

تبیین قشربندی اجتماعی *

هوشنگ ناییبی **
حمید عبدالله یان ***

چکیده

این مقاله کوششی برای ارائه تبیین قشربندی اجتماعی و اثبات تجربی آن در ایران است. در این مقاله ضمن نقد برخی از اصول نظریه کارکردگرایی دیویس و مور به مفهوم‌سازی جدیدی از تبیین قشربندی اجتماعی می‌پردازیم. ادعای ما این است که از زمان انتشار اولین مقاله دیویس و مور در سال ۱۹۴۵ میلادی تا کنون این کوشش نظری صرفاً در سطح تأملات نظری باقی مانده است در حالیکه قشربندی اجتماعی کماکان موضوع اصلی شکل‌گیری اجتماعات انسانی از یکسو و مشغله فکری جامعه‌شناسان از سوی دیگر بوده است. ما در این مقاله نشان می‌دهیم که کوشش دیویس و مور باید مجدداً مورد توجه قرار گیرد تا تبیین قشربندی اجتماعی در جوامع معاصر با آنها پیوند یابد. اما کوشش ما، ضمن هموار ساختن نقص‌های نظریه دیویس و مور یک امتیاز دیگر هم خواهد داشت و آن عبارت است از اینکه ما یک مدل تجربی (اثبات تجربی) را ارائه خواهیم کرد که قابل بکارگیری در سایر جوامع خواهد بود.

واژگان کلیدی : قشربندی اجتماعی، جایگاه اجتماعی، پرستیژ اجتماعی، پاداش مادی و نمادی، مشاغل، رتبه اجتماعی.

*. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی "بررسی پرستیژ شغلی در ایران" است که با اعتبارات معاونت پژوهشی دانشگاه تهران اجرا شده است.

** دانشجوی دکترای دانشکده‌ی علوم اجتماعی
*** استادیار دانشکده‌ی علوم اجتماعی

مقدمه

فرض ما این است که در تمام جوامع پیچیده، جوامعی که دارای تقسیم کار اجتماعی هستند، دسترسی مردم به امکانات و تسهیلات زندگی و برخورداری از شأن و حرمت (پرستیژ) اجتماعی، کم و بیش نابرابر است. قشربندی اجتماعی^۱ واژه عامی است برای وصف ساختارهای منظم این نوع نابرابری اجتماعی، یا به عبارت دیگر دسته‌بندی سلسله‌مراتبی توزیع نابرابر پاداش‌های مادی و نمادی است. در جوامع ماقبل سرمایه‌داری، نابرابری‌ها و قشربندی اجتماعی عمدتاً پیامد نابرابری‌های ذاتی به شمار می‌آمد و امری طبیعی یا تقدیر الهی محسوب می‌شد (کرامپتون^۲ ۱۹۹۳). به عنوان مثال ارسطو در کتاب سیاست، بردگی را امری طبیعی و سودمند می‌داند: «آیا کسی هست که طبیعت او را برای بردگی در نظر گرفته باشد و برای او چنین وضعی متناسب و درست نباشد؟... هم لازم و هم سودمند است که برخی فرمانروایی کنند و برخی فرمانبری. برخی از مردم از دم زدن برای عبودیت و برخی برای حکومت معین شده‌اند.» (بارنز و بکر ۱۳۷۰، ص ۲۳۵).

در عصر جدید، از زمان ظهور و گسترش مدرنیسم، نظام اعتقادات سنتی، از جمله اعتقاد به طبیعی یا مقدر بودن نابرابری‌های اجتماعی مورد تردید قرار گرفت. در مخالفت مستقیم با این اعتقاد که انسان به طور طبیعی یا مقدر به دنیا می‌آید*، این اعتقاد پا گرفت که به حکم انسانیت همه انسان‌ها برابر زاده می‌شوند نه نابرابر. بدین ترتیب مفروض داشتن برابری انسان‌ها، بر مفروض داشتن نابرابری‌های اجتماعی چیره شد. پرسشهایی نظیر "اگر برابری وضعیت طبیعی انسان است چرا نابرابری‌های اجتماعی وجود دارد؟"، "اگر همه افراد دارای حقوق طبیعی‌اند چرا برخی بر دیگران تفوق دارند؟" از جمله موضوعات اصلی تأملات نظری شد (همان، ص ۳). بطور کلی جریانهای عمده جامعه‌شناسی با دو دیدگاه نظری متفاوت به این پرسش‌ها پاسخ داده‌اند: یکی دیدگاه کارکردگرایی^۳ و دیگری دیدگاه تضاد^۴. در دیدگاه کارکردگرایی قشربندی اجتماعی دارای کارکردی مثبت برای حفظ تعادل نظام

1. social stratification

2. Crompton

* همانطور که جان لاک (۱۷۰۴-۱۶۳۲ م) می‌گوید: «افراد انسان به حکم طبیعت، آزاد و برابرند» (بارنز و بکر ۱۳۷۰، ص ۴۳۷).

3. functionalism

4. theories of conflict

اجتماعی جامعه به شمار می آید (تامین، ۱۳۷۳). قشر بندی، مکانیسمی اجتماعی به شمار می آید که جایگاه های اجتماعی^۱ توسط افراد شایسته را تضمین می کند. اما در دیدگاه تضاد توزیع نابرابر قدرت، مالکیت و پرستیژ، نوعی امتیاز اجتماعی به شمار می آید که نخبگان و سرآمدان جامعه به زیان منافع اکثریت افراد جامعه آن را به خود اختصاص داده اند. در هر جامعه ای که امکان تولید مازاد فراهم می آید، عده ای بیش از دیگران به ثروت و قدرت (که متقابلاً همدیگر را تقویت می کنند) دست می یابند و به اتکای همان ثروت و قدرت همواره در پی حفظ جایگاه رفیع شان هستند، در حالی که دیگران می کوشند جایگاهشان را ارتقاء بخشند. از این رو قشر بندی اجتماعی سرچشمه کشمکش و تضاد دائمی در جامعه است و مایه تضعیف یگانگی اجتماعی و مانعی در راه رشد و شکوفایی جامعه می شود (تامین ۱۳۷۳، ص ۱۹).

به نظر ما، و بر اساس استدلالی که متعاقباً به میان می آید، نظریه کارکردی قشر بندی اجتماعی، تبیین منسجم و منطقی تری از چرایی وجود نظام قشر بندی اجتماعی بدست می دهد. صورت بندی اولیه تبیین کارکردی قشر بندی اجتماعی را دیویس و مور^۲ مطرح کردند، اما به نظر ما نظریه دیویس و مور دو ضعف عمده دارد که متعاقباً آن را نشان خواهیم داد. از این رو سعی می کنیم صورت بندی جدیدی از تبیین کارکردی قشر بندی اجتماعی که فاقد آن ضعف ها باشد ارائه کنیم. از این گذشته تبیین کارکردی قشر بندی اجتماعی تاکنون در سطح نظری باقی مانده است، در حالی که ما معتقدیم که می توان به نوعی به طور تجربی نیز به بررسی و تأیید آن پرداخت و به عنوان مطالعه موردی می خواهیم این ادعا را در ایران اثبات کنیم.

نظریه کارکردی قشر بندی اجتماعی

دیویس و مور (۱۹۴۵) وجود جهانشمول و عام قشر بندی اجتماعی در جوامع پیچیده را ناشی از کارکرد ضروری قشر بندی اجتماعی در نظام اجتماعی برای برانگیختن افراد و قرار گرفتن آنها در جایگاه های اجتماعی می دانند، زیرا بقای هر جامعه ای مستلزم انجام وظایفی (کارکردهایی) است که در قالب جایگاه های اجتماعی شکل گرفته اند. آنها نشان می دهند که جامعه به صورت یک مکانیسم کارکردی باید به طریقی اعضایش را در جایگاه های اجتماعی توزیع کند و آنها را ترغیب کند تا وظایف این جایگاه ها را انجام دهند. بنا بر منطق آنها، باید به انگیزش افراد در دو

سطح متفاوت پردازد:

۱. القای تمایل در افراد به اشتغال جایگاه‌های معین، و سپس ...

۲. القای تمایل در افراد در انجام وظایف مربوط به آن جایگاه‌ها.

بر طبق چنین منطقی اگر وظایف مربوط به جایگاه‌های مختلف برای ارگانیزم انسان به یکسان مطبوع بود و این جایگاه‌ها اهمیت یکسانی برای بقای نظام اجتماعی داشتند و مستلزم توانایی و استعداد^۱ یکسانی بودند در آن صورت فرقی نمی‌کرد که چه کسی چه جایگاهی را پر کند و مسأله‌ای به نام جایگذاری اجتماعی پیش نمی‌آمد. اما عملاً این که چه کسی جایگاه‌های اجتماعی را پر می‌کند اهمیت بسیار زیادی برای نظام اجتماعی دارد، زیرا نه تنها برخی از جایگاه‌ها ذاتاً نزد مردم مقبول‌تر از بقیه محسوب می‌شوند، بلکه برخی مستلزم استعداد یا آموزش خاصی اند و برخی نیز از لحاظ کارکردی برای جامعه مهم‌تر از بقیه هستند. همچنین لازم است وظایف جایگاه‌ها با جدیتی که اهمیت آنها ایجاب می‌کند انجام شوند. بنابراین به طور اجتناب ناپذیر جامعه باید:

(۱) نوعی نظام پاداش داشته باشد تا به عنوان انگیزه^۲ به کاربرد، و (۲) شیوه‌هایی برای توزیع نابرابر پاداش‌ها بر حسب جایگاه‌های اجتماعی اعمال کند. بدین ترتیب پاداش‌ها و توزیع آنها خود موجب ظهور قشربندی اجتماعی می‌شود. اکنون پرسشی که منطقی در اینجا مطرح می‌شود این است که: چه نوع پاداش‌هایی برای توزیع افراد در جایگاه‌های اجتماعی وجود دارد؟ در پاسخ باید گفت که این پاداش‌ها در وهله اول اموری هستند که برای بقای^۳ انسان و آسایش^۴ او نقش دارند. در وهله دوم باید گفت که این پاداش‌ها اموری اند که در شادی و سرگرمی^۵ و اوقات فراغت سهیم‌اند و در وهله سوم می‌توان اضافه کرد که این پاداش‌ها شامل اموری می‌شوند که در حرمت نفس^۶ و خود شکوفایی^۷ نقش دارند. پاداش‌های نوع سوم به خاطر ویژگی خاص اجتماعی خود، عمدتاً تابع نظر دیگران است اما با این وجود از نظر میزان اهمیت با دو پاداش دیگر هم‌ترازند. در هر نظام اجتماعی هر سه دسته از پاداش‌ها به طور نابرابری بر حسب جایگاه‌ها توزیع می‌شود.

1. talent

2. inducement

3. survival

4. comfort

5. diversion

6. selfrespect

7. ego expansion

بنابراین: « نابرابری اجتماعی تمهیدی است که ناخودآگاه شکل گرفته و جامعه با آن تضمین می‌کند که مهمترین جایگاه‌ها به طور مستمر توسط باصلاحیت‌ترین افراد پر شود» (دیویس و مور ۱۹۴۵، ص ۴۸).

مقدار یا نوع نابرابری‌ها هم عمدتاً تابع دو عامل کلی است: یکی اهمیت کارکردی جایگاه اجتماعی و دیگری آموزش یا استعداد مقتضی برای انجام وظایف مربوط به جایگاه اجتماعی. جایگاه‌هایی از بالاترین مرتبه و پاداش برخوردارند که بیشترین اهمیت کارکردی را برای جامعه دارند یا مستلزم بیشترین آموزش یا توانایی‌اند. در رتبه‌بندی جایگاه‌ها معمولاً هر دو عامل دخیل‌اند.

الف) اهمیت کارکردی جایگاه اجتماعی: عملاً لزومی ندارد که جامعه به جایگاه‌های اجتماعی متناسب با اهمیت کارکردی‌شان پاداش دهد، بلکه فقط لازم است پاداش کافی بدانها بدهد تا تضمین کند که خالی نمانند. به عبارت دیگر فقط کافی است که جایگاه با ضرورت کمتر به شیوه‌ای موفق با جایگاه ضروری‌تر رقابت نکند. اگر جایگاهی به راحتی پر شود لزومی به پاداش سنگین نیست، حتی اگر بسیار با اهمیت باشد. بنابراین اهمیت کارکردی دلیل ضروری اما ناکافی برای رتبه‌بندی بالا برای یک جایگاه است.

ب) آموزش یا استعداد مقتضی انجام وظایف مربوط به جایگاه‌های اجتماعی: هر جایگاه اجتماعی قطع نظر از این که افراد چگونه بدان دست می‌یابند مستلزم نوعی مهارت یا توانایی برای اجرای وظایف مربوط به آن است. این امر به طور تلویحی در مفهوم صرف جایگاه نهفته است و دلالت بر آن دارد که کسی که جایگاهی را اشغال می‌کند به خاطر اشغال آن جایگاه باید وظایف خاصی را انجام دهد. صلاحیت فرد در نهایت به دو طریق خود را نشان می‌دهد: از طریق آموزش (نظری یا تجربی) یا از طریق استعداد شخصی و ذاتی. بدیهی است در انجام وظایف هر جایگاه اجتماعی مشخص همواره هر دو امر مذکور کم و بیش لازم‌اند.

برخی از جایگاه‌ها مستلزم چنان استعداد بالایی است که در کمتر کسی پیدا می‌شود. با این همه، در بسیاری از موارد استعداد مقتضی در جمعیت نسبتاً فراوان است اما فرایند آموزش بسیار طولانی است. مثلاً استعداد مقتضی برای تحصیل پزشکی جدید در اکثر افراد جامعه وجود دارد اما آموزش پزشکی آنقدر طولانی، پرهزمت و پرهزینه است که تنها بخش ناچیزی از افراد جامعه بدان روی می‌آورد یا کسی بدان روی نمی‌آورد، مگر آن که جایگاه پزشکی حامل پاداشی متناسب با کمیابی آن باشد. بدین ترتیب، اگر مهارت‌های مقتضی به دلیل نادر بودن استعداد یا هزینه‌بر بودن آموزش، کمیاب باشند جایگاهی که مستلزم آن مهارت‌هاست باید قدرت جذابی

داشته باشد تا مهارت‌های مقتضی را در رقابت با جایگاه‌های دیگر به وجود آورد. این عملاً بدان معناست که چنین جایگاهی باید در مقیاس (رتبه‌بندی) اجتماعی از مقام بالایی برخوردار باشد - باید پرستیژ بالا، درآمد فراوان و اوقات فراغت زیاد و امتیازاتی نظیر آن داشته باشد - تا افراد را برای اشغال آن ترغیب کند.

تا اینجا ما به توصیف و تشریح نظریه دیویس و مور پرداختیم. اما همانطور که گفتیم نظریه آنها دارای دو ضعف عمده است که به آنها اشاره می‌کنیم. اولاً آنها کارکرد قشربندی اجتماعی را با توجه به این امر تعیین می‌کنند که مهمترین جایگاهها بطور مستمر توسط شایسته‌ترین افراد اشغال شود. در این قضیه نظری آنها انتخاب شایسته‌ترین افراد را عنوان کرده‌اند. این بدان معناست که آنها در این قضیه، جامعه‌ای را با فرصت‌های برابر مفروض گرفته‌اند، در حالی که حتی در جوامع باز معاصر نیز افراد در صعود به جایگاه‌های اجتماعی رفیع برابر نیستند*، چه رسد به جوامع بسته که بر عدم تحرک اجتماعی و حصر شدید قشربندی اجتماعی استوارند. جایگاه‌های اجتماعی همواره بر حسب پایگاه اکتسابی اعطا نمی‌شوند، بلکه ممکن است بر حسب پایگاه محول (خاستگاه خانوادگی) اعطا شوند. از آنجا که کارکرد نظام قشربندی اجتماعی تنها ضرورت کارکردی نظام‌های اجتماعی نیست در عمل به وسیله ساختارها و مقتضیات دیگر محدود می‌شود؛ از جمله خانواده که تحرک عمودی را با مکانیسم (ساز و کار) ارث و حق جانشینی محدود می‌کند.

از این رو به نظر ما قشربندی اجتماعی کارکرد یگانه‌ای که اشغال جایگاه‌های اجتماعی توسط شایسته‌ترین افراد باشد ندارد، بلکه قشربندی اجتماعی کارکردی دو وجهی یا دو کارکرد جدا اما مرتبط به هم دارد. کارکرد اول قشربندی اجتماعی این است که هیچ جایگاه اجتماعی مهم خالی نماند و نظام قشربندی اجتماعی این کارکرد را چه در جامعه بسته و چه در جامعه باز تحقق می‌بخشد. اگر جایگاه‌های اجتماعی متفاوت فاقد پاداش‌های مادی و نمادی متفاوت بودند دیگر چه لزومی به حصر اجتماعی شدید و اختصاص موروثی جایگاه‌های اجتماعی متفاوت و تشکیل جامعه بسته پیش می‌آمد؟ کارکرد دوم قشربندی اجتماعی، جذب شایسته‌ترین افراد برای جایگاه‌های اجتماعی است. این کارکرد قشربندی اجتماعی عمدتاً مختص جوامع باز و جوامع معاصر است که با توجه به گسترش تحصیلات و آموزش در بین عموم مردم - که خود پیامد ناگزیر گسترش بیش از پیش تقسیم کار اجتماعی است - تا حد زیادی

*. نگاه کنید به آمار مفصل گیدنز، ۱۳۷۶، شادی‌طلب و دیگران، ۱۳۷۹.

تحقق می‌یابد. مثلاً بلاو و دانکن^۱ در بررسی ساختار شغلی امریکا بدین نتیجه رسیدند که با استعدادترین افراد بدون نظر گرفتن خاستگاه طبقاتی شان به مهم‌ترین موفقیت‌های شغلی دسترسی دارند (مور ۱۳۷۶، ص ۱۱۱).

با این همه حتی در جوامع بسته نیز کارکرد دوم تا حدی در کار است، زیرا در این جوامع هم اعضای طبقات بالا با تمهیدات مختلف سعی می‌کنند جانشینان خود را با مهارت‌های مقتضی برای اجرای وظایف مربوط به جایگاه‌های اجتماعی بالا، بار آورند. در جوامع بسته نیز اگر اصل اشغال جایگاه‌های بالا بر جایگذاری شایسته‌ترین افراد متکی نباشد لاقلاً بر جایگذاری افراد شایسته تکیه دارد. بدین ترتیب ما نظام قشر بندی اجتماعی را پیوستاری می‌دانیم که در یک قطب آن تیپ ناب نظام اجتماعی باز قرار دارد که همه افراد از فرصت کاملاً برابری برای اشغال جایگاه‌های اجتماعی برخوردارند و در قطب دیگر آن تیپ ناب نظام اجتماعی بسته (کاستی) که افراد جایگاه اجتماعی را نه به خاطر توانایی یا آموزش، بلکه به خاطر تولد (خاستگاه خانوادگی) اشغال می‌کنند. در جوامع باز معاصر که در میانه این پیوستار قرار دارند طبعاً نهاد خانواده و نهاد ارث فرصت برابر را تا حدی محدود می‌کنند. این مدل را بعداً در بحث تجربی بیشتر توضیح می‌دهیم. به نظر ما دومین ضعف عمده نظریه دیوس و مور در تعریف اهمیت کارکردی جایگاه‌های اجتماعی نهفته است که آن را به عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده رتبه اجتماعی جایگاه‌ها برمی‌شمارند. اهمیت کارکردی یک جایگاه را چگونه می‌توان تعیین کرد؟ آیا می‌توان گفت که اهمیت کارکردی وظایف رفتگر که با بهداشت عمومی و پیشگیری از بیماریها مرتبط است، کمتر از اهمیت کارکردی وظایف یک پزشک است که با درمان بیماریها سر و کار دارد؟ پاسخ منطقی به این پرسش منفی است.

اساساً بنا بر تعریفی که جایگاه اجتماعی دارد یعنی مجموعه‌ای از وظایف مرتبط به هم که معطوف به یک کارکرد اجتماعی است، هر جایگاهی دارای کارکردی است و بنابراین از لحاظ کارکردی با اهمیت است. در واقع بعید است که بتوان اهمیت کارکردی جایگاه‌های متفاوت را تفکیک، رتبه بندی یا درجه بندی کرد. دیویس و مور خود نیز به دشواری تعیین اهمیت کارکردی جایگاه‌های اجتماعی اذعان می‌کنند. با این همه برای خروج از بن بست نظری خویش دو نکته را در مورد تعیین اهمیت کارکردی جایگاه‌ها مطرح می‌کنند:

الف) میزان منحصر بفرد بودن جایگاه اجتماعی؛

ب) میزان وابستگی جایگاه‌های اجتماعی دیگر بدان جایگاه. به نظر آنها مصادیق بارز هر دو حالت در جوامع بسیار پیچیده کنونی (مثل جوامع اروپایی) جایگاه‌هایی است که حول یک کارکرد عمده شکل گرفته‌اند. در این جوامع کارکردهای مذهبی، سیاسی، اقتصادی و همینطور آموزش توسط ساختارهای متمایزی صورت می‌گیرد که به راحتی قابل تعویض نیستند و به عبارت دیگر منحصر بفردند* . علاوه بر این، هر ساختاری دارای جایگاه‌های متفاوت فراوانی است که برخی به وضوح وابسته به جایگاه‌های دیگرند. جایگاه‌هایی که کانون جایگاه‌های دیگرند، یعنی جایگاه‌های مرکزی دارای بالاترین اهمیت کارکردی هستند. اما به نظر ما عامل وابستگی جایگاه‌های اجتماعی به جایگاه‌های مرکزی را می‌توان سلسله مراتب اقتدار (قدرت رسمی) در هر نهاد اجتماعی به شمار آورد. این همان چیزی است که دیویس و مور از آن غفلت کرده‌اند در حالی که مداخله‌ی آن در رتبه‌بندی اجتماعی اهمیت نظری و ساختاری دارد.

عامل منحصر به فرد بودن جایگاه اجتماعی با عامل کمیابی یا آموزش و استعداد مقتضی برای اشغال یک جایگاه اجتماعی - که دیویس و مور هم بدان اشاره کردند - یکی است و عملاً عامل دیگر رتبه‌بندی اجتماعی جایگاه‌های اجتماعی همانا اقتدار به معنای اعمال رسمی قدرت است. اجرای وظایف جایگاه‌های اقتدار، به معنی اعمال قدرت رسمی هم مستلزم استعداد یا مهارت خاصی است و به ویژه پرمسئولیت و پردردسر است. لاجرم اشغال این جایگاه‌ها نیز مانند جایگاه‌های اجتماعی مستلزم آموزش، ایجاب می‌کند که انگیزه‌ای قوی، پاداش مادی و یا غیرمادی در خوری در کار باشد. از این رو جایگاه‌های اجتماعی که وظایف آنها اعمال قدرت است رتبه‌بندی بالایی دارند. هر چه اقتدار یک جایگاه اجتماعی بالاتر باشد رتبه اجتماعی (پاداش مادی و نمادی) آن جایگاه بالاتر خواهد بود.

بنابراین ما صورتبندی اولیه دیویس و مور از دو عامل تعیین‌کننده رتبه اجتماعی جایگاه‌های اجتماعی را بدین صورت اصلاح می‌کنیم؛ تخصص (آموزش و یا مهارت تجربی) مقتضی برای اجرای وظایف مربوط به یک جایگاه اجتماعی و اقتدار ناشی از اشغال آن دو عامل تعیین‌کننده رتبه اجتماعی جایگاه اجتماعی مذکور به شمار می‌آیند.

بدین ترتیب ما نظریه کارکردی قشربندی اجتماعی را به صورت سه قضیه بهم مرتبط

*. دیویس و مور در ارائه مثال تجربی برای این ادعای خود باز می‌مانند که همین نقص، کوشش نظری ما را برای بازسازی نظریه قشربندی

عنوان می‌کنیم:

کارکرد ضروری و جهانشمول قشر بندی اجتماعی این است که:

قضیه اول: هیچ جایگاه اجتماعی خالی نماند.

قضیه دوم: جایگاه‌های اجتماعی حتی الامکان توسط باصلاحیت‌ترین افراد اشغال شود

و وظایف آنها به طور مستمر انجام شود. توزیع نابرابر پاداش‌های مادی و

نمادی براساس دو عامل انجام می‌گیرد.

قضیه سوم: تخصص (آموزش و یا مهارت تجربی) مقتضی برای اجرای وظایف

جایگاه‌های اجتماعی و اقتدار ناشی از جایگاه‌های اجتماعی دو عامل

تعیین‌کننده رتبه اجتماعی جایگاه‌های اجتماعی است.

قضیه اول و دوم مبین چرایی وجود قشر بندی اجتماعی است و قضیه سوم مبین مکانیسم

تحقق آن. در اینجا به بحث مفهوم سازی نظریه کارکردی قشر بندی اجتماعی آن پایان می‌دهیم.

در این مبحث ما سعی کردیم با بسط این مفهوم سازی به تصریح و روشنی آن کمک کنیم. در

قسمت بعد به نحوه اثبات تجربی آن، یعنی تدوین فرضیه‌هایی برای آزمون تجربی می‌پردازیم.

نحوه بررسی تجربی تبیین قشر بندی اجتماعی

همانطور که گفتیم، کارکرد قشر بندی اجتماعی این است که باصلاحیت‌ترین افراد برای اشغال

جایگاه‌های اجتماعی خطیر (جایگاه‌های اجتماعی تخصص یا اقتدار) و انجام مستمر وظایف

آنها ترغیب شوند. در این صورت، قشر بندی اجتماعی یا توزیع نابرابر پاداش‌های مادی و نمادی

باید مورد پذیرش عموم مردم جامعه (صرف نظر از این که آن جامعه ایران باشد یا یک جامعه

غربی پیشرفته) باشد. یعنی به نظر ما باید نسبت به ارزیابی قشر بندی اجتماعی یک اجماع

عمومی و جهانشمول، صرف نظر از تفاوت‌های میان اقشار اجتماعی، وجود داشته باشد. اگر

چنین اجماعی در میان نباشد، و هر قشر اجتماعی خود را برتر ارزیابی کند، عملاً کارکرد

قشر بندی اجتماعی تحقق نمی‌یابد و اعتبار تبیین کارکردی قشر بندی اجتماعی مورد تردید

خواهد بود.

در واقع تحقق کارکرد قشر بندی اجتماعی ایجاب می‌کند که ارزش سلسله مراتب

جایگاه‌های اجتماعی به صورت یک ارزش مشترک در فرایند جامعه پذیری افراد جامعه و تعامل

فرهنگی بدانها منتقل شود. حتی اگر چنین اجماع یا ارزش مشترکی از سوی نظریه پردازان تضاد، کاذب یا ایدئولوژی تحمیلی طبقات بالا برای مشروعیت بخشیدن به نظام قشربندی اجتماع تلقی شود، کاذب بودن یا نبودن آن، نقش آن را در تحقق کارکرد قشربندی اجتماعی - یعنی در ترغیب افراد به اشغال جایگاه‌های خطیر - تغییر نمی‌دهد.

با وجود این که در مطالعات قشربندی اجتماعی مانند مطالعه ارزیابی عمومی مشاغل مرکز ملی نظرسنجی^۱ (۱۹۴۷) یا مطالعه مقایسه‌ای پرستیژ شغلی هاج^۲ و دیگران (۱۹۶۷) به اجماع بر سر ارزیابی مشاغل اشاره شده است، ولی بدین اجماع توجه چندانی نکرده‌اند و هیچ استلزام نظری برای آن قائل نشده‌اند. اما به نظر ما لازمه تحقق کارکرد قشربندی اجتماعی وجود اجماع عمومی، ولو نسبی، بر سر مراتب قشربندی است. بخصوص آنکه به لحاظ نظری بسیاری از رویکردها در جامعه‌شناسی، مشروعیت بحث در باره قشربندی اجتماعی را به زیر سؤال برده‌اند. ما نشان می‌دهیم که اجماع بر سر قشربندی اجتماعی نه تنها مشروعیت نظری دارد بلکه هنوز هم با وجود تغییرات آغاز قرن ۲۱، اجماع جهانشمول بر سر آن وجود دارد و ما آن را در ایران نشان خواهیم داد.

بدین ترتیب آزمون تجربی فرضیه اجماع مردم در ارزیابی جایگاه‌های اجتماعی به نوعی آزمون تجربی نظریه کارکردی قشربندی اجتماعی خواهد بود. اما اجماع بر سر رتبه‌بندی جایگاه‌های اجتماعی در واقع ناشی از آن است که دو عامل تخصص مقتضی برای اشتغال جایگاه‌های اجتماعی و اقتدار ناشی از جایگاه‌های اجتماعی در تعیین رتبه اجتماعی جایگاه‌های اجتماعی نقش دارند. بنابراین مردم در ارزیابی ذهنی از جایگاه‌های اجتماعی از این دو عامل که به خود جایگاه‌های اجتماعی مربوطند، متأثر هستند. به عبارت دیگر متغیرهای اجتماعی دیگر مانند سن و تحصیلات مردم و شرایط اجتماعی جامعه آنها (مانند سطح رشد اقتصادی) نباید تأثیری در این ارزیابی داشته باشند. در نتیجه ارزیابی مردم از جایگاه‌های اجتماعی، صرف نظر از موقعیت اجتماعی و فرهنگی خودشان کم و بیش یکسان خواهد بود. بنابراین، فرضیه دوم ما، همخوانی و پیوستگی پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی با تخصص و اقتدار مرتبط با آنها است. منتها از آنجا که تعیین میزان تخصص و اقتدار مرتبط با جایگاه‌های اجتماعی دشوار است بطور غیر مستقیم به آزمون آن می‌پردازیم. بنابر استدلال فوق عدم رابطه ویژگیهای اجتماعی مردم، متغیرهای جنس، سن، تحصیلات، وضع اشتغال، وضع شغلی، بخش

شغلی و به ویژه طبقه پرستیژ شغلی با پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی و همچنین همسانی ساختار پرستیژ شغلی ما با سایر جوامع را به مثابه تأیید تجربی فرضیه دوم خود در نظر می‌گیریم. فرضیه آخر ما، همسانی ساختار پرستیژ شغلی ما با سایر جوامع بدان معناست که سطح رشد اقتصادی و تنوع فرهنگی جوامع تأثیر چندانی در ارزیابی ذهنی رتبه اجتماعی جایگاه‌های اجتماعی ندارند.

و اما به لحاظ نظری هنوز باید نکاتی را در خصوص جنبه‌های منطقی تبدیل مفهوم جایگاه اجتماعی به ابزاری روش‌شناختی بخصوص در ایران مورد توجه قرار دهیم. از آنجا که جایگاه‌های اجتماعی در جوامع معاصر عمدتاً به صورت مشاغل‌اند در این تحقیق نیز به اقتضای عملیاتی کردن مفاهیم تحقیق، جایگاه‌های اجتماعی به مشاغل رایج در ایران محدود شده است. علاوه بر آن جایگاه‌های اجتماعی مهم مانند رئیس جمهور، مرجع تقلید، نماینده مجلس، کارخانه‌دار و مانند اینها را نیز در ردیف این مشاغل در نظر گرفتیم. در ادامه به روش بررسی تجربی نظریه‌ی (بازسازی شده‌ی) کارکردی قشر بندی اجتماعی و نتایج آن می‌پردازیم.

شیوه تجربی اندازه‌گیری ارزیابی ذهنی مردم از پرستیژ مشاغل در ایران و نتایج آن

به منظور دستیابی به ارزیابی‌های ذهنی مردم ایران از پرستیژ مشاغل مختلف، روش پیمایش را انتخاب کردیم. نکته قابل ملاحظه در این آزمون آن بود که به مکانیسم‌های ذهن جمعی مردم دسترسی پیدا کنیم. بنابراین باید به دنبال ابزاری می‌بودیم که توانایی ارزیابی ذهنی - جمعی مردم را داشته باشد. ابتدا چندین پرسشنامه آزمایشی را بکار بردیم و نهایتاً نتایج تجربی بکار بردن پرسشنامه را که در سایر کشورها انجام شده بود، در ایران تأیید کردیم.

پرسشنامه نهایی ما (بعد از چند پیش‌آزمون و اصلاح) شامل ۱۵۹ شغل رایج در ایران و برخی جایگاه‌های مهم اجتماعی، به صورت دو پرسشنامه مستقل است و نیمی از جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل بطور تصادفی در یکی از آنها و نیمی دیگر در دومی وارد شده است. سه جایگاه اجتماعی و شغل (روحانی، پزشک متخصص و نمکی) و متغیرهای اجتماعی (سن، جنس، تحصیلات و ...) در هر دو مشترک است. پرسش اصلی این بود "در این جا تک تک مشاغل را نام می‌بریم. در مورد هر یک بگویید که بطور کلی چه شأن و مقامی برای آن قائل هستید. لطفاً قضاوتتان مبتنی بر کسانی نباشد که می‌شناسید بلکه هر شغلی را به صورت کلی ارزیابی کنید. جوابتان را به صورت یکی از این حالت‌های کلی بیان کنید: خیلی بلندمرتبه،

بلندمرتبه، میان مرتبه، کم مرتبه، خیلی کم مرتبه."

این پرسشنامه‌ها بطور یک در میان بین ۱۵۰۰ نفر از ساکنان ۱۵ سال به بالای تهران (جامعه آماری ما) توزیع شد که با روش نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌بندی خوشه‌ای چند مرحله‌ای^۱ انتخاب شده بودند. بعد از گردآوری داده‌ها و حذف پرسشنامه‌های ناقص ۱۳۹۹ پرسشنامه معتبر بدست آمد.

یافته‌های این پیمایش در جدول ۱ تحت عنوان ساختار پرستیژ شغلی در ایران ارائه شده است. با نگاهی اجمالی به جدول ۱ می‌بینیم که نتایج با انتظارات نظری ما همخوانی دارد: مشاغل تخصصی و مدیریتی سطح بالا که اقتدار بالایی را نیز سبب می‌شوند، (دانشمند، استاد دانشگاه، رئیس جمهور، وزیر،...) بالاترین پرستیژ را دارند و به ترتیب با تنزل میزان تخصص و اقتدار از پرستیژ مشاغل و جایگاههای اجتماعی کاسته می‌شود، بطوری که در انتها به مشاغل یدی (کارگر ساده ساختمان، باربر، رفتگر،...) و آخرالامر به مشاغل حاشیه‌ای و غیرمولد (دلالی، سیگارفروشی، کوپن‌فروشی،...) می‌رسد. در بیش از نیمی از مشاغل اجماع مطلق وجود دارد، یعنی ۵۰ درصد یا بیش از ۵۰ درصد پاسخگویان یک پاسخ (یا مرتبه) را برای آن شغل برگزیده‌اند. اجماع مطلق عموماً متعلق به مشاغلی است که در قطبین پیوستار پرستیژ قرار دارند: اکثر مردم مشاغل تخصصی و مدیریتی سطح بالا را خیلی بلندمرتبه و مشاغل ساده و حاشیه‌ای را خیلی کم مرتبه ارزیابی می‌کنند. در بقیه موارد نیز اجماع نسبی وجود دارد، یعنی ۵۰ درصد یا بیش از ۵۰ درصد پاسخگویان دو گزینه (رتبه) همجوار را برای آنها انتخاب کرده‌اند: شغلی را خیلی بلندمرتبه یا بلندمرتبه ارزیابی کرده‌اند، بلندمرتبه یا میان مرتبه، متوسط یا کم مرتبه، کم مرتبه یا خیلی کم مرتبه ارزیابی کرده‌اند. مشاغل و جایگاههایی که از اجماع نسبی برخوردارند مشاغل و جایگاههایی هستند که در میانه پیوستار پرستیژ قرار دارند. بنا براین، هیچ جایگاه اجتماعی و شغلی هم وجود ندارد که در مورد آن اجماع مطلق یا اجماع نسبی وجود نداشته باشد.

جدول ۱. ساختار پرستیز شغلی ایران

تعداد	خطای	انحراف	اجماع نسبی	اجماع مطلق	خیلی کم		مرتبه متوسط	بلند مرتبه	بلند مرتبه	خیلی بلند مرتبه	نمره طبقه پرستیز
					مرتبه	کم					
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۶۸۹	/۴۵	۱۱/۹	۷۹	/۴	/۷	۲/۹	۱۷/۴	۷۸/۵	۹۴/۶	۱	دانشمند
۶۸۸	/۵۲	۱۳/۷	۸۱	۱/۲	۱/۲	۲/۹	۱۳/۵	۸۱/۳	۹۴/۵	۱	رئیس جمهور
۶۸۸	/۵۳	۱۴/۰	۶۰	/۷	۱/۶	۲/۹	۳۴/۴	۶۰/۳	۹۰/۴	۱	استاد دانشگاه
۱۳۹۷	/۳۴	۱۲/۶	۵۳	/۴	/۳	۴/۴	۴۱/۹	۵۳/۰	۸۹/۴	۱	پزشک متخصص
۶۹۲	/۵۵	۱۴/۵	۵۵	/۹	/۷	۶/۶	۳۶/۷	۵۵/۱	۸۸/۹	۱	وزیر
۶۷۴	/۷۵	۱۹/۶	۵۵	۳/۳	۲/۸	۹/۲	۲۹/۷	۵۵/۰	۸۶/۱	۱	رئیس قوه قضائیه
۶۹۴	/۵۹	۱۵/۵	۸۹	۱/۳	۱/۳	۸/۱	۴۶/۳	۴۳/۱	۸۵/۷	۲	قاضی
۶۸۸	/۵۵	۱۴/۵	۸۸	/۶	/۶	۱۱/۰	۴۶/۵	۴۱/۳	۸۵/۵	۲	خلیان
۶۷۹	/۵۶	۱۴/۵	۸۸	/۳	۱/۶	۱۰/۵	۴۹/۰	۳۸/۶	۸۴/۸	۲	دکتر اقتصاددان
۶۷۲	/۶۹	۱۷/۹	۸۴	۲/۲	۲/۱	۱۱/۶	۳۹/۹	۴۴/۲	۸۴/۳	۲	رئیس دادگستری
۶۶۶	/۸۰	۲۰/۷	۸۰	۳/۶	۴/۷	۱۱/۹	۳۴/۱	۴۵/۸	۸۲/۸	۲	رئیس مجلس
۶۸۶	/۷۱	۱۸/۶	۸۲	۳/۴	۲/۶	۱۱/۸	۴۷/۲	۳۵/۰	۸۱/۶	۲	نماینده مجلس
۶۹۷	/۶۵	۱۷/۳	۸۱	۱/۷	۳/۴	۱۳/۹	۴۹/۴	۳۱/۶	۸۱/۱	۲	شهردار

(ادامه‌ی جدول ۱)

ردیف	خطای خطای استاندارد	انحراف استاندارد	اجماع نسبی	اجماع مطلق	خیلی					خیلی			نمره پرستیز	طبقه پرستیز	تعداد	شرح
					کم مرتبه	کم مرتبه	مرتبه متوسط	بلند مرتبه	بلند مرتبه	مرتبه	مرتبه					
۶۸۹	/۶۹	۱۸/۱	۷۶	۵۰	۱/۵	۳/۹	۱۸/۷	۴۱/۵	۳۴/۴	۸۰/۷	۲	۲	۲	نویسنده		
۶۵۴	/۷۳	۱۸/۷	۷۷	۵۰	۲/۰	۵/۴	۱۵/۴	۴۴/۶	۳۲/۶	۸۰/۱	۲	۲	استاندار			
۶۴۸	/۹۰	۲۲/۹	۷۳	۵۰	۵/۷	۵/۱	۱۶/۵	۳۰/۲	۴۲/۴	۷۹/۷	۲	۲	مرجع تقلید			
۶۸۲	/۶۰	۱۵/۸	۷۶	۵۰	۱/۴	۲/۶	۲۱/۴	۴۹/۴	۲۶/۱	۷۹/۶	۲	۲	آرشیکت، مهندس معمار			
۶۹۰	/۵۲	۱۳/۶	۷۶	۵۰	۱/۳	۱/۹	۸/۶	۵۰/۴	۳۹/۹	۸۵/۷	۳	۳	دکتر روانشناس			
۶۸۹	/۵۳	۱۴/۰	۷۶	۵۰	۱/۱	۱/۳	۱۰/۴	۵۰/۱	۳۸/۰	۸۴/۹	۳	۳	مهندس کامپیوتر			
۷۰۴	/۵۰	۱۳/۳	۷۶	۵۳	۱/۰	۱/۷	۱۱/۲	۵۳/۰	۳۵/۱	۸۴/۵	۳	۳	دکتر داروساز			
۶۸۹	/۵۵	۱۴/۶	۷۶	۵۱	۱/۶	۱/۰	۱۲/۵	۵۱/۴	۳۴/۵	۸۳/۷	۳	۳	دندانپزشک			
۶۸۱	/۶۰	۱۵/۷	۷۶	۵۱	۱/۳	۱/۵	۱۱/۶	۵۱/۰	۳۴/۷	۸۳/۲	۳	۳	سفیر			
۶۸۷	/۵۸	۱۵/۱	۷۶	۵۱	۱/۳	۲/۳	۱۴/۸	۵۱/۱	۳۱/۴	۸۲/۲	۳	۳	دکتر جامعه‌شناس			

(ادامه جدول ۱)

تعداد	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	اجماع نسبی	اجماع مطلق	خیلی کم		مرتبۀ متوسط	بلند مرتبۀ	خیلی بلند مرتبۀ	نمره	طبقه	
					مرتبۀ کم	مرتبۀ کم						
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۶۹۳	۱۵۷	۱۵/۱	۸۲		۱/۴	۳/۲	۳۲/۳	۴۹/۵	۱۴/۶	۷۴/۹	۴	مهندس کشاورزی
۶۷۹	۱۶۵	۱۶/۸	۷۷		۱/۶	۴/۳	۲۸/۹	۴۸/۶	۱۶/۶	۷۴/۹	۴	کارگردان سینما
۶۶۹	۱۷۴	۱۹/۲	۷۰		۳/۰	۷/۲	۲۴/۷	۴۵/۳	۱۹/۹	۷۴/۴	۴	نمایندۀ شورای شهر
۶۸۱	۱۶۶	۱۷/۳	۷۶		۱/۵	۵/۰	۳۱/۶	۴۴/۲	۱۷/۸	۷۴/۴	۴	آهنگساز، موسیقی دان
۶۸۴	۱۷۱	۱۸/۶	۷۱		۲/۰	۵/۷	۳۲/۲	۳۹/۲	۲۰/۹	۷۴/۲	۴	ورزشکار حرفه‌ای
۶۷۰	۱۷۶	۱۹/۶	۶۹		۳/۳	۷/۳	۲۴/۸	۴۴/۳	۲۰/۳	۷۴/۲	۴	سرلشگر نظامی
۶۹۵	۱۵۶	۱۴/۹	۸۵		۱/۶	۳/۰	۳۸/۰	۴۶/۸	۱۱/۷	۷۳/۲	۴	تکسین مهندسی
۶۸۴	۱۶۳	۱۶/۵	۸۰		۱/۳	۲/۸	۴۱/۴	۳۸/۷	۱۵/۸	۷۳/۰	۴	دبیر دبیرستان
۶۸۲	۱۶۵	۱۷/۱	۸۰		۲/۳	۴/۰	۳۴/۸	۴۵/۰	۱۳/۹	۷۲/۸	۴	سرهنگ نظامی
۶۹۱	۱۶۵	۱۷/۱	۷۹		۱/۹	۳/۹	۳۸/۱	۴۰/۸	۱۵/۳	۷۲/۸	۴	تاجر واردات و صادرات
۶۷۵	۱۶۷	۱۷/۴	۷۶		۱/۲	۶/۱	۳۷/۸	۳۸/۴	۱۶/۶	۷۲/۶	۴	ماما
۶۸۷	۱۷۵	۱۹/۷	۶۸		۲/۵	۶/۳	۴۰/۵	۲۷/۸	۲۳/۰	۷۲/۵	۴	معلم ابتدایی
۶۷۵	۱۶۴	۱۶/۵	۸۱		۱/۵	۵/۲	۳۶/۰	۴۴/۷	۱۲/۶	۷۲/۴	۴	سر دبیر روزنامه
۶۹۴	۱۵۹	۱۵/۵	۸۴		۱/۹	۴/۳	۳۸/۶	۴۵/۰	۱۱/۲	۷۲/۳	۴	رئیس اداره

(ادامه جدول ۱)

تعداد	خطای	انحراف	اجماع نسبی	اجماع مطلق	خیلی کم		مرتبه متوسط	بلند مرتبه	خیلی بلند		طبقه	مرتبه	نمره	طبقه
					کم مرتبه	خیلی کم مرتبه			کم مرتبه	خیلی بلند مرتبه				
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۲	۱	
۶۰۰	/۸۳	۲۰/۴	۶۹	۴/۷	۸/۰	۲۷/۸	۴۱/۵	۱۸/۰	۷۲/۰	۴	دبیر کل حزب			
۶۴۲	/۷۲	۱۸/۲	۷۷	۳/۰	۷/۵	۳۳/۳	۴۳/۵	۱۲/۸	۷۱/۱	۴	بخشدار			
۶۸۶	/۶۹	۱۸/۲	۷۵	۲/۰	۷/۴	۳۸/۹	۳۶/۳	۱۵/۳	۷۱/۱	۴	هنرمند نقاش، مجسمه‌ساز			
۶۸۳	/۶۲	۱۶/۱	۸۲	۱/۲	۶/۰	۴۱/۰	۴۱/۴	۱۰/۴	۷۰/۸	۴	دامپزشک			
۶۹۹	/۶۲	۱۶/۵	۸۱	۱/۳	۵/۳	۴۶/۴	۳۴/۹	۱۲/۲	۷۰/۳	۴	مدیر دبستان			
۶۸۳	/۶۸	۱۷/۷	۷۸	۲/۵	۷/۲	۴۲/۰	۳۶/۵	۱۱/۹	۶۹/۶	۴	افسر نظامی			
۶۹۲	/۵۸	۱۵/۳	۸۴	۱/۶	۵/۶	۴۸/۸	۳۵/۵	۹/۴	۶۹/۵	۴	سرپرستار			
۶۸۳	/۶۵	۱۷/۱	۸۰	۱/۸	۷/۰	۴۵/۸	۳۳/۷	۱۱/۷	۶۹/۳	۴	دبیر راهنمایی			
۶۷۵	/۶۵	۱۶/۹	۸۰	۱/۶	۷/۹	۴۸/۱	۳۱/۹	۱۰/۵	۶۸/۴	۴	مربی موسیقی			
۶۷۲	/۶۳	۱۶/۴	۸۱	۱/۲	۸/۹	۴۶/۹	۳۴/۱	۸/۹	۶۸/۱	۴	خبیرنگار			
۶۹۵	/۶۳	۱۶/۶	۸۲	۲/۲	۷/۶	۴۸/۵	۳۳/۴	۸/۳	۶۷/۶	۴	پرستار			
۷۰۱	/۶۵	۱۷/۲	۷۸	۱/۶	۹/۶	۴۹/۱	۲۹/۰	۱۰/۸	۶۷/۶	۴	کتابفروش			
۶۷۹	/۶۷	۱۷/۳	۷۹	۲/۴	۸/۱	۴۹/۶	۲۹/۳	۱۰/۶	۶۷/۵	۴	مجری برنامه رادیو تلویزیون			
۶۹۴	/۷۵	۱۹/۷	۷۱	۴/۰	۱۱/۲	۴۱/۹	۲۹/۵	۱۳/۳	۶۷/۳	۴	هنرپیشه سینما			

(ادامه جدول ۱)

خطای	انحراف	اجماع	اجماع	خیلی کم	کم	مرتبه متوسط	بلند	خیلی بلند	مرتبه	نمره	طبقه
استاندارد	استاندارد	نسبی	مطلق	مرتبه	مرتبه	مرتبه	مرتبه	مرتبه	مرتبه	پرستیز	پرستیز
۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۱
۶۸۴	/۶۹	۱۸/۲	۷۶	۲/۹	۱۰/۸	۴۲/۸	۳۳/۵	۹/۹	۶۷/۳	۴	افسر پلیس
۶۷۹	/۷۴	۱۹/۴	۷۱	۳/۲	۱۴/۰	۴۱/۴	۲۹/۲	۱۲/۲	۶۶/۶	۴	سرپرست کاروان زیارتی
۶۹۳	/۶۵	۱۷/۲	۸۰	۲/۷	۹/۷	۴۷/۶	۳۲/۰	۷/۹	۶۶/۶	۴	دندانساز تجربی
۶۷۸	/۷۳	۱۹/۱	۷۳	۳/۸	۱۱/۴	۴۵/۹	۲۷/۰	۱۱/۹	۶۶/۴	۴	تاجر بازاری عمده فروش
۶۱۸	/۷۲	۱۷/۸	۷۸	۳/۲	۱۰/۸	۴۵/۶	۳۱/۹	۸/۴	۶۶/۳	۴	رئیس اتحادیه
۶۴۲	/۹۴	۲۳/۹	۶۱	۱۰/۹	۱۱/۷	۳۱/۵	۲۹/۶	۱۶/۴	۶۵/۸	۴	پیشنماز مسجد
۶۳۱	۱/۰۳	۲۵/۸	۵۷	۱۵/۱	۱۰/۹	۲۳/۵	۳۳/۳	۱۷/۳	۶۵/۴	۴	امام جمعه
۶۷۳	/۷۹	۲۰/۴	۶۶	۶/۸	۱۷/۲	۴۳/۵	۲۲/۹	۹/۵	۶۲/۲	۴	خواننده
۱۲۷۸	/۶۸	۲۴/۲	۶۲	۱۵/۳	۱۰/۶	۳۴/۴	۲۷/۷	۱۲/۱	۶۲/۱	۴	روحانی
۶۸۸	/۷۳	۱۹/۲	۶۸	۱۰/۲	۱۷/۲	۴۹/۹	۱۸/۶	۴/۲	۵۷/۹	۴	دارنده نمایشگاه اتومبیل
۶۹۹	/۵۸	۱۵/۳	۵۲	/۴	۵/۷	۵۱/۵	۳۲/۶	۹/۷	۶۹/۱	۵	حسابدار
۶۹۹	/۵۳	۱۳/۹	۵۶	۱/۰	۵/۳	۵۶/۴	۳۲/۸	۴/۶	۶۶/۹	۵	نقشه کش

(ادامه جدول ۱)

تعداد	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	اجماع نسبی	اجماع مطلق	خیلی کم			خیلی			مرتبۀ متوسط	بلند مرتبۀ	بلند مرتبۀ	طبقه نمره	طبقه برستیز برستیز
					مرتبۀ کم	مرتبۀ کم	مرتبۀ کم	مرتبۀ کم	مرتبۀ کم	مرتبۀ کم					
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱				
۶۹۱	۱۵۳	۱۳/۸	۵۷	۱/۹	۶/۴	۵۶/۷	۳۲/۰	۴/۱	۶۶/۴	۵	کارخانه دار کوچک				
۶۹۵	۱۵۵	۱۴/۴	۵۹	۱/۲	۶/۸	۵۸/۷	۲۸/۲	۵/۲	۶۵/۹	۵	گوبنده رادیو و تلویزیون				
۷۰۱	۱۶۱	۱۶/۱	۵۴	۲/۰	۱۰/۱	۵۴/۲	۲۷/۰	۶/۷	۶۵/۲	۵	زرگر، طلا فروش				
۶۹۸	۱۶۶	۱۷/۵	۵۴	۲/۰	۱۲/۳	۵۳/۷	۲۱/۸	۱۰/۲	۶۵/۲	۵	مربی آمادگی و مهد کودک				
۶۹۳	۱۵۷	۱۴/۹	۵۷	۱/۷	۹/۷	۵۶/۷	۲۷/۷	۴/۲	۶۴/۶	۵	معمار				
۶۸۱	۱۴۹	۱۲/۹	۶۰	۱/۰	۷/۶	۶۰/۲	۳۰/۰	۱/۲	۶۴/۵	۵	رئیس شرکت کوچک				
۶۷۷	۱۵۹	۱۵/۲	۶۱	۲/۴	۱۱/۱	۶۱/۳	۲۰/۵	۴/۷	۶۲/۸	۵	دارنده تولیدی				
۶۹۵	۱۶۵	۱۷/۱	۵۳	۱/۳	۲۰/۷	۵۳/۴	۱۶/۴	۹/۲	۶۲/۷	۵	نانوا				
۶۷۶	۱۶۵	۱۶/۸	۵۸	۳/۴	۱۵/۴	۵۸/۳	۱۶/۶	۶/۴	۶۱/۴	۵	هتلدار				
۶۸۳	۱۶۰	۱۵/۸	۶۳	۳/۵	۱۲/۴	۶۳/۳	۱۵/۷	۵/۱	۶۱/۳	۵	عکاس، فیلمبردار				
۶۹۴	۱۵۴	۱۴/۲	۶۲	۲/۲	۱۴/۶	۶۱/۷	۱۹/۶	۲/۰	۶۱/۰	۵	سوپرمارکتی بزرگ				
۶۹۶	۱۵۶	۱۴/۷	۶۲	۲/۴	۱۵/۲	۶۱/۹	۱۷/۵	۲/۹	۶۰/۶	۵	فروش فروش				
۶۹۲	۱۵۴	۱۴/۲	۶۱	۲/۲	۱۵/۶	۶۰/۸	۱۹/۸	۱/۶	۶۰/۶	۵	کارگرفنی کارخانه				
۶۸۰	۱۵۳	۱۳/۸	۶۵	۱/۶	۱۶/۳	۶۴/۷	۱۵/۰	۲/۴	۶۰/۰	۵	تعمیرکار رادیو و تلویزیون				

(ادامه جدول ۱)

تعداد	خطای	انحراف	اجماع	خیلی کم	کم	مرتبه متوسط	بلند	خیلی بلند	مرتبۀ پرستیز	نمره	طبقه
۱۲	۱۱	۱۰	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
استاندارد	خطای	انحراف	مطلق	مرتبه	مرتبه	مرتبه	مرتبه	مرتبه	پرستیز		
تعداد	خطای	انحراف	مطلق	مرتبه	مرتبه	مرتبه	مرتبه	مرتبه	پرستیز		
۶۹۴	/۵۴	۱۴/۲	۶۴	۲/۰	۱۶/۱	۶۴/۴	۱۴/۶	۲/۹	۶۰/۰	۵	تراشکار
۶۹۷	/۵۱	۱۳/۳	۶۷	۲/۳	۱۴/۵	۶۶/۷	۱۵/۱	۱/۴	۵۹/۸	۵	برقکش
۶۵۸	/۶۸	۱۷/۵	۵۶	۶/۱	۱۶/۹	۵۵/۶	۱۶/۷	۴/۷	۵۹/۴	۵	تاجر بازاری خرده فروش
۶۹۶	/۴۷	۱۲/۴	۷۰	۲/۲	۱۳/۸	۶۹/۵	۱۳/۹	/۶	۵۹/۴	۵	کارمند عادی
۶۹۶	/۵۱	۱۳/۴	۶۴	۱/۶	۱۸/۴	۶۳/۹	۱۴/۷	۱/۴	۵۹/۲	۵	تعمیرکار اتومبیل
۶۹۲	/۵۷	۱۵/۰	۵۹	۳/۵	۱۸/۵	۵۸/۵	۱۸/۱	۱/۴	۵۹/۱	۵	صاحب مرغداری
۶۹۶	/۴۹	۱۳/۰	۶۵	۲/۴	۱۶/۲	۶۵/۱	۱۶/۲	/۰	۵۹/۰	۵	تعمیرکار وسایل برقی
۶۷۵	/۶۴	۱۶/۵	۵۸	۴/۰	۲۰/۶	۵۷/۸	۱۲/۹	۴/۷	۵۸/۸	۵	آشپز
۶۸۱	/۵۸	۱۵/۲	۵۹	۳/۵	۲۱/۰	۵۹/۰	۱۴/۱	۲/۳	۵۸/۱	۵	مریی رانندگی
۶۵۵	/۶۰	۱۵/۴	۵۹	۴/۱	۲۰/۰	۵۹/۲	۱۴/۴	۲/۳	۵۸/۱	۵	ریخته گر
۶۹۵	/۴۶	۱۲/۲	۶۹	۱/۹	۱۸/۰	۶۹/۲	۱۰/۴	/۶	۵۸/۰	۵	صاحب مغازه الکتریکی
۶۹۴	/۵۱	۱۳/۴	۶۵	۳/۰	۱۹/۷	۶۵/۱	۱۱/۲	/۹	۵۷/۴	۵	قناد
۶۷۷	/۵۵	۱۴/۲	۶۱	۲/۵	۲۳/۰	۶۱/۴	۱۰/۹	۲/۱	۵۷/۴	۵	خیاط
۶۹۲	/۵۱	۱۳/۴	۶۴	۳/۲	۲۰/۵	۶۴/۲	۱۱/۷	/۴	۵۷/۱	۵	درو پنجره ساز
۶۹۱	/۵۲	۱۳/۸	۶۵	۴/۱	۱۹/۷	۶۴/۸	۱۰/۶	/۹	۵۶/۹	۵	صافکار اتومبیل

(ادامه جدول ۱)

تعداد	خطای	انحراف	اجماع نسبی	اجماع مطلق	خیلی کم		مرتبه متوسط	بلند مرتبه	خیلی بلند مرتبه	طبقه نمره	پرستیز پرستیز
					مرتبگی	مرتبگی					
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۶۹۲	۱۵۱	۱۳/۵	۶۵	۳/۵	۲۰/۸	۶۴/۷	۱۰/۱	۱/۹	۵۶/۸	۵	نجار
۶۵۸	۱۶۸	۱۷/۶	۵۷	۷/۸	۲۰/۴	۵۷/۱	۱۰/۲	۴/۶	۵۶/۷	۵	آرایشگر زن
۶۸۰	۱۵۵	۱۴/۴	۶۲	۴/۱	۲۱/۹	۶۲/۴	۱۰/۰	۱/۶	۵۶/۶	۵	لوازم خانگی فروش
۶۳۲	۱۶۳	۱۵/۹	۵۸	۶/۸	۱۹/۸	۵۸/۱	۱۴/۲	۱/۱	۵۶/۶	۵	مقاطعه کار ساختمانی
۶۸۷	۱۵۳	۱۳/۸	۶۲	۳/۱	۳۳/۸	۶۲/۴	۹/۶	۱/۳	۵۶/۵	۵	آرایشگر مرد
۶۷۲	۱۵۵	۱۴/۳	۶۵	۴/۵	۲۰/۸	۶۵/۰	۷/۷	۱/۹	۵۶/۴	۵	لوازم بدکی فروش
۶۹۱	۱۵۵	۱۴/۴	۶۰	۴/۳	۲۳/۴	۵۹/۹	۱۱/۴	۱/۹	۵۶/۲	۵	نقاش ساختمان
۶۸۸	۱۵۴	۱۴/۰	۶۴	۴/۷	۲۱/۲	۶۳/۷	۹/۶	۱/۹	۵۶/۲	۵	سورکارگر
۶۷۸	۱۶۰	۱۵/۷	۵۷	۵/۸	۲۵/۱	۵۶/۸	۱۰/۳	۲/۱	۵۵/۶	۵	رستورانی، چلوکبابی
۶۷۶	۱۵۱	۱۳/۳	۶۳	۴/۰	۲۳/۵	۶۳/۳	۹/۰	۱/۱	۵۵/۶	۵	پارچه فروش
۶۸۰	۱۵۸	۱۵/۰	۵۸	۴/۶	۲۶/۳	۵۷/۹	۹/۳	۱/۹	۵۵/۵	۵	آهنگر
۶۸۵	۱۵۴	۱۴/۳	۶۴	۵/۷	۲۱/۰	۶۴/۴	۷/۹	۱/۰	۵۵/۵	۵	بوتیک‌دار
۶۷۵	۱۵۷	۱۴/۷	۵۸	۴/۴	۲۶/۶	۵۷/۹	۹/۹	۱/۳	۵۵/۵	۵	جوشکار
۶۶۰	۱۵۸	۱۵/۰	۵۷	۴/۷	۲۶/۵	۵۷/۳	۱۰/۰	۱/۵	۵۵/۴	۵	تایپست
۶۹۶	۱۵۳	۱۳/۹	۶۱	۴/۵	۲۵/۰	۶۰/۶	۹/۵	۱/۴	۵۵/۳	۵	لوله کش

(ادامه جدول ۱)

خطای تعداد ۱۲	خطای استاندارد ۱۱	انحراف استاندارد ۱۰	اجماع نسبی ۹	اجماع مطلق ۸	خیلی کم			خیلی بلند مرتبۀ ۴	مرتبۀ متوسط ۵	خیلی بلند مرتبۀ ۳	نمره پرستیز پرستیز ۲	طبقه پرستیز پرستیز ۱
					مرتبۀ ۷	مرتبۀ ۶	مرتبۀ ۵					
۶۸۰	/۶۵	۱۶/۹	۵۱	۸/۲	۲۷/۸	۵۰/۹	۱۱/۲	۵۰/۹	۱/۹	۵۴/۱	۵	تزییناتی
۶۸۶	/۶۳	۱۶/۵	۵۵	۹/۰	۲۵/۱	۵۵/۲	۸/۹	۵۵/۲	۱/۷	۵۳/۸	۵	منشی زن
۶۸۵	/۵۳	۱۴/۰	۶۰	۵/۷	۲۷/۰	۶۰/۴	۶/۳	۶۰/۴	۱/۶	۵۳/۸	۵	کارکنان و کارگران فروش
۶۸۲	/۵۸	۱۵/۰	۵۷	۷/۰	۲۷/۱	۵۷/۳	۷/۶	۵۷/۳	۱/۹	۵۳/۶	۵	خواربار فروش
۶۶۱	/۶۳	۱۶/۱	۵۳	۸/۹	۲۹/۰	۵۳/۰	۷/۷	۵۳/۰	۱/۴	۵۲/۷	۵	مأمور قرائت کنتور
۶۸۴	/۵۸	۱۵/۲	۵۱	۶/۷	۳۴/۴	۵۰/۹	۶/۹	۵۰/۹	۱/۲	۵۲/۳	۵	میوه فروش
۶۸۷	/۵۴	۱۴/۱	۵۴	۶/۶	۳۴/۱	۵۳/۹	۵/۲	۵۳/۹	۱/۳	۵۱/۷	۵	قصاب
۶۸۴	/۶۱	۱۵/۹	۵۰	۹/۶	۳۲/۲	۵۰/۴	۶/۹	۵۰/۴	۱/۹	۵۱/۴	۵	کفاش
۶۷۹	/۵۷	۱۴/۹	۵۲	۸/۱	۳۳/۹	۵۲/۰	۵/۴	۵۲/۰	۱/۶	۵۱/۳	۵	شیشه‌بر
۶۷۱	/۶۳	۱۶/۲	۵۱	۱۱/۰	۳۰/۴	۵۰/۷	۷/۲	۵۰/۷	۱/۷	۵۱/۲	۵	نمویض روغنی
۶۹۶	/۵۵	۱۴/۵	۵۲	۷/۸	۳۴/۶	۵۲/۴	۴/۷	۵۲/۴	۱/۴	۵۱/۱	۵	سازوپیچی

(ادامه جدول ۱)

تعداد	خطای	انحراف	اجماع	نسبی	اجماع	خیلی کم		مرتبه متوسط	بلند مرتبه	بلند مرتبه	خیلی بلند مرتبه	نمره	طبقه
						مطلق	نسبی						
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۶۷۶	/۷۲	۱۸/۸	۶۹	۶/۷	۲۳/۷	۴۵/۳	۱۹/۷	۴/۷	۵۸/۴	۶	پرستار بچه		
۶۷۹	/۶۷	۱۷/۴	۷۵	۷/۲	۲۵/۲	۴۹/۹	۱۵/۰	۲/۷	۵۶/۱	۶	بنا		
۶۴۳	/۸۸	۲۲/۴	۶۲	۱۴/۶	۲۳/۸	۳۷/۸	۱۶/۰	۷/۸	۵۵/۷	۶	مداح		
۶۶۲	/۷۴	۱۹/۱	۷۲	۱۰/۰	۲۶/۳	۴۵/۵	۱۴/۲	۴/۱	۵۵/۲	۶	کارگر معدن		
۶۶۴	/۸۳	۲۱/۵	۶۵	۱۵/۱	۲۵/۹	۳۹/۰	۱۴/۰	۶/۰	۵۴/۰	۶	بسیار و بفروش		
۶۸۴	/۶۵	۱۶/۹	۸۱	۸/۳	۳۳/۵	۴۷/۱	۸/۸	۲/۳	۵۲/۷	۶	راننده		
۶۷۳	/۷۶	۱۹/۶	۷۰	۱۵/۸	۲۸/۱	۴۱/۵	۱۲/۰	۲/۷	۵۱/۶	۶	صاحب بنگاه معاملات ملکی		
۶۶۴	/۶۳	۱۶/۲	۸۱	۱۰/۲	۳۱/۶	۴۸/۹	۸/۶	۱/۶	۵۱/۵	۶	ویزیتور و معرفی کننده کالا		
۶۹۲	/۶۳	۱۶/۶	۸۰	۹/۷	۳۵/۶	۴۴/۸	۸/۷	۱/۳	۵۱/۳	۶	کارگر ساده کارخانه		
۶۶۰	/۶۳	۱۶/۳	۸۱	۱۰/۹	۳۲/۹	۴۸/۳	۷/۰	۱/۹	۵۰/۸	۶	منشی مرد		
۶۴۷	/۸۵	۲۱/۵	۶۳	۲۰/۷	۲۶/۱	۳۶/۵	۱۲/۷	۴/۰	۵۰/۶	۶	روضه خوان		
۶۸۰	/۶۱	۱۶/۰	۸۱	۱۱/۰	۳۵/۳	۴۶/۰	۷/۲	۱/۴	۵۰/۱	۶	تلفنچی		
۶۷۱	/۶۱	۱۵/۹	۸۲	۱۱/۸	۳۴/۰	۴۷/۸	۶/۰	۱/۴	۴۹/۹	۶	بارفروش		
۶۸۴	/۷۰	۱۸/۳	۷۶	۱۳/۰	۳۷/۴	۳۸/۵	۷/۷	۲/۵	۴۹/۵	۶	کارگر ساده ساختمان		

(ادامه جدول ۱)

تعداد	خطای انحراف	اجماع نسبی	اجماع مطلق	خیلی کم		مرتبه متوسط	بلند مرتبه	خیلی بلند مرتبه	نمره طبقه پرستیز	طبقه نمره پرستیز	
				کم	مرتبه						
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۶۵۸	/۶۷	۱۷/۱	۷۸	۱۵/۲	۴۹/۸	۳۸/۱	۵/۵	۱/۴	۴۷/۶	۶	گارازدار
۶۹۲	/۶۶	۱۷/۳	۷۶	۱۶/۶	۳۸/۲	۳۷/۷	۶/۸	/۷	۴۷/۴	۶	روزنامه فروش
۶۶۳	/۶۴	۱۶/۵	۷۵	۲۲/۰	۴۱/۵	۳۳/۶	۲/۱	/۸	۴۳/۶	۶	کله پزی
۶۷۰	/۶۸	۱۷/۷	۶۹	۲۶/۴	۳۷/۵	۳۱/۹	۳/۱	۱/۰	۴۳/۰	۶	رفنگر
۶۶۲	/۶۱	۱۵/۶	۷۳	۲۵/۴	۴۴/۸	۲۸/۲	۱/۵	/۲	۴۱/۳	۶	دکه ای
۶۸۵	/۷۱	۱۸/۵	۶۷	۲۸/۶	۳۸/۴	۲۶/۶	۵/۳	۱/۲	۴۲/۴	۸	آبدارچی، نظافتچی
۶۶۲	/۷۴	۱۹/۰	۷۰	۳۵/۵	۳۴/۹	۲۳/۹	۴/۲	۱/۵	۴۰/۳	۸	باربر
۶۶۰	/۶۹	۱۷/۷	۷۵	۳۵/۲	۳۹/۴	۲۱/۱	۳/۵	/۹	۳۹/۱	۸	واکسی
۶۴۳	/۷۷	۱۹/۶	۷۵	۴۴/۳	۳۰/۸	۱۸/۲	۵/۱	۱/۶	۳۷/۸	۸	دلار فروش
۶۸۰	/۶۵	۱۶/۸	۷۸	۴۱/۳	۳۶/۵	۱۹/۴	۲/۵	/۳	۳۶/۸	۸	دستفروش
۱۳۲۵	/۴۶	۱۶/۶	۸۰	۱/۴۷	۳۳/۱	۱۷/۹	۱/۴	/۵	۳۵/۰	۸	نمکی، نان خشکی
۶۵۱	/۶۳	۱۶/۱	۶۰	۶۰/۱	۲۷/۰	۱۰/۴	۱/۷	/۸	۳۱/۲	۹	کوبین فروش
۶۶۷	/۵۴	۱۳/۹	۶۶	۶۶/۰	۲۵/۰	۸/۲	/۳	/۴	۲۸/۸	۹	سیگار فروش

(ادامه جدول ۱)

تعداد	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	اجماع نسبی	اجماع مطلق	خیبی		خیلی					طبقه نمره پرستیز پرستیز
					مرتبۀ کم	مرتبۀ کم	مرتبۀ کم	مرتبۀ متوسط	بلند مرتبۀ	بلند مرتبۀ	بلند مرتبۀ	
۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۶۴۵	/۵۹	۱۵/۱	۸۶	۸۵/۷	۷/۹	۲/۹	۱/۶	۱/۹	۲۵/۲	۹	نزلوخورار	
۶۴۰	/۴۴	۱۱/۲	۸۳	۸۳/۳	۱۳/۰	۲/۸	۱/۵	۲۴/۴	۹	فال بین		

* توضیح: ارقام ستون ۳ الی ۹، برحسب درصد هستند.

با افزودن و کم کردن خطای استاندارد (ستون ۱۱) از نمره پرستیز (ستون ۲) نمره پرستیز شغلی در جامعه آماری در سطح اطمینان ۹۵٪ بدست می آید

نتیجه می‌گیریم که بر سر سلسله مراتب پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل در ایران اجماع وجود دارد. بررسی رابطه متغیرهای اجتماعی با پرستیژ شغلی تک تک جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل نشان می‌دهد که هیچکدام از این متغیرهای اجتماعی یا رابطه چندانی با پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل ندارند. برای تلخیص این یافته‌ها که بسیار زیادند جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل را طبقه‌بندی کردیم. بر اساس تعریفی که از اجماع مطلق و اجماع نسبی ارائه کردیم جایگاه‌های اجتماعی به نه طبقه پرستیژی تقسیم می‌شود:

- طبقه اول: طبقه‌ای که مردم اجماع مطلق دارند خیلی بلندمرتبه‌اند.
- طبقه دوم: طبقه‌ای که مردم اجماع نسبی دارند خیلی بلندمرتبه یا بلندمرتبه‌اند.
- طبقه سوم: طبقه‌ای که مردم اجماع مطلق دارند که بلندمرتبه‌اند.
- طبقه چهارم: طبقه‌ای که مردم اجماع نسبی دارند بلندمرتبه یا میان‌مرتبه‌اند.
- طبقه پنجم: طبقه‌ای که مردم اجماع مطلق دارند میان‌مرتبه‌اند.
- طبقه ششم: طبقه‌ای که مردم اجماع نسبی دارند میان‌مرتبه یا کم‌مرتبه‌اند.
- طبقه هفتم: طبقه‌ای که مردم اجماع مطلق دارند کم‌مرتبه‌اند.*
- طبقه هشتم: طبقه‌ای که مردم اجماع نسبی دارند کم‌مرتبه یا خیلی کم‌مرتبه‌اند.
- طبقه نهم: طبقه‌ای که مردم اجماع مطلق دارند خیلی کم‌مرتبه‌اند.

سپس با محاسبه میانگین از نمرات جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل تشکیل دهنده هر یک از طبقات پرستیژ شغلی، نمره پاسخگو به هر یک از طبقات پرستیژ شغلی بدست آمد. شدت رابطه (نسبت همبستگی یا مجذور اتا) متغیرهای اجتماعی با هر یک از طبقات پرستیژ شغلی در جدول شماره‌ی ۲ ارائه شده است.

همانطور که در جدول شماره‌ی ۲ می‌بینیم عموماً تأثیر متغیرهای اجتماعی بر طبقات پرستیژ شغلی خاصه در طبقات قطبی عملاً کمتر از یک درصد است. حداکثر تأثیر در طبقات میانی پرستیژ شغلی دیده می‌شود، خاصه در مورد تأثیر طبقه پرستیژ شغلی پاسخگویان (شاغل) بر طبقه پنجم و ششم پرستیژ شغلی که آنهم حداکثر به $4/2$ درصد می‌رسد که بیانگر

*. هیچ جایگاه اجتماعی یا شغلی در این طبقه قرار نگرفته است. به عبارت دیگر ساختار پرستیژ شغلی فاقد شغل یا جایگاهی است که مردم اجماع

داشته باشند آن جایگاه یا شغل کم‌مرتبه است.

تأثیری بسیار کوچک و ناچیز است. بنابراین هیچکدام از متغیرهای اجتماعی مهم تأثیری در ارزیابی پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل ندارند. تفاوت ارزیابی اقلیت مردم با اکثریت مردم باید متأثر از عوامل تصادفی (غیر منظم) مثل ناآشنایی با میزان تخصص مربوط به جایگاه‌های اجتماعی مهم و مشاغل خاص و میزان اقتدار ناشی از آنها باشد. این فقدان رابطه متغیرهای اجتماعی با ساختار پرستیژ شغلی نیز شواهد دیگری است در تأیید فرضیه اول ما مبنی بر این که بر سر ساختار پرستیژ شغلی اجماع وجود دارد و نیز در تأیید فرضیه دوم ما که پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی با تخصص و اقتدار مرتبط با آنها همخوانی و پیوستگی دارد (یا همان قضیه سوم تبیین کارکردی قشر بندی اجتماع).

محاسبه همبستگی ساختار پرستیژ شغلی ما با مقیاس استاندارد بین‌المللی تریمن نشان می‌دهد که همبستگی بالایی با آن دارد ($r = .93$). مقیاس استاندارد بین‌المللی تریمن حاصل بررسی ساختار پرستیژ شغلی بیش از ۶۰ کشور جهان است و این کشورها به طور متوسط ۹۰ درصد با آن همبستگی دارند و از این رو مقیاس تریمن نماینده و معرف آنهاست. از این رو همبستگی بالای ساختار پرستیژ شغلی ایران با مقیاس استاندارد بین‌المللی تریمن مبین همسانی ساختار پرستیژ شغلی ما با این مقیاس و به تبع آن با سایر جوامع است.

بدین ترتیب فرضیه آخر ما یعنی همسانی ساختار پرستیژ شغلی ایران با سایر جوامع نیز تأیید می‌شود. این بدان معناست که متغیرهای سطح رشد اقتصادی و تنوع فرهنگی جوامع نیز مانند ویژگی‌های مردم تأثیری در ارزیابی پرستیژ شغلی جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل ندارد. در نتیجه در همه جا مردم به شکلی جهانشمول پرستیژ شغلی جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل را کم و بیش به طور یکسان ارزیابی می‌کنند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های تجربی ما نشان می‌دهد که مردم در ایران بر سر ساختار پرستیژ شغلی اجماع دارند و هیچ یک از ویژگی‌های مردم یعنی هیچ متغیر اجتماعی مهم (جنس، سن، تحصیلات، وضع اشتغال، وضع شغلی، بخش شغلی و طبقه شغلی مردم) و همچنین سطح رشد اقتصادی و تنوع فرهنگ جوامع تأثیری در ارزیابی مردم از رتبه اجتماعی جایگاه‌های اجتماعی ندارد، چرا که عمدتاً فقط دو عامل؛ (۱) تخصص، آموزش و مهارت تجربی، مورد نیاز برای احراز جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل و (۲) اقتدار مرتبط با جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل است که در این

رتبه‌بندی مؤثرند، یعنی عواملی که در ارزیابی پرستیژ مشاغل تأثیر دارند به ویژگی‌های ذاتی جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل مربوطند و به ویژگی‌های مردم یا جوامع ارتباطی ندارند. سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چرا دو عامل تخصص و اقتدار در رتبه‌بندی اجتماعی و از جمله رتبه‌بندی غیرمادی (پرستیژ) جایگاه‌های اجتماعی تأثیر دارند؟ پاسخ این است که کسب تخصص و یا اجرای وظیفه اقتدار هر دو پر زحمت هستند و اگر رابطه مستقیمی بین تخصص و اقتدار مرتبط با جایگاه‌های اجتماعی و مشاغل وجود نداشته باشد یا به عبارت دیگر هر چه میزان تخصص و اقتدار مرتبط با یک جایگاه اجتماعی بالاتر باشد اما رتبه اجتماعی (پاداش مادی یا غیر مادی) آن به همان میزان افزایش نیابد در آن صورت انگیزه‌ای برای کسب آن جایگاه و اجرای مستمر وظایف آن برای افراد باقی نمی‌ماند و این همانا کارکرد اصلی قشربندی اجتماعی است. قشربندی اجتماعی توزیع منظم نابرابر پاداش‌های مادی و غیر مادی (پرستیژ) بر حسب میزان تخصص و یا اقتدار مرتبط با جایگاه‌های اجتماعی است. بدین ترتیب جدای از دستاوردهای نظری که به آن اشاره شد در حوزه روش‌شناسی نیز به کسب ابزار روش‌شناختی مناسبی برای مطالعه در باره قشربندی نائل آمدیم که به اختصار به آن اشاره می‌کنیم.

جدول ۲. شدت رابطه (نسبت همبستگی) متغیرهای اجتماعی با هر یک از طبقات پرستیز شغلی

متغیرهای اجتماعی	طبقه اول	طبقه دوم	طبقه سوم	طبقه چهارم	طبقه پنجم	طبقه ششم	طبقه هشتم	طبقه نهم
جنس	۱/۰۰۲	۱/۰۰۵	۱/۰۰۸	۱/۰۱۲	۱/۰۱۰	۱/۰۰۲	۱/۰۰۱	۱/۰۰۵
گروه‌های سنی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۱	۱/۰۰۵	۱/۰۰۳	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۳	۱/۰۰۶
گروه‌های تحصیلی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۱	۱/۰۰۳	۱/۰۱۸	۱/۰۲۰	۱/۰۲۲	۱/۰۰۶	۱/۰۰۴
وضع اشتغال	۱/۰۰۴	۱/۰۰۶	۱/۰۰۹	۱/۰۱۸	۱/۰۱۳	۱/۰۰۹	۱/۰۱۲	۱/۰۰۵
وضع شغلی	۱/۰۰۷	۱/۰۰۸	۱/۰۰۳	۱/۰۰۱	۱/۰۱۶	۱/۰۲۰	۱/۰۰۴	۱/۰۰۳
بخش شغلی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۳	۱/۰۰۴	۱/۰۲۹	۱/۰۱۲	۱/۰۱۴	۱/۰۰۳
طبقه پرستیز شغلی	۱/۰۰۷	۱/۰۰۵	۱/۰۱۱	۱/۰۲۲	۱/۰۴۲	۱/۰۳۰	۱/۰۰۲	۱/۰۰۰
میانگین نمره								
پرستیز	۹۰/۶	۸۲/۴	۸۰/۰	۶۹/۸	۵۷/۹	۵۰/۱	۳۷/۹	۲۷/۴

* توضیحات: گروه‌های سنی: جوان (۲۴ - ۱۵)، میان سال (۴۹ - ۲۵)، مسن (۵۰ ساله و بالاتر)

گروه‌های تحصیلی: کم سواد (بی‌سواد و ابتدایی) متوسط (راهنمایی و متوسطه) عالی (بالا‌تر از دیپلم)
 وضع اشتغال: محصل، خانه‌دار، دانشجو، بیکار، شاغل، سایر (بازنشسته، دارای درآمد بدون کار و سرباز)

وضع شغلی: کارفرما، مستقل، حقوق‌بگیر
 بخش شغلی: بخش دولتی، بخش خصوصی
 طبقه پرستیژ شغلی هم مطابق با طبقات پرستیژ شغلی

ساختار پرستیژ شغلی ایران، شاخص قشربندی اجتماعی. از آنجا که هیچ متغیر اجتماعی مهم و سطح رشد اقتصادی و تنوع فرهنگی جوامع در رتبه‌بندی نمادی جایگاه‌های اجتماعی نقش ندارد - یعنی مردم در همه جای جهان و همه وقت پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی را کم و بیش بطور یکسانی ارزیابی می‌کنند - سلسله مراتب پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی منظم و پایدار است. از این رو ما سلسله مراتب پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی را ساختار می‌نامیم و از آنجا که جایگاه‌های اجتماعی در جوامع معاصر عمدتاً در مشاغل نمود پیدا می‌کنند هستند ما سلسله مراتب پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی را ساختار پرستیژ شغلی می‌خوانیم. از آنجا که مردم در همه جا پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی را کم و بیش بطور یکسانی ارزیابی می‌کنند ما نتایج تحقیق خود را برغم اینکه در تهران اجرا شده است قابل تعمیم به ایران می‌دانیم، در نتیجه آن را ساختار پرستیژ شغلی ایران می‌نامیم.

از سویی پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی از پاداش‌های نمادی دیگر نظیر جایزه نوبل، نشان‌های دولتی یا آکادمیک، یا محبوبیت اجتماعی متمایز است. چه، این نوع پاداش‌ها به پاس اینکه افراد فعالیتی خاص انجام داده‌اند یا وظیفه‌ای را به نحو احسن انجام داده‌اند یا مهارت خاصی دارند بدانها اعطا می‌شود در حالی که پرستیژ جایگاه‌های اجتماعی به صرف خود جایگاه‌های اجتماعی به افراد تعلق می‌گیرد. از این رو ساختار پرستیژ شغلی شاخص منحصر بفرد رتبه‌بندی اجتماعی نمادی یا پاداش غیر نمادی جایگاه‌های اجتماعی است. از سوی دیگر پایایی شاخص ساختار پرستیژ شغلی ایران بسیار بالاست؛ همبستگی آن با پیش‌آزمون همین پیمایش که به فاصله سه ماه قبل از آن انجام شده بود ۰/۹۷ است. تأیید فرضیه‌های تحقیق نیز به عنوان تأیید اعتبار سازه یا اعتبار تجربی آن، مبین اعتبار آن است. بدین ترتیب محققان می‌توانند با اطمینان، از ساختار پرستیژ شغلی ایران به عنوان شاخص استاندارد بعد نمادی

قشر بندی اجتماعی در ایران سود جویند و از آنجا که بین رتبه بندی اجتماعی مادی و غیرمادی، همبستگی و همخوانی بالایی وجود دارد - که پرداختن بدان در حوصله این مقاله نیست - می توانند از آن به منزله شاخص معتبر کل قشر بندی اجتماعی در ایران استفاده کنند.

مآخذ

- بارنز و بکر (۱۳۷۰)، *تاریخ اندیشه اجتماعی*، ترجمه و اقتباس جواد یوسفیان و علی اصغر مجیدی، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- تامین، ملوین (۱۳۷۳)، *جامعه‌شناسی قشربندی اجتماعی و نابرابری‌های اجتماعی*، ترجمه دکتر عبدالحسین نیک‌گوهر، تهران، توتیا.
- شادی‌طلب، ژاله و دیگران (۱۳۷۹)، *فقر در ایران*، تهران، نشر دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳)، *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
- مور، استفن (۱۳۷۶)، *جامعه‌شناسی*، ترجمه مرتضی ثاقب‌فر، تهران، انتشارات ققنوس.
- Crompton, Rosemary (1993) *Class and Stratification*. Polity Press. London: Polity Press.
- Davis, Kingsley and Wilbert E. Moor (1945) "Some Principles of Stratification", in, R. Bendix and S. M. Lipset, *Class, Status and Power*, London: Routledge & Kegan Paul Ltd .
- Davis, Kingsley and Wilbert E. Moor (1953) "Replay to Tumin", in, R. Bendix and S. M. Lipset, *Class, Status and Power*, London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Hodge Robert W., D. J. Treiman and P. H. Rossi (1967) "A Comparative Study of Occupational Prestige", in, R. Bendix and S. M. Lipset, *Class, Status and Power*, London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- National Opinion Research Center (1953) "Jobs and Occupations: A Popular Evaluation", in, R. Bendix and S. M. Lipset, *Class, Status and Power*, The Free Press.
- Treiman, D. Y. (1997) *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York : Academic Press. Inc.
- Tumin, Melvin M. (1953) "Some Principles of Stratification: A Critical Analysis", in, R. Bendix and S. M. Lipset, *Class, Status and Power*, London: Routledge & Kegan Paul Ltd .