اقتصادی بالاتری به دنیا آمده‌اند.

مایکل سندل (۲۰۲۰) در کتاب استبداد شایستگی^۳ از مجرای بررسی وضعیت جوامعی که بر مبنای اصل شایستگی اداره می‌شوند، به نقد این اصل پرداخته و در عوض، از لزوم برقراری «اصل عدالت و مساوات» به جای اصل شایستگی، دفاع کرده است (سندل، ۱۴۰۱). فر و ولامن^۴ (۲۰۲۲) نشان دادند که باورهای شایسته‌سالارانه به توجیه اخلاقی نابرابری کمک می‌کنند. گبی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند که برخی شرکت‌های حقوقی و بخش‌های حقوقی شرکت‌ها وجود دارند که تحت سیستم‌های مبتنی بر شایستگی در حال پیشرفت هستند. دلیل موفقیت آن‌ها در نظر گرفتن برابری، با لحاظ پیشینه فرد در تصمیم‌گیری‌های استخدام و حفظ آن‌هاست.

میرانا و پریرز^۵ (۲۰۲۲) نشان دادند که اگرچه آزمون‌های بی‌طرف در استخدام، باعث افزایش نمایندگی «بیگانه‌های تحصیل کرده»^۶ (افراد با تحصیلات عالی اما ارتباطات محدود) شد، سهم افراد از پس‌زمینه‌های محروم را کاهش داد. مولافونگ^۷ (۲۰۲۳) بررسی کرد که آیا شایسته‌سالاری در خدمات ادارات دولتی (استخدام مبتنی بر شایستگی و بی‌طرفی اداری) می‌تواند نتایج مطلوبی به‌ویژه در استخدام و حفظ کارکنان دولتی با شایستگی بالا ایجاد کند. او نشان داد که شایسته‌سالاری منجر به استخدام کارکنان (بوروکرات‌ها) با کارایی بالا در آمریکای شمالی و اقیانوسیه، و بوروکرات‌های متمایل به کمک به شهروندان و اطاعت از قوانین در آمریکای شمالی نخواهد شد.

تابگی (۲۰۲۳) بیان می‌کند که شایسته‌سالاری به دنبال پاداش دادن به کسانی است که دارای هوش و پشتکار هستند؛ بی‌توجه به این که آیا زمینه‌های شایستگی یکسانی دارند یا نه. همچنین، ژانگ^۸ (۲۰۲۴) در مقاله‌ای با عنوان «توهم شایسته‌سالاری» بیان می‌کند که شایسته‌سالاری

1. Markovits
2. The Meritocracy Trap
3. The Tyranny of Merit
4. Fehr & Vollmann
5. Moreira & Pérez
6. Educated Outsiders
7. Mulaphong
1. Zhang

مدعی است که به شایستگان با منابع بیشتر پاداش می‌دهد و از این طریق به کارایی اجتماعی و عدالت در یک زمین بازی هموار دست می‌یابد، اما شایسته‌سالاری یک توهم خودباخت است، زیرا، حتی در یک زمین بازی هموار، به جای کمک‌های واقعی به جامعه، فقط به نمایش آشکار و بیهوده «شایستگی» پاداش می‌دهد.

گویا-توکتو، کی و پاین (۲۰۲۴) نشان دادند که دانستن این که یکی از متقاضیان با مزیت بزرگ شده است - در حالی که دیگری در محرومیت بزرگ شده است - هم لیبرال‌ها و هم محافظه‌کاران را به این باور می‌رساند که در غیر اینصورت، رویه‌ها و نتایج یکسان مبتنی بر شایستگی به‌طور قابل توجهی کمتر منصفانه هستند.

در ایران پژوهش‌هایی در زمینه آسیب‌شناسی شایسته‌سالاری انجام گرفته است (از جمله عبد صبور، ۱۳۹۲)، اما تنها پژوهشی که به جنبه تاریک شایسته‌سالاری پرداخته است، پژوهش مولوی (۱۴۰۳) بوده است که نابرابری انباشه اقتصادی و اجتماعی را از طریق شاخص‌های شایسته‌سالاری مورد توجه قرار داده است و پژوهش دیگری در این زمینه در ایران انجام نگرفته است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بعد از معرفی شایسته‌سالاری به‌صورت طنزآمیز توسط یونگ (۱۹۵۸)، تا مدت‌ها به جنبه تاریک آن به‌طور جدی توجهی نشد و این مفهوم به‌صورت مثبت در مطالعات در نظر گرفته شد؛ تقریباً اوج مطالعات در حوزه سویه تاریک شایسته‌سالاری، حدود ۵ سال پیش آغاز شد که متأسفانه در ایران هنوز به این جنبه توجهی نشده است. پژوهش حاضر در بستر ایران به دنبال این است که نشان دهد اگر آگاهی‌های لازم به افراد جامعه داده شود، نظر آنان در مورد شایسته‌سالاری که پیشتر مثبت بود تغییر می‌کند. به عبارتی، مزایا و معایب اجتماعی - اقتصادی اولیه زندگی می‌تواند تأثیرات عمیقی بر پیشرفت تحصیلی، نمرات آزمون، تجارب کاری، و سایر مدارک تحصیلی داشته باشد که اساس فرایندهای انتخاب شایسته‌سالارانه را تشکیل می‌دهند. با این حال، حمایت تقریباً جهانی از شایسته‌سالاری نشان می‌دهد که بیشتر مردم ممکن است به مزایا و معایب نابرابر، اهمیت چندانی ندهند. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نیازی نیست مردم ادراکات عادلانه خود را از شایسته‌سالاری تغییر دهند، بلکه باید سیاست‌هایی که تنوع طبقات اجتماعی را در سازمان‌ها تقویت می‌کنند بیشتر حمایت شوند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی است، و به روش کمی اجرا شد. مطالعه با نمونه‌ای معادل ۸۹۴ نفر در سه مطالعه مجزا انجام گرفت. پژوهش به روش آزمایشی انجام گرفت. سه مرحله مطالعه و نتایج و یافته‌های آن در ادامه، بیان شده است.

شاخص‌های سنجش برگرفته از مطالعه گویا-توکتو، کی و پاین (۲۰۲۴) بود که در ادامه براساس سه مطالعه تشریح می‌شود.

مطالعه ۱

مطالعه اول با این هدف اجرا شد که مشخص شود آیا یادگیری در مورد پس‌زمینه افراد می‌تواند بر ادراک افراد نسبت به عادلانه بودن فرایند و نتایج استخدام تأثیر گذارد.

شرکت‌کنندگان

در این مطالعه ۳۱۷ دانشجوی از ۱۲ دانشگاه استان‌های قم و تهران انتخاب شدند. روش انتخاب اولیه در دسترس بود و کسانی انتخاب شدند که با توجه به موضوع پژوهش تمایل به همکاری داشتند. از آنجاکه حوزه موضوعی پژوهش، عمومی بود نیازی به تخصص خاص نبود. انتخاب دانشجویان برای انجام پژوهش به دو دلیل بود؛ در دسترس بودن آنان و اینکه دانشجویان در شرایطی هستند که در جست‌وجوی شغل یا در انتظار شغل هستند. ۵۵ درصد از شرکت‌کنندگان زن و ۴۵ درصد مرد بودند. ۲۹ درصد از شرکت‌کنندگان شاغل (بخش دولتی یا خصوصی) بودند. ۴۹ درصد دانشجوی کارشناسی، ۳۴ درصد دانشجوی ارشد و ۱۷ درصد دانشجوی دکتری بودند. سن شرکت‌کنندگان بین ۱۹ تا ۳۸ سال، با میانگین سنی ۲۹/۴ و انحراف معیار ۸/۲ سال بود. ۹۷ درصد شرکت‌کنندگان ایرانی بودند و فقط سه درصد ملیت غیر ایرانی داشتند.

روش اجرا

در این پژوهش از یک طرح بین‌آزمودنی‌ها استفاده شد که در آن شرکت‌کنندگان به‌طور تصادفی در یکی از دو شرایط قرار گرفتند: عدم وجود اطلاعات در مقابل اطلاعات نابرابری پس‌زمینه. در هر دو شرایط، شرکت‌کنندگان در مورد فرایند استخدام شایسته و نتیجه آن می‌خوانند (کادر ۱).

در شرایط اطلاعات نابرابر پس زمینه، شرکت کنندگان اطلاعاتی در مورد نابرابری‌های گذشته متقاضیان دو شغل دریافت کردند. از آنجا که فرضیه پژوهش در مورد مزایا و معایب اولیه ناشی از نابرابری اقتصادی - اجتماعی است، شرکت کنندگان قبل از خواندن در مورد فرایند استخدام و نتایج یکسان، در مورد دو نامزدی که هر دو سخت کار کرده‌اند، اما به سطوح متفاوتی از موفقیت رسیده‌اند، مطالعه کردند (کادر ۲).

کادر ۱: فرایند و نتیجه استخدام شایسته‌سالارانه

«محمود و رضا هر دو سخت تلاش‌گر بودند و در رشته‌های یکسان فارغ‌التحصیل شدند. آن‌ها اکنون برای دو شغل درخواست داده‌اند: یکی پردرآمد و دیگری کم‌درآمد. اعضای کمیته استخدام برای مشاغل پردرآمد بر این تمرکز دارند که واجد شرایط‌ترین متقاضی شغل را انتخاب کنند (رعایت شایسته‌سالاری). آن‌ها قصد دارند متقاضی‌ای را استخدام کنند که در طول زمان عملکرد بالاتری از خود نشان داده است. براساس این ترجیح برای عملکرد، رضا انتخاب مناسبی است. رضا نمرات بهتری دارد و فعالیت‌های فوق برنامه و کارآموزی زیادی تا به حال داشته است. از طرف دیگر، محمود در دوران دانشگاه هیچ دوره کارآموزی شرکت نکرده است و نمرات او کمتر از نمرات رضا است. بنابراین، کمیته استخدام، شغل پردرآمد را به رضا پیشنهاد می‌کند و به محمود و رضا هر دو شغل با دستمزد کم را نیز پیشنهاد می‌کنند. محمود به ناچار شغل کم‌درآمد را می‌پذیرد، زیرا نتوانست پیشنهاد بهتری را دریافت کند.»

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کادر ۲: اطلاعات نابرابری پس‌زمینه

رضا همیشه یک بچه سخت‌کوش بوده است. رضا در خانواده‌ای بزرگ شد که همیشه پول زیادی برای خرید چیزهایی که برای او نیاز داشت، در دسترس بوده است. خانواده او همیشه او را در بهترین مدارس ثبت‌نام می‌کردند. پدر و مادرش همیشه زمانی را برای بازی با او صرف می‌کردند. خانواده او برای مهارت‌افزایی او هزینه می‌کردند و اعتقاد داشتند فرزندشان باید مهارت‌های لازم را یاد بگیرد. بنابراین، برای یادگیری این مهارت‌ها هزینه می‌کردند و برای کشف استعدادهای رضا تلاش می‌کردند. وقتی زمان دانشگاه رفتن او فرا رسید، رضا توانست به بهترین دانشگاه‌ها برود و برای پرداخت هزینه مدرکش نگران کارکردن نبود. بنابراین، او وقت داشت تا درس بخواند و در فعالیت‌های فوق برنامه رایگان که می‌دانست هنگام فارغ‌التحصیلی برای یافتن شغل مهم هستند، شرکت کند. محمود هم مانند رضا همیشه یک بچه سخت‌کوش بوده است. اما محمود در خانواده‌ای بزرگ شد که از وضعیت اقتصادی پایینی برخوردار بودند. بنابراین، نمی‌توانستند آن‌چه را که نیاز داشت، برای او بخرند. او به مدارس عادی رفت. پدر و مادرش هیچ زمانی را برای بازی با او صرف نکردند، چرا که مسائل زندگی آنان اینقدر زیاد بود که فرصت نداشتند. پدر و مادر او در بستر فرهنگی بزرگ شده بودند که به استعداد و شکوفایی استعداد فرزندشان اهمیت خاصی نمی‌دادند. محمود در دوران کودکی به‌جز مدرسه، در هیچ دوره مهارتی و ورزشی و... (حتی رایگان) شرکت نکرد. در زمان رفتن به دانشگاه، محمود نتوانست به بهترین دانشگاه‌ها برود و می‌بایست نگران پیدا کردن کار برای پرداخت هزینه‌های خود باشد. همچنین، به‌دلیل مسائل و مشکلات، نتوانست کنکور را با موفقیت بگذراند. در دوران دانشگاه نیز او مجبور شد زمان خود را بین مطالعه و کار تقسیم کند تا مخارج زندگی‌اش را تأمین کند و نمی‌توانست در فعالیت‌های فوق برنامه رایگانی شرکت کند که می‌دانست هنگام فارغ‌التحصیلی برای یافتن شغل مهم هستند».

ابزار سنجش

برای دریافت نظرات شرکت‌کنندگان از مقیاس‌های زیر با توجه به متغیرهای پژوهش استفاده شد.

فرایند منصفانه استخدام

از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا با دستورالعمل‌های زیر درباره عدالت رویه‌ای فکر کنند: «اکنون می‌خواهیم از شما چند سؤال در مورد فرایند استخدام برای شغل پردرآمد بپرسیم. لطفاً به گویه‌های سؤالات زیر پاسخ دهید (ضریب پایایی ۰/۹۱ به دست آمد). فرایند استخدام منصفانه بود، قوانین استفاده شده توسط کمیته استخدام منصفانه بود و فرایند مورد استفاده کمیته استخدام برای انتخاب نامزد منصفانه بود» (۱ = کاملاً مخالفم تا ۶ = کاملاً موافقم، بدون نقطه میانی).

نتایج منصفانه استخدام

از شرکت‌کنندگان در مورد عادلانه بودن نتیجه استخدام سؤال شد و از آنان خواسته شد به چند سؤال در مورد نتایج استخدام برای شغل پردرآمد پاسخ دهند. انصاف درک شده در مورد نتیجه استخدام با سه گویه بررسی شد (ضریب پایایی ۰/۸۷ به دست آمد) «این که رضا شغل پردرآمد را به دست آورد، منصفانه بود» «این که محمود شغل پردرآمد را دریافت نکرد، منصفانه بود» و «نتایج استخدام شغلی برای رضا و محمود منصفانه بود» (۱ = کاملاً مخالفم تا ۶ = کاملاً موافقم، بدون نقطه میانی)

فرصت برابر

برای بررسی ادراک از فرصت برابر، از شرکت‌کنندگان خواسته شد به گویه مقابل پاسخ دهند «فکر می‌کنم محمود و رضا فرصت برابر برای انتخاب شدن برای شغل پردرآمد را داشتند» (۱ = کاملاً مخالفم تا ۶ = کاملاً موافقم، بدون نقطه میانی)

یافته‌ها

برای بررسی تأثیر یادگیری در مورد مزایا و معایب اجتماعی-اقتصادی بر درک عادلانه فرایند و نتایج استخدام، با توجه به این که دو گروه مستقل به کار گرفته شد- در شرایط اطلاعات نابرابری پس‌زمینه و بدون اطلاعات پس‌زمینه- و با توجه به نرمال بودن داده‌ها، از آزمون تی مستقل استفاده شد (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج آزمون تی جوامع مستقل برای مطالعه اول

آزمون برابری میانگین‌ها				آزمون برابری واریانس‌ها		متغیر
میانگین با اطلاعات نابرابری زمینه	میانگین بدون اطلاعات نابرابری	سطح معناداری	آماره تی	سطح معناداری	آماره F	
۳/۱۵۲	۴/۸	۰/۰۰۰	۱۲/۷۷۸	۲۹۲/۵۹۵	۰/۰۰۰	۱۳/۸۵۸ فرصت‌های برابر
۴/۹۷۷	۲/۹۴۵	۰/۰۰۰	۲۲/۹۹۸	۲۸۴/۵۰۰	۰/۰۰۰	۲۰/۴۵۳ نتایج منصفانه
۳/۲۱۹	۴/۷۷۵	۰/۰۰۰	۱۸/۳۶۷	۴۴۰/۲۶۲	۰/۰۰۰	۳۷/۶۹۵ فرایند منصفانه

با توجه به آنچه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، در مورد تمامی متغیرها واریانس‌ها نابرابرند، و برای فرصت‌های برابر درک شده، میانگین‌ها نابرابرند ($t=12/778$ و $\text{Sig}=0/000$). با توجه به عدد میانگین، وقتی شرکت‌کنندگان اطلاعات پس‌زمینه‌ای در مورد متقاضیان نداشته باشند احتمال این‌که فرایند استخدام را منصفانه درک کنند بیشتر است (اختلاف میانگین: $1/647$). اندازه اثر این اختلاف بسیار قوی (Cohen, 1990) است ($\text{Cohen's } d=1/434$ و $95\% \text{ CI } [1/1, 189/683]$).

مطالعه ۲

در مطالعه ۱، نشان داده شد که یادگیری در مورد نابرابری‌های گذشته در سوابق متقاضیان شغل می‌تواند انصاف درک شده در فرایندهای استخدام شایسته و نتایج مربوطه را کاهش دهد. با این حال، در آن مطالعه، شرکت‌کنندگان در مورد نابرابری گذشته به این شکل یاد گرفتند که یکی از متقاضیان از نظر اقتصادی-اجتماعی، در شرایط دارای مزیت بزرگ شده است و متقاضی دیگر از نظر اجتماعی-اقتصادی در وضعیت نامساعدی رشد کرده است. در حالی که نابرابری مستلزم برخورداری برخی از افراد و محرومیت برخی دیگر است، تحقیقات در مورد چارچوب‌های نابرابری

۱. متغیرهای وابسته به صورت مقطعی ارزیابی شدند. بنابراین، این نتایج شواهدی از علیت ارائه نمی‌کند (Fiedler et al., 2018) -

این مورد در سه مطالعه ارائه شده در این مقاله صادق است.

نشان می‌دهد که یادگیری در مورد این جنبه‌ها به‌طور جداگانه (یعنی یادگیری در مورد مزایا یا معایب) می‌تواند منجر به اثرات متفاوتی شود (برای مثال Phillips et al., 2022). بنابراین، در این مطالعه، بررسی می‌کنیم که آیا یادگیری در مورد این جنبه‌های نابرابری اجتماعی-اقتصادی به‌طور جداگانه (یعنی مزایا یا معایب) ادراکات متفاوتی از عادلانه‌بودن فرایندها و نتایج شایسته‌سالارانه و نتایج مربوط به یادگیری در مورد نابرابری به‌عنوان یک کل ایجاد می‌کند یا خیر.

شرکت‌کنندگان

در این مطالعه ۲۹۴ دانشجوی ۹ دانشگاه استان‌های قم و تهران انتخاب شدند. ۳۰ نفر از ادامه تحقیق انصراف دارند و مطالعه با ۲۶۴ نفر ادامه یافت. روش انتخاب اولیه در دسترس بود و کسانی انتخاب شدند که با توجه به موضوع پژوهش تمایل به همکاری داشتند. مانند مطالعه اول از آن‌جا که حوزه موضوعی پژوهش، عمومی بود نیازی به تخصص خاص نبود. قبل از انجام تحلیل، داده‌های مربوط به ۵۳ نفر به دلیل ناقص و ناکامل بودن حذف شد. ۴۹ درصد از شرکت‌کنندگان زن و ۵۱ درصد مرد بودند. ۳۲ درصد از شرکت‌کنندگان شاغل (بخش دولتی یا خصوصی) بودند. ۳۷ درصد دانشجوی کارشناسی، ۴۱ درصد دانشجوی ارشد و ۲۲ درصد دانشجوی دکتری بودند. سن شرکت‌کنندگان بین ۱۸ تا ۳۸ سال، با میانگین سنی ۲۷/۱ و انحراف معیار ۷/۷ بود. ۹۹ درصد شرکت‌کنندگان ایرانی بودند و فقط یک درصد ملیت غیر ایرانی داشتند.

روش اجرا

در این مطالعه، دو وضعیت به شرایط مطالعه اول اضافه شد. در این مطالعه، شرکت‌کنندگان فقط در مورد یک متقاضی شغل دارای مزیت اجتماعی-اقتصادی یا فاقد مزیت اقتصادی و اجتماعی مطلع می‌شدند. بنابراین، این مطالعه شامل طراحی بین‌آزمودنی‌ها با مجموع چهار وضعیت بود: بدون اطلاعات، اطلاعات نابرابری پس‌زمینه، اطلاعات مزیت پس‌زمینه، و اطلاعات معایب پس‌زمینه. دو مورد اول تکرار مطالعه ۱ بودند. در شرایط اطلاعات مزیت پس‌زمینه جدید، شرکت‌کنندگان فقط بخشی را در مورد مزیت بزرگ شدن رضا مطالعه می‌کردند و در شرایط اطلاعاتی با شرایط نامطلوب پس‌زمینه جدید، شرکت‌کنندگان فقط قسمتی را در مورد محمود در شرایط محروم مطالعه می‌کردند. در هر چهار شرایط، شرکت‌کنندگان در مورد یک مورد استخدام شایسته یکسان مطالعه کردند و معیارهای جمعیت‌شناختی را تکمیل کردند.

ابزارهای اندازه‌گیری

برای دریافت نظرات شرکت‌کنندگان از مقیاس‌های زیر با توجه به متغیرهای پژوهش استفاده شد.

فرایند منصفانه استخدام

انصاف درک شده از فرایند استخدام با سه گویه استفاده شده در مطالعه اول (با آلفای ۰/۹۱) بررسی شد. در این نمونه آلفا برابر با ۰/۹۲ به دست آمد.

نتایج منصفانه استخدام

انصاف درک شده از نتایج استخدام با سه گویه استفاده شده در مطالعه اول (با آلفای ۰/۸۷) بررسی شد. در این نمونه آلفا برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

فرصت برابر در استخدام

فرصت برابر در استخدام با مقیاس استفاده شده در مطالعه اول بررسی شد.

یافته‌ها

برای بررسی تأثیر شرایط بدون اطلاعات، اطلاعات نابرابری پس‌زمینه، اطلاعات مزیت پس‌زمینه، و اطلاعات معایب پس‌زمینه بر درک عادلانه فرایند و نتایج استخدام، با توجه به این که چهار گروه مستقل به کار گرفته شد- در این شرایط با توجه به نرمال بودن داده‌ها، از آزمون آنالیز واریانس چندمتغیره تک‌راهه استفاده شد.

نتیجه آزمون Box's M برای بررسی همگنی ماتریس کوواریانس، عدم همگنی ماتریس کوواریانس را نشان داد (Box's M=۸۶/۶۹۳ و Sig=۰/۰۰۰ و F=۴/۷۲۶). با توجه به رد فرضیه همگنی ماتریس کوواریانس، از آزمون Wilks' Lambda استفاده شد و نشان داده شد که سطوح مختلف یادگیری در مورد پس‌زمینه (چهار شرایط یاد شده) بر ادراک فرصت برابر، ادراک از منصفانه بودن نتیجه و فرایند استخدام مؤثر است (Value= ۰/۲۷۰ و Sig=۰/۰۰۰ و F=۵۵/۴۷۰).

همچنین، آزمون لوین^۱ به منظور بررسی همگن بودن واریانس باقیمانده‌های مدل نشان داد که برای متغیرهای ادراک از فرصت برابر (Levene Statistic=۲/۱۸۷ و Sig=۰/۰۹۰) و ادراک

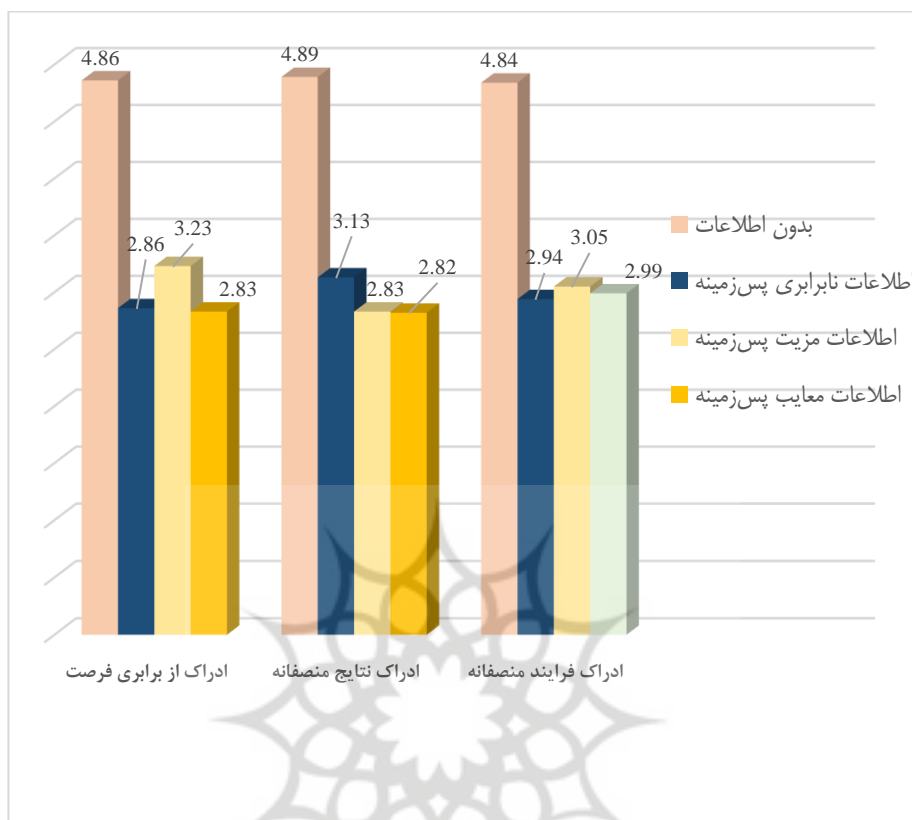
1. Levene's Test of Equality of Error Variances

از منصفانه بودن نتایج استخدام ($\text{Levene Statistic}=1/457$ و $\text{Sig}=0/226$) واریانس خطاها همگن است، اما در مورد متغیر ادراک از منصفانه بودن فرایند استخدام واریانس، خطاها همگن نیست ($\text{Levene Statistic}=7/716$ و $\text{Sig}=0/000$).

نتیجه **Tests of Between-Subjects Effects** نشان داد سطوح مختلف یادگیری در مورد پس‌زمینه افراد بر متغیرهای ادراک از فرصت‌های نابرابر ($F=55/077$ و $\text{Sig}=0/000$) با اندازه اثر برابر با $0/363$ (متوسط)، ادراک از منصفانه بودن نتیجه استخدام ($\text{Sig}=0/000$) و $F=123/731$ با اندازه اثر برابر با $0/561$ (نسبتاً قوی)، و ادراک از منصفانه بودن فرایند استخدام ($\text{Sig}=0/000$ و $F=135/545$) با اندازه اثر برابر با $0/584$ (نسبتاً قوی) تأثیر دارد و اندازه این متغیرها در سطوح مختلف یادگیری از پس‌زمینه افراد، متفاوت است.

با توجه به تأثیر سطوح مختلف یادگیری (چهار شرایط بیان شده) بر متغیرهای وابسته مورد بحث تأیید شد. آزمون تعقیبی LSD اجرا شد. در تمامی موارد، ضریب معناداری برابر با صفر گزارش شد که نشان می‌دهد سه متغیر ادراک از برابری فرصت‌ها، ادراک از منصفانه بودن نتایج و فرایند استخدام در سطوح مختلف یادگیری نسبت به پس‌زمینه متقاضیان استخدام، متفاوت است، و با توجه به عدد میانگین، ادراک از برابری فرصت، در شرایط بدون اطلاعات ($\text{SD}=1/058$) و $\text{Mean}=4/863$ ، بیشتر از شرایط با اطلاعات نابرابری پس‌زمینه ($\text{SD}=0/927$) و $\text{Mean}=2/857$ ، با اطلاعات مزیت پس‌زمینه ($\text{SD}=1/275$ و $\text{Mean}=3/232$)، و با اطلاعات معایب پس‌زمینه ($\text{SD}=1/158$ و $\text{Mean}=2/831$) است. در حالی که ادراک از برابری فرصت در شرایط اطلاعات نابرابری پس‌زمینه و معایب پس‌زمینه، تقریباً برابر و کمتر از شرایط با مزیت پس‌زمینه است.

ادراک از منصفانه بودن نتایج، در شرایط بدون اطلاعات ($\text{SD}=0/767$ و $\text{Mean}=4/589$)، بیشتر از شرایط با اطلاعات نابرابری پس‌زمینه ($\text{SD}=0/769$ و $\text{Mean}=3/129$)، با اطلاعات مزیت پس‌زمینه ($\text{SD}=0/852$ و $\text{Mean}=2/831$)، و با اطلاعات معایب پس‌زمینه ($\text{SD}=0/649$) و $\text{Mean}=2/816$) است. ادراک از منصفانه بودن نتایج در شرایط مزیت و معایب پس‌زمینه کمتر از سایر شرایط است. در نهایت، ادراک از منصفانه بودن فرایند استخدام، در شرایط بدون اطلاعات ($\text{SD}=0/585$ و $\text{Mean}=4/845$)، بیشتر از شرایط با اطلاعات نابرابری پس‌زمینه ($\text{SD}=0/893$) و $\text{Mean}=3/050$ ، با اطلاعات مزیت پس‌زمینه ($\text{SD}=0/852$ و $\text{Mean}=2/831$)، و با اطلاعات معایب پس‌زمینه ($\text{SD}=0/595$ و $\text{Mean}=2/986$) است. ادراک از منصفانه بودن نتایج در شرایط اطلاعات مزیت و معایب پس‌زمینه کمتر از سایر شرایط است (شکل ۱).



شکل ۱. میانگین‌ها براساس شرایط مختلف در مطالعه دوم

همان‌طور که مشاهده شد در مورد چارچوب‌های نابرابری، شرکت‌کنندگان ادراک خود را به‌طور قابل توجهی تعدیل کردند. بیشتر زمانی که آن‌ها در مورد نابرابری (یعنی هم مزایا و هم معایب) یا «فقط معایب» نسبت به «فقط مزایا» یاد گرفتند.

مطالعه ۳

در مطالعات اول و دوم، شرکت‌کنندگان در مورد شرایط اجتماعی-اقتصادی متقاضیان خاص درگیر در استخدام، اطلاعاتی کسب کردند. در این مطالعه، بررسی شد که آیا تفکر در مورد اثرات نقاط شروع نابرابر به‌طور کلی برای ایجاد تغییر در ادراک انصاف کافی است یا خیر. یک نکته مهم برای افزایش اعتبار مطالعات قبل این است که در نظر بگیریم افراد به احتمال زیاد در مورد تأثیرات

نابرابری اقتصادی به شیوه‌ای کلی و نه از نظر متقاضیان شغلی خاص آشنا باشند، ممکن است به‌گونه‌ای متفاوت ادراک نابرابری/برابری در مورد موضوعی خاص داشته باشند (Goya-Tocchetto et al., 2024). از این‌رو، این مطالعه اعتبار بیرونی را به اثر مستندشده در دو مطالعه اول اضافه می‌کند. این مطالعه همچنین تکراری از مطالعه اول با نمونه‌ای از یک مجموعه شرکت‌کننده متفاوت ارائه کرد.

شرکت‌کنندگان

در این مطالعه ۳۴۸ شرکت‌کننده در نظر گرفته شد که به‌دلایلی ۳۵ نفر از فرایند پژوهش حذف شدند و ۳۱۳ شرکت‌کننده باقی ماندند. همه شرکت‌کنندگان ملیت ایرانی داشتند. ۴۷ درصد زن و ۵۳ درصد مرد بودند. ۴۵ درصد از شرکت‌کنندگان دانشجوی کارشناسی، ۳۸ درصد دانشجوی ارشد و بقیه دکتری بودند. سن شرکت‌کنندگان بین ۱۹ تا ۴۴ سال بود که البته میانگین سنی حدود ۳۳/۴ سال بود.

روش اجرا

این مطالعه، تکراری از مطالعه ۱ با یک شرایط اضافی، اطلاعات نابرابری عمومی بود. همه رویه‌ها مشابه مطالعه اول بودند، تنها تفاوت این بود که در اینجا شرکت‌کنندگان به‌طور تصادفی به یکی از سه وضعیت تقسیم شدند. بدون اطلاعات و شرایط نابرابری پس‌زمینه هدف‌گذاری شده (توضیحات در مورد پس‌زمینه زندگی رضا و محمود) با مطالعه اول یکسان بود. در شرایط نابرابری عمومی، شرکت‌کنندگان در مورد این‌که چگونه افراد به‌طور کلی می‌توانند از نظر اقتصادی - اجتماعی دارای مزیت یا محرومیت بزرگ شوند، یاد گرفتند (کادر ۳)

کادر ۳: اطلاعات نابرابری عمومی

«بعضی از بچه‌ها همیشه سخت کوش بوده‌اند. علاوه بر این، برخی از این افراد در خانواده‌هایی بزرگ می‌شوند که همیشه پول زیادی دارند تا آن‌چه را نیاز دارند، بخرند و مطمئن شوند و همیشه در بهترین مدارس تحصیل می‌کنند. در این نوع خانواده‌ها، والدین همیشه زمانی را با بچه‌هایی که در حال رشد هستند، صرف بازی می‌کنند. والدین در این خانواده‌ها سعی می‌کنند مهارت‌های مورد نیاز برای شکوفایی استعدادها را به آنان بیاموزند. در موضوع ورود به دانشگاه، افرادی که از این خانواده‌ها می‌آیند معمولاً می‌توانند به بهترین دانشگاه‌ها بروند و برای پرداخت هزینه خود نگران کار نباشند. بنابراین، این افراد زمان مطالعه و شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه رایگان را دارند که می‌دانند هنگام فارغ‌التحصیل شدن برای یافتن شغل مهم هستند. افراد دیگر نیز همیشه بچه‌های سخت کوش بوده‌اند. اما برخی از این افراد اتفاقاً در خانواده‌هایی بزرگ می‌شوند که تقریباً به اندازه کافی پول ندارند تا بتوانند آن‌چه را که نیاز دارند بخرند و مطمئن شوند که در بهترین مدارس درس می‌خوانند. در این نوع خانواده، والدین هیچ‌وقت زمانی برای بازی با بچه‌ها ندارند. در موضوع ورود به دانشگاه، افرادی که از این خانواده‌ها می‌آیند معمولاً نمی‌توانند به بهترین دانشگاه‌ها بروند و باید نگران پیدا کردن کار برای پرداخت هزینه خود باشند. بنابراین، این افراد باید زمان خود را بین درس خواندن و کار کردن تقسیم کنند تا خود را تأمین کنند و نمی‌توانند در فعالیت‌های فوق برنامه رایگانی شرکت کنند که می‌دانند پس از فارغ‌التحصیلی برای یافتن شغل مهم است.

ابزار اندازه‌گیری

برای دریافت نظرات شرکت‌کنندگان از مقیاس‌های زیر با توجه به متغیرهای پژوهش استفاده شد.

فرایند منصفانه استخدام

انصاف درک‌شده از فرایند استخدام با سه گویه استفاده‌شده در مطالعه اول بررسی شد. در این نمونه آلفا برابر با ۰/۹۶ به دست آمد.

نتایج منصفانه استخدام

انصاف درک شده از نتایج استخدام با سه گویه استفاده شده در مطالعه اول بررسی شد. در این نمونه آلفا برابر با ۰/۹۱ به دست آمد.

فرصت برابر در استخدام

فرصت برابر در استخدام با مقیاس استفاده شده در مطالعه اول بررسی شد.

یافته‌ها

برای بررسی تأثیر شرایط بدون اطلاعات، اطلاعات نابرابری پس‌زمینه هدف‌گذاری شده (توضیحات در مورد پس‌زمینه زندگی رضا و محمود) و نابرابری عمومی، با توجه به نرمال بودن داده‌ها، از آزمون آنالیز واریانس چندمتغیره تک‌راهه استفاده شد.

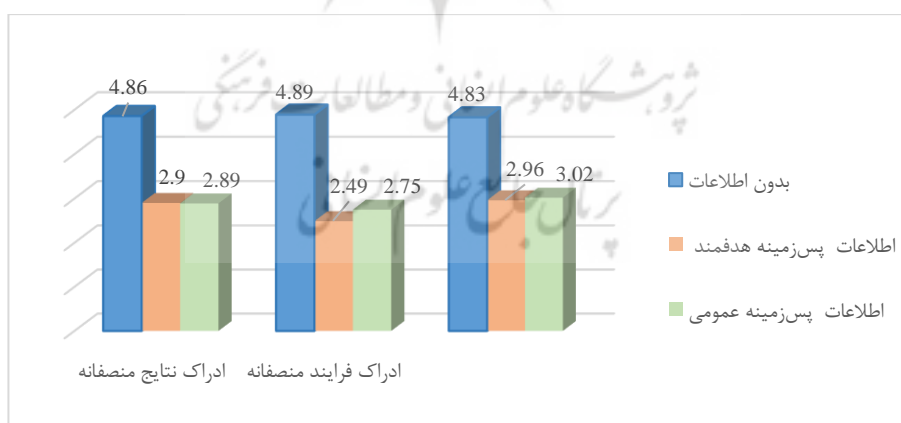
نتیجه آزمون Box's M برای بررسی همگنی ماتریس کوواریانس، عدم همگنی ماتریس کوواریانس را نشان داد (Box's M=۹۹/۴۴۷ و Sig=۰/۰۰۰ و F=۸/۱۷۱). با توجه به رد فرضیه همگنی ماتریس کوواریانس از آزمون Wilks' Lambda استفاده شد و نشان داده شد که سطوح مختلف یادگیری در مورد پس‌زمینه (سه شرایط یادشده) بر ادراک فرصت برابر، ادراک از منصفانه بودن نتیجه و فرایند استخدام، مؤثر است (Value=۰/۱۶۹ و Sig=۰/۰۰۰ و F=۱۴۶/۹۰۰).

همچنین، آزمون لوین به منظور بررسی همگن بودن واریانس باقیمانده‌های مدل نشان داد برای متغیرهای ادراک از فرصت برابر (Levene Statistic=۱/۴۱۵ و Sig=۰/۲۴۵) و ادراک از منصفانه بودن نتایج استخدام (Levene Statistic=۱/۶۵۳ و Sig=۰/۱۹۳) واریانس خطاها همگن است، اما در مورد متغیر ادراک از منصفانه بودن فرایند استخدام واریانس خطاها همگن نیست (Levene Statistic=۴/۷۰۶ و Sig=۰/۰۰۰).

نتیجه Tests of Between-Subjects Effects نشان داد که سطوح مختلف یادگیری در مورد پس‌زمینه افراد بر متغیرهای ادراک از فرصت‌های نابرابر (F=۱۰۸/۹۷۲ و Sig=۰/۰۰۰) با اندازه اثر برابر با ۰/۴۱۳ (متوسط)، ادراک از منصفانه بودن نتیجه استخدام (Sig=۰/۰۰۰) و F=۴۹۳/۰۶۲ با اندازه اثر برابر با ۰/۷۶۱ (قوی)، و ادراک از منصفانه بودن فرایند استخدام (Sig=۰/۰۰۰) و F=۲۲۵/۰۰۶ با اندازه اثر برابر با ۰/۵۹۲ (نسبتاً قوی) تأثیر دارد و اندازه این متغیرها در سطوح مختلف یادگیری از پس‌زمینه افراد متفاوت است.

با توجه به تأثیر سطوح مختلف یادگیری (سه شرایط بیان شده) بر متغیرهای وابسته مورد بحث، تأیید شد. آزمون تعقیبی LSD اجرا شد. در تمامی موارد ضریب معناداری برابر با صفر گزارش شد که نشان می‌دهد که سه متغیر ادراک از برابری فرصت‌ها، ادراک از منصفانه بودن نتایج و فرایند استخدام در سطوح مختلف یادگیری نسبت به پس‌زمینه متقاضیان استخدام، متفاوت است. با توجه به عدد میانگین، ادراک از برابری فرصت، در شرایط بدون اطلاعات ($SD=0/99$) و $(Mean=4/86)$ ، بیشتر از شرایط با اطلاعات هدفمند ($SD=1/09$ و $Mean=2/90$)، و شرایط با اطلاعات عمومی از پس‌زمینه ($SD=1/206$ و $Mean=2/89$) است. در حالی که ادراک از برابری فرصت در شرایط اطلاعات عمومی پس‌زمینه و اطلاعات هدفمند تقریباً برابر و کمتر از شرایط بدون اطلاعات است.

ادراک از منصفانه بودن نتایج، در شرایط بدون اطلاعات ($SD=0/729$ و $Mean=4/89$)، بیشتر از شرایط با اطلاعات هدفمند ($SD=0/393$ و $Mean=2/49$)، و با اطلاعات عمومی از پس‌زمینه ($SD=0/641$ و $Mean=2/75$) است. ادراک از منصفانه بودن نتایج در شرایط اطلاعات هدفمند پس‌زمینه، کمتر از سایر شرایط است. در نهایت، ادراک از منصفانه بودن فرایند استخدام، در شرایط بدون اطلاعات ($SD=0/621$ و $Mean=4/83$)، بیشتر از شرایط با اطلاعات هدفمند ($SD=0/855$ و $Mean=2/96$)، و شرایط با اطلاعات عمومی از پس‌زمینه ($SD=0/641$ و $Mean=3/01$) است. ادراک از منصفانه بودن نتایج در شرایط اطلاعات هدفمند پس‌زمینه، کمتر از سایر شرایط است. (شکل ۲).



شکل ۲. میانگین‌ها براساس شرایط مختلف در مطالعه سوم

همان‌طور که مشاهده شد در مورد چارچوب‌های نابرابری، شرکت‌کنندگان ادراک خود را به‌طور قابل توجهی تعدیل کردند. بیشتر زمانی که آن‌ها در مورد نابرابری (اعم از عمومی و هدفمند) اطلاعاتی به‌دست آوردند.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث عدالت و نابرابری در سازمان‌ها، سال‌ها مورد توجه صاحب‌نظران و پژوهشگران بوده است، از طرفی، توجه به سویه تاریک شایسته‌سالاری به‌عنوان عاملی برای افزایش نابرابری در محیط کار که در نهایت منجر به نابرابری اجتماعی انباشته می‌شود، در سال‌های اخیر توجه محققان را جلب کرده است. همان‌طور که بیان شد، شیوه‌های شایسته‌سالارانه که به افراد بر اساس دستاوردهایشان پاداش می‌دهد، همچنان استاندارد طلایی عدالت سازمانی را نشان می‌دهد (Castilla & Ranganathan, 2020). بنابراین، بی‌تردید، سازمان‌ها ادعا می‌کنند که شایستگی را درباره همه چیز از پذیرش در مدرسه گرفته تا استخدام و ترفیح در نظر می‌گیرند، چرا که به‌نظر آنان شایسته‌سالاری، عادلانه است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که یادگیری و آگاهی در مورد وجود نابرابری‌های اقتصادی - فرهنگی در پیشینه افراد می‌تواند بر قضاوت‌های پیرامون عادلانه بودن فرایندها و نتایج استخدام شایسته‌سالارانه تأثیر بگذارد.

متأسفانه سازمان‌ها و دست‌اندرکاران، معیارهای ثابت و از پیش تعیین‌شده شایسته‌سالاری را برای استخدام‌ها به‌ویژه در بخش دولتی منصفانه می‌دانند و این موضوع باعث می‌شود توجیه نامناسبی از نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی بعدی شکل گیرد، همان‌طور که مولوی (۱۴۰۳) نیز نشان داد، امکان انباشتگی نابرابری اجتماعی با معیارهای شایسته‌سالاری از طریق کار وجود دارد. اما توصیه نمی‌شود که سازمان‌ها نباید تلاش کنند شایسته‌سالار باشند و فرصت‌ها و پاداش‌ها را بر این اساس توزیع کنند، اما سازمان‌ها باید در نظر داشته باشند که چنین توزیع‌هایی عاری از تعصب نیست. شایسته‌سالاری می‌تواند به‌راحتی به یک پوشش برای توجیه شرایطی که در آن نابرابری‌های اجتماعی انباشته می‌شود، تبدیل شود. با این اطمینان، باور منصفانه بودن شایسته‌سالاری در سطح سازمان‌ها و افراد نیز تقویت می‌شود.

نتایج سه مطالعه‌ای که انجام شد، نشان می‌دهد که کاهش ادراک از فرصت‌های برابر می‌تواند به توضیح تأثیر یادگیری در مورد نابرابری‌های گذشته بر درک عادلانه از فرایندها و نتایج استخدام شایسته‌سالارانه کمک کند؛ به این معنا که یادگیری در مورد نابرابری‌ها در سوابق متقاضیان

می‌تواند این روند را کمتر منصفانه جلوه دهد، زیرا مردم متوجه می‌شوند که ممکن است یکی از نامزدهای یک شغل، تحصیلات یا منابع مشابهی برای کسب راحت موفقیت نداشته باشد؛ و این موضوع به تلاش او ربطی نداشته و به بستری که در آن زندگی و رشد کرده است، مرتبط باشد. همچنین، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که هنگامی که اطلاعات مربوط به نابرابری‌های قبلی زندگی افراد برجسته می‌شود، مردم از این اطلاعات استفاده می‌کنند تا به‌طور قابل توجهی قضاوت خود را در مورد عادلانه بودن فرایندهای انتخاب مبتنی بر شایستگی، متعادل کنند. بنابراین، لازم است براساس بیان اینگرام و او (۲۰۲۰)، «بعد فراموش شده تنوع» در شرکت‌ها در نظر گرفته شود. پژوهش حاضر نشان داد که مزایا و معایب اولیه که در بستر زندگی افراد وجود دارد، نابرابری در استخدام‌های یکسان و با معیارهای یکسان شایستگی را زیر سوال می‌برد و قضاوت‌های متفاوتی را در مورد منصفانه بودن شایسته‌سالاری ایجاد می‌کند. البته باید گفت همه نابرابری‌ها منجر به قضاوت‌های این‌چنینی نخواهد شد؛ مثلاً اگر بدانیم که نامزدهای با صلاحیت کمتر به دلیل تنبلی، به‌جای فرصت محدود، صلاحیت‌های کمتری کسب کرده‌اند، انتظار نداریم این شکل از نابرابری، قضاوت‌های فرایند منصفانه شایسته‌سالاری را تغییر دهد (Davidai, 2022).

پژوهش حاضر بر نابرابری‌های مربوط به عوامل اجتماعی-اقتصادی متمرکز شده است. از این‌رو، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود در مورد مسیرهای روان‌شناختی که از طریق آن‌ها اطلاعات مربوط به نابرابری گذشته بر قضاوت‌های منصفانه افراد تأثیر می‌گذارد، پژوهش کنند. پژوهش‌های آینده همچنین، می‌تواند در حوزه‌های دیگر، مانند بستر تفاوت‌های نژادی، انجام گیرد. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نابرابری‌های قبلی می‌تواند انصاف درک شده از شایسته‌سالاری را تحت تأثیر قرار دهند که ممکن است نیاز به بازنگری در برخی دستاوردهای مجموعه بزرگی از سیاست‌ها را به‌دنبال داشته باشد. ازجمله این‌که به سیاست‌گذاران توصیه می‌شود، سیاست تنوع را در استخدام نیروی انسانی در نظر بگیرند. شاخص‌های انتخاب و استخدام براساس رویه‌های درست و نه فقط دستاوردها و رزومه بیرونی افراد باشد. همچنین، توصیه می‌شود شفافیت عملکردی افراد استخدام‌شده مبتنی بر ادراک درست از شاخص‌های شایسته‌سالارانه اجرا شود.

در نهایت، پژوهش حاضر به‌دنبال این نیست که بیان کند، شایسته‌سالاری مفید نیست و نباید اجرا شود، بلکه پیشنهاد می‌کند شاخص‌های شایسته‌سالارانه باید بازبینی شود و پس‌زمینه افراد با توجه به متغیرهای روان‌شناختی و عملکردی آنان مد نظر قرار گیرد و صرفاً بر دستاوردهای فردی که گاهی اوقات حاصل توانمندی افراد نیست، تکیه نشود.

مآخذ

- سندل، مایکل (۱۴۰۱). *استبداد شایستگی*. ترجمه صبا نوروزی، تهران: انتشارات پارسه.
- عبد صبور، فریدون (۱۳۹۲). *ارائه الگوی مفهوم‌سازی و آسیب‌شناسی شایسته‌سالاری در سازمان*. مطالعات منابع انسانی، سال ۳، شماره ۱۰، ۴۴-۲۱.
- مولوی، زینب (۱۴۰۳). *جنبه تاریک شایسته‌سالاری در سازمان: انباشتگی نابرابری اجتماعی از طریق کار*. مدیریت سازمان‌های دولتی، سال ۱۲، شماره ۳، ۳۴-۲۱.
- Alesina, A., and Glaeser, E. (2004). *Fighting poverty in the US and Europe: A world of difference*. Oxford: Oxford University Press.
- Alesina, A., and Angeletos, G. M. (2005). *Fairness and redistribution*. American Economic Review, 95(4), 960–980.
- Almås, I., Cappelen, A. W., & Tungodden, B. (2020). *Cutthroat capitalism versus cuddly socialism: Are Americans more meritocratic and efficiency-seeking than Scandinavians?* Journal of Political Economy, 128(5), 1753.
- Abd Sabour, F. (2013). *Presenting a model for conceptualizing and diagnosing meritocracy in organizations*. Human Resources Studies, 3(10), 21-44. (In Persian)
- Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., Davey, L. M., Stanley, D. J., & Zanna, M. P. (1998). *Justice-based opposition to social policies: Is it genuine?* Journal of Personality and Social Psychology, 75(3), 653–669.
- Bugbee, M. (2022). *The myth of the meritocracy in law firms and corporate legal departments*. Intellectual Property Owners Association's Diversity & Inclusion Committee.
- Cappelen, A. W., Hole, A. D., Sørensen, E. Ø., & Tungodden, B. (2007). *The pluralism of fairness ideals: An experimental approach*. American Economic Review, 97(3), 818–827.
- Castilla, E. J., & Ranganathan, A. (2020). *The production of merit: How managers understand and apply merit in the workplace*. Organization Science, 31(4), 909–935.
- Cohen, J. (1990). *Things I Have Learned (So Far)*. American Psychologist, 45(12), 1304-1312.
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., & Zanna, M. P. (1999). *Preference for the Merit Principle Scale: An individual difference*

- measure of distributive justice preferences.* Social Justice Research, 12(3), 223–240.
- Fehr, D., & Vollmann, M. (2022). *Misperceiving Economic Success: Experimental Evidence on Meritocratic Beliefs and Inequality Acceptance.* CESifo Working Paper, No. 9983.
- Fiedler, K., Harris, C., & Schott, M. (2018). *Unwarranted inferences from statistical mediation tests—An analysis of articles published in 2015.* Journal of Experimental Social Psychology, 75, 95–102.
- Gomez, V. (2022). *U.S. public continues to view grades, test scores as top factors in college admissions.* Pew Research Center.
- Goya-Tocchetto, D., Kay, A. C., & Payne, B. K. (2024). *Can selecting the most qualified candidate be unfair? Learning about socioeconomic advantages and disadvantages reduces the perceived fairness of meritocracy and increases support for socioeconomic diversity initiatives in organizations.* Journal of Experimental Psychology: General.
- Ingram, P., & Oh, J. J. (2020). *Mapping the class ceiling: The social class disadvantage for attaining management positions.* Academy of Management Discoveries, 8(1), 56–76.
- Mijs, J. (2019). *The paradox of inequality: income inequality and belief in meritocracy go hand in hand.* Socio-Economic Review, 19(1), 7–35.
- Molavi, Z. (2024). *The dark side of meritocracy in organizations: The accumulation of social inequality through work.* Journal of Public Organization Management, 12(3), 21–34. (In Persian)
- Moreira, D., & Pérez, S. (2022). *Who Benefits from Meritocracy.* NBER Working Paper No. 30113, June 2022.
- Phillips, L. T., Jun, S., & Shakeri, A. (2022). *Barriers and boosts: Using inequity frames theory to expand understanding of mechanisms of race and gender inequity.* Academy of Management Annals, 16(2), 547–587.
- Piketty, T. (2020). *Capital and Ideology.* Cambridge: Harvard University Press.
- Sandel, M. (2022). *The Tyranny of Merit.* Tehran: Pars Publication. (In Persian)

- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., & Zanna, M. P. (2002). *Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 493-509.
- Tyagi, K. (2023). *Redefining a normative framework for Meritocracy in the era of Generative AI: An Inter-disciplinary perspective*. Available at SSRN.
- Van Dijk, H. V., Kooij, D., Karanika-Murray, M., Vos, A. D., & Meyer, B. (2020). *Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work*. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 240-269.
- Young, M. (1958). *The Rise of the Meritocracy*. London: Thames and Hudson.
- Young, M. (1998). *Meritocracy Revisited*. *Society*, January/February, 377-379.
- Zhang, T. (2024). *The illusion of meritocracy*. *Social Science Information*, 63(9), 114-128.

