



Research Paper

The meaning of desert; A duoethnography in Iranian entrepreneurship

Milad Aflaki Soorshjani^{1*}, Mohammad Saeid Zokaei²

Received: Nov. 23, 2024; Accepted: Mar. 5, 2025

ABSTRACT

Desert and merit are always related to social and natural talents and assets. Each person or organization is morally permitted to benefit from its reserves and capacities from the standpoint that justifies and grants deserve. However, an opposing viewpoint claims that one should benefit from each other's good in a well-ordered society. Rejecting or accepting moral desert in the entrepreneurial environment drives distinct economics and cultural behaviors. As such, the idea of the moral desert is reflected by the behavior of the human resources department of entrepreneurial organizations, the logic of profit, and the distribution of resources. This research aimed to investigate and describe the viewpoints of several actors of the entrepreneurship ecosystem on desert-related issues using the duoethnographic method. These empirical data indicated that the justice concept is often understood, described, and reproduced in meritocratic and libertarian frameworks within the culture of the Iranian startup ecosystem. In this field, the insights of communitarians and theoreticians of liberal equality and deontological liberalism do not have a compelling future. The rethinking and doubts expressed by the parties involved in the research indicated that there is not a significant diversity of opinions on justice in this ecosystem, and there are also challenges to the settlement of justice as a remedial virtue.

Keywords: desert, merit, entrepreneurship, duoethnography

1. PhD Candidate in Cultural Sociology, Faculty of Social Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

✉ aflakimilad.f@gmail.com

* Corresponding Author

2. Full Professor, Department of Cultural Studies, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

✉ zokaei@atu.ac.ir

INTRODUCTION

This research aimed to present a description of the perception of moral desert and to investigate the intersubjective aspects of the desert and merit using a sociological approach, in the entrepreneurship ecosystem and Iranian startup culture. Desert is reflected by the method of resource distribution, the type of organizational action, and the policy of the human resources department. Desert is a controversial concept, with a historically diverse theoretical background. According to one approach, the market has an effective role in defining meritorious people and generating welfare for personal benefit. Meanwhile, meritorious individuals deserve to benefit from their potential. From another approach, considering the randomness of talent distribution and social assets, desert is not significant. In any case, accepting either of the approaches provides legitimacy and moral support to a special form of work and evidently represents its expenses and consequences. As such, the goal of the study is to understand the concept of desert among entrepreneurship ecosystem actors and the forms of economic conduct they endorse.

METHODOLOGY

Data were collected through duoethnography, semi-structured interviews with entrepreneurship ecosystem actors and selected startup founders, as well as observation at the workplace, conferences, and events. Duoethnography has been employed in this study as a method for investigating the understanding of desert since it is effective in the critique and investigation of “epistemological construct”, and offers a critical framework (Sawyer & Norris, 2013). In conversational duoethnography, researchers and participants assessed their assumptions about a social issue through dialogue. In this method, participants’ experiences and awareness about the subject were discussed while trust was established between involved parties. Through this conversational duoethnography, the opinions and experiences of two individuals from the entrepreneurs’ organization were simultaneously assessed. The topic of conversation was desert. Discussions focused on experiences, meanings, and perspectives related to the concepts of fairness in economic activity, endowments, and the challenges of meritocracy, behavior toward workers, and organizational experiences, the culture of the Iranian startup ecosystem, the role of culture and personal effort and will in shaping life outcomes and poverty, responsibilities, equity of opportunity, the relationship between the free market and desert, the impact of capitals and personal assets on business success, and other related concepts. The participants of the conversation included managers and staff of companies based in Pardis Technology Park, some of the HR of the organization and startup in Sharif Innovation Station and Jobfair, as well as actors of the entrepreneurship ecosystem including CEO, founders, mentors, and investors.

FINDINGS

Our Qualitative data indicate that justice is mainly understood, articulated, and reproduced within the meritocratic and libertarian frameworks in the culture of the Iranian entrepreneurial and startup ecosystem. At one of the organizations included in the research, the main challenge of dissatisfied groups is rewarding staff based on their merit, a reward that must carry both economic and honorary value, even though cohesion, empathy, and a form of equity among employees were previously prioritized. From this perspective, a successful organization is considered a “moving bus” where the primary goal is maintaining the business. In this context, a benevolent and equity-oriented approach aimed at growth and benefiting others is a disruption to business progress. The discipline referred to as benevolent is not aligned with valuing talents and respecting individual identities, instead, it raises a sense of injustice. Responsibility for the welfare of underprivileged individuals is shifted outside of the startup organization, instead in the domain of the government. Meanwhile, the solid classification of desert amplifies competition for displaying talent. This has caused some individuals to experience stress over not performing as intelligently as deserving peers, leading to a loss of self-confidence. In some discussions, the participant linked the desert structure to identity aligning with libertarians’ defense of human identity, autonomy, and ownership of one’s talent. In such a setting, desert is prioritized over fairness, and individuals deserve any form of moral exchange within the free market of talents.

Throughout this research, the belief that individuals are responsible for their own poverty and life standards was a prominent theme. In some instances, poverty was linked to failures in fostering talent. In such cases, acknowledging that talent exists in all individuals legitimizes benefiting from resources. Throughout the conversation, there was little evidence of a visionary approach among new organizations to redefine profit or actively engage in the distribution of resources and opportunities in society. Sometimes, social responsibility appeared less prominently within the strategic agenda of organizations. According to this view, there is no option for deontological liberalism. The underestimating of social responsibility reminds communitarian standpoints about “social dislocation”.

The meritocracy is regarded and confirmed as an alternative to the memory of traditional work structure. The dark side of meritocracy is linked to challenges in merit evaluation in the organization while social consequences are overlooked. According to some entrepreneurship ecosystem actors, adjustments to the libertarian approach do not equate to an endorsement of deontological liberalism or communitarian standpoints; rather, meritocracy is regarded in association with equal opportunity. From this perspective, the startup ecosystem is efficient in meeting this expectation. In some cases, emerging doubts indicate that new discourses reshape firm ideas, and individuals are consciously flexible about justice.



Interdisciplinary
Studies in the Humanities

Abstract

CONCLUSION

A sociological understanding of desert and merit complexity in the Iranian entrepreneurial ecosystem requires emphasizing conversations, experiences, the lifestyle and work pattern, and personal narratives in this field. In most conversations within this duoethnography, across diverse levels, moral desert is determined by considering individual potential and market play the main role in valuing talent. From this perspective, the desert-oriented approach promotes progress, while constraints on desert limit economic dynamism. Within the setting of the Iranian startup ecosystem culture and its current mechanisms, what is occasionally considered desirable tends toward a form of meritocracy and exclusivity. As Michael Walzer raises concerns, this status is vulnerable to the superiority of wealth and corporate structures (Walzer,2015,b), even with a democratic appearance.

Within the scope of this research, the participants have a less critical perspective on desert, luck in natural and social resources, and the different starting points of individuals in economic activities. However, they occasionally revise their perception of justice. That said, the current startup ecosystem, despite its potential, lacks diversity of views on justice. Currently, the concept of “moral desert” that Rawls rejects is a highly respected and valid concern in the Iranian entrepreneurial ecosystem, while doubts regarding desert social aspects represent a weak, marginalized, and low-confident voice.

NOVELTY

This qualitative research applies a duoethnographic method to describe the understanding of desert among entrepreneurial actors and employees within Iranian startup organizations. Using a sociological approach, this study challenges the moral support of work and employment, an individualistic perspective on talent, resource utilization, and the principle of personal responsibility.

CONFLICT OF INTEREST

No conflict of interest has been declared by the authors.

BIBLIOGRAPHY

- Alm, D. (2010). Desert and aggregation. *The Journal of Political Philosophy*, 18(2), 156–177. doi:10.1111/j.1467-9760.2008.00324.x
- Baiasu, S. (2006). Debate: the normative pluralism of desert. *The Journal of Political Philosophy*, 14(2), 226–237. doi:10.1111/j.1467-9760.2006.00248.x
- Brigati, R. (2014). Desert as a principle of distributive justice: a reconsideration. *Philosophy and Social Criticism*, 40(7), 705–722. doi:10.1177/0191453714536434
- Brown, H.. (2013). Book review (Duoethnography: dialogic methods for social, health, and educational research by Joe Norris, Richard D. Sawyer, and Darren Lund, editors Walnut Creek, CA: Left Coast Press, 2012). *Alberta Journal of Educational Research*, 59(3), 525–528. doi:10.13140/2.1.2184.8644
- Burleigh, D., & Burm, Sarah. (2022). Doing duoethnography: addressing essential methodological questions. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 1–8. doi:10.1177/16094069221140876
- Ceello, P. (2009). Against desert as a forward-looking concept. *Journal of Applied Philosophy*, 26(2), 144–159. doi:10.1111/j.1468-5930.2009.00439.x
- Dekker, T.J. (2010). Desert, democracy, and consumer surplus. *politics, philosophy & economics*, 9(3), 315–338. doi:10.1177/1470594x09351959
- Feldman, F., & Skow, B. (2020). Desert. In *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Retrieved from <https://plato.stanford.edu/entries/desert>
- Garcia, J. L. A. (1988). A Problem about the basis of desert. *Journal of Social Philosophy*, 19(3), 11–19. doi:10.1111/j.1467-9833.1988.tb00217.x
- Hampton, J. (2010). *Falsafe-ye siyāsi* [Political philosophy] (Kh. Deyhimi, Trans.; 3rd ed.). Tehran, Iran: Tarh-e Now. (Original work published 1998) [In Persian]
- Henley, A. (2005). Job creation by the self-employed: the roles of entrepreneurial and financial capital. *Small Business Economics*, 25(2), 175–196. doi:10.1007/s11187-004-6480-1
- Kymlicka, W. (2017). *Darāmadī bar falsafe-ye siyāsi-ye mo'āser* [Contemporary political philosophy: An introduction] (M. Badamchi, & M. Mobasheri, Trans.). Tehran, Iran: Negāh-e Mo'āser. (Original work published 2002) [In Persian]
- MacIntyre, A.C. (2014). *Dar pey-e fazilat* [After virtue: A study in moral theory] (H. Shahriari, & M.A. Shomali, Trans.; 2nd ed.). Tehran, Iran: SAMT. (Original work published 1984) [In Persian]
- Mead, L. M. (1997). Citizenship and social policy: T. H. Marshall and Poverty. *Social Philosophy & Policy Foundation*. 14(2), 197–230. doi:10.1017/s0265052500001886



Interdisciplinary
Studies in the Humanities

Abstract



- Mead, L. M. (2020). Poverty and culture, *Society*. doi:10.1007/s12115-020-00496-1
- Moriarty, J. (2002). Desert and distributive justice in a theory of justice. *Journal of Social Philosophy*, 33(1), 131–143. doi:10.1111/1467-9833.00128
- Newbert, S. L., & Stouder, M. D. (2011). Justice in entrepreneurial organizations. *International Journal of Social Economics*, 38(5), 453–465. doi:10.1108/0306829111123147
- Nozick, R. (2015). Edālat-e tozi'i [Distributive justice] (A. Beyglari, Trans.). In M. Mollah Abbasi (Ed.), *Majmu'e maqālāt-e Liberālism va mas'ale-ye edālat* [Liberalism and the question of justice: Collected articles] (pp. 39–58). Tehran, Iran: Tarjomān. (Original work published 1974) [In Persian]
- Pojman, L. (1997). Equality and Desert. *Philosophy*, 72(282), 549-570. doi:10.1017/s0031819100062410
- Rawls, J. (2019). *Edālat be masābe-ye ensāf: Yek bāzguyi* [Justice as fairness: A restatement] (E. Sabeti, Trans.; 6th ed.). Tehran, Iran: Qoqnoos. (Original work published 2001) [In Persian]
- Rawls, J. (2021). *Nazariye'i dar bāb-e edālat* [A theory of justice] (M. Nouri, Trans.; 5th ed.). Tehran, Iran: Našr-e Markaz. (Original work published 1999). [In Persian]
- Sandel, M. (2015). *Edālat: kār-e dorost kodām ast?* [Justice: What's the right thing to do?] (H. Afshar, Trans.; 2nd ed.). Tehran, Iran: Našr-e Markaz. (Original work published 2010). [In Persian]
- Sandel, M. (2018). *Liberālism va mahdudiyāthā-ye edālat* [Liberalism and the limits of justice] (H. Afshar, Trans.; 2nd ed.). Tehran, Iran: Našr-e Markaz. (Original work published 1982) [In Persian]
- Sawyer, R. D., & Norris, J. (2013). *Duoethnography*, Oxford University Press.
- Toenjes, R. H. (2002). Why Be Moral in Business? A Rawlsian approach to moral motivation. *Business Ethics Quarterly*, 12(1), 57-72. doi:10.5840/10.2307/3857648
- Walzer, M. (2015a). *Hozehā-ye Edālat: Dar defā az kasratgarāyi va barābari* [Spheres of justice: A defense of pluralism and equality] (S. Najafi, Trans.; 2nd ed.). Tehran, Iran: Našr-e Sāles. (Original work published 1983) [In Persian]
- Walzer, M. (2015b). Liberālism va honar-e tafkik [Liberalism and the art of separation] (M. Ashja, Trans.). In M. Molla Abbasi (Ed.), *Majmu'e maqālāt-e Liberālism va mas'ale-ye edālat* [Liberalism and the question of justice: Collected articles] (Pp. 227–252). Tehran, Iran: Enteshārāt-e Tarjomān. [In Persian]
- Young, I.M. (2011). *Responsibility for justice*. Oxford University Press.
- Zokaei, M.S. (2019). Honar-e anjām-e pužuhš-e keyfī: Az mas'ale-yābī tā negāareš [The Art of conducting qualitative research from problem-solving to writing]. Tehran, Iran: Agah Publications. [In Persian]



مقاله پژوهشی

چیستی استحقاق؛ یک مردم‌نگاری گفت‌وگویی در کارآفرینی ایرانی

میلاد افلاکی سورشجانی^{*۱}، محمدسعید ذکایی^۲

دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۳؛ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۵

چکیده

مفاهیم استحقاق و شایستگی، همواره نسبتی با استعدادها و داشته‌های اجتماعی و طبیعی دارند و از زاویه‌دیددی که به استحقاق مرکزیت می‌دهد، هر شخص و سازمانی اخلاقاً مجاز به بهره‌مندی از ذخایر و ظرفیت‌هایش است. اما از نگاهی دیگر و در یک جامعه به‌سامان، بایستی به‌دنبال بهره‌مندی افراد از خیر یکدیگر بود. رد یا پذیرش استحقاق اخلاقی در فضای کارآفرینی، خود توأم با مشروعیت‌بخشی به شکلی از اقتصاد و رفتارهای فرهنگی است. براین‌اساس ایده استحقاق اخلاقی در رفتار بخش منابع انسانی سازمان‌های کارآفرین، منطق سود و شکل توزیع منابع، نمود می‌یابد. این پژوهش تلاش می‌کند به روش مردم‌نگاری گفت‌وگویی، دیدگاه‌های برخی از کنشگران اکوسیستم کارآفرینی را نسبت به موضوعات مرتبط با استحقاق بررسی و توصیف کند. بر اساس داده‌های تجربی، در فرهنگ اکوسیستم استارت‌آپی ایرانی، امر عادلانه اغلب در چارچوبی شایسته‌سالارانه و اختیارگرایانه درک، توصیف و بازتولید می‌شود و در این میدان، دیدگاه‌های جماعت‌گرایان و لیبرال‌های وظیفه‌گرا و برابری‌خواه، آینده روشنی در برابر خود نمی‌یابند. بازاندیشی و تردیدهای طرفین گفت‌وگوها نشان از آن دارد که این اکوسیستم پیرامون امر عادلانه چندان با تنوع دیدگاه‌ها روبه‌رو نیست و در نظر گرفتن عدالت به مثابه فضیلتی ترمیمی نیز با موانع بسیار مواجه است.

کلیدواژه‌ها: استحقاق، شایستگی، کارآفرینی، مردم‌نگاری گفت‌وگویی

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، گروه مطالعات فرهنگی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

✉ aflakimilad.f@gmail.com

* نویسنده مسئول

۲. استاد جامعه‌شناسی، گروه مطالعات فرهنگی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

✉ zokaei@atu.ac.ir

۱. مقدمه و بیان مسئله

شایستگی و استحقاق، اصطلاحاتی هستند که محتوای اخلاقی‌شان با مشروعیت بخشی همراه است. استحقاق مفهومی است مجادله برانگیز و مرزبندی‌اش با مفاهیم و واژه‌های نزدیک به آن کاملاً روشن نیست. در فلسفه سیاسی، به خصوص در میان نظریه پردازان لیبرال، از نیمه دوم قرن بیستم، مباحث مفصلی پیرامون این مفهوم شکل گرفته است. خلاصه تر استحقاق را این گونه آورده اند که افرادی که کارهای خوب انجام می دهند یا ویژگی های خوبی دارند باید پاداش دریافت کنند؛ و کسانی که کارهای بد انجام می دهند یا دارای ویژگی های بد هستند و سزاوار نیستند، باید از رفاه کمتری برخوردار شوند (دکر^۱، ۲۰۱۰). مقاله حاضر اگرچه به مباحث فلسفی که از مجاری خاصی به دایره دانش عمومی راه می یابند، و احتمالاً اقبال می یابند و نظامی از دانایی را می آفرینند، توجه دارد، اما پژوهشی فلسفی درباره مفهوم استحقاق نیست. یعنی نه بر جدال فلاسفه، بلکه بیشتر به آنچه در جامعه می گذرد، تمرکز می کند و از این منظر می توان گفت در حیطه جامعه شناسی شناخت نیز قرار می گیرد.

رویکرد جامعه شناختی، به جنبه های بین الاذهانی حساس تر است و به فهم آنچه در میان افراد جامعه کار می کند گرایش دارد. اینکه افراد استحقاق را چگونه فهم می کنند و چه چیز را امروز روا می دانند، الزاماً با نظام های منسجم فلسفی تطابق ندارد. مسئله این است که با توجه به زمینه، استحقاق تا چه میزان پیش برنده و جهت دهنده به اعمال فعالانه یا منفعلانه افراد و نهادها است، و چه آینده، هنجارها و نتایجی را نوید داده و بدیهی می شمارد. براین اساس، می توان از اینکه استحقاق، هسته پژوهشی فرهنگی باشد صحبت کرد.

استحقاق و شایستگی در نهادها و حیطه هایی که پاداش محسوس تری در آنها داده می شود، بیشتر به چشم می آید. افراد داشته ها، توانایی ها و شاید «نبوغ» خود را نشان می دهند و در پی آن ادعای لیاقت شکل می گیرد. آموزش و پرورش و علم، عرصه



اقتصادی و مشاغل، و البته ورزش از برجسته‌ترین این عرصه‌ها هستند. در این پژوهش به‌طور خاص فعالیت اقتصادی و کارآفرینی مورد توجه است. در نظر عده‌ای، بازار می‌تواند نقش مفیدی در تعیین شایستگان و تأمین رفاه‌شان ایفا کند. در نگاه برخی دیگر، با توجه به شانس بودن توزیع استعدادها و داشته‌ها، استحقاق معنادار نیست. براین اساس همواره باید شاغلانی که از ذخیره استعدادها و پشتوانه‌های کمتری برخوردارند نیز رفاه و احترام دریافت کنند.

در میدان کارآفرینی ایرانی، اتکا به توان آفرینندگی افرادی خاص، راهکاری برای توسعه و نیز به‌کارگیری مؤثر افراد عادی جامعه معرفی می‌شود. ادعا می‌شود کارآفرینان با تکیه بر استعدادها و انگیزه‌های برآمده از شکل کسب‌وکارشان، در کنار فرهنگ کاری ماجراجویانه، بازار کار را نه به وضعیتی مکانیکی، بلکه به وضعیتی سرزنده و با تحرک روبه‌بالا تبدیل می‌کنند که خروجی آن رشد اقتصادی است. در این چارچوب، کارایی، ناظر به عرضه و تقاضا است و درنهایت خیر تمام جامعه تأمین می‌شود.

وعده به نظم شایسته‌سالارانه، همراه کردن دیگران با خود برای توجیه نوع خاصی از توزیع منابع را تسهیل می‌کند. به‌نظر می‌رسد در مواضع مدیران سازمانی، شایستگی ایدئال است و آنچه باقی می‌ماند توجیه هزینه‌های بدیهی و عقلانی آن است. شرکت‌های استارت‌آپی با ساختار و سازمان متفاوت خود گرچه ریسک کاری بالایی دارند، اما امنیت شغلی را در اولویت قرار نمی‌دهند. این شرکت‌ها اغلب، نه در خصوص چگونگی شکل انباشت سرمایه، بلکه در روابط، روش‌های گزینش نیروی کار، پرورش یا حذف نیروها به شیوه‌های جدید و خاص خود عمل می‌کنند. جذابیت موقعیت‌های محدود شغلی در کنار محیط متفاوت آن از فرهنگ کار سازمانی سنتی و جاافتاده، به بعضی مناصب و مشاغل این اکوسیستم جنبه افتخاری می‌بخشد. سود و افتخار و به تبع آن تعریف استحقاق، به پشتوانه‌ای اخلاقی نیاز دارد تا اعضا آن را درونی و ادامه‌دار کنند. پشتوانه اخلاقی بایستی پیش‌فرض‌های خود را در خصوص نگاه فردگرایانه به استعدادها و نحوه بهره‌مندی از ذخایر مشخص کند. اگر بنابر نگرشی، کار و اشتغال در سطح جامعه به





«نظام مسئولیت شخصی» واگذار شود و حتی این رویه به نام شایسته‌سالاری پیش رود، آنگاه استدلال‌ها و جزییات درک از استحقاق اخلاقی، اهمیت می‌یابد. با این توضیح مقاله حاضر، فهم از استحقاق را در میان کنشگرانی در عرصه کارآفرینی هدف قرار می‌دهد و تلاش می‌کند در گفت‌وگوهای دوجانبه، توصیف و تفسیری از استحقاق ارائه دهد. در ضرورت مطالعه حاضر باید اضافه کرد که بررسی فضای فرهنگی و دیدگاه‌های کنشگران اقتصادی در خصوص امر عادلانه، به ارائه تصویری از روابط فعلی و آینده نیروی کار کمک می‌کند. مسئله، فهم نظام اخلاقی موجود از خلال کنکاشی میدانی حول مفاهیمی نظیر استحقاق و شایستگی است؛ فهم آنچه در شکل جدید کار و کارآفرینی، عادلانه و بدیهی دانسته می‌شود یا آنچه در شُرُف تغییر است.

۲. پیشینه تحقیق

در مرور پژوهش‌های مرتبط با استحقاق و وضعیت عینی کارآفرینی و عملکرد شرکت‌ها، می‌توان نمونه‌وار به چند پژوهش اشاره کرد:

نیوبرت و استودر^۱ (۲۰۱۱) در مقاله «عدالت در سازمان‌های کارآفرین»، نظریه سیاسی جان‌رالز، را درخصوص تصمیم‌گیری اخلاقی سازمان‌های کارآفرین جدید به کار می‌گیرند. از دیدگاه نویسندگان مقاله، کارآفرینان، به دلیل موقعیت‌شان، به طرز عجیبی شبیه به انتخاب‌کنندگان رالزی در شرایط حجاب جهل عمل می‌کنند. بنابراین با همه ذی‌نفعان سازمانی منصفانه رفتار می‌شود. درواقع، این مقاله کارآفرینی را از جهت عدالتش، دارای فضیلت می‌داند نشان می‌دهد که دیدگاه عدالت رالزی زمانی که در حوزه کارآفرینی به کار می‌رود، امیدوارکننده است.

هنلی^۲ (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای با عنوان «ایجاد شغل از طریق خوداشتغالی: نقش سرمایه کارآفرینی و مالی» نشان می‌دهد هم سرمایه مالی و هم سرمایه کارآفرینی (دارایی مسکن و

1. Newbert & Stouder

2. Henley

همچنین پیشینه والدین کارآفرینان و مدرک تحصیلی) نقش قابل توجهی در ایجاد شغل و موفق‌های این افراد دارد. یافته‌های چنین تحقیقاتی به دلیل اینکه دارایی‌های طبیعی و اجتماعی را صریحاً به مسئله استحقاق ارتباط می‌دهند و به نقاط شروع متفاوت افراد در کسب‌وکار می‌پردازند، دارای اهمیت خاصی برای این پژوهش‌اند.

تونجز^۱ (۲۰۰۲) در مقاله «چرا در تجارت اخلاقی باشیم؟ رویکرد رالزی به انگیزه اخلاقی»، براساس پژوهشی تجربی و فلسفی در دنیای تجارت، پیامدهای قراردادگرایی در جوامع لیبرال دموکراتیک معاصر مبتنی بر ایده همکاری منصفانه، و متفاوت از مدل‌های رقابتی و رفاه سودگرا، را مورد بررسی قرار می‌دهد. مقاله، برداشت قراردادگرایانه از اخلاق را در دنیای تجارت که براساس آرای رالز و اسکنلون، بیان می‌شود به عنوان فرصتی اخلاقی در عمل تجاری به حساب می‌آورد. دیدگاه قراردادگرایانه نسبت به دیگر رویکردها به منافع تجاری واقع‌بین‌تر است، منجر به بی‌اعتمادی و سوءظن نمی‌شود، از منافع اخلاقی رازدایی می‌کند، و محدود به افق‌های صرفاً فردی نیست. براساس این دیدگاه عمل منصفانه صرفاً توجیهی روان‌شناختی نیست.

عمل اخلاقی و منصفانه در عرصه شغلی و فعالیت اقتصادی، دغدغه اصلی پژوهش‌های ذکر شده است. طیفی از پژوهش‌ها مفاهیمی چون «حجاب جهل» و «وضعیت اولیه» را از نظریه عدالت رالز به کار می‌گیرند تا در شرکت‌های کارآفرین بدیلی وظیفه‌گرایانه، کارآمد و اخلاقی در برابر شکل کار بازار آزاد و «توجیهاتش» صورت‌بندی کنند و منافع فردی و گروهی را در قالب عدالت به مثابه انصاف شکل دهند. در این میان، پژوهش‌هایی تیزبینانه نیز رخ می‌دهد که به سهم اشکال سرمایه افراد و دارایی‌های طبیعی و اجتماعی‌شان در کسب‌وکار و خلق شغل ارجاع می‌دهند. نمونه تحقیقات ذکر شده در فضای کارآفرینی ایرانی پرتعداد نیست. فقدان پژوهش‌هایی که نسبتی بین استحقاق، عدالت و فضای کار و شرکت‌های نوپا برقرار کند، محسوس است. مقاله حاضر تلاش می‌کند به منظور فهم فضای فرهنگی، نه فقط از حیث نظری، بلکه براساس



داده‌های تجربی به روش کیفی مردم‌نگاری گفت‌وگویی، طیفی از مفاهیم و آرای حول استحقاق را در میدان کارآفرینی ایرانی بررسی کند.

۳. چارچوب مفهومی

برای استحقاق می‌توان این معانی را برشمرد: «به‌دست آوردن، ادعای برحق داشتن، جواز داشتن چیزی در ازای خدمات یا اعمال شایسته یا گاهی اوقات برای اعمال و ویژگی‌های ناپسند؛ دارای ارزش چیزی بودن و لایق بودن» (بریگاتی^۱، ۲۰۱۴). در زبان انگلیسی واژه‌های merit، Entitlement و desert معانی نزدیک به هم دارند که تفاوت‌های ظریفی موجب نظریه‌پردازی حول آنها می‌شود. واژه‌ای چون Right(s)^۲ هم در این مجموعه می‌گنجد. بین مفاهیم استحقاق^۳ و جواز^۴ تفاوت وجود دارد. استحقاق یک مفهوم کاملاً هنجاری است، درحالی‌که جواز یک مفهوم جامعه‌شناختی یا تجربی است. ادعاهای معمول استحقاق به‌وجود قوانین یا قراردادهای سایر نهادهای اجتماعی مشابه وابسته نیستند. ممکن است شخصی براساس قوانینی که در جامعه او وجود دارد، جواز چیزی را داشته باشد، هر چند که استحقاق آن را نداشته باشد. برخی از فیلسوفان درجایی که از استحقاق مورد نظر است از «استحقاق پیشنهادی»^۵ و درجایی که جواز مطرح است از «استحقاق نهادی»^۶ استفاده می‌کنند (فیلدمن و اسکو^۷، ۲۰۲۰). جوئل فاینبرگ^۸ در «عدالت و استحقاق شخصی» استدلال می‌کند که استحقاق یک مفهوم «طبیعی» است: یعنی مفهومی که از نظر منطقی به نهادها، اعمال و قوانین مرتبط نیست. به‌بیان



مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی

۶۸

دوره ۱۷، شماره ۲
بهار ۱۴۰۴
پیاپی ۶۶

1. Brigati

۲. بین حق درمعنای right با اشاره به حقوق طبیعی، و حق درمعنای claim که حقوق نتیجه شده از اصول عدالت است، تفاوت وجود دارد (رالز، ۱۴۰۰، ۳۲۳).

3. desert

4. entitlement

در ترجمه این واژه، استحقاق را نیز آورده‌اند.

5. pre-institutional desert

6. institutional desert

7. Feldman & Skow

8. Feinberg

فاینبرگ، اگر شخصی یک مزرعه را آماده کند، شخم بزند و محصولاتش بکارد، درست است که بگوییم او استحقاق دارد که ثمره زحمات خود را درو کند، حتی در شرایطی که هیچ قانونی وجود نداشته باشد که چنین وضعیتی را رقم بزند (فاینبرگ، به نقل از: موریارتی^۱، ۲۰۰۲). بین اساس استحقاقی و اساس شایستگی^۲ نیز تفاوت قائل شده‌اند. در نظر برخی، شایستگی با صلاحیت و ویژگی‌هایی که با هدف تناسب دارد مشخص می‌شود در این مورد هدف شناسایی فردی است که دارای ویژگی‌های شایسته باشد. اما در ادعای استحقاق، فردی مستحق دریافت پاداش است، حال چه ویژگی‌های شایسته داشته باشد چه نداشته باشد. چنانچه جورج شر^۳ شرح می‌دهد شایستگی مبتنی بر هیچ اصل و ارزش واحدی نیست و بیشتر بر منابع محلی استوار است (بایاسو^۴، ۲۰۰۶).

پرداختن به موضوع استحقاق در قالب نظامی اخلاقی، در هر دستگاه نظری امکان‌پذیر نیست. اغلب رویکردها، حتی در مواضع مخالف، تقریباً در یک مورد اشتراک دارند و آن تضاد با دیدگاه مارکس است. می‌دانیم که اخلاق، به نحوی که فیلسوفان لیبرال به آن می‌پردازند، برای مارکس اهمیت اساسی ندارد. «استحقاق در جامعه‌ای لیبرال شکوفا می‌شود که در آن مردم به عنوان اتم‌های مستقل عقلانی در نظر گرفته می‌شوند که در یک جامعه توسط یک قرارداد اجتماعی کنار هم قرار گرفته‌اند و همه باید از آن بهره‌مند شوند» (بری^۵، به نقل از: پوجمن^۶، ۱۹۷۷). دستگاه‌سازی‌های متفکران حوزه اخلاق، معطوف به اصلاح ساختار نهادها و بازبینی سیاست‌گذاری‌ها است. دلیل رجوع به آرای این دست از متفکران در این تحقیق، جامعه مورد بررسی، یعنی شاغلان شرکت‌های نوپا است. کارآفرینان و فعالان اقتصادی اغلب در بستری فعالیت می‌کنند که منطق سرمایه‌داری و انباشت سود بر آن حاکم است. طبیعتاً فعالیت آنها با دستگاه‌های فکری همسو با این

1. Moriarty

2. merit

3. Sher

4. Baiaasu

5. Barry

6. Pojman



منطق توجیه‌پذیر است و رفتارها و تعهدات حوزه کارآفرینی در چنین نظامی می‌تواند معنادار شود. سخن آن است که نظم اجتماعی مطلوب طرفداران لیبرالیسم وظیفه‌گرا^۱ و برابری‌خواهی لیبرال^۲، اختیارگرایان^۳ و جماعت‌گرایان^۴ و همه کسانی که شکل توزیع مواهب جامعه و دایره عمل نهادهای اجتماعی را در نسبت با استحقاق شرح می‌دهند و متفاوت از مارکس نسبت به اخلاق می‌اندیشند، هریک کم‌وبیش امکانی پیش‌روی کارآفرین قرار می‌دهند تا فعالیت‌هایش را به‌نحوی مشروع تداوم بخشد. درواقع، توجه خاص تحقیق پیرامون نوع نگاه‌ها به استحقاق و اخلاق و رویه‌های فرهنگی است که جایگاه کارآفرین یا نیروی کار را تثبیت می‌کند یا برای او محدودیت ایجاد می‌کند. البته که این جایگاه در یک شرایط تاریخی و در یک جغرافیای اقتصادی مشخص معنادار است. بنابراین، براساس آنچه امروز از الگوها و هدف‌گذاری‌ها برمی‌آید، گمان می‌رود گرایش‌های نظری یادشده هریک آینده‌ای بیابند و در تحولات احتمالی در خصوص فرهنگ شغلی و کارآفرینی و خلق تصویری بی‌بدیل از شکل کار در ایران، مشروع‌سازی روندها و یا در نقد وضعیت، جایگاه و اعتباری داشته باشند. «برخی از فیلسوفان برای توجیه بازار به استحقاق متوسل می‌شوند. آنها معمولاً این کار را با توسل به نقطه‌نظر مشارکت از استحقاق انجام می‌دهند، که برپایه آن پاداش اقتصادی شایسته یک فرد حداقل تا حد زیادی توسط ارزشی که از مشارکت در اقتصاد برای دیگران ایجاد می‌کند، تعیین می‌شود» (الم^۵، ۲۰۱۰). اما از نیمه‌دوم قرن بیست، مسیرهای دیگری به‌جز سیاست‌های مبتنی بر بازار آزاد برای نظم اجتماعی تعریف شد؛ به‌طوری‌که از بازتوزیع مواهب صحبت به‌میان آمد و به عدالت به‌عنوان فضیلتی ترمیمی نگریسته شد.

1. deontological liberalism

2. liberal equality

3. libertarianism

4. communitarianism

5. Alm

تفاوت‌های اجتماعی مثل طبقه و شأن اجتماعی و تفاوت‌های طبیعی مثل نبوغ، استعداد فردی و حتی چهره مانع از قرار گرفتن افراد در جایگاه آغازین یکسان می‌شود. گروهی معتقدند مالکیت داشتن برای این مزایا، حق بهره‌مندی کامل برای فرد به‌دنبال دارد و گروهی استحقاق ناشی از این مزایا را بی‌معنی می‌دانند. معطوف کردن توجهی انتقادی به موضوع استحقاق بعد از رالز جدی شد. جوئل فاینبرگ، ووجک سادورسکی، جورج شر، دیوید میلر از برجسته‌ترین نظریه‌پردازانی هستند که به استحقاق مرکزیت دادند (بریگاتی، ۲۰۱۴). لوییس پوجمن معتقد است که با تلاش فیلسوفان سیاسی برجسته‌ای چون جان رالز، رونالد دورکین، توماس ناگل، برایان بری، رابرت گودین، جان شار، کای نیلسن، دیوید میلر، مایکل یانگ، آیریس یانگ، و ریچارد واسرستروم، جایگاه استحقاق، بی‌ارزش شده است (پوجمن، ۱۹۹۷).

۱. در آرای لیبرال‌های وظیفه‌گرا استحقاق تنها در معنایی نهادی قابل‌پذیرش است. دیوید میلر، استحقاق هرکس را براساس محاسبه‌ای در مورد نیاز جامعه و نهادها می‌داند (بریگاتی، ۲۰۱۰). میلر معتقد است، «قضاوت‌های استحقاقی براساس حقایق گذشته و حال افراد توجیه می‌شوند، نه براساس وضعیتی که در آینده رخ می‌دهد» (سللو^۱، ۲۰۰۹). لیبرالیسم وظیفه‌گرا با آرای رالز جان گرفت. رالز رویکرد تعصب‌آمیز نسبت به استحقاق را رد می‌کند و عدالت کاربردی را در یک نظام همکاری اجتماعی منصفانه دنبال می‌کند. او معتقد است «در جامعه به‌سامان، برداشت عمومی نسبت به عدالت وجود دارد... عدالت نخستین فضیلت نهادهای اجتماعی است» (رالز^۲، ۱۳۹۸). او برای به‌دست‌آوردن اصول عدالت، از وضعیتی فرضی با نام وضعیت اولیه بحث می‌کند که فرض اصلی آن حجاب‌جهل^۳ (بی‌خبری) است. در این وضعیت فرض می‌شود که طرف‌ها (که می‌توانند شاغلان، کارآفرینان، سیاست‌گذاران، محرومان و دیگران باشند) هیچ اطلاعی از جایگاه خود در جامعه، قومیت، جنسیت و شأن اجتماعی، ثروت یا

1. Celeslo
2. Rawls
3. veil of ignorance





اقبال، هوش و قدرت، و دیگر داشته‌ها و قابلیت‌هایشان ندارند. حتی نمی‌دانند چه تصویری از خیر و خوبی دارند و ارزش‌ها و نیات و اهدافشان در زندگی چیست. در این وضعیت این عدالت است که در پس پرده بی‌خبری انتخاب می‌شود. اصول عدالت رالز، آزادی‌های اولیه و برابری اجتماعی را پوشش می‌دهد و از توزیع مساوی تمام خیرهای اولیه^۱ دفاع می‌کند. رالز بر اساس حجاب‌جهل [...] حکم می‌کند که «هیچکس نباید به موقعیت اجتماعی یا اقتصادی بالاتری دست یابد، مگر اینکه وضعیت فقیرترین اعضای جامعه را بهبود ببخشد. سایر فیلسوفان سیاسی متعلق به لیبرالیسم جدید پسارالزی، استراتژی‌های مشابهی دارند و همگی موافقند که حقوق باید جایگزین استحقاق طبیعی شود و استحقاق به شکل نهادی به وجود آید» (پوجمن، ۱۹۹۷).

در تأکید بر اهمیت حقوق، رونالد دورکین^۲ متفکر لیبرال برابری‌خواه، به برابری امکانات اهمیت زیادی می‌دهد و از لزوم اقدامات جبرانی (تبعیض مثبت) می‌گوید. همچون رالز، از نظر دورکین کسی که معلول مادرزادی است، با هر سطحی از تلاش، فرصت برابر در منافع اجتماعی ندارد. او تا آنجا پیش می‌رود که برابری فرصت را ناپایدار و «تقلب‌آمیز» می‌نامد (کیملیکا^۳، ۱۳۹۶، ۱۰۲). دورکین، که منتقد شایسته‌سالاری است، همچون رالز شایستگی و حتی ارزش‌های اخلاقی را دارای اعتبار پیشینی یا پیشانه‌دین نمی‌داند و معتقد است سودمندی و هدف اجتماعی را باید ملاک قرار داد (سندل^۴، ۱۳۹۷، ۱۶۳-۱۶۱). مایکل والزر، به برنامه اقدامات جبرانی دورکین نقد دارد و معتقد است با دائمی کردن این برنامه‌ها، قربانیان از مرتبه ضعیف‌ترین گروه به مرتبه یکی مانده به آخر خواهند رسید (والزر^۵، ۱۳۹۴ الف، ۲۵۷).

1. primary good
2. Dworkin
3. Kymlica
4. Sandel
5. Walzer

۲. اختیارگرایان (لیبرتاریان‌ها) به استحقاق باور دارند و آن را در بازار آزاد ممکن می‌دانند. در این خط استحقاق با مالکیت در ارتباط است. لارنس بکر، صورتبندی‌ای از آرای لاک ارائه می‌دهد: «زحمته که یک فرد بر روی اشیاء طبیعی که در تملکش نیست، صرف می‌کند تا به پیشبرد پروژه‌های انسانی کمک کند و ارزشی به آن اشیاء بیفزاید، به او حقوق مالکیت بر محصولش اعطا می‌کند و این می‌تواند مبنایی برای ادعای استحقاق باشد» (بکر^۱، به نقل از: گارسیا^۲، ۱۹۸۸) نمونه مشهور اولویت‌دادن به مالکیت در موضوع استحقاق، نظریه سزاواری رابرت نوزیک است. از نگاه این فیلسوف جناح‌راستی، مستحق یعنی «داشتن حقی مطلق برای اداره کردن اموال‌مان، آن‌گونه که مصلحت می‌دانیم، به شرطی که در این اداره کردن مرتکب زورگویی یا کلاهبرداری نشویم» (نوزیک^۳، به نقل از: کیملیکا، ۱۳۹۶، ۱۶۰). نوزیک، استدلال کرده است که رد استحقاق توسط رالز، کرامت، عزت نفس و استقلال افراد را تحقیر می‌کند (موریارتی، ۲۰۰۲). او همچون دیگر اختیارگرایان مالیات را دزدی و معادل کار اجباری می‌نامد، حتی اگر برای رفاه معلولان هزینه شود. نوزیک حتی ارزشی برای کار خیر قائل نیست و کار خیر را تقویت‌کننده مالکیت می‌داند. نوزیک جایی برای انحصار نیز باز می‌کند و می‌نویسد «حق انحصاری مخترع، سایر افراد را محروم نمی‌کند از چیزی که اگر او نبود، وجود نداشت» (نوزیک، ۱۳۹۴، ۵۸). مشخصاً این مشی فکری جذابیت‌های بسیاری برای کارآفرین ایده‌پرداز دارد.

۳. طرفداران شایسته‌سالاری جایی بین رالز و نوزیک قرار دارند. آنها معتقد به «بازار آزاد با برابری منصفانه فرصت‌ها» هستند (سندل، ۱۳۹۴، ۱۵۶). فرصت‌های برابر، کلیدواژه آنهاست. از نظر آنها «نظام شایسته‌سالاری از کسانی تشکیل می‌شود که اعتبارشان را خودشان به دست آورده‌اند... گرچه هر انسانی قابل احترام است، هر انسانی قابل ستایش نیست. نظام شایسته‌سالاری، در بهترین معنای آن، از افرادی قابل ستایش

1. Becker
2. Garcia
3. Nozick



تشکیل می‌شود» (بل^۱، به نقل از: سندل، ۱۳۹۷، ۹۱ و ۹۲). تأکید این طیف به لزوم رفع نابرابری‌های اجتماعی، و نه طبیعی، در نظر رالز مسئله‌دار است. سندل نیز، این شکل برخورد با نابرابری را حمله ضعیفی به «خودکامگی بخت» می‌داند که کم‌استعدادها، کم‌اقبال‌ها را نادیده می‌گیرد (سندل، ۱۳۹۷). رالز اسطوره رقابت منصفانه، که به دنبال توجیه نابرابری‌های موقعیت و درآمد‌هاست، را رد می‌کند و معتقد است «توزیع مواهب فطری نوعی دارایی عمومی است» (رالز، ۱۳۹۸، ۱۲۸) و در عدالت به مثابه انصاف، فرد تنها اجازه بهره‌برداری از مواهب فطری را به شرط نفع فقیرترین افراد دارد. چنین موضعی هرگز موردپذیرش طرفداران شایسته‌سالاری نیست.

۴. جماعت‌گرایان در حمله به لیبرال‌های وظیفه‌گرا، حتی گاهی استدلال‌های نوزیک را به کار می‌برند. جماعت‌گرایی با آرای مایکل سندل، مایکل والزر، السدیر مک‌این‌تایر، و چارلز تیلور^۲ شناخته می‌شود. به بیان ویل کیملیکا، این گروه اجتماع را به شکل سنت‌های فرهنگی، روال‌های اجتماعی مشترک، و فهم‌های اجتماعی همگانی از پیش موجود می‌دانند (کیملیکا، ۱۳۹۶، ۲۹۲). سندل در نقد رالز نه به عدالت بلکه به فردگرایی لیبرال می‌تازد. او معتقد است اگر سودگرایی به تفاوت‌ها اهمیت نمی‌دهد، عدالت در مقام انصاف رالز نیز به اشتراکات ما انسان‌ها و به عقل سلیم بی‌توجه است. عقل سلیم به چیزهای خیر و به تناسب توزیع براساس استحقاق اخلاقی تمایل دارد (سندل، ۱۳۹۷، ۱۰۸ و ۱۷۸ و ۲۰۲). اما منتقدان، تأکید جماعت‌گرایان به خیر و ارزش‌های جمعی را معادل از بین بردن آزادی‌های فردی، زمینه‌سازی برای استبداد و حتی فاشیسم می‌دانند.

برای مایکل والزر استحقاق معادل نفی بازار آزاد نیست. از نظر این جماعت‌گرا بازار آزاد گرچه نتایجی نابرابر به بار می‌آورد اما این به معنای بازتولید سلسله‌مراتب نسبی یا طبقه‌ای نیست و افراد با استعداد و شایسته امکان آن را دارند که از فرصت‌های برابر برخوردار شوند. در واقع والزر، اگر خیرهای اجتماعی توزیع شده باشند، نگران نابرابری

1. Bell

2. Taylor



برآمده از منطق درونی نهادها و رویه‌ها، نیست. بلکه وضعیتی که ثروت، به استبداد دچار شود و نوع خاصی از قدرت بازار و ساختار شرکتی حاکم شود، را تهدید به‌شمار می‌آورد (والزر، ۱۳۹۴، ب، ۲۳۷-۲۳۹). والزر نسبت به معانی مواهب در ذهن افراد حساس است و آن را فرایندی اجتماعی می‌داند. موهبت مسلط (به‌عنوان مثال سرمایه) در یک اجتماع در نسبت با این معانی ذهنی مشخص می‌شود که می‌تواند راحت به حیثیت اجتماعی و قدرت تبدیل شود. با به انحصار درآوردن یک موهبت، ایدئولوژی نیز شکل می‌گیرد (والزر، ۱۳۹۴، الف، ۲۹-۳۷). والزر با نگرانی به وضعیتی اشاره می‌کند که گروه استعدادهای درخشان حتی با برابری فرصت‌ها، منصب‌ها، عناوین، القاب و ثروت را تملک کنند و استعداد با تقدیر و شانس پیوند یابد. البته وضعیت ناعدالانه، که انحصار به دنبال آن است، می‌تواند در یک سلسله از تصمیم‌های دموکراتیک نیز جلوه داشته باشد (والزر، ۱۳۹۴، الف، ۴۲ و ۴۴). والزر با دفاع از برابری پیچیده در مقابل برابری ساده، مسئله را «شکستن انحصار افراد شایسته و ذی‌صلاح» نمی‌داند، بلکه «حدگذشتن بر حقوق و امتیازات ویژه‌شان» می‌داند (والزر، ۱۳۹۴، الف، ۲۲۷). او از الگوهای جمعی‌تر و تعاونی‌تر کار دفاع می‌کند و «سهم منصفانه» را در بستر زندگی سیاسی مشترک مطرح می‌کند (والزر، ۱۳۹۴، الف).

از نظر مک‌این‌تایر جماعت‌گرا، استحقاق کاملاً در ارتباط با فضا است. مک‌این‌تایر، شکل‌های از رفتار آدمی که مبنایی برای استحقاق را ایجاد می‌کند، به‌لحاظ اجتماعی مربوط به محلی مخصوص و دارای سرشتی خاص می‌داند (مک‌این‌تایر ۱، ۱۳۹۳، ۱۲۸). مک‌این‌تایر پیرو ارسطو، دستیابی به خیر را جز با به‌کارگیری فضائل (دوستی) ممکن نمی‌داند. او دو پیش‌فرض اجتماعی در مورد فضیلت عدالت و استحقاق طرح می‌کند: ملاک‌های عقلانی و توافق اجتماعی در تعیین این ملاک‌ها (مک‌این‌تایر، ۱۳۹۳، ۲۶۳-۲۶۹). درواقع، مک‌این‌تایر شایستگی را با طلب خیر مشترک به‌نحوی محلی و درون‌گروهي، قابل تعریف می‌داند.



با این دسته‌بندی نظری، دیدگاه‌های ممکن را که سازمان‌های استارت‌آپی و کارآفرینی ایرانی می‌توانند آنها را امروز و آینده، پشتیبان خود ببینند تا جهان اخلاقی توجیه‌پذیری را ارائه دهند، مشخص تر می‌شود. لیبرالیسم وظیفه‌گرا با زیر سؤال بردن استحقاق اخلاقی، و به‌طور مشخص با ارجاع به اصول عدالت رالز، نظام همکاری منصفانه را پیش می‌نهد. اختیارگرایان بر استحقاق، استقلال فرد و منطق بازار آزاد پافشاری دارند. طرفداران شایسته‌سالاری به‌شکلی از بازار آزاد با برابری فرصت‌ها و حق بهره‌برداری از استعدادها تأکید می‌کنند و جماعت‌گرایان ضمن نقد فایده‌گرایی و رویکرد رالزی، به فضائل و ارزش‌های اجتماعی مشترک بها می‌دهند.

۴. روش تحقیق

این مقاله به‌دنبال بررسی فهم از استحقاق، از روش مردم‌نگاری گفت‌وگویی^۱ استفاده کرده است. تحمیل دیدگاه‌های محقق و تقلیل مشاهدات میدان به آرای پژوهشگر، می‌تواند به‌خطری تبدیل شود که در گفت‌وگوی مستقیم و چندجانبه می‌توان آن را تعدیل و توصیفات را به واقعیت میدان نزدیک‌تر کرد. چه‌بسا جنس مجادلات فلسفی نیز با این روش رفت‌ووبرگشتی و بازاندیشانه همخوان باشد. در پاسخ به این سؤال که پژوهشی حول مفهومی اخلاقی و مجادله‌برانگیز، چرا باید از مردم‌نگاری گفت‌وگویی شروع کند؟ باید گفت که واقعیت اجتماعی، زمان‌مند و مکان‌مند است و درک از استحقاق نیز به زمینه اجتماعی بازمی‌گردد. چنانچه بسیاری از احکام اقتصادی، بدیهی و علم دانسته می‌شوند، توجیهات ایدئولوژیک نیز از همین روزنه توان ورود دارند.

سایر و نوریس^۲ (۲۰۱۳)، از پیشگامان روش مردم‌نگاری گفت‌وگویی بودند و روندها و اصولی را برای این روش کیفی شرح دادند. «در مردم‌نگاری گفت‌وگویی، دو یا چند محقق در کنارهم کار می‌کنند تا مفاهیمی را که به مسائل اجتماعی و ساخت‌های

1. duoethnography

2. Sawyer & Norris



معرفت‌شناختی نسبت می‌دهند، نقد و بررسی کنند» (سایر و نوریس، ۲۰۱۳، ۲). از نظر ساویر و نوریس، در مردم‌نگاری گفت‌وگویی، محققان هم‌زمان شرکت‌کننده نیز هستند و در گفت‌وگویی محاوره‌ای درباره یک پدیده اجتماعی موردعلاقه طرفین، مفروضات خود را تعلیق و گره‌گشایی کرده و درعین حال به فراروایت‌های گسترده‌تر توجه می‌کنند (برلیق و برم، ۲۰۲۲). مردم‌نگاری گفت‌وگویی را یک چارچوب انتقادی نیز می‌توان دانست. چنانچه ساویر و نوریس خود در مقدمه کتاب‌شان توضیح می‌دهند، مردم‌نگاری گفت‌وگویی بر پایه عدالت اجتماعی است و به‌طور هدفمند برای ترویج تغییر یا بازسازی یک روایت استفاده شده است. آنها با ارجاع به مرلوپونتی تأکید کرده‌اند که آگاهی و فرهنگ بر تجربه تأثیر می‌گذارند (سایر و نوریس، ۲۰۱۳، ۳) این روش زمینه‌های مشترکی با پدیدارشناسی نیز دارد. مردم‌نگاری گفت‌وگویی مستلزم اعتماد به دیگری برای گشوده‌شدن در برابر نقطه‌نظرهای جدید و چالش‌برانگیز است. از این‌رو، یافتن یک شریک گفت‌وگو ممکن است دشوارترین مانع برای محقق باشد (براون، ۲۰۱۳، ۲).

برای جمع‌آوری داده‌ها، از روش مردم‌نگاری گفت‌وگویی در کنار مصاحبه‌های نیمه‌ساخت‌یافته با فعالان اکوسیستم کارآفرینی و برخی بنیان‌گذاران استارت‌آپ‌ها، و همچنین مشاهداتی در محیط‌های کار، سخنرانی‌ها و رویدادها استفاده شد. در جریان مردم‌نگاری گفت‌وگویی این پژوهش، آرا و تجربه هم‌زمان دو فعال کارآفرینی یا نیروهایی از سازمان‌های استارت‌آپی به‌کار گرفته شد. حضور هم‌زمان در گفت‌وگو باعث می‌شد آنها به واسطه داده‌ها، تجربه‌ها و میل به اندیشیدن و کشف مسیرهای جدید، نقش پرسشگر و پژوهنده نیز در تحقیق ایفا کنند و در رفت‌وبرگشتی کلامی، نگاهی همسو یا حتی انتقادی به تصمیمات و روندهای مدیریت منابع انسانی مستقر یا رقیب داشته باشند. بر این اساس، در روندی اطمینان‌بخش برای طرفین، دیدگاه‌ها فرصت بروز بیشتری می‌یافت. در

1. Burleigh & Burm

2. Brown



این مردم‌نگاری گفت‌وگویی، حول موضوع مشترک استحقاق، مضامینی چون انصاف در فعالیت اقتصادی، مواهب و مشکلات شایسته‌سالاری، نوع مواجهه با نیروی انسانی و تجارب سازمانی، فضای فرهنگی اکوسیستم‌استارت‌آپی، نقش فرهنگ و انتخاب‌های افراد در زندگی و فقر، مسئولیت‌ها، برابری فرصت‌ها، نسبت بازار آزاد و استحقاق، و نقش اشکال سرمایه و داشته‌های افراد در موفقیت کسب‌وکار و مفاهیمی از این دست، مطرح شد و تجربیات، معانی و دیدگاه‌ها مورد گفت‌وگو قرار گرفت. در مورد شیوه هدایت بحث باید اضافه کرد پس از ارائه توضیحات مقدماتی به افراد، خود ماهیت گفت‌وگویی بحث موجب می‌شد از تسلط یک سنخ روایت قاطع و تجویزی دور شویم و بر تجارب و آرای افراد تکیه کنیم. لازمه اخلاقی مردم‌نگاری گفت‌وگویی دور شدن از فضای مغلوب‌کردن و بُردوباخت، و محترم‌شمردن مفروضات فردی و متفاوت است. فردی که تجربیات و آرای خود را به اشتراک می‌گذارد متحمل سطحی از ریسک می‌شود. با به‌وجود آمدن اعتماد در گفت‌وگو، پرداختن به شباهت‌ها، تفاوت‌ها و نقاط مبهم مباحث، در فرایندی رفت‌وبرگشتی تسهیل می‌شود. در استخراج و تجزیه و تحلیل داده‌ها، در کنار تطابق‌های مفهومی، رویه‌های مردم‌نگاری گفت‌وگویی نظیر چندصدایی، بی‌پرده‌گویی، کنارهم قراردادن عمدی، دعوت به مفهوم‌سازی مجدد، کمک‌کننده بوده است. لازم به توضیح است تأکید بر متن مکالمه‌گونه در نگارش این مردم‌نگاری گفت‌وگویی، به دلیل اهمیت رتوریک گفته‌ها در کنار اهمیت محتوای آنهاست.

محیط‌هایی که اغلب طرفین این پژوهش در آن حضور دارند، محیط‌هایی نظیر پارک علم و فناوری پردیس، ایستگاه نوآوری شریف و نمایشگاه کار شریف است. برخی گفت‌وگوها با مدیران و مسئولان ارشد سازمانی مستقر در پارک علم و فناوری پردیس، انجام شد. این پارک، معروف‌ترین مکانی در کشور است که شرکت‌های دانش‌بنیان و استارت‌آپ‌ها در آن استقرار می‌یابند و همه آنچه از فرهنگ کاری جدید گفته می‌شود در قاب آن به نمایش درمی‌آید. پارک، محیطی است که به‌طور مستمر در آن رویدادها، مراسم‌ها و بازدیدهایی صورت می‌گیرد و افرادی با هویت خاص را گرد هم می‌آورد.



ایستگاه نوآوری شریف نیز محیطی برای فعالیت شرکت‌های نوپا و استارت‌آپ‌ها فراهم کرده است. هدفش توسعه کارآفرینی است و شرکت‌هایی در این منطقه مستقر شده‌اند در کسب‌وکارشان آینده‌دار و موفق توصیف شده‌اند. فضای فرهنگی، امکانات رفاهی و کاهش هزینه‌ها، به شرکت‌های مستقر در این منطقه انگیزه زیادی می‌دهد. شاید محسوس‌ترین ویژگی این ایستگاه ظاهر و شمایل آن باشد. دفاتر مدرن با پرسنلی متفاوت از کارمندان سنتی، دفاتری با کفپوش‌های خاکستری یا آبی، دیوارهای اصلی سیاه یا رنگ‌های تند و دیوارهای جداکننده شیشه‌ای با میز و صندلی‌های فلزی و ظریف صحنه آشنای این ایستگاه است. محیط کار را یکی از کارکنان این‌گونه وصف می‌کند: «من فیزیک دفترمونو دوست دارم. اینکه شبیه فضای گوگل باشه رو دوست دارم. لوله‌های مدرن از توش رد بشن. بشه یک‌جا یک قهوه دلچسب خورد».

نمایشگاه کار شریف فرصتی فراهم کرد تا گفت‌وگوهای متنوعی با مدیران و نیروهای منابع انسانی شرکت‌های با اسم و رسمی در اکوسیستم استارت‌آپی انجام شود که از قضا بسیاری از آنها شرکت‌های حاضر در ایستگاه نوآوری شریف بودند. بعضی گفت‌وگوها به شکلی دوفره و بعضی گفت‌وگوها چندنفره انجام شد، وضعیتی که برای انجام یک مردم‌نگاری گفت‌وگویی، ایدئال است.

جدول ۱. مشارکت‌کنندگان پژوهش

مشارکت‌کنندگان
مدیران و نیروهای شرکت مستقر در پارک علم و فناوری پردیس
نیروهای منابع انسانی برخی شرکت‌ها در نمایشگاه کار و ایستگاه نوآوری شریف
فعالانی از اکوسیستم کارآفرینی شامل برخی مدیرعاملان، بنیان‌گذاران، منتورها، سرمایه‌گذاران و نیروهای منابع انسانی

در مورد این پژوهش همچون سایر پژوهش‌های کیفی می‌توان از «سطحی از تعمیم» سخن گفت. تعمیم بر این مبنا «منطقی آماری» ندارد و بر «منطق زندگی روزمره» استوار است (ذکایی، ۱۳۹۹، ۱۶۵ و ۱۶۶). می‌توانیم از منطق گفتارها و رفتارها



در اکوسیستم کارآفرینی بگوییم به نحوی که «در سطح بین‌ذهنی» قابل‌پذیرش باشد. درخصوص اعتبار باید اضافه کرد گرچه در پژوهش کیفی اعتبارسنجی همواره چالش‌ساز است، اما راه‌هایی برای اعتباریابی مصاحبه‌ها و مردم‌نگاری گفت‌وگویی این تحقیق در نظر گرفته شد. در جریان گفت‌وگوها تلاش شد ضمن اطمینان‌بخشی، تأثیرگذاری‌ها به نحوی باشد تا توصیف و تجربه شرکت‌کنندگان اولویت قرار گیرد و گفتار محققان حالتی تحمیلی پیدا نکند. همچنین سعی بر این بوده تا یادداشت‌ها و نتیجه‌گیری‌ها به نحوی دقیق، گفته‌ها و روح سخن شرکت‌کنندگان را انعکاس دهد. البته فرم جمعی، رفت‌وبرگشتی و بازاندیشانه مردم‌نگاری گفت‌وگویی خود به شفافیت در اظهارات کمک کرده است. روایت صریح شرکت‌کنندگان در موضوع استحقاق که قاعدتاً برآمده از تجارب، نحوه عمل یا ایده‌هایی درباره آینده است، تاحدودی «اعتبارسنجی از طریق راوی» (ذکایی، ۱۳۹۹، ۲۵۳ و ۳۷۰) را نیز هموارتر کرد.

۵. یافته‌ها

۵-۱. مردم‌نگاری گفت‌وگویی در پارک علم و فناوری پردیس

نحوه عمل و تجارب بخش منابع انسانی شرکت‌ها و شیوه برخورد با نیروهای کاری با خصوصیات متفاوت، آغازی برای گفت‌وگو پیرامون استحقاق و شایستگی است. در این بخش تنها به چند گفت‌وگو اشاره می‌شود. فهم تلقی‌ها از استحقاق زمانی که از بیرون سازمان به مجموعه روابط و نیروها می‌نگریم، به زمان نیاز دارد و سطور و بین‌سطور گفته‌ها اهمیت می‌یابند. در گفت‌وگویی با دو نفر از مدیران یک شرکت، که از مرحله استارت‌آپی خارج شده است، استحقاق را در قالبی شایسته‌سالارانه ارائه می‌دهند و از مصائب سازمان‌شان در فاصله‌گرفتن از این مشی می‌گویند. می‌توان نیروهای این شرکت خاص را که شباهت‌هایی به اجتماع مورد بحث جماعت‌گرایان دارد و گفته می‌شود به انسجام نیروها و به انصاف اهمیت می‌دهد، به دو بخش تقسیم کرد: بخشی که به لحاظ فنی و ذهنی، بخش اصلی دانسته می‌شود و درآمد آنها تنها کمی بیشتر از

سایرین است و بخش دومی که شامل سایر نیروهای اداری است. دو مدیران این شرکت تجربه‌ها و وضعیت ایدئال خود را این چنین شرح می‌دهند:

مدیر ۱: همه یک‌رنگ نیستند باید بپذیریم. بحث حق آدم که به میون میاد برخی توی لاک دفاعی می‌رن ولی من ریلکس‌تر از این حرفام. حقیقت رو کنار نمی‌ذارم. در شرکت ما انصاف واقعی رعایت نمی‌شه. من آدم‌هایی می‌بینم که کار نمی‌کنن و حقوق دریافت می‌کنن. دو چیز اینجاست یکی خوب کار کردن یکی انسانیت. در شرکت ما انسانیت بیشتر رعایت می‌شه و سعی می‌کنیم باانصاف برخورد کنیم ولی استحقاق افراد رعایت نمی‌شه.

- این دو، یعنی انصاف و استحقاق، دو چیز مقابل هم هستن؟

مدیر ۱: ما نباید به دنبال برابری باشیم باید استحقاق افراد و دنبال کنیم. امروز شرکت ما به سمت برابری می‌ره این سیر قهقراپی‌ست. افراد در محیط کار تلاش نمی‌کنن و پیشرفتی نمی‌کنن. من با توجه به موقعیتم انتظاراتی دارم. انسانیت را قبول دارم ولی بالاخره خودمو مقایسه می‌کنم. فردی که به لحاظ مالی ضعیف هست، باید ببینیم چه چیزی اونو راضی می‌کنه و همونو پایه خواسته‌ها قرار بدیم و کسی که استحقاق داره در نسبت با او پاداش بالاتر بگیره ولی معمولاً در سازمان‌ها برعکس حساب می‌کنن و میگن ما سقفمون اینه و بقیه در این نسبت باشن.

- اگر منابع محدود باشه چی؟

مدیر ۱: در یک سریال تلویزیونی، فرد پولداری بود که فکر می‌کرد اگر همه پولشو بده به فقیری که حالا گریه می‌کنه، کار درستی کرده. کم کم، کلیه و قلب خودشو هم داد. ولی من به فردی که استحقاقشو داره چیزی می‌دم چون فکر می‌کنم این پیشرفت به بار میاره و بعداً من می‌تونم آدمی که ضعیف‌تر هست دستشو بگیرم ولی اگر کار بترکه همه از دست می‌ریم.

مدیر ۲: من یک سازمان ایدئال رو دارای افرادی دلسوزی می‌دونم. به نظر من یک سازمان باید به هردو فرد کم استعداد و با استعداد انگیزه بده. اما در یک شرکت دانش بنیان تخصص مهمه و من پاداش دادن به فرد با استعداد رو مهم می‌دونم. استعداد باعث شکوفایی می‌شه و اونه که ما رو جلو می‌بره. بازار برای شما نمی‌مونه و اتوبوس در حال حرکت. فرد با استعداد ما رو در این اتوبوس حفظ می‌کنه. [...] البته ما بسیاری از بچه‌های با استعداد رو از دل کارآموزی بیرون آوردیم.

مدیر ۲: خود من مدتی در بازار بودم. اصلاً به روحیه گرگ بازار نمی‌خورم. تجربه ورشکستگی هم دارم. اما تمام علاقه من کارکردن کنار [...] بچه‌هاست. خیلی‌ها [رئیس سازمان را] به عنوان رهبر قبولش ندارن. شاید به خاطر حقوق پایینه که احساس می‌کنن حق شون بیشتر هست و از جایگاه خودشون راضی نیستن.





مدیر ۱: خب آره! درسته من در صورتی رشد می‌کنم که دیگران هم رشد کنن. ولی شاید دیگران نخوان که رشد کنن. محیط به‌لحاظ انگیزه مناسب من نیست. رشدی نداره. آرزوهای من کوچک نشده. بزرگی مهمه. پدرم می‌گفت مثل رودخونه نباش که سنگ‌ها توش تلوتلو می‌خورن. مثل اقیانوسی باش که جریان‌های بزرگی زیرش در حرکت. ولی کار بزرگ هم باید دیده بشه. من مغرور به کارم هستم. کمال‌گرام.

در گفت‌وگوی بالا آنچه مورد تأکید است دورشدن از موضع برابری ساده است؛ چنانکه مایکل والزر در حوزه‌های عدالت (۱۳۹۴) شرح می‌دهد. شرایط عادلانه به‌نحوی وصف می‌شود که نیروی کار به آنچه سزاوارش است دست پیدا کند. این مدیران وضعیت فعلی سازمان خودشان را از این جهت نقد می‌کنند که نیروها به یک اندازه پاداش می‌گیرند و استعداد و قابلیت‌های فرد کم‌تر موردتوجه قرار می‌گیرد. باتوجه به صحبت‌های دیگر نیروهای این سازمان و مدیران، قابل تأمل است که در این جمع روحیه درون‌گروهی قوی‌ای وجود دارد. بنابر مشاهدات و گفت‌وگوها، افراد در مشکلات‌شان و حتی در مسائل شخصی، تنها رها نمی‌شوند و تکیه‌گاهی دارند. اما در میان برخی نیروها از جمله مدیر ۱، چنین نظمی ولو اینکه انسان‌مدارانه و همدلانه باشد، اما شایسته‌سالاری را اصل قرار نمی‌دهد و در نتیجه مسئله‌دار تلقی می‌شود. در حالی که در اظهاراتی، تأکید بر محیط دوستانه و صمیمی، انگیزه ادامه فعالیت‌شان دانسته می‌شد، محیط دوستانه در برابر استعداد و هویتی که فرد از خود سراغ دارد، دیگر اولویت محسوب نمی‌شود. نوزیک با ارجاع به اصل خودمالکیتی کانت، و اینکه افراد وسیله نیستند بلکه خود هدف هستند، سعی در حفظ شاکله مفهوم استحقاق دارد. در نظر او استقلال و هویت انسان و بنابراین، آزادی و حق مالکیت افراد اولویت دارد و هرآنچه اینها را تهدید کند کرامت انسان را نیز به‌خطر می‌اندازد (کیملیکا، ۱۳۹۶، ۱۶۴). گویی مدیر ۱، اگرچه سراسیمه، چنین استدلالی برای خود دست‌وپا می‌کند.

در همسویی گفت‌وگویی این دو مدیر، آنها برقرارکردن برابری را در نسبت با پیشرفت مقطعی پروژه، «حفظ بیزینس» (کسب‌وکار) و به‌عنوان هزینه‌ای موقتی در نظر دارند. توجه به دیگری و رشد دادن سایرین و خیررساندن به آنها، اگرچه در مشی سازمان



به چشم می‌خورد، اما این ویژگی خصلت یک سازمان موفق دانسته نمی‌شود. در نهایت، در ترسیم سازمان ایدئال، استعداد و حق بهره‌برداری از آن را به مانعی گره نمی‌زنند و در وضعیت منطقی‌تر، تأمین رفاه نیروهای کم‌استعدادتر به‌زمانی در آینده موکول می‌شود. حتی در مواردی، زندگی به‌سامان و توأم با رفاه فرد ضعیف‌تر، به خارج از سازمان، و به دولت، واگذار می‌شود و در وضعیت بدیل، یک سازمان دانش‌بنیان بنا بر مناسبات بازار، همچون اتوبوسی در حال حرکت است که نمی‌تواند تمام نیروها را حمایت کند. این مدیران معترض برخلاف رالز «توزیع استعدادهای طبیعی را همچون دارایی عمومی» (همپتن^۱، ۱۳۸۹، ۲۵۸) در نظر ندارند. همچنین، هم‌سویی با سندنل و تأکید بر فضیلت دوستی نیز رنگ می‌بازد. سخت بتوان تصور کرد «استحقاق اخلاقی^۲» توسط دو مدیر فوق‌کنار گذاشته شود. استحقاق اخلاقی در توزیع منابع، نزد رالز قابل‌پذیرش نبود، چراکه «چنین اصلی در وضعیت آغازین انتخاب نخواهد شد» (رالز، ۱۴۰۰).

تلقی از استحقاق و پاداشی که برای فعالان اکوسیستم استارت‌آپی بالقوه وجود دارد، لزوماً مالی نیست. در مواردی آنچه فرد خود را سزاوار آن می‌داند کاملاً جنبه‌ای افتخاری دارد. جماعت‌گرایان متأثر از ارسطو معتقدند عدالت جنبه‌ای افتخاری دارد و مهم است کدام فضائل را باید افتخار دانست و پاداش داد (سندنل، ۱۳۹۴، ۱۸۵). یکی از مسئولان ارشد شرحی از خود و انگیزه‌ها و استحقاقش می‌دهد و نارضایتی شخصی‌اش و به‌وجود آمدن حسی از ناعدالتی را نه با شکل توزیع ثروت که با جنبه‌ای دیگر متصل می‌کند:

«لزوماً پولدارتر شدن مهم نیست. برام مهمه که اینجا تاپ‌وان باشم. همه قبولم داشته باشن و احترام باشه. [...] می‌رم ولی دلم برای اینجا تنگ می‌شه. خودشون کاری می‌کنن آدم مقایسه کنه».

در اکوسیستم استارت‌آپی، فضای فرهنگی بر تصورها و پیش‌فرض‌ها در مورد نسبت توانایی و استحقاق نیروها تأثیر چشمگیری می‌گذارد. در اظهار نظر قبلی، ناکامی از دستیابی به حداقل‌های متناسب با آنچه فرد سزاوار هویت خود می‌داند، مسئله‌ساز است

1. Hampton

2. moral desert



و در سوی مقابل برای برخی که بنابه دلایل متفاوت، از جمله دسته‌بندی‌ها و برچسب‌های محیط‌کار، در توانایی خود شک می‌کنند، نوعی عدم اعتماد به نفس به‌بار می‌آید که موجب می‌شود در نسبت با دیگر نیروها بار سنگینی را متحمل شوند که هم مشکلات فردی و هم مشکلات سازمانی به‌دنبال دارد:

«به مشکل که می‌خورم دیگه به کسی نمی‌گم. به روان‌شناس شخصی ام مراجعه می‌کنم. بار زیادی روی افراد هست و من نمی‌خوام بار اضافه‌ای باشم. برخی نگاه از بالا به پایین دارن. تمسخر می‌کنن. الان روند کار ما کینه‌ساز است.»

بنابر گفته‌های این فرد، ترس از اینکه عملکرد، هوشمندان و متناسب با فضای حرفه‌ای و در حد توانایی سایر همکاران با استعداد نباشد، احساس نامطلوب نسبت به خود و زدوخوردی پرتکرار برای اثبات توانایی‌ها را به‌دنبال داشته است. آنچه در این بین سربر می‌آورد مسئله نمایش مؤثر استعدادهاست:

«خیلی‌های بعد از من اومدن و بالاتر رفتن. شاید چون همه کاری می‌کنم و نه نمی‌گم و جذبه‌ای ندارم. با خیلی از انتقادهام هم بد برخورد کردند.»

دور از ذهن نیست، که طبقه و قومیت، منطقه و محل سکونت، و حتی مسائل روزمره فرد و به‌طور کلی تصویری که از او شکل می‌گیرد در ارزیابی توانایی‌ها و شیوه اعطای پاداش‌ها مؤثر باشد. سازمان دانش‌بنیان فوق با وجود رفتار اغلب صمیمانه با نیروها، تلقی مشخصی در مورد فرد با استعداد دارد و اگرچه به دلیل همسانی در توزیع مواهب مادی، در بین برخی مدیران میانی محیطی شایسته‌سالار تلقی نمی‌شود، اما برتری و مشروعیت بالایی برای نیروهای «بااستعداد» فراهم کرده است که در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر نمود می‌یابد. از سوی دیگر، فرد نیز هویت درون‌گروهی منسجم‌تری احساس می‌کند که می‌توان آن را به پاداشی غیرمستقیم تعبیر کرد. پاداشی هنجار ساز، که با اطمینان می‌توان گفت نیروهای این شرکت در همه سطوح آن را احساس می‌کنند.

مک‌این‌تایر ملاک‌های عقلانی و توافقی اجتماعی در مورد این ملاک‌ها را در مورد استحقاق و شایستگی مطرح می‌کند. اگرچه احتمالاً منظور او توافق تک‌تک افراد

حقیقی نیست، اما در یک سازمان مشکل توافق اجتماعی بر سر شناسایی افراد و لیاقت آنها است. مدیری اثرگذار در مورد استحقاقش، در گفت‌وگویی فردی چنین می‌گوید:

«من آدم آینده‌نگری هستم و همیشه دو قدم بعدی رو می‌بینم. واسه همین که در سن کم با همسر خون خوریدیم. فکر کنم از این موضوع بقیه چیزا رو هم متوجه بشید [...] برای دیگران ناراحتم اما حداقلش به خودم می‌بالم که بهترین تصمیمات رو می‌گیرم. همه به من میگن مدیر اقتصادی فوق‌العاده‌ای هستی. خب انسان‌ها رو خوب درک می‌کنم. الان به‌عنوان فردی که می‌دونه چی می‌خواد، می‌دونه کجا می‌خواد بره و خیلی از تجربه‌ها رو کسب کرده می‌شناسم.»

این مدیر، به بیان خودش، تفاوت آشکاری دارد با کسانی که تصمیمات غلط می‌گیرند و در شرایط مالی و شغلی و زندگی بدی قرار دارند. گفته‌های مفصل او، بیش از همه، همسو با اختیارگرایان محافظه‌کار است که بیشترین نقد را به لیبرال‌های وظیفه‌گرا وارد می‌کنند و معتقدند افراد خود مسئول فقر و وضعیت زندگی‌شان هستند. تصمیمات به‌جا و سنجیده آنها، از جمله آموزش دیدن در لحظه درست، فعالیت اقتصادی و تکیه بر داشته‌ها و سرمایه‌های فردی، این طیف افراد را سزاوار نشان می‌دهد: «می‌بینید! من با اونچه که داشتم و با توانایی‌هام، خودمو در حد ظرفی بزرگ‌تر کردم.» لارنس بکر و نوزیک و محافظه‌کارانی چون لارنس مید، نسبت مستقیمی بین زحمت فرد برای پیشبرد پروژه‌ها و حقوق مالکیت بر محصولش برقرار می‌کردند. این حقوق چنان‌چه از خواسته‌های این مدیر شرکت برمی‌آید می‌تواند جایگاه سازمانی بالاتر و یا مزایای مالی باشد. ارزش‌آفرینی، حاصل توانایی و ظرفیت افرادی خاص دانسته می‌شود. آنچه این نقطه‌نظر، با برتری دادن به نخبگان، تصریح نمی‌کند، نقش تلاش سایر افراد، نقش ذخایر اجتماعی و طبیعی و البته شانس و نقطه‌های آغاز متفاوت است. براین اساس، خط شایسته‌سالاری و از آن بیشتر خط اختیارگرایان نقطه‌نظر قدرتمند و مؤثر در زیر پوست سازمان محسوب می‌شوند. به‌طور مشخص، استحقاق بر انصاف برتری داده می‌شود و مردم سزاوار هرگونه مبادله «عادلانه و اخلاقی» در بازار آزاد استعدادها دانسته می‌شوند.



۵-۲. گفت‌وگوها و مردم‌نگاری گفت‌وگویی در نمایشگاه کار

چند شرکت مشهور که در اکوسیستم استارت‌آپی الگو دانسته می‌شوند، در سیزدهمین نمایشگاه کار دانشگاه صنعتی شریف حضور داشتند و مدیران و کارشناسان منابع انسانی به مراجعه‌کنندگان اطلاعاتی درباره موقعیت‌های شغلی و فرصت‌ها ارائه می‌دادند. نمایشگاه مملو از دانشجویان بود. موسیقی پخش می‌شد و محیط پرنشاط به نظر می‌رسید. نمایشگرها موقعیت‌های استخدام را نشان می‌دادند و مراجعه‌کنندگان می‌توانستند آگهی‌ها را جست‌وجو کنند. عده‌ای در سه‌چهار نمایشگر بزرگ، در میان هیاهو و تشویق، برنامه‌نویسی می‌کردند و بقیه نظاره‌گر بودند. صحنه‌ای که حالتی رقابت‌گونه و افتخاری به بازی می‌بخشید. نمایشگاه و شرکت‌های حاضر به‌خصوص برای کدنویس‌ها جذاب‌تر بود. در ضلعی از سالن سکویی قرار داشت و سخنرانی‌هایی با برنامه‌ریزی قبلی و با موضوعاتی مثل جهت‌دهی استعدادها، چشم‌انداز و ارزش‌ها در شغل، هدایت شغلی، مطالب انگیزشی و مواردی از این دست، انجام می‌شد. متورها و فعالان استارت‌آپ‌ها غالب این سخنرانان بودند.

در این نمایشگاه گفت‌وگوهای جمعی و فردی، پیرامون مفاهیم و مسائل پیش روی پژوهش، ترتیب داده شد. گفت‌وگوها در فضایی غیررسمی انجام گرفتند. گاهی در حالی که دو نیروی بخش منابع انسانی، برای دقایقی خارج از سالن به استراحت مشغول بودند، در قالب مردم‌نگاری گفت‌وگویی، تعامل و بحث صورت می‌گرفت؛ گفت‌وگویی که گاهی با گذشت دقایقی، پرشور و درگیرانه و توأم با موافقت‌ها و مخالفت‌هایی از سوی خود آنها دنبال می‌شد؛ اتفاقی که در گفت‌وگوهای فردی چندان رایج نبود و مدیران و کارشناسان منابع انسانی عمدتاً به روندهای درونی شرکت‌ها و دفاع از آن تکیه می‌کردند. آنچه در میان گفته‌های اغلب مصاحبه‌شوندگان در مورد استعداد افراد به چشم می‌آمد، قائل‌بودن به وجود استعداد در همه افراد بود. بنابراین، به‌طور اخلاقاً مجاز، در شکل بهره‌مندی از مواهب و استعدادها، چه در درون سازمان و چه در منطق سود و در نسبتی که سازمان با جامعه دارد، به‌نحوی به رویکردی فردی اشاره می‌شد و در مواجهه با انواع



مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی

۸۶

دوره ۱۷، شماره ۲

بهار ۱۴۰۴

پیاپی ۶۶

نابرابری‌های محیط‌کار، بر استعداد کشف‌نشده افراد کم‌تر برخورددار تأکید می‌شد. در یکی از سخنرانی‌های آموزشی نمایشگاه، سخنران سکون و یکنواختی صفات آدم را رد می‌کرد:

«تأکید می‌کنم استعداد به معنای اینه که یک کاری رو شما می‌تونید سریع‌تر از بقیه انجام بدی، نه اینکه نمی‌تونید انجام بدی! ظرفیت یادگیریش در همه وجود داره مگر اوتیسم باشه و ظرفیت پایینی داشته باشه.»

دو نیروی بخش منابع انسانی سازمانی مشهور، در مزیت‌های رقابت حاصل از شایسته‌سالاری می‌گویند:

وحید: برایت‌ساید [سوی روشن] این روش اینه که موجب رقابت می‌شه و افراد شایستگی‌هاشونو ارتقا می‌دن البته دارک‌ساید [سمت تاریک] هم اینه که در جامعه ما جوری شده که مدرک‌گرایی زیاد باعث می‌شه کارفرماها با تعداد زیادی آدم اُورکوالیفای روبه‌رو بشن.

سوی تاریک شایسته‌سالاری تنها به دشواری ارزیابی آن در سازمان‌ها نسبت داده شد و نه نتایج اجتماعی آن. بحث از انصاف که داغ‌تر می‌شود، فرد دیگر در مورد شیوه برخورد کنشگران اقتصادی و شرکت‌ها، و مسئولیت اجتماعی آنها به وضعیتی قابل‌تأمل اشاره می‌کند که یادآور آرای نوزیک است:

معین: بیزینس الان به این نتیجه رسیده که باید به تلنتش [استعدادش] اهمیت بده، به خصوص توی شرکت‌های‌های‌تک. اما در دل جامعه، متولی دولته. بیزینس دنبال سودآوری خودشه. بحث‌های مثل عدالت چیزی نیست که جهت بیزینس باشه. رسالت و چشم‌اندازش چیزی دیگه‌اس. من استاد اقتصادی داشتم که چیز جالبی می‌گفت و تحت‌تأثیر قرار گرفتم. می‌گفت فرض کن شما شیر می‌فروشی. یک‌طرف خانمی هست که برای سگش شیر می‌خواد و پولشو هم داره. طرف دیگه خانمی هست که برای بچه‌اش نیازمند شیر هست. نگاه انسانی می‌گه شما باید به اون خانم نیازمند شیر بدی ولی نگاه بیزینسی می‌گه باید شیر و داد به خانمی که برای پتش و سگش می‌خواد و به جاش پول می‌ده. استاد می‌گفت باید به خانمی که پول می‌ده شیر و داد. شوکه نشید. خانم نیازمند و باید دولت ساپورت کنه و شما باید از بیزینست دفاع کنی.

-به نظرتون حرفش شدنی و منطقی بود؟

معین: به‌نظرم درست می‌گفت من که نمی‌تونم بار دولت رو به دوش بکشم. البته شرکت‌ها بحث مسئولیت اجتماعی رو دارند. شکی نیست ولی نمی‌شه که شرکت رو ول کرد و دنبال مسئولیت اجتماعی راه افتاد.



- شما حدود مسئولیت اجتماعی رو چی می‌دونید؟

وحید: [سکوت]

معین: بحث مسئولیت اجتماعی الان بیشتر لاکچری شده تا شرکت‌ها بتونن ویتترین خودشونو خوب کنن.

این گفت‌وگو یادآور نگرانی‌های مک‌این‌تایر و دیگر جماعت‌گرایان است که نسبت به «ازهم‌گسیختگی اجتماعی و فاجعه اخلاقی در دولت‌های لیبرالی مدرن» هشدار می‌دهند (همپتن، ۱۳۸۹، ۳۱۸). تضادهای شایسته‌سالاری را در گفت‌وگوی یک مدیر و یک فعال اکوسیستم استارت‌آپی، درگیرانه‌تر می‌توان دریافت:

احمدرضا: شایسته‌سالاری هیچ چیز تاریکی نداره! کاملاً خوبه.

علی: نه احمد! به نظر من شایسته‌سالاری در بدترین شکلش به سمت آریستوکراسی می‌ره. اگر محدود بشه به این افراد نخبه و کسی رو به جمعشون راه ندن چی! اینکه اگر فقط فلان دانشگاه درس خوندی آدم شایسته‌ای هستی و می‌تونی رشد بکنی مطلوب نیست.

احمدرضا: نه من موافق نیستم. چون اگر شایسته‌سالاری نباشه، پس چی باشه؟ آدما در شرکت‌های بزرگ برچه اساسی باید استخدام بشن؟

علی: من می‌گم اگر شایسته‌سالاری رو طوری تعریف کنیم که تک‌تک آدما بتونن خودشونو پرورش بدن و بیان بالا و در دسته نخبه قرار بگیرن این مسئله‌ای نیست.

- خب داشته‌های قبلی، مثل داشتن خانواده‌ای همراه‌تر، در ابتدای کار تعیین‌کننده هست؟

احمدرضا: بله ولی طبیعتاً کسانی که خانواده رو ندارن، تحصیلاتو ندارن، بازهم فرصت ورود به شرکت‌های بزرگو دارن. من می‌شناسم. اصلاً این روش خیلی بهتر از سیستم‌های سنتی، مثل بانک‌ها و کارخانه‌هاست که همه چیز براساس آشنایی پیش میره.

- آیا اگر از توانایی‌ها و داشته‌ها مون خبر نداشتیم بازهم رأی به شایسته‌سالاری می‌دادید؟

احمدرضا: بله، من خودم به عنوان یکی از جامعه معلولین اینو می‌گم. همه شانس دارن.

- پس فرد استحقاق برخورداری از داشته‌هاش را داره؟

احمدرضا: بله، آگه جز این باشه باید خرده بگیریم.

علی: نه من اینو قبول ندارم. چون در بعضی مناطق اصلاً شانس به فرد داده نمیشه! این سیستم شایسته‌سالاری برای من و تو جواب داده و برای خیلی‌ها توی مناطق محروم جواب نداده. حتی



مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی

۸۸

دوره ۱۷، شماره ۲

بهار ۱۴۰۴

پیاپی ۶۶

من و تویی که تهران هستیم و زندگیمون این دوروبره باز خیلی شانس بیشتری داریم نسبت به کسی که حتی اصفهانه چه برسه به جاهای دورتر!

احمدرضا: نه این بهترین مدلیه که داریم. مسائشو باید رفت جایی دیگه حلش کرد. حتی اگه آدمای زیادی این وسط پایین بیوفتن. من خیلی لیبرالی فکر می‌کنم. شرکت‌ها خب حمایت‌های آموزشی دارن تا کسانی که توی این گروه نیستن بتونن توی این گروه اضافه بشن. ببینید من خودم هم به تمرکزگرایی نقد دارم به اینکه کسی که در اصفهان به دنیا بیاد باید حتماً به تهران باید مهاجرت کنه تا وارد شرکت بزرگی بشه، ولی فرض کن دیجی‌کالا اصفهان بود، یکتانت مثلاً مشهد بود و اون یکی سیستان بود، اون موقع این نقد رو هم نمی‌تونستید به شایسته‌سالاری وارد کنید.

علی: همینه دیگه! شایسته‌سالاری ما با این تمرکزگرایی عجین شده. بالاخره ساکنان تهران اینطور شایسته‌تر تولید میشن.

احمدرضا: اینجور باشه باید یک تبعیضی قائل بشیم برای اون‌ی که سیستمیه.

-یعنی به‌جور «تبعیض مثبت»؟

علی: که درسته باشه. مسئله فاندامن‌تال‌تره. دولت وقتی تمام هم‌و‌غمش اینه که اینجا آباد بشه [درحالی‌که] جای دیگه مدرسه خوب نداره، دانشگاه خوب نداره و کارخونه درست و حسابی نداره، خب این وظیفه حاکمیتیه.

احمدرضا: خب شرکت‌ها این وسط کاری می‌تونن بکنن؟ نه. پس شایسته‌سالاری رو باید بپذیریم. شرکت‌ها مسئولیتی این وسط ندارن. مسئول دولته.

علی: خب اون شرکت میتونه کال‌سنترشو ببره مثلاً شمال.

-میگن بخش اقتصاد غیردولتی داره وزنی پیدا می‌کنه که کمتر از دولت نیست. مثلاً ممکنه مجلس قانونی تصویب کنه که گروه‌های اقتصادی توش سود می‌برن. مثلاً شنیدید میگن در سطح بین‌المللی سرمایه شرکتی مثل اپل از سرمایه کشوری اروپایی هم حتی بیشتر میشه!

احمدرضا: شرکت خصوصی که نمی‌تونه زیرساخت آموزشی ایجاد کنه که نتیجه‌اش برای سی سال بعد است و معلوم نیست شرکتی دیگه در کار باشه. اپل هم مسئولیتی نداره کارش چیز دیگه‌ایه. کارش اینه که ارزش افزوده تولید کنه و ارزش افزوده‌ای که تولید می‌کنه محصولاته. اون نباید فرصت برابر برای همه ایجاد کنه. تبعیض معکوس [مثبت] هم نامطلوبه چون با شایسته‌سالاری در تناقضه. من صرفاً چون اهل فلان قومم باید در شرکتی بروم و حضور داشته باشم. نمیشه!

انتخاب‌ها و فرهنگ افراد در فقرشون مسئول می‌دونید؟

احمدرضا: بله مسئول می‌دونم! من در خانواده‌ای به دنیا آمدم که عموماً بازاری بودن و هیچ‌کدوم درسخون نبودن و کنش اجتماعی و سیاسی نداشتن. مقامی هم نداشتن خودم عضو سازمان





به‌زیستی‌ام ولی با کارهایی که کردم از خودم راضی‌ام که باعث‌شده در این جایگاه قرار بگیرم. اون فرد فقیر از فرصت‌هاش استفاده نکرده. یه‌دونه فرصت حداقل داشته. شاید اون‌ی که در جردن به دنیا اومده و مدرسه سلام و نیکان رفته هزارتا فرصت داشته که اگر از دوتاش هم استفاده می‌کرده به این‌جا میرسه ولی اون‌ی که در جنوب‌شهر یا سیستان بوده کلاً دوتا فرصت داشته ولی از اون دوتا هم می‌تونسته استفاده کنه.

علی: نه حتماً جبری وجود داره!

چنانچه از دو‌گفت‌وگویی بالا نیز مشخص است، از منظری رایج، شایسته‌سالاری در برابر خاطره تلخی که از کار سازمانی سنتی به یادها می‌آید، فراخوانده و تأیید می‌شود. همچنین اغلب نیروهای منابع انسانی شرکت‌ها، دولت را متولی هرگونه اصلاح شکاف اقتصادی می‌دانند و در اینکه شرکت‌های جدید، در بازتعریف سود و در توزیع منابع و موقعیت‌ها در سطح جامعه، فعالانه نقشی داشته باشند، دورنمایی را متصور نیستند. بدیهی است در این نگرش، جایی برای لیبرالیسم و وظیفه‌گرا باز نمی‌شود. درنتیجه، مخالفت‌ها با این دیدگاه، تبعیض مثبت دورکین را اقدامی کاملاً در تضاد با شایسته‌سالاری تعبیر می‌کند چراکه رشد شرکت‌ها را به خطر می‌اندازد و ناعادلانه منجر به دورشدن از استحقاق اخلاقی می‌شود. البته در این بین افرادی نیز با این روند موافقت شخصی ندارند اما صدای خود را استننا می‌دانند. چیزی که تنها در خلوت خود باید با آن کنار بیایند و حتی ممکن است آنها را در زیستی دوگانه قرار دهد. یکی از نیروهای منابع انسانی یک هلدینگ سرشناس، پس از گفت‌وگوی سه‌جانبه درباره روند مطلوب شرکت در جذب افراد شایسته، با لحنی آرام به ما می‌گوید:

سینا: «ببینید من خودم خیلی اینکه همه آدم‌ها رو فقط با چارچوب‌های شایستگی ببینم برام مطلوب نیست. آدم‌ها رو باید در گپ‌وگفت، در ابعاد مختلف زندگی شون باهاشون آشنا بشیم. روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و در مصاحبه‌شون، ابعاد دیگه رو نمی‌بینم و فقط می‌خواد اون شایستگی رو ببینم تو داری یا نداری، بیای یا نیای. در ایران هم این شیوه به‌سمت عادلانه‌ای نمی‌ره. نمونه‌اش رو می‌تونیم در همین دانشگاهی که توش هستیم ببینیم. اینکه افراد فارغ‌التحصیل شریف باشن، بایستی [خطایی] ایجاد می‌کنه و همه به‌طور پیش‌فرض می‌کن اون‌ها شایستگی‌هایی دارن. یک‌سری مراحل رو رد کردن. من مخالفشم. فضای کار ما هنوز از این

مرحله عبور نکرده. من می‌بینم حداقل در تکنولوژی، دانشگاه آدما نقطه مهمی برای شروع کارشون به حساب میاد.»

سینا از دیدی انتقادی، به نقطه شروع متفاوت افراد در فعالیت اقتصادی اشاره می‌کند و تلویحاً نتیجه می‌گیرد در ارزیابی شایستگی با معیار یکدستی روبه‌رو نیستیم. رالز، که در کتاب خود با عنوان نظریه‌ای در باب عدالت، استحقاق اخلاقی را رد می‌کند و عدالت به مثابه انصاف را جایگزینی برای آن قرار می‌دهد، می‌نویسد: «هیچ‌کس نه جایگاه خود در توزیع امتیازات طبیعی را از سر استحقاق به دست آورده است، نه آغازگاه ابتدایی^۱ خود در جامعه را.» در ادامه رالز حتی خصلت‌های نیک افراد را از سر استحقاق نمی‌بیند: «در شرایط معمول، انسان‌های با استعدادتر زمینه بیشتری برای به خرج دادن تلاش وجدان‌مندانه دارند و به نظر می‌رسد به هیچ طریقی نمی‌توان اقبال مساعدتر ایشان را نادیده گرفت. ایده پاداش‌دهی متناسب با استحقاق عملی نیست» (رالز، ۱۴۰۰، ۳۲۴).

سینا وقتی در برابر این سؤال قرار می‌گیرد که صدایش چقدر در این فضا رواج دارد، در رفت و برگشتی می‌گوید:

«من در تعارض انسان‌گرایی و کار سازمان هستم. شاید آدم خوبی برای اینکار نباشم. سخت با خودم کنار میام. من واقعاً دوتا زندگی دارم. روان‌شناسی بالینی می‌خونم و بعد از ظهر دکمه انسان‌گرا بودنم خاموش می‌کنم و میام سمت محیط سازمانی. من به اون نقطه هنوز نرسیدم که تأثیرگذاری بیشتری روی این وضعیت فعلی داشته باشم. امیدوارم سازمانی باشه که این ارزش‌ها رو با خودش داشته باشه. [...] ممکنه برای سود مسئله ایجاد بشه. ولی من ترجیح میدم در یک شرکت آدم‌هایی رو در کنار خودم نگه دارم که برای سازمان دلسوزی میکنن. ما با مشکل مهاجرت مواجهیم. الان عمرکار آدم‌ها در سازمان‌های استارت‌آپی یک سال، یک سال و نیم است، مدت قراردادهای هم سه ماهه و شش ماهه!»

اغلب نگاه افراد به پیشینه، مسیر و شخصیت‌شان، در ارائه قضاوت در مورد موقعیت عادلانه مؤثر است. در یکی از موارد بالا، احمد رضا، فردی مستعد است که موقعیت خود را به عنوانی کسی در نظر دارد که از پیشینه خانوادگی قوی در زمینه تحصیلی برخوردار نیست و سابقه تحت حمایت قرار گرفتن توسط سازمان بهزیستی را دارد.

1. initial starting place





موفقیت تحصیلی و اقتصادی امروزش او را به این نتیجه می‌رساند که هر فرد باید حتی از تنها شانس زندگی‌اش استفاده کند و براین اساس، فقرا و فرهنگ‌شان را در شکست‌شان کاملاً مسئول می‌داند. چنین گرایشی را نه در میان لیبرال‌های وظیفه‌گرا و یا جماعت‌گرایان، بلکه در میان اختیارگرایان محافظه‌کار می‌توان جست‌وجو کرد.

لارنس مید، فیلسوف سیاسی محافظه‌کار، هم‌صدا با محققانی است که فقر را به تفاوت فرهنگی نسبت می‌دهند و معتقد است سرخوردگی و عدم‌تمایل به پیشرفت در فقرا جدی است. مید حتی آمار جرم و جنایت اقلیت‌های نژادی را هم مرتبط با امور هنجاری و نه اقتصادی تحلیل می‌کند (مید^۱، ۲۰۲۰). به نظر او «ناکارآمدی فقراریشه عمیقی در تاریخ خانوادگی و قومی دارد» (مید، ۱۹۹۷). مید از فقر ریشه‌دار و از فرهنگ و سبک زندگی ناکارآمد فقرا می‌نویسد. به نظر مید، فقرا با شیوه زندگی خود، توسط دیگران، نالایق^۲ شناخته می‌شوند. دولت ممکن است به آنها کمک کند، اما به‌عنوان خیریه، نه به‌عنوان چیزی که آنها استحقاقش را دارند. لارنس مید معتقد است در استحقاق، این انضباط و تلاش کاری است که اهمیت دارد (مید، ۱۹۹۷). این فیلسوف محافظه‌کار حتی فضیلت را با سطح برخورداری افراد جفت‌وجور می‌کند و در اظهارنظری قابل‌تأمل می‌نویسد: «اگر تلاش کاری معیار شایستگی است، افراد مرفه با فضیلت‌تر از افراد کم‌درآمد به نظر می‌رسند» (مید، ۱۹۹۷). با این تعریف از فضیلت، مشخص است که لارنس مید چندان به پرداختن به دلایل ساختاری و زمینه‌ای فقر و شیوه‌تولید باور ندارد. در برابر این منطق، مارتا نوسبام در مقدمه‌ای که برای کتاب مسئولیت عدالت آیریس ماریون‌یانگ نوشته، معتقد است لارنس مید و موری، با این فرض که افراد فقیر می‌توانند با تلاش و اراده وضعیت خود را بهبود بخشند، فرض می‌کنند که شرایط پس‌زمینه اساساً منصفانه است و فقط مسئولیت شخصی و اخلاقی مسئله است. اما یانگ؛ باوجود آنکه در روش‌شناسی خود فردگراست؛ نه صرفاً

1. Mead

2. undeserving



بر مسئولیت شخصی، که بر مشکلات ساختاری دست می‌گذارد (نوسبام^۱، به نقل از: یانگ^۲، ۲۰۱۱). از نظر یانگ «هیچ فردی به اندازه کافی نقش علی ندارد تا برای نتیجه سرزنش شود» (نوسبام، به نقل از: یانگ، ۲۰۱۱، xv). او، تمرکز بر احساس گناه را مضر، و تلاش برای سرزنش افراد، را حالتی تدافعی و راهی برای تبرئه دیگران می‌داند (نوسبام، به نقل از: یانگ، ۲۰۱۱، xv، xvi). یکی از زنان کارآفرین این تحقیق که از حمایت‌های خانوادگی خوبی برخوردار بوده است، می‌گوید:

«اینکه زنان کمتر کارآفرین و بنیان‌گذار مجموعه‌ای هستند، به محدودیت‌ها و چارچوب‌های ذهنی خودشان مربوطه که باید ترمیم بشه. قبول ندارم که انسان‌ها نمی‌تونن شرایط زندگی شونو تغییر بدن. بدن و ذهن انسان منفعل می‌شه و شرایط رو می‌پذیره و تلاشی برای تغییر نمی‌کنه. خب [آن] انسان تا الان مغزشو همین‌قدر توسعه داده.»

اما در کلام فعالان کارآفرینی همواره رویکرد اختیارگرایانه محض حاکم نیست. در گفت‌وگوی زیر، البته ذیل شایسته‌سالاری و طرح برابری فرصت‌ها، مسئولیت و شایستگی به هم وابسته می‌شوند. اما تعدیل‌ها به معنای تأیید رویکردی وظیفه‌گرایانه یا اجتماع‌گرایانه نیست:

احسان: شایسته‌سالاری همینه که فرصتی باشه تا فرد رشد کنه.

فرهاد: اگر همه چیز برابر باشه آدم با استعداد سرد می‌شه. ولی سیستم رشد نباید اینجور باشه که اگر فردی از الیت جامعه باشه خودکار امکانات هم برای اون باشه. ببینید مثلاً مدارس تیزهوشان چون توی یک آزمونی بالا میان با استعدادترن و می‌رن جایی که امکانات بیشتری براشون هست و هی اکسلریت می‌شن و هی جلو می‌رن و شکاف ایجاد می‌شه. شایسته‌سالاری این نیست. [...] شایسته‌سالاری به معنای مسئولیت بیشتره. باید من پروموت بشم که برم جایی رو بسازم. برای همین امکانات باید یکسان باشه.

احسان: زیرساخت شایسته‌سالاری توی ایران نیست. در مورد خیلی‌ها به جایی نمی‌رسه. اگه یک خانمی خوش صدا باشه توی ایران، شایسته‌سالاری در مورد اون به جایی نمی‌رسه.

اکوسیستم استارت‌آپی به سمت این زیرساخت شایسته‌سالارانه حرکت می‌کنه؟

فرهاد: ببینید شرکت اگه خصوصی باشه مشکلات کمتر می‌شه. اینجا شرکت‌ها خصوصی خصوصی‌اند.

1. Nussbaum

2. Young



-آیا می‌شه گفت همه شرکت‌های مشهور نمایشگاه اینجا کاملاً غیردولتی و خصوصی‌اند؟

فرهاد: شرکت ما ولی همه دِلوپر [توسعه‌دهنده] صفر بودند. رزومه‌شون مشخصه از کجا شروع کردند. شایسته‌سالاری در شرکت ما صددرصد اجرا می‌شه. وقتی خصوصی نیستی و جایی همیشه حمایت می‌کنه می‌گی خب بگذار اصلاً خراب بشه. من سودمو می‌کنم و می‌رم ولی وقتی چیزی صددرصد خصوصیه، اگر تو شایسته‌سالاری نکنی اول خودت ضرر می‌کنی. شرکت‌های استارت‌آپی تا وقتی افرادش آدم نخبه و کاربلد نباشن، استارت‌آپ می‌میره و آمارش هم هست... دولت هم باید دخالت کنه، ولی نباید انحصار ایجاد کنه. خود امریکاش وقتی فوردرشکست شد دولت حمایتش کرد.

احسان: دولت باید باعث پیشرفت و رشد باشه [...] می‌تونه دخالت کنه. ما کم‌کم به سمت فضای شایسته‌سالاری می‌ریم.

فرهاد: [...] بزرگ‌ترین ویولونیست دنیا از دوتا پا فلجه ولی توی استعدادش پیشرفت کرده. من به عدالت توی دنیا معتقدم و اینکه همه استعدادی داریم.

احسان: شاید اینکه فرصتی برابر باشه سخت باشه [...]

فرهاد: [...] امکانات دولت باید برای همه فراهم کنه. باباها باید کنار برن. خود افراد مهم بشن. شاید اتوپیاست!

-افراد در برابر فقرشون چقدر مسئولیت دارن؟

احسان: [...] مسئولیت داره که برطرفش کنه. اگرچه مسئول ایجاد فقرش نبوده.

فرهاد: فرض کن من آدم بااستعدادی هستم ولی پرورشش ندادم و خب مسئولش خودمم. یک بچه نباید دغدغه نون شیشو داشته باشه. یکی کتکش بزنه. اینا باید برابر باشه بعدش آدم مسئول می‌شه.

احسان: شاید مسئولیت از اونجاست که فرد آگاه میشه. زیرساخت مساوات خیلی مهمه. شرایط تحصیل برای همه فراهم باشه و بعدش مسئولیت آدم با خودش.

-دوباره بهش برگردیم. حرکت اکوسیستم استارت‌آپی ما در شکل سود و ساختار، به همین سمت؟

فرهاد: ببینید اکوسیستم استارت‌آپی از اینجا شروع می‌شه ولی این پائینش [با دستش به سطحی پایین‌تر اشاره می‌کند] اکوسیستم استارت‌آپی که نیست. اینجا [بالا] می‌شه یک عده آدم نخبه‌ای که یک‌کاری را شروع می‌کنند، ولی این افراد چطور نخبه شدند؟ یکسری در خانواده‌هایی که کلاً دکتر و مهندس بودن، در مدارس خوب بودند. اون افراد پایین، اون بچه‌کشاورز محروم، اصلاً نتونسته به اون لول [سطح] برسه و اگه می‌تونسته برسه اونم می‌تونسته استارت‌آپی بزنه. استارت‌آپ به بعدش درسته. زیر استارت‌آپ مسئله داره. استارت‌آپ به جای خوبی می‌رسه.

گفت‌وگوی بالا جزئیات بسیاری دارد، مثلاً توافق بر سر نقش خاص دولت، نگرانی‌های والزر در مورد استبداد شرکتی و انحصار را به‌خاطر می‌آورد. اما جدای از



جزئیات پیرامون استحقاق، موضوع قابل تأملی در این مردم‌نگاری گفت‌وگویی و دیگر گفت‌وگوهای فردی به چشم می‌خورد. اگر به نحوی عمودی به متن برخی از این گفت‌وگوها دقت کنیم، نوعی تطور و تغییر را در همین فاصله می‌یابیم. به طور مثال، احسان در طول بحثش، رفت‌وبرگشتی در رویکردهایش به مسئولیت شخصی، فقر و حرکت به سوی شایسته‌سالاری و برابری امکانات دارد. تعدیل‌هایی در بحث نقش دولت نیز به چشم می‌خورد. از این منظر، در نگاه اول ممکن است در این گفت‌وگو آشفتگی‌هایی دیده شود. در مورد این عدم انسجام نسبی، دو جنبه را می‌توانیم مطرح کنیم: از یک جهت باوجود آشفتگی مواضع، به هر حال عقاید افراد مثلاً در مورد مسئولیت اجتماعی و یا مسئولیت فقر، در سیاست‌گذاری فعلی شرکت‌ها جهت‌دهنده است. این مدیران و نیروهای منابع انسانی در خطومشی شرکت‌ها اثرگذارند. در واقع، باوجود آشفتگی، اما تعیین‌کننده هستند. اما از جهت دیگر می‌توان استدلال کرد که با ورود گفتمانی جدید، مواضع نیز حالت سخت خود را عوض می‌کنند و این افراد در مورد امر عادلانه، گاهی آگاهانه انعطاف نشان می‌دهند. در توضیحی مشخص‌تر، به نظر می‌رسد اکوسیستم استارت‌آپی، در مورد امر عادلانه، با تنوع دیدگاه‌ها روبه‌رو نیست. نبود تنوع، شکاکیت پیرامون نحوه عمل شرکت‌ها را دشوار می‌سازد، در یک مورد از گفت‌وگوها، که اشاراتی درباره انزوای خود داشت، نیز این گزاره تاحدی صدق می‌کرد. فعالان اقتصادی و مسئولان گزینش، در موارد بسیار، نسبت به جنبه‌هایی عملی از شایستگی و استحقاق اظهار بی‌اطلاعی می‌کردند. آنها اغلب ارزش‌ها و هنجارهای پیش از خود را، که مبتنی بر درک مشخصی از موفقیت فردی-سازمانی است، تأیید و بازتولید می‌کنند.

۶. نتیجه‌گیری

ادبیاتی غنی درباره استحقاق و شایستگی وجود دارد، اما درک جامعه‌شناختی از پیچیدگی‌های استحقاق در اکوسیستم کارآفرینی، به نحوی که به افکارسنجی در خصوص استحقاق تقلیل پیدا نکند، نیازمند تأکید بیشتر بر گفت‌وگوها، تجارب،



جریان زندگی و کار، شیوه عمل و قصه کنشگران آن میدان خاص است. در کنار این امر، در متن فوق، به برخی دسته‌بندی‌ها و جنبه‌های نظری پیرامون استحقاق و شایستگی پرداخته شد. به‌طور مشخص‌تر تحقیق حاضر، پشتوانه‌های اخلاقی کار و اشتغال، نگاه فردگرایانه به استعدادها و نحوه بهره‌مندی از ذخایر و آنچه نظام مسئولیت شخصی نامیده می‌شود را مسئله‌مند کرد، و روش مردم‌نگاری را به‌کار گرفت تا فهم از استحقاق را در میان فعالان کارآفرینی و نیروهای منابع انسانی شرکت‌های استارت‌آپی، مورد بررسی قرار دهد. پژوهش حاضر، مردم‌نگاری گفت‌وگویی را به‌دلیل جنس مجادلات فلسفی و بازاندیشانه، روش مناسب خود دید و از ساخت‌یافتگی مصاحبه‌ها در محیط‌هایی چون پارک علم و فناوری پردیس، ایستگاه نوآوری شریف و نمایشگاه کار شریف دورتر شد.

اعتماد به نفسی انکارناپذیر در گفتار بسیاری فعالان اکوسیستم کارآفرینی وجود دارد. اعتماد به نفسی که حاصل از نقطه‌ای است که اغلب اهالی‌اش در آن قرار دارند. اعتماد به نفسی که چنانچه به‌نظر می‌رسد زندگی و کار و جهان را چونان تاسی با احتمالات دلخراش نمی‌پندارد. حال از این چشم‌انداز، انصاف و استحقاق، دو سوی مقابل هم دیده می‌شوند که استقرار اولی ویرانی به‌بار می‌آورد و دومی نوید آینده‌ای روشن می‌دهد و با صدایی بدون لرزش گفته می‌شود، قربانیان بدیهی این روند، درواقع قربانی انتخاب و اشتباهات فردی خویش هستند. حتی اعتراف یک کارآفرین این تحقیق به آنکه «اگر پدر و مادرم آنقدر جسور نبودند، شاید من هم اهل بلندپروازی نمی‌شدم»، ادعای استحقاق پس از آن را چندان تغییر نمی‌دهد. صریح‌تر از یک سرمایه‌گذار استارت‌آپ‌ها می‌شنویم که «اصلاً متصور نیستم که کسی بتواند شایسته‌سالاری را به چالش بکشد.» می‌گویند حتی رالز، یکی از مخالفان سرسخت استحقاق، اذعان می‌کند که «در عقل سلیم این تمایل وجود دارد که فرض کند درآمد و ثروت، و به‌طور کلی چیزهای خوب در زندگی، باید براساس استحقاق اخلاقی توزیع شوند» (رالز، به‌نقل از: دکر، ۲۰۱۰).

در اغلب گفت‌وگوهای این مردم‌نگاری گفت‌وگویی نیز، در سطوح مختلف، استحقاق اخلاقی با نگاه به ظرفیت‌های فردی تعیین می‌شود و بازار در تعیین ارزش استعدادها نقش اصلی را ایفا می‌کند. استحقاق محوری پیشرفت به‌بار می‌آورد و راه رشد دادن سایرین و راه خیررساندن توصیف می‌شود و حد گذاشتن بر استحقاق، حد گذاشتن بر پویایی اقتصادی دانسته می‌شود. یک سازمان بنابر مناسبات بازار، چونان «اتوبوسی در حال حرکت» است که نمی‌تواند تمام نیروهایش را حمایت کند. از این نظر خیر، دوستی و فضیلت‌های مورد بحث ساندل نیز به مذاق مدیران شایسته‌سالار خوش نمی‌آید. گرچه حداقل در مورد یک سازمان خاص این تحقیق، دور شدن از موضع برابری ساده، و حرکت به سوی «برابری پیچیده»، مشابه چیزی که مایکل والزر شرح می‌دهد، تاحدودی محور عمل بوده است. در واقع در بسیاری از آرای برآمده از این مردم‌نگاری گفت‌وگویی، قرابت‌هایی با این بخش از آرای والزر دیده می‌شود. اما در اکوسیستم استارت‌آپی ایرانی با سازوکار فعلی، چیزی مطلوب تصور می‌شود که والزر بیش از هر چیز از آن می‌هراسید و آن استقرار نوعی وضعیت شایسته‌سالارانه و انحصاری است. در این وضعیت، لزوماً سهم منصفانه هدف نیست و فرصت‌ها عملاً به شانس افراد پیوند می‌یابند، وضعیتی که مستعد استبداد حاصل از ثروت و ساختار شرکتی، حتی با جلوه‌ای دموکراتیک است. در مورد شرکت مورد بحث تعارض بین نیروها به دلیل آنکه، به گفته برخی مدیران «نظم انسان‌مدارانه» شرکت‌شان، شایسته‌سالاری را اصل قرار نمی‌دهد، آینده‌ای گنگ در برابرشان قرار می‌دهد چراکه پیش‌فرض‌ها در مورد نسبت توانایی و استحقاق برای مدیرانی سرخوردگی و خشم، و برای کارکنانی ترس از نداشتن عملکردی هوشمندانه در تراز شایستگان، و ضعف اعتماد به نفس به‌بار آورده است. اگرچه توافق اجتماعی در مورد ملاک‌های استحقاق، چنانچه مک‌اینتایر معتقد است، به‌نحو محلی و درون‌گروهی شدنی‌تر به نظر می‌رسد، اما تعارضات درون این سازمان، خوش‌بینی به آرای این جماعت‌گرا را نیز دشوار می‌کند. جنبه افتخاری فعالیت افراد بااستعداد در اکوسیستم استارت‌آپی، با پاداش دادن به شایستگی همسو است و این پاداش





صرفاً از نظر مالی نیست، بلکه اعتبار و تشخیص نیز می‌تواند بخشی از پاداش باشد. داشتن خصلتی فردی و اعتبارآور، نیز لزوماً با خیررساندن به دیگران مرتبط دانسته نمی‌شود. در بسیاری از گفت‌وگوها، راویان شاکله مفهوم استحقاق را با مقوله هویت پیوند می‌زدند که چونان ارجاع نوزیک به اصل خودمالکیتی کانت، استعداد را عین هویت انسان می‌انگاشت، انسانی که خود هدف است و نه وسیله. شاید این موضع رایج در گفت‌وگوها، و سخنرانی‌ها، که قائل به وجود استعداد در همه افراد است، را نیز بتوان به نوعی در این راستا و توجیهی اخلاقی برای نظام مسئولیت‌شخصی و تعیین دایره عمل نهادها در محدود نکردن بهره‌مندی از ذخایر طبیعی و اجتماعی دانست. در عین حال، در اظهارات پرتکرار، مسئولیت اجتماعی نیز در قالب موضوعی که هرگز در دایره عمل سازمان‌ها نیست، توصیف می‌شد.

در جریان مردم‌نگاری گفت‌وگویی که ناظر به مباحث عدالت است، بازاندیشی‌ها، با ارائه شک و تردیدهایی به وضعیت فعلی اکوسیستم استارت‌آپی در نسبت با استحقاق همراه بوده است. تردیدهایی را می‌توان در برابری فرصت‌ها، رد یا پذیرش تبعیض مثبت، حدود مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و دولت، و مسئولیت محض افراد در برابر زندگی و فقر خودشان، شناسایی کرد. اگرچه این تردیدها در بین کارآفرینان و نیروهای منابع انسانی شرکت‌ها وجود دارد اما آنها به هر حال نیروهای تعیین‌کننده، اجرایی، هنجارساز و فرهنگی این حوزه هستند. این تردیدها و آشفتگی‌ها در دل خود ظرفیت‌هایی دارند که خبر از امکان انعطاف آگاهانه در برابر امر عادلانه جدید دارد. اما اکوسیستم فعلی استارت‌آپی، در خصوص امر عادلانه، با تنوع دیدگاه‌ها روبه‌رو نیست. در حال حاضر «استحقاق اخلاقی» که رالز آن را رد می‌کند، موضوعی است که در اکوسیستم کارآفرینی ایران بسیار معتبر و مورد احترام است، و تردیدها در ابعاد اجتماعی آن، صدایی است ضعیف، درخفا و بدون اعتمادبه‌نفس. گو اینکه در چنین زمینی آویختن به عدالت به مثابه فضیلتی ترمیمی نیز دشوار می‌نماید.

منابع

- ذکایی، محمدسعید (۱۳۹۹). هنر انجام پژوهش کیفی: از مسئله‌یابی تا نگارش. تهران: انتشارات آگاه.
- الزر، جان (۱۳۹۸). عدالت به مثابه انصاف: یک بازگویی (مترجم عرفان ثابتی؛ چاپ ششم). تهران: ققنوس.
- الزر، جان (۱۴۰۰). نظریه‌ای در باب عدالت (مترجم: مرتضی نوری؛ چاپ پنجم). تهران: نشر مرکز.
- سندل، مایکل (۱۳۹۴). عدالت، کار درست کدام است (مترجم حسن افشار؛ چاپ دوم). تهران: نشر مرکز.
- سندل، مایکل (۱۳۹۷). لیبرالیسم و محدودیت‌های عدالت (مترجم حسن افشار؛ چاپ دوم). تهران: نشر مرکز.
- کیملیکا، ویل (۱۳۹۶). درآمدی بر فلسفه سیاسی معاصر (مترجم میثم بادامچی و محمدمباشری). تهران: نگاه معاصر.
- مک‌اینتایر، السدر (۱۳۹۳). در پی فضیلت (مترجم حمید شهریاری، محمدعلی شمالی؛ چاپ دوم). تهران: سمت.
- نوزیک، رابرت (۱۳۹۴). عدالت توزیعی (مترجم: احمد بیگلری). در: محمد ملاعباسی (سرپرستار)، مجموعه مقالات لیبرالیسم و مسئله عدالت (۵۸-۳۹). تهران: انتشارات ترجمان.
- الزر، مایکل (۱۳۹۴ الف). حوزه‌های عدالت در دفاع از کثرت‌گرایی و برابری (مترجم صالح نجفی؛ چاپ دوم). تهران: نشر ثالث.
- الزر، مایکل (۱۳۹۴ ب). لیبرالیسم و هنر تفکیک (مترجم مریم اشجع). در: محمد ملاعباسی (سرپرستار)، مجموعه مقالات لیبرالیسم و مسئله عدالت (۲۵۲-۲۲۷). تهران: انتشارات ترجمان.
- همپتن، جین (۱۳۸۹). فلسفه سیاسی (مترجم خشایار دیهیمی؛ چاپ سوم). تهران: طرح‌نو.
- Alm, D. (2010). Desert and aggregation. *The Journal of Political Philosophy*, 18(2), 156–177. doi:10.1111/j.1467-9760.2008.00324.x
- Baiasu, S. (2006). Debate: the normative pluralism of desert. *The Journal of Political Philosophy*, 14(2), 226–237. doi:10.1111/j.1467-9760.2006.00248.x
- Brigati, R. (2014). Desert as a principle of distributive justice: a reconsideration. *Philosophy and Social Criticism*, 40(7), 705–722. doi:10.1177/0191453714536434
- Brown, H.. (2013). Book review (Duoethnography: dialogic methods for social, health, and educational research by Joe Norris, Richard D. Sawyer, and Darren Lund, editors Walnut Creek, CA: Left Coast Press, 2012). *Alberta Journal of Educational Research*, 59(3), 525-528. doi:10.13140/2.1.2184.8644
- Burleigh, D., & Burm, Sarah. (2022). Doing duoethnography: addressing essential methodological questions. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 1–8. doi:10.1177/16094069221140876



- Celello, P. (2009). Against desert as a forward-looking concept. *Journal of Applied Philosophy*, 26(2), 144-159. doi:10.1111/j.1468-5930.2009.00439.x
- Dekker, T.J. (2010). Desert, democracy, and consumer surplus. *Politics, Philosophy & Economics*, 9(3), 315-338. doi:10.1177/1470594x09351959
- Feldman, F., & Skow, B. (2020). Desert. In Stanford Encyclopedia of Philosophy, Retrieved from <https://plato.stanford.edu/entries/desert>
- Garcia, J. L. A. (1988). A Problem about the basis of desert. *Journal of Social Philosophy*, 19(3), 11-19. doi:10.1111/j.1467-9833.1988.tb00217.x
- Henley, A. (2005). Job creation by the self-employed: the roles of entrepreneurial and financial capital. *Small Business Economics*, 25(2), 175-196. doi:10.1007/s11187-004-6480-1
- Mead, L. M. (1997). Citizenship and social policy: T. H. Marshall and Poverty. *Social Philosophy & Policy Foundation*. 14(2), 197-230. doi:10.1017/s0265052500001886
- Mead, L. M. (2020). Poverty and culture, Society. doi:10.1007/s12115-020-00496-1
- Moriarty, J. (2002). Desert and distributive justice in a theory of justice. *Journal of Social Philosophy*, 33(1), 131-143. doi:10.1111/1467-9833.00128
- Newbert, S. L., & Stouder, M. D. (2011). Justice in entrepreneurial organizations. *International Journal of Social Economics*, 38(5), 453-465. doi:10.1108/03068291111123147
- Pojman, L. (1997). Equality and Desert. *Philosophy*, 72(282), 549-570. doi:10.1017/s0031819100062410
- Sawyer, R. D., & Norris, J. (2013). *Duoethnography*. Oxford University Press.
- Toenjes, R. H. (2002). Why Be Moral in Business? A Rawlsian approach to moral motivation. *Business Ethics Quarterly*, 12(1), 57-72. doi:10.5840/10.2307/3857648
- Young, I.M. (2011). *Responsibility for justice*. Oxford University Press.



مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی

۱۰۰

دوره ۱۷، شماره ۲

بهار ۱۴۰۴

پیاپی ۶۶