

# عنوان مقاله: نظریه های مبادله اجتماعی

نویسنده: ریچرد، ل سیمپسون

ترجمه: محمد سعید ذکایی

منبع: فرهنگ تابستان ۱۳۷۰ - شماره ۹ صص ۱۱۷ تا ۱۴۲

• نظریه های مبادله اجتماعی بر اساس قیاس مان داد و ستدهای اقتصادی و دیگر انواع تعامل اجتماعی قرار دارند. نظریه پردازان مبادله، کار خود را با به کار گیری ساده ترین مفروضات و یافته های روان شناسی رفتاری و اقتصاد مقدماتی آغاز می کنند. از نظر این گروه، انسان موجودی در جست و جوی پاداش و محترز از کیفر است. تصور این نظریه پردازان از گروه های انسانی، مشابه بازارهای اقتصادی است. هر چند مبادلات میان گروه های انسانی از چیزهایی که با پول قابل سنجش است فراتر می رود.

**داد و ستدهای اقتصادی**

- نظریه های مبادله بیش از هر نظریه اجتماعی - روانی دیگری حاصل تلاش مشترک روان شناسان و جامعه شناسان است. تصو رفتار انسانی به عنوان مبادله از مدت ها پیش در نوشته های پراکنده و ضرب المثل های عامیانه مطرح بوده است. با این همه تحلیل منظم این رفتار اولین بار در نشریات علمی منتشره توسط روان شناسانی مثل تیبات و کلی در ۱۹۵۹ و نیز جامعه شناسانی به نام هومنز و بلاو در ۱۹۶۱ و ۱۹۶۴ آغاز گردید.

- روان شناسان و جامعه شناسان مستقل از یکدیگر کار کرده و در تحلیل نظرات خویش از واژگان متفاوتی بهره جستند. اما علیرغم اختلاف نظر در بعضی جزئیات مهم ، نظراتشان از مشابهت قابل ملاحظه ای برخوردار است. این نظریه ها با استفاده از چند قضیه ساده می توانند یک دسته استنتاجات کلی به ظار نامرتبط با یکدیگر را مورد تبیین قرار دهند که در اینجا به ذکر آنها می پردازیم:

نظراتشان از مشابهت قابل  
ملاحظه ای برخوردار است

- ۱- گروه ها به پیدایش نظام های مبتنی بر مقام می انجامد . در این نظام بعضی اعضا پاداشی بیش از سایرین به دست می آورند. معمولا حتی اعضای دون پایه موافق این سلسله مراتب هستند.
- ۲- کنش هایی که از روی انتخاب آزاد افراد صورت می گیرند، بیش از آن که میان افراد ناهمسان از نظر پایگاه اجتماعی صورت پذیرد غالبا میان افراد هم سطح صورت می گیرد.

**پیدایش نظام های مبتنی  
بر مقام**

• ۳- اگر جایگاه فردی در گروه در همه ابعاد پایگاه اجتماعی متوسط باشد در این حال احساس رضامندی او بیش از هنگامی است که در بعضی ابعاد پایگاه او متوسط و در ابعاد دیگر پایگاهی بالا داشته باشد.

• ۴- آن دسته از اعضا گروه بیشترین همنوایی را با هنجارهای گروهی دارند، که از پایگاه متوسطی برخوردار باشند، احتمال تخطی از هنجارها در میان اعضای دون پایه بیش از سایرین است. اعضای بلند پایه همنوایی دایمی را با بعضی هنجارها دارند اما بیش از اعضا متوسط از دیگر هنجارهای تخطی می کنند.

**هنجارهای گروهی**

- ۵- در یک رابطه اجتماعی دو نفره معمولاً عضوی ه تمایل کمتری به ادامه رابطه از خود نشان می دهد، بر این رابطه تسلط دارد.
- این پنج استنتاج کلی که در این مقاله مورد بررسی قرار می گیرند تنها نمونه هایی از مسائل متعددی هستند که بر اساس نظریه های مبادله می تواند مورد مطالعه قرار گیرند. **نظریات مبادله** به تبیین و طرح مسائلی بیشتر و با طیف گسترده ای از عناوین پرداخته اند

# مدل مبادله اجتماعی

- اساس نظریه های مبادله اجتماعی بر این اندیشه قرار دارد که افراد برای کسب پاداش های روانی می بایست هزینه های روانی را متقبل گردند. مطابق با این نظریه ها افراد در کنش متقابل خویش در تلاشند برای رسیدن به سودمندترین نتایج، پاداش ها را به حداکثر رسانده و در مقابل هزینه ها را به حداقل رسانند. در این حال اگر فعالیت و یا موقعیت ویژه ای برای آنها سودآورتر و یا متضمن هزینه کمتری باشد، آن را به فعالیت و یا موقعیت دیگر ترجیح می دهند.

کسب پاداش های روانی



- هنگامی که افراد به ارزیابی میزان پاداش دهی چیزی می پردازند، اصلی که روان شناسان آن را «وضعیت» و اقتصاددانان اصل مطلوبیت نهایی نزولی می خوانند وارد عمل می گردد. هر چه فرد از چیزی بیشتر داشته باشد ارزش واحدهای بیشتر آن برای شکمتر است. یک دلار برای یک میلیونر در مقایسه با یک آدم بی بضاعت بی ارزش است و به همان سان غذا برای کسی که به تازگی از یک وعده غذای سنگین فارغ گشته است بی ارزش است.

**اصل مطلوبیت نهایی نزولی**

• این روشنگر این نکته است که چرا افراد به جای آن که تمام وقت خود را صرف پاداش مورد نظر خود سازند، پاداش های متنوی را جست و جو می کنند. به عنوان مثال عده ای از گلف بیش از هر بازی دیگری لذت می برند، اما نمی توان پذیرفت کسی همیشه بخواهد گلف بازی کند. حتی مشتاق ترین گلف بازان نیز نهایتاً از آن خسته شده و برای مدتی به دنبال سرگرمی دیگری می روند، هرچند سرگرمی جدید در اولین ساعت لذتی کمتر از بازی گلف برای آنها به همراه دارد.

**پاداش های معنوی**

- از سوی دیگر هر چه هزینه و یا کیفی که فرد از فعالیت متحمل شده، بشتر باشد، به همان نسبت تحمل هزینه های اضافی برایش ناخوشایندتر خواهد بود. در مثال فوق، گلف بازی ممکن است حاضر باشد از روی میل تا مدتی برای هر دور بازی به مدت یک ساعت گودال بکند. اما بعد از مدتی گودال کردن، **به طور فزاینده ای** برای او عملی ناخوشایند می گردد. به گونه ای که دیگر راضی نیست برای بازی بیشتر باز هم گودال بکند. در نتیجه قیمت را بالا برده و برای هر ساعت گودال کردن طالب زمانی بیش از یک دور بازی می گردد. حتی اگر قیمت بالاتر مورد نظر او تامین شود، باز هم کند گودال نهایتاً برای او به قدری خسته کننده می گردد که انجام بازی گلف به هر اندازه پاداشی کافی برای آن به نظر نمی رسد و سرانجام پس از مدتی هم از کردن گودال و هم از بازی دست می کشد.



- این اصول مبادله اجتماعی در یکی از تحلیل های «بلاو» به خوبی تشریح شده است. در این تحلیل «بلاو» ناشن می دهد که چگونه الگوهای ثابت تعامل - یعنی میزان تعادل مبادله در اداره ای که مورد بررسی قرار دارد، برقرار شد (۱۹۵۵)

بلاو

- در یک اتحادیه قانونگذاری که بسیاری از کارگران وظائف مشابهی داشتند «بلاو» مشاهده کرد که کارگران ساده دائما از کارگران ماهر راهنمایی می خواستند. راهنمایی کردن مبادله ای بود که کارگران معمولی با تصدیق به برتری کارگران ماهر، هزینه آن را به آنها می پرداختند. و کارگران ماهر در مقابل، زمانی را که از کار خود صرف کمک به همکاران می کردند، مورد احترام قرار گرفته و عزت نفس بیشتری به دست می آوردند.

• در چنین مبادله ای هر دو طرف منتفع می شدند، اما بعد از مرحله ای اتلاف وقت زیادتر کارگران ماهر بیشتر از دفعات اولیه هزینه در برداشت زیرا از این پس به کار خود آنها لطمه وارد می ساخت و تصدیق و پذیرش برتری آنها همچون دفات اولیه پاداش دهنده نبود. در این حال کارگر ماهر مادام که احترام و قدرشناسی به نهایت درجه برسد تمایلی به ارائه راهنمایی بیشتر نخواهد داشت. در کل، می توان گفت که کارگر ماهر قیمت واحدهای اضافی راهنمایی را افزایش داده است.

- به همان سان، کارگر معمولی ممکن است به راهنمایی اولیه نیاز داشته باشد، اما هر چه بیشتر مورد مشاوره قرار می گیرد، نیاز و وابستگی او به این راهنمایی ها کمتر و کمتر می گردد، و ممکن است این تحقیر شخصی به طور فزاینده ای برای او عذابی گردد. بدین سان او نیز به قیمت تقاضای خود را افزایش داده و حاضر نیست خود را بیشتر کوچک کند مگر آنکه بر میزان راهنمایی ای که دریافت می کند، به طور فزاینده ای افزوده گردد.

**نیاز و وابستگی او**

• بنابراین کارگران ماهر و معمولی نهایتاً به یک سطح متعادل ثابتی از مبادله اجتماعی می‌رسند. آخرین واحد راهنمایی برای کارگر معمولی از تحقیر شخصی که برای او به دنبال دارد، با ارزش تر است. به همین سان، آخرین واحد تملق و خوشایندگویی برای کارگر ماهر در مقایسه با زمانی که برای راهنمایی کردن از دست می‌دهد، با ارزش‌تر است. در این هنگام هر دو از مبادله منتفع می‌گردند، این مبادله، پس از تبادل مدت زمان معینی مشاوره متوقف می‌گردد و علت آن در این است که استمرار مبادله در قیمت‌های بالاتر با توجه به اصل مطلوبیت نهایی نزولی، برای یکی از آنها و یا هر دو سودآور نخواهد بود.

**یک سطح متعادل ثابتی**



- «بلاو» در توضیح این که چگونه تفاوت در پایگاه اجتماعی افراد می تواند در گروه ظاهر گردد. این نوع عامل را مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهد. «بلاو» در نتیجه گیری فزونی یافتن در پایگاه افراد را ناشی از آن می بیند که اعضای می توانند به ارائه چیزی با ارزش در نقطه نظر دیگران پردازند- مدل ارائه راهنمایی، توانایی انجام مشکل ترین کارها و یا هر چیز دیگر که به گروه و یا تکنیک اعضای آن در رسیدن به اهدافشان کمک می کند - چنین کارهایی را در قبال کسب احترام، قدرت و یا پاداش های مادی انجام می دهند.

**کسب احترام، قدرت و یا پاداش  
های مادی**

- مادام که اعضای بلند پایه قدرت کافی برای در انقیاد پرفتن دیگران را به دست نیاورندف چنین وضعی هم برای آنها و هم برای اعضای دون پایه سودمند خواهد بود (البته مساله در این جا است که اعضای بلند پایه، غالبا چنین قدرتی را کسب می کند وبسیاری از سلسله مراتب قدرت برای افراد واقع در پایین هرم پاداش دهنده نیست.

**قدرت کافی**

- «بلاو» همچنین علت این امر را که چرا بیشترین تعامل یک فرد با افراد هم پایه خویش صورت یم گیرد را مورد مطالعه قرار می دهد (۱۹۶۴) افراد غالباً با کسان پایین تر از خود به تعامل نمی پردازند. زیرا در این صورت ادله برتری آنها به سرعت ارزش خود را از دست می دهند. افراد ممکن است به دلایلی چند ترجیح دهند با افراد بالاتر از خود به تعامل بپردازند از جمله می توانند از افراد بالاتر از خود کمک دریافت کنند.

- همچون آژانس قانون گذاری، این عده هر نشانه دال بر تاییدی را که از افراد بلندپایه دریافت کنند، بر ایشان کاملاً خوشایند خواهد بود. اگر افراد دیگر آنها را ضمن برقراری ارتباط با افراد بلندپایه مشاهده کنند چون ممکن است فکر کنند از جانب آنها، به عنوان افرادی هم پایه پذیرفته اند، لذا پرستیژ بیشتری خواهد یافت. به عنوان مثال یک دختر ممکن است به خاطر زیبایی، ملاحظت و یا هر چیز دیگری که به بعضی دختران نسبت به دیگران نزد پسران جذابیت می بخشد، در میان آنها از محبوبیت برخوردار باشد.

**برقراری ارتباط با افراد  
بلند پایه**

- در این حال هم این که محبوبیت او برای همه مشخص گردد، از آن جایی که می تواند در صورت تمایل با برقراری ارتباط با یک پسر در پیش جسم رفقای خود به او پرستیژ بخشد، این محبوبیت خود به خود بیشتر می شود.

- باید توجه داشت که تمایل برای تعامل با افراد بلندپایه حتی هنگامی که خود آنها اکراهی به برقراری این روابط ندارند، محدود است. از آن جایی که ادای احترام افراد دون پایه ارزش خود را برای افراد بلند پایه سرعت از دست می دهد، افراد بلندپایه ممکن است بعد از اندکی تعامل قیمت آن را افزایش دهندف ممکن است در مقابل آن احترام و تضاع بیشتری را انتظار داشته باشند و یا از افراد دون پایه بخواهند کارهای معمولی آنها را انجام دهند. افراد دون پایه بعد از مدتی متوجه افزایش بسیار قیمت شده و در صدد تعامل با افراد هم سطح خود بر می آیند.

- بلاو در مشاهده خود از **رابطه کارگران ماهر و کارگرانی که نیاز به راهنمایی آنان داشتند** متوجه شد که رابطه مشاوره ای میان این دو دسته بعد از برقراری اندکی تعامل متوقف می گردد و نیز دریافت که بیشترین مشاوره ها در میان افرادی واقع می گردد که یا هر دو پایگاه متوسطی دارند و یا از پایگاه پایینی برخوردارند. تعامل با فردی هم پایه امکان دریافت راهنمایی را بدون پرداخت هزینه به شکل تحقیر شخصی به فرد می دهد و او می تواند این لطف را با راهنمایی متقابل خویش به فردی هم پایه در زمانی دیگر جبران کند. بدین ترتیب راهنمایی که هر دو به دست می آورند از راهنمایی که یک کارگر ماهر می توانست در اختیارشان بگذارد، ارزش کمتری دارند اما هزینه کمتری برای آنها در بر دارد.

• مثال های فوق بیان کننده تنوع مسائلی است که با توجه کردن به تعامل اجتماعی به عنوان یک دسته مبادله می توان آنها را تبیین کرد. اما نظریه مبادله اجتماعی به عنوان یک دسته مبادله می توان آنها را تبیین کرد. اما نظریه مبادله اجتماعی از آنچه تاکنون بحث کرده ایم، پیچیده تر است مبادله اجتماعی اشکال متفاوتی به خود می گیرد و محدودیت هایی دارد که تاکنون بر جای مانده و ممکن است از این پس نیز وجود داشته باشد، ادامه بحث را با معرفی تفسیر کوتاهی از نظریات مبادله «هومنز» و «تبیات» و «کلی» پی می گیریم.

**یک دسته مبادله**

## نظریه هومنز درباره رفتار اجتماعی اولیه

- بحث را با هومنز شروع می کنیم زیرا هومنز در پرداختن به اصول اولیه رفتار و مطالعه آن نسبت به سایر نظریه پردازان متحمل زحمت بیشتری می گردد. هومنز، این اصول رفتاری قضایایی را درباره تعامل اخذ کرده و از قضایای اساسی آن استنتاجات کلی را در مورد اشکال متفاوت و جنبه های تعامل به صورت قیاسی ارائه می کند. هومنز ساختار منطقی نظریه خودش را به روشنی بازگو می کند، نظراتی را که هومنز ساختار منطقی نظریه خویش را به روشنی بازگو می کند- نظراتی را که هومنز در سال ۱۹۶۱ و ۱۹۶۷ از قوانین تعامل ارائه می دهد. با یکدیگر تفاوت دارد. نظرات اخیر او به شکلی خلاصه و در قالب فصلی از یک کتاب منتشر شد. با این حال در اصول نظرات او تفاوت زیادی یا یکدیگر ندارد، بنابراین محور بحث ما نظراتی است که هومنز در سال ۱۹۶۱ در کتاب خویش درآورده است.

ساختار منطقی نظریه خودش



- هومنز کار خود را با یافته های متقن روانشناسی رفتاری و اساسا با اقتباس از نوشته های اسکینر آغاز می کند و به عمد بعضی از نکات جالب تر نظریه رفتار را که برای منظور خود غیر ضروری تشخیص می دهد نادیده می گیرد، مطابق با نظریه های یادگیری اگر حیوان یا فردی خواستار چیزی باشد، کاری را انجام می دهد که در گذشته باعث رسیدن به آن شده است. در این حال چنین فردی تلاش خواهد کرد حتی الامکان از تجارب ناخوشایند پرهیز کند، اما اگر برای رسیدن به چیزهای مورد نظری گریزی از این تجارب نباشد، در این صورت می بایست تا حدودی آنها را تجربه کند، این فرد تنها در صورتی رفتاری را که به پاداش و یا فرار از کیفر منجر شده همچنان ادامه می دهد همچون گذشته نتایج مورد نظر را برایش به همراه آورد.

**مطابق با نظریه های یادگیری**

• اگر پاداشی در کار نباشد، خشمگین شده و به تدریج از رفتاری که بیشتر برای پاداش داشت، دست می‌کشند. به همان سان گرچه کیفر نسبت به پاداش اثرات منفی کمتری بر رفتار آینده فرد خواهد داشت، با این حال این احتمال وجود دارد که از انجام رفتارهایی که قبلاً به کیفر منجر شده اند، اجتناب کند.

• اما اگر تصادفا مرتکب چنین رفتارهایی گردد و کیفری به دنبال آن نباشد، مجددا به آنها روی خواهد آورد، ارزشی که فرد برای کاری قایل است، هر اندازه که باشد، پس از آن که به مقدار زیادی از آن دست یافت، احساس رضامندی به او دست داده و به دنبال پاداش دیگری می رود. اگر انجام رفتاری معین که با پاداش و یا کیفر همراه است همیشه با واقعه ای توأم بوده باشد، در غیر این صورت خود واقعه نوعی محرک محسوب شده، می تواند به برور رفتار و یا اجتناب از آن بیانجامد. به عنوان مثال اگر هر زمان که یک حیوان آزمایشگاهی رفتاری را انجام دهد و به خاطر آن پاداش بگیرد، صدای زنگی نیز با آن همراه باشد. از این پس صدای زنگ سبب تکرار رفتار از سوی حیوان می گردد.

**نوعی محرک**

• ربای این که از روان شناسی مقدماتی رفتاری فراتر رفته و مبادله بودن رفتار اجتماعی را مورد بررسی قرار دهیم، لازم است تنها این نکته را در نظر داشته باشیم که انسان ها به یکدیگر پاداش و یا کیفر می رسانند. همان گونه که در هنگام تعامل دست به رفتاری در مقابل یکدیگر می زنند و از این حیث درست مشابه حیوانات عمل می کنند. حیوانات نیز به سوی منبع پاداش و کیفر واکنش نشان می دهند، بر همین اساس معاملات اقتصادی را می توان تنه نوعی مبادله تصور کرد و کل مجموعه مبادلات اجتماعی را همچون معاملات تجاری در نظر گرفت، اما باید در نظر داشت که انسان ها با حیوانات آزمایشگاهی روانشناسان فرق دارند.

**معاملات تجاری**

- انسان ها می توانند از برداشتی که افراد دیگر از محیط پیرامونشان دارند، آگاه گردند. در مورد موقعیت های به ظاهر متفاوت عناصر مشترکی را تشخیص دهند و در انتظار باشند و به محاسبه نتایج احتمالی رفتارهای معقول خود بپردازند. برتری فکری بشر بر حیوانات پست تر با بیشتر قضایای اساسی هومنز ارتباطی ندارد. اما هومنز تحلیلی از پدیده های مربوط به ادراکات و قدرت محاسبه انسان، که حیوانات پست تر از این حیث ناتوان هستند- دارد و در این تحلیل این برتری انسان را در نظر دارد.

**ادراکات و قدرت  
محاسبه انسان**

## تعاریف و قضایای هومنز



هومنز

- در اینجا به معرفی بعضی مفاهیم اساسی نظریه هومنز می پردازیم، توضیح آن که این تعاریف بیشتر نقل قولی غیر مستقیم همراه با تفسیرهایی در مورد تعدادی از آنها است.
- فرودیگر: دو انسان در حال تعامل
- فعالیت ها: رفتارهایی که با هدف رسیدن به پاداش صورت می گیرد
- احساسات: انتقال حس تایید و یا عدم تایید به فرد دیگر، احساسات تایید و عدم تایید در حکم تقویت کننده های تعمیم یافته (به بیان اسکینر) و هزینه های تعمیم یافته بوده و نقش مهمی بر تاثیر گذاری بر تعامل انسانی دارند و از این حیث قابل قیاس با نقش پول در مبادله اقتصادی می باشند، منظور از تعمیم یافتگی این تقویت کننده ها و هزینه ها، توانایی آنها در برانگیختن و یا نمایش تقریبا هر نوع فعالیت است.

- هنجارها: قواعد موجود در میان اعضای گروه که بر مبنای آن افراد ملزم و یا منع از ارتکاب بعضی فعالیت های در شرایط خاص می گردند.
- تعامل: رفتاری که بر مبنای آن افراد فعالیت های خویش را متوجه یکدیگر می سازد، به گونه ای که از یکدیگر پاداش می گیرند. هر فرد تعامل گر، برای فرد دیگر عامل پاداش و کیفر است.
- پاداش: هر چیز ارزشمندی که فردی دریافت داشته و یا هر کار ارزشمندی که برای او انجام می شود.

• **هزینه:** تجربه ای ذاتا کیفر دهنده و یا به پاداش جایگزین از دست رفته ای که برای کسب یک پاداش بوده است. تصور هزینه ها به عنوان پاداش های جایگزین از دست رفته از اقتصاد گرفته شده است. به عنوان مثال فردی را در نظر بگیرید که «هات داگی» را به قیمت بیست و پنج سنت می خرد.





• وقتی می‌گوییم این «هات داگ» بیست و پنج سنت می‌ارزد، منظورمان این نیست که خود سکه بیست و پنج سنتی برای او ارزش دارد، بلکه منظور این است که او از خریدن چیزهای دیگر با این پول صرف نظر می‌کند. حتی یک تجربه ذاتا کیفر دهنده را می‌توان به عنوان پاداش جایگزین از دست رفته در نظر گرفت که این پاداش همانا احتراز از این تجربه کیفر دهنده است. با این وجود اگر پاداش‌های جایگزین از دست رفته و کیفرها را به عنوان دو نوع هزینه متفاوت در نظر بگیریم مشکلی در تحلیل به وجود نمی‌آید و به علاوه عامه مردم از آن تصور نزدیک تری دارند.

• **سود:** سود برابر است با پاداش منهای هزینه ها یعنی منهای کل پاداش های از دست رفته و کیفرها. این تعریف از هومنز است، اما جنبه مثبت تر از مبادله در هر تعامل تنها پاداش ها را در بر نمی گیرد، بلکه هزینه هایی را که فرد در نتیجه عدم مشارکت در تعامل های جایگزین متحمل نمی گردد را نیز در بر می گیرد. به عبارت دیگر هنگامی که به **سنجش هزینه های تعامل** می پردازیم، می توان با کسر کردن هزینه های متحمل نشده از پاداش های از دست رفته این سود را محاسبه کرد.

- سرمایه گذاری: منظور از سرمایه گذاری فعالیت های گذشته ارزیابی شده فرد در گروه، فعالیت ها گذشته او در خارج از گروه و نیز خصوصیات اجتماعی او از قبیل جنس، سن، و طبقه بندی گروهی و قومی است. البته این خصوصیات می بایست توسط افراد دیگر گروه مورد ارزیابی قرار گیرند. به عنوان مثال این نوع سرمایه گذاری می تواند سابقه فرد در گروه را که در نتیجه آن سهم و مشارکت هر فرد در فعالیت های گذشته گروه است، نیز در بر می گیرد. به شرطی که اعضای گروه تحصیلات را ارزشمند بدانند و تعصبات قومی داشته باشند و از مدارج تحصیلی برخوردار باشند، در این صورت افراد سرمایه گذاری های خود را با خود همراه دارند و در تعامل خود در درون گروه آن ها را دخیل می سازند.

**جنس، سن، و طبقه بندی گروهی  
و قومی**

• هومنز با استفاده از این اصطلاحات و این فرض که افراد در تلاش برای به حداکثر رساندن سو هستند، به ارائه چند قضیه اساسی می پردازند و برای آن که نشان دهد فراگردهای تعامل را می توان به عنوان فراگردهایی که اشتقاق منطقی از قضایای او دارند، مورد تبیین قرار داد، بسیاری از جنبه های رفتار گروهی را مورد تحلیل قرار می دهد، قضایای اساسی او در اینجا، مورد بررسی قرار گرفته اند. هومنز تنها پنج تای آنها را قضیه می داند. اما ما در این جا جملاتی از او را که جایگاه آنها با جایگاهی منطقی قضایای او مشابه به نظر می آیند را نیز به این قضایای اصلی افزوده و در نتیجه ترتیب شماره گذاری قضایای او در اینجا رعایت نشده است. این قضایا تنها برای بررسی شرایطی در نظر گرفته شده اند که در آن فرود دیگر تمام پاداش ها و کیفیهای خود را از یکدیگر به دست می آورند.

**اشتقاق منطقی از قضایای او**

• واضح است چنین شرایطی همه اشکال رفتار اجتماعی را در بر نمی گیرد، هومنز در کتاب سال ۱۹۶۷ خود تقریباً همین مطلب را در قالبی کلی تر بیان می دارد و به دنبال آن در قضایای بعدی خود نه تنها فردی که مورد تعامل شخص دیگر قرار می گیرد بلکه همه منابع پاداش و کیفر را اضافه می کند، هومنز به دنبال آن نیست که بفهمد، چرا افراد مختلف چیزهای گوناگونی را ارزش گذاری می کنند. از نظر او ارزش های مردم در هر شرایط ثابت است. و اگر کسی **خواستار** **تبیین** آنها باشد، این کار با مطالعه شرح حال گذشته زندگی افراد امکان پذیر است، قضایا و نظرات اساسی هومنز به ترتیب زیر است.

• ۱- **محرک** . اگر در گذشته هنگامی که فعالیت فرد با پاداش توام بوده است، حادثه و یا وضعیت خاصی با آن همراه بوده باشد این حادثه و یا وضعیت به صورت یک محرک در می آید. در نتیجه هر چه حوادث و با شرایط فعلی با محرک اولیه مشابهت داشته باشد، احتمال تکرار آن فعالیت از سوی او بیشتر است. به این قضایای هومنز این نکته را باید افزود که همین قانون در مورد محرکی که در گذشته با کیفر همراه بوده نیز صادق است. وجود چنین محرکی احتمالاً سبب احتراز فرد از ارتکاب آن فعالیت و یا تلاش او برای رهایی از آن وضع می گردد.

۲- **فراوانی پاداش**: هر چه در یک دوره مشخص فعالیت فرد توسط دیگری پاداش داده شده باشد احتمال تکرار آن رفتار از سوی او بیشتر است.

۳- **ارزش پاداش**: هر چه ارزش یک واحد از فعالیت «دیگری» برای فرد بیشتر باشد این احتمال بیشتر است که فرد کارهایی را انجام دهد که فعالیت پاداش دهنده «فرد دیگر» را موجب شده اند.

- قضیه بعدی هومنز توصیف کننده شرایطی است که تحت آن الگوی رفتاری پیشین موقتا دچار وقفه می گردد.
- ۴- **اشباع یا مطلوبیت نهایی نزولی**: هر چه فعالیت پاداش دهنده ای که فرد به تازگی از فرد دیگر دریافت کرده بیشتر باشد، واحدهای اضافی فعالیت فرد دیگر به همان نسبت ارزش کمتری برای او دارند.
- ۵- **کمیابی**: هر قدر چیزی که از نظر مردم ارزشمند است کمیابتر باشد و قیمت آن به همان نسبت بالاتر است. مثلا اگر تنها یک عضو از گروه قادر به انجام فعالیت ارزشمندی باشد، در این حال موقعیتی استثنایی داشته و در قبال انجام آن بهای زیادی را می تواند طلب کند.



## اشباع یا هزینه های نهایی صعودی:

- هر چه فعالیت هزینه آوری را که فرد اخیرا انجام داده بیشتر باشد، به همان نسبت واحدهای اضافی فعالیتی که او انجام می دهد، برایش هزینه آورتر هستند.

## عدالت توزیعی

- مردم تصور می کنند که پاداش کسانی که در تعامل با یکدیگر شرکت می کند، می بایست با هزینه های آنها متناسب باشد. و به همان ترتیب سود حاصله نیز با سرمایه گذاریشان متناسب باشد. این عقیده همان اصل عدالت توزیعی است. هنگامی که این اصل رعایت نگردد در آن صورت هر چه زیان این بی عدالتی برای فرد بیشتر باشد، به همان نسبت احتمال بروز خشم او بیشتر است. (این قضیه تنها قضیه ای است که منحصر در مورد انسان ها صادق است) حیوانات پست تر از هوش کافی برخوردار نیستند تا به محاسبه پاداش ها، هزینه ها، سودها و سرمایه گذاری های افراد مختلف پردازند. با این حال این قضیه را می توان برداشتی از قضیه ی مشابه که در مورد حیوانات پست تر به کار می رود، دانست.

- این قضیه همان اصلی ناکامی است، ناکامی را ناتوانی در رسیدن به پاداش مورد نظر تعریف کرده اند که به خشم می انجامد. هومنز در سال ۱۹۶۷ به جای این قضیه که کلیت بیشتری دارد، قضیه عدالت توزیعی را مطرح می کند و آن را اصل ناکامی - تهاجم نام می نهد. عدالت توزیعی نمونه خاصی از این قضیه است، بر مبنای این قضیه بی عدالتی از جمله عوامل بسیاری است که به ناکامی می انجامد.

**اصل ناکامی - تهاجم**

## نظریات هومنز درباره عدالت توزیعی و همگونی پایگاهی

- برای آن که نحوه استفاده هومنز از قضایای اساسی خویش را تشریح کنیم، بهتر است ابتدا به بررسی تحلیل او از عدالت توزیعی و همگونی پایگاهی بپردازیم. از قضیه دو (فراوانی پاداش) و قضیه هفت (عدالت توزیعی) این نتیجه را می توان گرفت که فرد انتظار پاداش معینی را در قبال هزینه معینی دارد و در صورتی که هزینه ای که صرف کرده پاداش مورد انتظار را به همراه نیاورد، خشمگین می گردد و احساس برخوردی غیر منصفانه می کند.

- در این حال وی در ارزیابی سود خویش آن را با سود افراد دیگری که از نظر او موقعیتی مشابه دارند، مقایسه می کند. این مشابهت اساساً در سرمایه گذاری آنها است. (البته این نظر علت مرجع بودن یک دسته را برای مقایسه توضیح نمی دهد) اما تحقیقاتی که بر روی گروه های مرجع و فراگردهای مقایسه اجتماعی صورت گرفته است. واقعیت داشتن این مقایسه را به اثبات می رساند. اگر فرد مشاهده کند افرادی با سرمایه گذاری مشابه با او سود بیشتری به دست می آورند، احساس بی عدالتی توزیعی می کند.

## ارزیابی سود خویش

- هنگام مقایسه، افراد هزینه ها و سرمایه گذاری های خود و دیگران را در نظر می گیرند و این نکته ای حایز اهمیت است. زیرا افراد اگر متوجه گردند هزینه ها و سرمایه گذاری های بیشتر افراد دیگر توجیه کننده پاداش های متفاوت آنها است. در این صورت اگر پاداش بیشتری نصیب آنها گردد. احساس رفتار غیر منصفانه نخواهند داشت. بدین ترتیب کارمند معمولی فزونی حقوق رییس را نسبت به خود درسد و طبیعی می داند. با این حال نسبتی که این حقوق باید بیشتر باشد خود موضوع دیگری است و گاه تفاوت های شدید در سطح حقوق می تواند احساس بی عدالتی توزیعی را به وجود آورد.

**احساس بی عدالتی توزیعی**

• غالباً در این مقایسه مشکل وقتی پدید می‌آید که به جای مقایسه هزینه‌ها و پاداش‌هایی که مستقیماً قابل تشخیص هستند، سرمایه‌گذاری‌ها و سودها مقایسه‌گردند. از نظر ما، سرمایه‌گذاری‌ها را به دو دسته می‌توان تقسیم کرد: سرمایه‌گذاری‌هایی که حاصل سهم قبلی فرد در انجام فعالیت‌های ارزشمند برای گروه است و سرمایه‌گذاری‌هایی که بر اساس خصوصیات مثل نژاد و جنس به فرد انتساب داده شده و عملاً ممکن است هیچ ارتباطی با فعالیت‌های گروهی نداشته باشند. (این نکته که آیا سرمایه‌گذاری‌های مبتنی بر فعالیت خارج از گروه مثل مدارج تحصیلی را می‌بایست به عنوان سرمایه‌گذاری‌های اکتسابی در نظر گرفت و یا انتسابی به ماهیت گروه و فعالیت‌های آن بستگی دارد)

- توافق بر سر ارزش سرمایه گذاری های اکتسابی مثل سابقه خدمت در یک شغل و یا مهارت تخصصی که سم قبلی فرد به حساب می آید، در نظر گرفته شده و بدان ها پاداش تعلق گیرد و در تقابل برای سرمایه گذاری های انتسابی اهمیتی قایل نشده و پاداشی برای آنها منظور نگردد.

**سرمایه گذاری های  
انتسابی**



- متأسفانه همیشه نمی توان چنین عمل کرد زیرا این احتمال وجود دارد پروه ها اعضایی را در خود راه دهند که مرد بودن، سفید بودن پوست و یا چیزهایی از این قبیل را برای خود سرمایه گذاری مستحق پاداش در نظر بگیرند.

**سرمایه گذاری مستحق پاداش**

- هومنز با استفاده از مفهوم سرمایه گذاری به تبیین تئوریکی از اصل همگونی پایگاهی دست یافته است. همگونی پایگاهی هنگامی ایجاد می گردد که فرد در همه خصوصیات پایگاهی ارزیابی شده، رتبه ای بالاتر از بقیه داشته باشد و یا بالعکس، از نقطه نظر فردی هنگامی پایگاه های گوناگون فرد همگون هستند که همگی تقریباً در یک سطح باشند. تحقیقات نشان داده که از نظر مردم همگونی پایگاهی امری مطلوب است و هنگامی که از این حیث در شرایطی ناهمگون قرار گیرند مغموم و یا خشمگین می گردند و حتی امکان از قرار گرفتن در چنین شرایطی پرهیز می کنند (هیوگز، ۱۹۴۵، گلر، ۱۹۵۲، لنسکی، ۱۹۵۴، جسکون، ۱۹۶۲)

**همگونی پایگاهی**

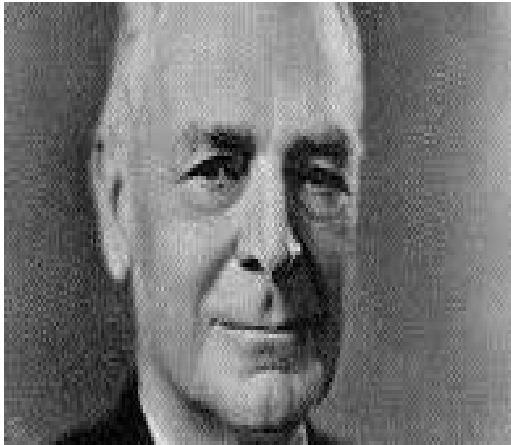
- به تعبیر هومنز علت این امر را باید در آن دید که هر گونه پایگاه ارزیابی شده در شرایط معینف ممکن است نوعی سرمایه گذاری قلمداد گردد، بدین ترتیب برقراری عدالت مستلزم این است که پایگاه بالا سود بیشتر و پایگاه پایین سود کمتر را به دنبال داشته باشد. وقتی که فرد و «دیگری» از جهات گوناگون پایگاهی متفاوت نسبت به هم داشته باشند، مشکل می توان قضاوت کرد چه کسی سد بیشتری بدست می آورد. تردید افراد بر سر این که در پایگاه واقعی شان کدام بعد از بقیه بالاتر است، مسئله را پیچیده می سازد. زنان خانه دار طبقه متوسط و مردان تعمیر کار گاهی نمایشی را به اجرا در می آورند که با کمترین تعامل به پایان می رسد.

**پایگاه ارزیابی شده**

- زن خانه دار خود را کارفرمای یک خدمتکار می داند و تعمیر کار نیز خود را کارگر ماهر و مردی می داند که خدمات ارزشمندی را برای زنی نالایق انجام می دهد و هر یک ممکن است در صورتی که مورد احترام دیگری قرار نگیرد، گله مند شود.

- به تعبیر هومنز عدالت توزیعی عملاً هنگامی مشخص می گردد که سرمایه گذاری ها و فعالیت های مختلف فردی وقتی به ترتیب اهمیت با سرمایه گذاری ها و فعالیت ها افراد دیگر مقایسه کردند از هر جهت موقعیت یکسانی داشته باشد. اما نمی توان از اصل عدالت توزیعی این نتیجه را گرفت که اگر قرار است عدالت رعایت گردد، سرمایه گذاری ها و فعالیت ها می بایست تا آن هنگام که مجموع کل سودهای عاید شده با مجموع کل سرمایه گذاری ها متناسب گردد، تماماً از نظر ترتیب منطبق باشند.

**اصل عدالت توزیعی**



• مردها ممکن است از بازار کالا با وجود زبانی که در بعضی معاملات متقبل می گردند، سود برده باشند. هومنز در توضیح این مساله که چرا افراد خواستار نوعی همگونی در همه پایگاه های خود هستند، فرضی جدا از قضایای اصلی خود مطرح می کند. بر مبنای این فرض او، تردید بر سر اینکه چه باید انجام داد، خود کیفر دهنده است. در نتیجه افراد تلاش می کنند از مواجهه با موقعیت هایی که نتایج عمل در آن نامشخص است اجتناب کرده و یا موقعیت را تغییر دهند.

هومنز

نوعی همگونی

- بر مبنای نظر هومنز اگر پایگاه های «فرد دیگر» ناهمگون باشد، فرد ممکن است بر سر این که آیا باید به پایگاه های بالای او واکنش نشان دهد و یا با پایگاه های پایین در تعارض بماند. برای اجتناب از این مشکل اعضای گروه ممکن است برای همگون ساختن پایگاه های فرد دیگر دست به کار شوند.



- مطالعه سال ۱۹۳۳ وایت را درباره پسران ولگرد می توان مثالی مناسب دانست. در این مطالعه مشاهده شده یکی از اعضای گروه به خاطر آنکه کار ارزشمند زیادی انجام نداده و دائما هنجارهای گروه را زیر پا می گذاشت از احترام کمی در بین آنها برخوردار بود. اما ورزش بولینگ از کارهای مهم گروه بود و عضو مذکور تصادفا بولینگ باز خوبی بود. با این وجود از برتری ای که در بازی بولینگ داشت، به خاطر موقعیت خود نمی توانست برای بالا بردن پایگاهش استفاده کند و گروه با بها ندادن به مهارتش، دهن کجی کردن به او حین پرتاب توپ و گرفتن اعتماد به نفس او، سبب می شد بازی او نیز با پایگاه و موقعیتی که در گروه داشت، متناسب باشد.



# نظریه هومنز درباره رابطه میان پایگاه و همنوایی

- در اینجا برای بحث بیشتر در مورد استفاده از اصول اولیه مبادله بهتر است به بررسی محورهای اصلی تحلیل هومنز درباره همنوایی اجتماعی و ارتباط آن با پایگاه اجتماعی پردازیم.
- برای مردم تایید اجتماعی پاداش دهنده استف همچنین همنوایی دیگران با انتظارات آنها نیز برایشان پاداش دهنده است، بنابراین اعضای گروه با تایید و عدم تاییدی که از همنوایی و یا کجروی اعضا به عمل می آورند، سعی دارند آنها را برای همنوایی با هنجارهای گروهی ترغیب کنند. با این وجود عده ای اصرار به کجروی از موازین گروهی ترغیب کنند.

**کجروی از موازین گروهی**

- با این وجود عده ای اصرار به کجروی از موازین گروهی دارند، حال این کجروی یا به خاطر این است که پاداش رفتار کجرویانه از تاییدی که گروه در قبال همنوایی از آنها به عمل می آورد با ارزش تر است و یا به خاطر این است که امکان عضویت در گروه های دیگر را نیز داشته و می توانند در صورتی که این عدم تایید شکل بسیار کیفر دهنده ای به خود گیرد، آن را ترک کنند.

- به عنوان مثال به عقیده هومنز قبایل وحشی که غالباً تنها در قبیله خود عضویت دارند، خود همنوایان بزرگ هستند (هومنز، ۱۹۶۱) در مقابل، جامعه مدرن با هنجارهای متفاوت و تنوع ارزش ها، مفرهای بسیاری را در اختیار افراد می گذارد که در کنار این هنجارها و ارزش ها خرده گروه های کج رو می توانند شکل بگیرند. بنابراین نادیده گرفتن ارزش های جامعه برای جوامع ابتدایی کیفی به مراتب شدیدتر از کیفی دارد که متوجه ما خواهد بود و یا به بیان دیگر پاداش های جایگزین از دست رفته ماندن در گروه و همنوایی با هنجارهای آن برای ما نسبت به جوامع ابتدایی بیشتر است.

**همنوایی با هنجارهای آن**

• البته انسان های امروز در نادیده گرفتن هنجارها نسبت به انسان ابتدایی آزاد تر هستند، با این حال اگر همنوایی با هنجارهای تحمیلی برای آنها اجتناب ناپذیر باشد، فشار زیادی بر آنها وارد خواهد شد. زیرا انسان جدید از شرایط و موقعیت های متفاوتی که می توانند در حکم جایگزین هایی برای شرایط موجود آنها باشند، آگاه است. بنابراین تناقضی که وجود دارد در این است که انسان امروز نسبت به هر زمان دیگر راحت تر می تواند هنجارها را ناپدیده بگیرد، اما در این راه بسیاری از آنها احساس شکست می کنند زیرا آگاهی آنها از هنجارهای جایگزین باعث می گردد اشتیاق زیادی برای رسیدن به آنها پیدا کنند و به محدودیت هایی که بر سر راه این آزادی وجود دارد، توجه نکنند.

**جایگزین هایی برای شرایط موجود آنها**

- در تحلیل همنوایی، هومنز به ذکر چند بررسی انجام شده در این زمینه می پردازد که از جمله آنها می توان به کشش به سوی گروه ها و همنوایی در میان سکنه بخش های مختلف مسکونی دانشجویان متاهل MIT که توسط **فستینگر، شاختر و بک** انجام شد {۱۹۵۰} اشاره کرد. محققین مذکور کشش گروهی را به کمک شاخص نسبت دوستی های دانشجو در بخش مسکونی مربوط به خود و همنوایی حاصل از پذیرش نگرش های صوری آنها، میزان مشارکت آنها در امور مربوط به سازمان بخش های مسکونی، مورد اندازه گیری قرار دارند. این گروه در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که هر چه یک بخش مسکونی به عنوان یک گروه برای سکنه آن جذابیت بیشتری داشته باشد، درجه همنوایی با هنجارهای گروهی بیشتر است.

- همچنین روشن شد که تعداد همنوایان در بخش های مسکونی که کشش گروهی ساکنان آن نسبت به هم شدید بود. از بخش های مسکونی که کشش گروهی ضعیف بود بیشتر بود و در داخل خود این بخش های مسکونی نیز گوشه گیران اجتماعی افرادی که دوستانشان در جای دیگر زندگی می کردند- کمترین هم نوایی را نشان می دادند. کجروها خصوصا در بخش هایی که انسجام سکنه آن بیار بود و نیز به خصوص هنگامی که برای همنوایان ساختن آنها قبلا تلاش صورت گرفته بود، معمولا مورد تنفر بودند و هنگامی که برای همنوایان شدن با آنها صحبت می شدف نتیجه ناامید کننده بود.

**گوشه گیران اجتماعی**

- نیاز این مطالعه به نظر با چند نمونه از قضایای مبادله هومنز تناسب دارد . بدین ترتیب هرچه پاداش های دوستی که سکنه این مجتمع از گروه دریافت کرده بیشتر باشد، احتمال آنکه هزینه های همنوایی با گروه را برای حفظ این پاداش ها بالا ببرند، بیشتر است.

**قضایای مبادله هومنز**

- به عبارت دیگر، اگر گروه از جذابیت و کشش بسیاری برای یک عضو برخوردار باشد، ارزش تعامل با اعضای دیگر برای او بالا است به گونه ای که در مقایسه با وقتی که ارزش این گروه برای او پایین است برای رسیدن به میزان مشخصی از تعامل، بیشتر خود را با آن هم‌نوا می‌سازد. اگر تلاش یک از اعضا برای ترغیب عضو دیگر به پذیرش هنجارها به شکست بینجامد، هزینه هایتلاش بیشتر در این جهت افزایش می‌یابد و نتیجتاً از شدت تلاش خود می‌کاهد. به علاوه کاستن از تلاش برای ترغیب عضو دیگر سبب می‌گردد زمینه انزجار نزد ترغیب کننده ناموفق نسبت به فرد کجرو سرسخت پدید آید.

**میزان مشخصی از تعامل**



• یعنی نسبت به او خشمگین گردد. چهار عبارت فوق الذکر به ترتیب معادل قضایای اساسی **دو** (فراوانی پاداش) **سه** (ارزش پاداش) **شش** (هزینه های نهایی صعودی) و **هفت** (بی عدالتی) هومنز است. اما باید در تصویر آنها به عنوان جملاتی موید قضایا مذکور محتاط بود. اطلاعات حاصل از این مطالعه امکان تشخیص فراوانی یک پاداش را از ارزش آن فراهم نمی آورد و از آن جایی که فراوانی و ارزش پاداش همزمان اندازه گیری شده اند، نمی توان مطمئن بود آیا جذابیت گروهی سبب همنوایی می گردد و یا بالعکس، احتمالا باید نوعی علیت دوگانه را برای آنها در نظر گرفت.

• سطح پایگاه یک عضو گروه با نحوه انطباق او با هنجارهای گروهی در ارتباط است. می توان با طرح این سوال از اعضا که تا چه اندازه یکدیگر را به عنوان رهبر تایید می کنند و با یکدیگر را دوست دارند، پایگاه آنها را به سه سطح بالا و میانه و پایین تقسیم بندی کرد. بعضی مطالعات نشان می دهند که متوسط ها بیشترین همنوایی را با گروه دارند، با این استثنا که طبقات بالا نسبت به هنجارهایی که برای تحقق اهداف گروهی بسیار اساسی هستند به میزان قابل ملاحظه ای زیر پا می گذارند و بالاخره طبقات پایین به طور کلی همنوایی اندکی با کلیه هنجارها دارند ممکن است تحت تاثیر نظر عاه مردم این انتظار در ما وجود داشته باشد که طبقات بالا بیشترین همنوایی را دارند اما هنگامی که به بررسی مبادلات واقع شده می پردازیم الگوی واقعی به سادگی به دست می آید.

سطح پایگاه

- طبقات بالا در گروه سمثول ارزشمندترین فعالیت ها هستند، بنابراین می بایست نسبت به هنجارهای اساسی گروه وفادار بمانند در غیر این صورت گروه با مشکل روبرو شده و آن ها را کنار خواهد زد. و در نتیجه از آنجایی که گروه دیگر شاهد فعالیت شدید و انحصاری طبقات بالا نیست، لذا از پشتیبانی آنها خودداری می کند (قضایای دو، سه و پنج) طبقات بالا معمولا هنجارهای کم اهمیت تر را رعایت نمی کنند چون اعضای دیگر در مقابل این بی اعتنایی آنها واکنش نشان نمی دهند و به علاوه انگیزش کجروی و تخطی از این هنجارها در آنها وجود دارد. دیگران معمولا اعمال خلاف جزیی طبقات بالا را به عنوان بهای ناچیزی در قبال فعالیت های ارزشمند آنها تحمل می کنند.

**هنجارهای کم اهمیت تر**

- انداختن موقعی خویش با پرداختن به کج روی های جزئی، خطر از دست رفتن بخشی از آن را تجربه کنند، اعمال کج روهای طبقه بالا ممکن است حتی مورد تقلید سایرین قرار گرفته و نوعی بدعت گردد. افراد طبقات پایین که اعمال کجروییانه طبقات بالا را تقلید می کنند، ممکن است امیدوار باشند به خاطر این تقلید در انتخاب به عنوان افرادی متحد و دوست تقدم داشته و از جانب افراد هم پایه و یا پایین تر از خویش مورد تایید قرار گیرند.

## اعمال کجروییانه طبقات بالا

- حال باید پرسید چرا اعضای متوسط گروه چنین سخت به هنجارها پای بندند؟ در پاسخ باید گفت که کجروی آنها علاوه بر منافع زیادی برای آنها ندارد، بلکه سبب می گردد چیزهای زیادیرا از سدت دهند و احتمال کمی هست دیگر اعضای گروه رفتار کجرویانه آنها را تقلید کنند، بلکه به جای آن رفتار کج رویانه طبقه بالا را تقلید می کنند. از این رو شانس آن که طبقات متوسط با نوآوری، پایگاه بالاتری برای خویش کسب کنند، اندک است.



تقلید

- خصوصیات شخصی و یا مهارت ناچیز آن ها به همان اندازه که آنها را از کسب پایگاهی بالا در گروه متعلق خویش باز می دارد، در گروه های دیگر نیز همان اثر را دارد، این دسته با ماندن در گروه، در مقایسه با طبقات بالا، فرصت های جذاب جایگزین کمتری را از دست می دهند. به عبارت دیگر هزینه های عضویت گروهی طبقات متوسط در مقایسه با طبقات بالا کمتر است. پایگاه نسبتاً رضایتبخش آنها در گروه برایشان پاداش دهنده است و بدین لحاظ برای عضویت و موقعیت خویش ارزش قایلند.

## عضویت و موقعیت خویش

- فقدان و یا تایید اجتماعی ناچیزی که این دسته از آن برخوردارند دلیلی باقی نمی گذارد تا آن را به قمار بگذارند و این جرات را ندارند که خطر دستیابی پایگاه پایین را که احتمالاً با خود کجروی به همراه دارد می پذیرند. به دلایل فوق طبقات متوسط قابل اطمینان ترین همنوایان در گروه های کوچک به شمار می آیند. هومنز معتقد است که همین دلایل روشن می سازد چرا طبقه پایین و متوسط ارکان اخلاق سنتی در جامعه بزرگتر هستند.

## فقدان و یا تایید اجتماعی

- بر خلاف طبقه متوسط، طبقه پایین هنگامی که در برقراری همنوایی با شکست مواجه می گردد، ریسک زیادی نمی کنند، از آن جایی که این طبقات از تایید اجتماعی برخوردار نیستند، گروه نمی تواند ان را به آنها باز گرداند. حتی ممکن است یک کجرو چنان رفتار زشتی از خود نشان دهد که از گروه اخراج گردد. زیرا در این صورت این فرد چیز زیادی از دست نخواهد داد.



- چنین فردی از بودن در گروه بهره زیادی نبرده، تعلق به آن برایش ارزش چندانی ندارد و لذا ترک گروه تجربه ای تلخ برای او محسوب نمی گردد. بدین ترتیب هنگامی که گروهی پایگاه پائینی را به برخی اعضای خود واگذار کند، تا اندازه زیادی قدرت کنترل آنها را از دست می دهد. کج روی طبقات پایین همیشه باعث خشم طبقات بالاتر گروه می گردد. شاید ارزش اصلی طبقات پایین برای یک گروه، علاوه بر انجام کارهای پست اما ضروری، به دست دادن تصویری وحشتناک از عاقبت افراد کج رو باشد، تجربه آنها می تواند طبقات متوسط را در جهت همنوایی قرار دهد.

**ارزش اصلی طبقات پایین برای یک گروه**

- هومنز این نتیجه رواین را مرد بحث قرار نمی دهد اما به نظر می رسد درجه بندی پاداش ها و هزینه های گوناگون همنوایی و یا کجروی به طور نسبی - هر چند به طور کامل - با اصل عدالت توزیعی منطبق باشد. در دو پاداش عمده مربوط به پایگاه اجتماعی که همانا تایید اجتماعی و قدرت می باشد (در گروه هایی که ثروت معمولا نقش تعیین کننده ای ندارد) طبقات بالا، متوسط و پایین را می توان به ترتیب از بالا تا پایین دسته بندی کرد. تحلیل های انجام شده صریحا و یا به طور ضمنی پنج نوع هزینه مرتبط با پایگاه و همنوایی افراد را نشان داده است.

## درجه بندی پاداش ها و هزینه های گوناگون

- این پنج هزینه عبارت است از: انجام فعالیت زیاد، انجام فعالیت های ویژه، پاداش های جایگزین قابل اکتساب از گروه های دیگر، چشم پوشی از پاداش هایی که رفتار کجرویانه می تواند همراه آورد و ترس از دست دادن پایگاه فردی. طبقات پایین، کمتر از بقیه چنین هزینه هایی را متحمل می شوند و دقیقا به همان نسبت نیز کمترین پاداش نصیبشان می گردد. اگر بتوان پایگاه بالا را با انجام فعالیت زیاد، طرفین یک معادله در نظر گرفت.

• می توان نتیجه گرفت که طبقات بالا بیش از متوسط ها سه هزینه اول را متحمل می شوند، اما متوسط ها بیش از طبقات بالا متحمل هزینه های چشم پوشی از پاداش های کج روی و اضطراب مقام می گردند. بنابراین موقعیت طبقات بالا و متوسط در دو هزینه از این پنج هزینه معکوس است، و در نتیجه اولین معیار عدالت توزیعی که بر مبنای آن پاداش ها هماهنگ با هزینه ها است. کاملاً رعایت نمی گردد. با این همه به نظر می رسد اگر بتوان به اندازه گیری هزینه ها و پاداش ها و جمع بندی آنها پرداخت. احتمالاً این نتیجه حاصل می شود که طبقات بالا بیشترین هزینه ها را متحمل می گردند درست به همان گونه که بیشترین پاداش کل را به دست می آورند، و در نتیجه تناسب پاداش/هزینه مرعی گردد.

**اندازه گیری هزینه ها و پاداش ها و  
جمع بندی آنها**

• **دومین معیار عدالت توزیعی** نیز که بر مبنای آن سود متناسب با سرمایه گذاری باشد احتمالاً هر چند نه به طور یقین - در این شرایط برآورده می گردد. در سرمایه گذاری ، طبقات بالا و طبقات متوسط و پایین به همین ترتیب از بالا تا پایین درجه بندی می شوند. هر فرد با سرمایه گذاری در هر یک از سه زمینه فعالیت های ارزشمند درون گروه، فعالیت های ارزشمند بیرون از گروه و سرمایه گذاری های انتسابی مثل موقعیت و یا در همه آنها پایگاه معینی را به دست می آورد. بدون توجه به این که پایگاه فعلی فرد حاصل چه ترکیبی از این سرمایه گذاری می باشد، آنچه باید گفت این است که هر فرد در فراگرد کسب پایگاه بالا، متوسط و یا پایین، دست به انجام فعالیت های ارزشمند در گروه می زند (و یا در این مسیر شکست می خورد)

- بدین ترتیب با گذر زمان کل سرمایه گذاری در مسیر ایجاد تعادل و همگونی در سطح مقام فرد خواهد بود، خواه هر یک از سه نوع سرمایه گذاری مذکور بتواند با یان پایگاه همگونی یابد و یا نتواند. به عنوان مثال این عقیده عمومی که یک سیاهپوست مسئول یک گروه از سفیدپوستان متعصب می بایست بیش از یک رئیس سفید لیاقت خود را اثبات کند. موید همین نکته است در این صورت سرمایه گذاری های این سیاهپوست از نظر مهارت در رهبری می بایست بر سرمایه گذاری منفی نژاد او پیشی داشته باشد.

**ایجاد تعادل و همگونی**

• در مورد رابطه سود با پایگاه نظر منفی نمی توان ارائه کرد. پاداش ها با پایگاه فر تناسب دارند اما هزینه ها نیز چنین هستند و برای پی بردن به سود می بایست هزینه ها را از پاداش ها کم کنیم. این تفریق مستلزم داشتن شاخص اندازه گیری با فواصل مساوی است و روانشناسان اجتماعی بر خلاف اقتصاددانان فاق واحد سنجشی مثل دلار و یا سنت هستند که به کمک آن بتوانند بیشتر مبادلات اجتماعی را محاسبه کنند (ابته مسئله سنجش، منحصر به نظریه هومنز و یا محاسبه سودها نیست بلکه در مورد هر مسئله ای که در بردارنده پاداش ها و هزینه ها در هر نظریه مبادله است، این مشکل وجود دارد. روان شناسان اجتماعی به دنبال یافتن راه هایی برای رفع چنین مشکلی هستند، اما تاکنون کاملاً موفق نشده اند)

• با این حال چنین می توان استدلال کرد که پاداشها از هزینه ها بیشترند. پاداش های طبقه بالا از طبقه متوسط بیشتر است و پاداش آنها نیز به نوبه خود از طبقه پایین بیشتر است. اگر چنین ترتیبی در کار نباشد، افراد جامعه احساس بی عدالتی کرده یا گروه را ترک کرده وارد گروهی دیگر می گردند و یا تعمداً سعی می کنند برای بالا بردن پاداش های خود پایگاه اجتماعی خود را پایین آورند.



• این واقعیت ه طبقه بالا و متوسط معمول هیچ یک از این راه ها را انتخاب نمی کنند بلکه در مقابل بالا و متوسط معمولاً هیچ یک از این راه ها را انتخاب نمی کنند. بلکه در مقابل سعی در حفظ و با بالا بردن پایگاه خویش در گروه دارند، و نیز این حقیقت که طبقات پایین در صورت امکان غالباً گروه خود را ترک می کنند. گویای این نکته است که به تصور افراد گروه پایگاه بالاتر سود بیشتر را به همراه دارد. یعنی از آن جایی که پایگاه اجتماعی یا سرمایه گذاری منطبق استف احساس برقراری عدالت توزیعی می کنند.

**تصور افراد گروه پایگاه بالاتر**

- تحلیل «تبیات» و «کلی» از هم‌نوایی با تحلیل هومنز متفاوت است. دامنه این اختلاف نظر حتی به آنچه که به گفته آنها واقعیت‌های مربوط به رابطه پایگاه با هم‌نوایی است نیز کشیده می‌شود {۱۹۵۹} اما می‌توان بدون آنکه از محور اساسی نظریات آنها فاصله گرفت، نوعی مشابهت در نظراتشان ایجاد کرد. آنچه روشن است تفاوت در شرایط تحت بررسی آنها است.

- تیبات و کلی در چند نمونه از مطالعات خود متذکر می گردند اعضایی که از کمترین تایید گروهی برخوردارند. بیشترین همنوایی را با آن دارند با این حال این دو مطالعاتی اشاره می کنند که در آنها همنوایی رابطه مثبتی با محبوبیت فردی دارد.

**بیشترین همنوایی**

- در یکی از این مطالعات، هنجارهای مطرح گروهی از هنجارهای بسیاری مهم بودند، به گونه ای که رابطه مثبت همنوایی با محبوبیت فردی با تحلیل هومنز و مطالعاتی که از آنها یاد می کند منطبق است. در مطالعاتی تیبات و کلی از آن بحث کردند، طبقات پایین همنواترین افراد بودند. این عده سعی داشتند- همچون تازه واردین گروه که غالباً همنوایی بیش از حدی از خود نشان می دهند- با همنوایی با هنجارهای گروهی که از نظر آنها ارزش زیادی داشت - مقبولیتی برای خود کسب کند

هنجارهای مطرح گروهی

- به نظر می رسد طبقات پایین کجرو که هومنز از انها بحث می کند ارزش کمی بای گروه قایل باشند، و این از ان جهت است که این دسته پاداش کم وابسته به پایگاه پایین اجتماعی را تجربه کرده و امیدی به یافتن پایگاهی بالاتر ندارند.

**پایگاه پایین اجتماعی**

- بنابراین این نتیجه گیری «کلی» که افراد اگر به دنبال تایید اجتماعی باشند و از رسیدن به آن مطمئن نباشند، لذا خود را با گروه هم‌نوا می‌سازند. در همه مطالعات به اثبات رسیده است. و تناقضات آشکاری که گاه در این مطالعات به چشم می‌خورد، ممکن است انعکاس دهنده یک ترادف زمانی باشد، در گروه‌های جدید التاسیس با این پیش فرض که همه اعضا به طور یکسان خواستار پذیرش هستند در می‌یابیم که دسته‌ای که کمترین اطمینان را به پذیرفته شدن دارند، بیشترین هم‌نوایی را نشان می‌دهند و مادام که پایگاه اجتماعی آنها از آنچه دوست دارند پایین تر باشد تحرک اجتماعی امیدوارند و این هم‌نوایی را دنبال خواهند کرد.

- موقعیت تازه واردین گروه نیز مشابه است. اما به مجرد این که گروه به طور دایم پایگاه پایینی را به افراد منتسب کند، خواه به خاطر این که در گذشته کاملاً خود را با گروه هماهنگ ساخته اند و یا به دلایل انتسابی مثل داشتن پایگاه پایین قومی، شغل پایین در یک اداره یا کارخانه، در این حال این گروه امیدی به پیشرفت ندارد. از این پس این گروه در مقایسه با منابع جایگزین پاداش برای گروه ارزشی قایل نیستند و گروه نیز به قول هومنز بیشتر کنترل خود را بر آنها از دست می دهد.

**موقعیت تازه  
واردین گروه**

- «تیبات» و «کلی» به دو نکته اشاره می کنند که به نظر با نظرات هومنز درباره پایگاه و همنوایی همخوانی دارد. از نظر آنها موثرترین دفاع در مقابل کیفر ناشی از کجروی قدرت مخالف فرد است. یعنی ارزشی که برای گروه قایل است و ممکن است برای از کار انداختن قدرت گروه از آن استفاده کند، در هر گروه قدرت مخالف طبقات بالا از همه بیشتر است.



- از نظر این دو وقتی اعضا علیرغم مشارکت دشوار خود مثل همنوایی با هنجارهای تحمیلی از قدرشناسی گروه مطمئن نباشند، در مقابل مشارکت و همنوایی کامل مقاومت نشان می دهند. این گروه احتمالاً طبقاً پایین هستند. بدین ترتیب نظرت این نویسندگان در تعارض واقعی با یکدیگر نیستند اما لازم است پیش از آن که بتوانیم رابطه پایگاه اجتماعی افراد را با همنوایی آنها پیش بینی کنیم، ابتدا باید دریابیم که یک عضو تا چه اندازه برای گروه ارزش قایل است و آیا امیدی به کسب و یا حفظ پایگاهی بالا در گروه دارد یا خیر؟

**رابطه پایگاه اجتماعی  
افراد**