بررسی انتقادی نظریه دستمزد کارایی: ارائه شواهد تجربی

علی صیادزاده* و سیدمحمدمهدی احمدی**

ارتباط بهره‌وری با سطح دستمزد غیرقابل انکار است. برخلاف نظریه‌های دستمزد سنتی، نظریه دستمزد کارایی[1] دستمزدهای بالا را عاملی برای افزایش بهره‌وری بیان می‌کند. این نظریه علاوه بر ارائه توجیه منطقی و اقتصادی برای انعطاف‌ناپذیری دستمزدها در جهت پایین که مورد توجه مکتب کینزین‌های جدید در اقتصاد کلان است، دستمزدی بالاتر از دستمزد بازار توسط بعضی از شرکتها را منطقی می‌داند زیرا کارگرانی که دستمزدهای بالاتری دریافت می‌کنند، کارایی بیشتری نیز دارند. براساس نظریه دستمزد کارایی، با افزایش دستمزد بالاتر از میانگین سطح دستمزدها، بهترین نیروی کار از نظر بهره‌وری استخدام می‌شود. در مقاله حاضر نظریه دستمزد کارایی و الگوهای مختلف آن با توجه به شواهد تجربی در کشورهای جهان بررسی می‌شود.

واژه‌های کلیدی: دستمزد کارایی، بهره‌وری، اختلاف دستمزد، شواهد تجربی، کینزینهای جدید.

۱. مقدمه

نظریه سنتی دستمزد پیش‌بینی می‌کند که کارفرمایان برای حداکثرکردن سود خود تا جایی به استخدام نیروی کار می‌پردازند که دستمزدهای حقیقی با بهره‌وری نهایی نیروی کار برابری کند. هرگونه افزایش در بهره‌وری، به افزایش در دستمزدهای حقیقی منتهی می‌شود. نظریه دستمزد کارایی پیشنهاد می‌کند که کارفرمایان می‌توانند با پایه‌ریزی نظام جدیدی از پرداخت دستمزد، فعالیت و بهره‌وری بیشتری از نیروی کار به‌دست آورند. هر دو نظریه (سنتی و دستمزد کارایی)

* دانشجوی دکتری دانشکده علوم اقتصادی دانشگاه مازندران

** دانشجوی کارشناسی ارشد علوم اقتصادی دانشگاه تهران

1. Efficiency Wage

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

به وجود یک همبستگی مثبت میان دستمزد و بهره‌وری اعتقاد دارند، اما علیت و جهت تأثیرگذاری مورد اختلاف این دو است. بازخور دستمزد نسبت به بهره‌وری بیان‌کننده نظریه دستمزد کارایی و بازخور بهره‌وری نسبت به دستمزد نشان‌دهندهٔ نظریه سنتی دستمزد است.

کینزین‌های جدید، به توسعه الگوی دستمزد کارایی که بر اساس بنیان خرد به توضیح بیکاری غیرارادی[1] می‌پردازد، پرداخته‌اند. بر این اساس کارایی یک تابع مثبت از دستمزد است. بنابراین وقتی که تقاضای نیروی کار کم می‌شود کارفرمایان دستمزدها را کاهش نمی‌دهند زیرا این عمل باعث کاهش بهره‌وری، افزایش هزینه واحد نیروی کار و کاهش سود خواهد شد. این چسبندگی دستمزد[2]، بیکاری غیرارادی را به وجودمی‌آورد. تاکنون کینز یک دیدگاه متفاوت برای شرح بیکاری غیرارادی بیان می‌کرد. از نظر کینز تقاضای کل ناکافی، حتی اگر دستمزدها انعطاف‌پذیر باشند، موجد بیکاری غیرارادی می‌شود که احتمالا این امر به‌عنوان اثر مثبت چسبندگی دستمزد بر سطح اشتغال و بیکاری منعکس می‌شود. احتمالاً کاهش بیش از حد سطح دستمزدها، تقاضای کل را کاهش و بیکاری غیرارادی را افزایش می‌دهد[3].

نظریه دستمزد کارایی، پرداخت دستمزدی بالاتر از دستمزد بازار توسط بعضی از شرکتها را منطقی می‌داند، بر این اساس که بهره‌وری با سطح دستمزد در ارتباط است. به‌عبارت دیگر کارایی بیشتر کارگران، به علت وجود دستمزدهای بالاتر برای آنهاست.

در اصل دستمزد کارایی، ایده‌ای است که بر اساس آن دستمزدهای بالاتر از میانگین سطح دستمزدها پرداخت خواهد شد و بهترین نیروی کار را برای سازمان می‌توان استخدام کرد. این کارگران دارای بهره‌وری بالاتری نسبت به اغلب کارگران خواهند بود، زیرا خبره‌ترین کارگران در رشته کاری خود استخدام شده‌اند. همین‌طور به خاطر ترس از دست دادن این دستمزد، کمتر ریسک کم کاری و جستجوی کار در جای دیگر را خواهند پذیرفت. اگر به کارگران کشورهای در حال توسعه این دستمزد پرداخت شود، کارگران به علت به‌دست آوردن غذا و بهداشت بهتر، کاراتر خواهند بود[4]. اما چرا همه اقدام به پرداخت دستمزد کارایی نمی‌کنند؟ به روشنی می‌توان گفت که علت آن افزایش در هزینه‌هاست. اگر شما این دستمزد را بپردازید تا کارگران نمونه را به منظور افزایش کارایی استخدام کنید، شرکتهای دیگری نیز اقدام به چنین کاری خواهند کرد.

---

1. Involuntary Unemployment
2. Wage Rigidity

۳. فریدون تفضلی، *اقتصاد کلان*، تهران، نشر نی، ۱۳۷۸.

۴. اسنودن، وین و کوویچ، *راهنمای نوین اقتصاد کلان*، مترجمان: خلیلی عراقی و سوری، تهران، انتشارات برادران، ۱۳۸۳.

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

اما اگر تعداد این شرکتها زیاد باشد، موجب افزایش پیاپی دستمزدها و در نتیجه افزایش سطح قیمتها خواهد شد.

در کشورهای در حال توسعه، مردم روستایی که هیچ گزینه‌ای به‌جز کشاورزی در حومه شهر ندارند، ممکن است کشاورزی را ترک کنند و بدون شغل به شهر بیایند و به امید روزی هستند که بخت به آنها رو کند و دستمزد کارایی دریافت کنند. در کشورهای توسعه یافته نیز یک فرآیند مشابه برای کارگرانی که در جستجوی شغل هستند و شانس محض برای ورود مجدد به بازار کار را پرداختهای بالا می‌بینند، می‌تواند اتفاق بیفتد. این مردم پیش از زمانی که کاری را جستجو نمی‌کنند، بیکار به حساب نمی‌آیند، اما هنگامی که آنها برای دستیابی به شغلهایی که دستمزد کارایی به آنها پرداخت می‌شود، شروع به جستجوی شانسی شغل می‌کنند، افرادی بیکار محسوب می‌شوند و تا هنگامی که آنها یکی از این پرداختیهای خوب را بیابند یا دوباره از نیروی کار حذف شوند، جز و بیکاران محسوب می‌شوند (بنابراین شاخص نرخ بیکاری و تعداد نیروی کار افزایش می‌یابد). اگر این دستمزدهای بالاتر، دستمزد بازاری قانونی مورد تقاضا برای آن صنعت شود و چیزی مشابه این اتفاق بیفتد، نیروی کار در حال جستجو برای دستمزدهای بالاتر خواهد بود، آنگاه دستمزدهای بالاتر موجب تورم خواهند شد، چون مردم پول بیشتری دارند و بنابراین قادر به صرف کردن پول بیشتری هستند و این عمل باعث افزایش قیمتها می‌شود[۱].

اگر این دستمزدهای بالاتر جدید، سطح عمومی قیمتها را خیلی زیاد افزایش دهند، شرکتها ممکن است با خودکار کردن بیشتر فرآیندهایشان یا از طریق وارد شدن در بازارهای کار ارزان‌تر به‌دنبال تولید ارزان‌تر باشند. هر چند ممکن است به علت اهمیت کیفیت نیروی کار، این ریسک را انجام ندهند و کارگران ماهر خود را حفظ کنند.

به منظور بررسی نظریه‌های مطرح شده، در بخش دوم این مقاله تحلیل نظری نظریه‌های دستمزد کارایی آورده شده و در بخش سوم روشها و الگوهای مختلف نظریه دستمزد کارایی ارائه شده است. در بخش چهارم نیز شواهد تجربی الگوهای مختلف دستمزد کارایی در کشورهای مختلف بیان شده است. سرانجام در بخش پایانی به ارائه انتقادها و نتیجه‌گیری پرداخته شده است.

---

۱. شواهد تجربی بحث حاضر در بخش چهارم مقاله آورده شده است، همچنین برای اطلاعات بیشتر مراجعه شود به:
http://www.americafront.com/news/23/what is efficiency wage theory and why it matters.html.

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

۲. تحلیل نظری نظریه دستمزد کارایی

نظریه‌های متعددی برای تعیین دستمزد وجود دارد. نظریه سنتی دستمزد مبتنی بر آن است که دستمزدها در بازار کار و از تلاقی عرضه نیروی کار و تقاضای نیروی کار به دست می‌آیند. تقاضا برای نیروی کار نموداری است که از بیشینه‌سازی سود بنگاهها به دست می‌آید که در آن π سود، P قیمت کالا، Q مقدار تولید، L نیروی کار، K سرمایه، W دستمزد و R قیمت سرمایه است.

$$\pi = PQ(L,K) - WL - RK \qquad (۱)$$

با فرض اینکه سرمایه در کوتاه‌مدت ثابت است بنگاهها به حداکثرکردن سود با انتخاب سطح بهینه‌ای از نیروی کار می‌پردازند. شرط مرتبه اول زمانی برقرار می‌شود که تولید نهایی نیروی کار برابر با دستمزد حقیقی شود، (Q_L تولید نهایی نیروی کار است)

$$Q_L = \frac{W}{P} \qquad (۲)$$

در بازار کار با افزایش بهره‌وری، تقاضا برای نیروی کار افزایش می‌یابد و سبب افزایش دستمزدها می‌شود تا جایی که عرضه نیروی کار با تقاضا برای نیروی کار مساوی شود. بنابراین نظریه سنتی دستمزد معتقد است که تغییرات در بهره‌وری سبب تغییرات در دستمزد می‌شود. دستمزدها انعطاف‌پذیر بوده و تعدیل می‌شوند. بنابراین همواره تعادلی میان میزان کار عرضه شده و میزان کار مورد تقاضا وجود دارد. محققان تلاش کرده‌اند توضیح دهند چرا در برخی مواقع دستمزدها قادر به تسویه بازار نیستند. هر مبحثی درباره بیکاری غیرارادی علت کاهش نیافتن قیمتها تا تحقق سطح اشتغال کامل را توضیح می‌دهد. نظریه دستمزد کارایی، یکی از نظریه‌هایی است که علل چسبندگی دستمزدها را در کنار دو نظریه قرارداد ضمنی[۱] و نظریه‌های کارگران درونی و بیرونی[۲] توجیه می‌کند. این نظریه در محدوده قابل قبولی ارتباط متقابل دستمزد حقیقی و تلاش کارگران را عنوان می‌کند.

---

۱. براساس نظریه قرارداد ضمنی (Implicit Contract Theories) به‌طور مستقیم میان دستمزدهای واقعی، ساعتهای کاری و بهره‌وری نیروی کار ارتباط کمتری نسبت به ارتباط ساعتهای کاری و دستمزد در قراردادهای بازارهای آنی (Spot Market) وجود دارد. (رومر Romer، ۱۹۹۶)

۲. یکی از نظریه‌های نئوکینزینی که به بازار کار توجه دارد، نظریه کارگران درونی و بیرونی (Insider-Outsider Theories) است. اساس این تئوری این است که نیروی کار مستخدم کنونی در یک حرفه خاص، یک موقعیت درونی برای حفظ شرایط خود در این شرکت دارد که برای جایگزینی آنها نیاز به هزینه است که این باعث می‌شود. نیروی کار بالقوه ای که درخواست استخدام در این حرفه را دارند، با دستمزد واقعی کمتری نسبت به کارگران درونی مواجه باشند.

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

یک روش، استفاده از الگوی مبتنی بر کارگر و کارفرماست. کارفرما درصدد است تا کارگر را وادار به تلاش بهینه کند (به جای از زیر کار در رفتن) با بالا بردن هزینه کار نکردن، سازوکار کارفرما برای استفاده بهینه از نیروی کاری کارگر به نظام کارایی دستمزد شهرت یافته است که نشان داده می‌شود کارفرمایان می‌توانند با اتخاذ یک نظام دستمزد مناسب تلاش و نیروی کار بیشتری از نیروی کار دریافت کنند. مدل کارایی دستمزد مشابه نظریه سنتی تعیین دستمزد است که در آن بنگاهها به دنبال حداکثرکردن سود خود هستند اما توابع تولید در این دو الگو با یکدیگر متفاوت است.

در الگوی سنتی، تابع تولید وابسته به نهاده‌های نیروی کار و سرمایه است که سرمایه در کوتاه مدت ثابت فرض می شود. در یک الگوی ساده دستمزد کارایی، تولید تابعی از سرمایه و کار کارگر است که کار کارگر، محصول فعالیت کاری نیروی کار است. اگر کارگران تصمیم به افزایش فعالیت خود بگیرند، تولید را افزایش خواهند داد اما فعالیت آنها با بازده نهایی نزولی مواجه خواهد شد. فرض کنید فعالیت نیروی کار، تابعی صعودی از دستمزد باشد $e(w)$ در یک الگوی دستمزد کارایی، بنگاه به انتخاب سطوح اشتغال و دستمزد خواهد پرداخت. مسئله حداکثر کردن سود به این صورت خواهد بود:

$$\text{MAX} \quad \pi = P * F\left[e(w)L, K\right] - WL - RK \qquad (۳)$$

سرمایه در کوتاه‌مدت ثابت است. eL نیروی کار مؤثر است. بنگاه درصدد است تا برای حداکثر کردن سود خود به استخدام نیروی کار مؤثر بپردازد. شرایط مرتبه اول به صورت رابطه (۴) خواهد بود:

$$\partial\pi/\partial l = PF'\left[e(W)L.K\right]e(W) - W = 0 \qquad (۴)$$

$$\partial\pi/\partial W = PF'\left[e(W)L.K\right]Le'(W) - L = 0 \qquad (۵)$$

معادله (۴) را می‌توان به این صورت نوشت:

$$PF'\left[e(W)L.K\right] = W/\left[e(W)\right] \qquad (۶)$$

بنگاهها تا جایی به استخدام نیروی کار خواهند پرداخت که هزینه هر واحد نیروی کار مؤثر برابر با ارزش نهایی محصول آن باشد. با جایگزینی رابطه (۴) در رابطه (۵) و تقسیم بر L رابطه (۷) به‌دست خواهد آمد:

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

$$We'(W) \Big/ e(W) = ۱ \qquad (۷)$$

که نشان می‌دهد کشش فعالیت نیروی کار نسبت به دستمزدها برابر واحد است. دستمزدهای بالاتر، فعالیتهای نیروی کار را افزایش داده، بنابراین با توجه به نظریه دستمزد کارایی، دستمزدها تعیین‌کننده بهره‌وری هستند.

آکرلوف و یلن (۱۹۹۰)[1] چهار الگوی اساسی برای کارایی دستمزد را شناسایی کرده‌اند. پیش‌بینی هر یک از این چهار مدل بر این اساس است که دستمزدهای بالاتر بهره‌وری را افزایش می‌دهد اما جزئیات هر یک متفاوت است.

براساس الگوی انضباط کارگر (شاپیرو و استیگلیتز[2]،۱۹۸۴) اگر بنگاهها دستمزدها را بالا ببرند سرعت تسویه بازار، موجب بیکاری خواهد شد. سپس ترس کارگران از ملحق شدن به جمع بیکاران، مانع از زیر کار در رفتن آنها خواهد شد. در الگوی انضباط کارگر بر این نکته اذعان می‌شود که دستمزدهای بالاتر تمایل کارگران را به زیر کار در رفتن کاهش و از این طریق بهره وری آنها را افزایش می‌دهد. گسترش تابع تولید و وارد کردن متغیر تلاش نیروی کار به عنوان یک نهاده، نقش این مدل را در توصیف رفتار تعیین دستمزد به تصویر می‌کشد. مطالعات مدل انضباط کارگر بر تابع تلاش متمرکز است. فرض کنید تلاش (e) تابعی است از دستمزد (W)، احتمال اشتغال مجدد (emp) که شامل نرخ بیکاری است، نظارت و بازرسی (m) و متغیر کنترل (z):

$$e = e(W, emp, m, z) \qquad (۸)$$

وارد کردن تابع تلاش کلی در مدل پایه‌ای دستمزد کارایی، همان طور که در معادله (۳) نشان داده شده است، تابع سود بنگاه را به‌صورت رابطه (۹) گسترش می‌دهد:

$$\text{MAX} \quad \pi = PF\left[e(W, emp, m, z)L, K\right] - WL - RK \qquad (۹)$$

$e_w > ۰$ دستمزد بالاتر، تلاش کارگر را افزایش می‌دهد.

$e_{emp} < ۰$ احتمال اشتغال مجدد تلاش کارگر را کاهش خواهد داد.

$e_m > ۰$ نظارت و بازرسی بیشتر تلاش کارگر را افزایش خواهد داد.

1. Akerlof and Yellen
2. Shapiro and Stiglitz

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

در الگوی هزینه جایگزینی[1] سالوپ[2] (۱۹۷۹) پیشنهاد می‌شود که بنگاهها می‌توانند با پیشنهاد دستمزدهای بالاتر، هزینه جایگزینی کارگر را کاهش دهند، زیرا در این صورت کارگران تمایلی به رها کردن کاری که از دستمزد نسبی بالاتری برخوردار است، نخواهند داشت[3].

الگوی خود انتخابی[4] ویس[5] (۱۹۸۰) مبتنی بر این است که اگر کارگران دارای توانایی متجانس باشند و دستمزدهای اختصاصی هر یک همبستگی مثبتی با تواناییهایشان داشته باشد، آنگاه بنگاههای پیشنهاد دهنده دستمزدهای بالاتر، قادر به جذب کارگران توانمند بیشتری خواهند بود[6].

در الگوی تبادل پاداش[7] آکرلوف (۱۹۸۲) فرض می‌شود که کارگرانی که دستمزدهای نسبی بیشتری دریافت می‌کنند وفاداری خود به بنگاه را افزایش داده و در نتیجه نهایت تلاش خود

---

1. Training Cost
2. Salop

۳. در این نظریه، تابع تولید به‌صورت $Y = F(h, I, \lambda, \sigma)$ است که h، تعداد استخدام شدگان جدید، I، تعداد شاغلان، λ متغیری است درونزا که دربرگیرنده سایر عوامل تولید است و σ نشان‌دهنده کشش جانشینی میان استخدام شدگان جدید و شاغلان است. در این تابع داریم:

$$F_h > 0, \quad F_{hh} < 0, \quad F_I > 0, \quad F_{II} < 0, \quad F_\lambda > 0, \quad F_{\lambda\lambda} < 0, \quad F_{hI} > 0, \quad F_{h\lambda} > 0, \quad F_{I\lambda} > 0$$

در این شرایط تابع سود به‌صورت $\pi = F(h, I, \lambda, \sigma) - w(h + I) - \tau h$ است که w، دستمزد و τ هزینه جایگزینی و استخدام نیروی کار می‌باشد. همچنین نرخ جابه‌جایی (q) عبارت است از: $q = q(w, \theta)$، که θ درونزا بوده و سایر عوامل غیر از دستمزد را در برمی‌گیرد. در این تابع خواهیم داشت:

$$q_w < 0, \quad q_{ww} > 0, \quad q_\theta > 0, \quad q_{\theta\theta} < 0, \quad q_{w\theta} < 0$$

4. Self Selection
5. Weiss

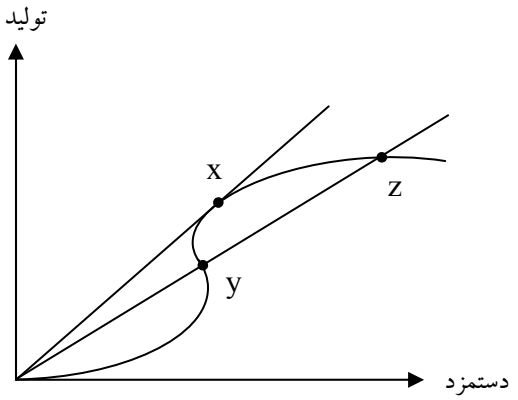
۶. این نظریه به این صورت عنوان می‌شود که اگر Q تصمیمات استخدام شرکتها بر اساس کیفیت انتظاری باشد، آنگاه خواهیم داشت: $Q[w, H, \pi] = \dfrac{\int_0^w q[w^i, \pi, H] D[w^i] dw^i}{\int_0^w D[w^i] dw^i}$ که $D[w^i]$ به‌عنوان حجمی از کارگران با دستمزد مشروط w^i، در نظر گرفته شده است و این عبارت بیان‌کننده آن است که در قیمت نسبی داده شده π، شرکتها می‌توانند انتظار داشته باشند یک متقاضی با سرمایه انسانی قابل ملاحظه H، با برخوردار بودن از کیفیت Q، در یک دستمزد داده شده w پیشنهاد شود. از آنجایی که q به‌عنوان کارایی تعلیم و تربیت است و داریم: $q_w > 0, \quad q_\pi < 0$، آن‌گاه خواهیم داشت: $Q_\pi < 0 \quad , Q_w < 0$

7. Gift Exchange Model

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

را به کار خواهند گرفت. متغیرهای توضیحی این مدلها ذاتاً و به‌صورت بالقوه درون‌زا هستند که این امر، مسئله شناسایی و تشخیص را دشوارتر می‌کند[۱].

نمودار ۱. منحنی تولید کل



در بررسی مفهوم دستمزد کارایی درمی‌یابیم که منحنی بهره‌وری کل تا نقطه‌ای افزایش می‌یابد، سپس مسطح شده و بهره‌وری کاهش می‌یابد. با رسم خطوط از مبدأ مختصات ما می‌توانیم کشش هر نقطه را به‌دست آوریم. این امر باعث می‌شود که نقطه‌ای با بیشترین کارایی را آسان‌تر پیدا کنیم. کشش، در نقطه‌ای که دارای بیشترین کارایی باشد، برابر با یک است. نقطه x در نمودار (۱) نقطه‌ای است که کشش آن برابر یک است. با توجه به این نمودار می‌توان ملاحظه کرد که به‌طور مثال از نقطه y تا x کاهش اندکی در سطح دستمزد با افزایش بیشتری در تولید همراه خواهد بود. از سوی دیگر با افزایش دستمزد به سطوح بالاتر، به‌طور مثال حرکت از نقطه x به z با افزایش در دستمزد، کمتر به سطح تولید افزوده می‌شود. پس نقطه x بدون درنظر گرفتن هزینه‌ها، اگر نقطه تعادل عرضه و تقاضا کمتر از این مقدار باشد، نقطه بالاترین کارایی

---

۱. تابع مطلوبیت کارگر نوعی (U) به دستمزد حقیقی (w) نسبت به دستمزد منصفانه مورد نظر ($\overline{w}$)، تلاش کارگر (e) و نرخ بیکاری (u) بستگی دارد و به‌صورت زیر است:

$$U = U(\frac{w}{\overline{w}}, e, u)$$

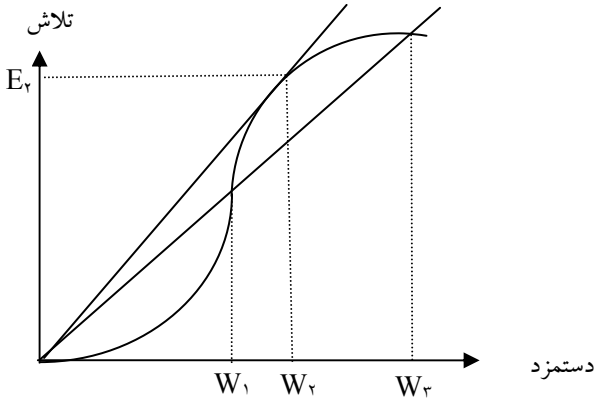
چون هر کارگر می‌خواهد مطلوبیت خود را حداکثر کند، میزان تلاش او به رابطه بین w و $\overline{w}$ بستگی دارد یعنی اگر $\overline{w} < w$ باشد وفادار خواهد بود و تلاش خود را بیشتر خواهد کرد و اگر احساس کند مورد بی‌انصافی قرار گرفته یعنی $\overline{w} > w$ باشد، آن‌گاه تلاش خود را کم می‌کند.

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

است. البته اگر تعادل عرضه و تقاضا بالاتر از نقطه x باشد آنگاه دیگر دستمزد کارایی اهمیتی ندارد، زیرا برای جذب نیروی کار باید دستمزد بالاتر از دستمزد کارایی پرداخت شود.

همچنین از طریق نمودار (۲) روابط یادشده را می‌توان نشان داد. در این نمودار تلاش به‌عنوان عامل نشان‌دهنده کارایی است و فرض شده که با افزایش دستمزدها تلاش افزایش یافته و در نتیجه تولید نیز افزایش می‌یابد. در سطح دستمزد W_2 کشش تلاش نسبت به دستمزدها برابر یک است.

نمودار ۲. رابطه بین تلاش کارگران و سطوح مختلف دستمزد



هر دو الگوی سنتی و دستمزد کارایی بر اساس رفتار حداکثرکردن سود بنگاهها هستند. نظریه دستمزد کارایی تابع سود را گسترش داده و تلاش کارگر را نیز وارد تابع می‌کند بنابراین بنگاهها از طریق انتخاب بهینه نیروی کار و دستمزد، سود خود را حداکثر می‌کنند.

تخمین لئونارد (۱۹۸۷)[1] از جانشینی دستمزد و نظارت، اهمیت مدل پایه‌ای انضباط کارگر را نشان می‌دهد. با توجه به این مدل مبادله‌ای میان نهاده‌های نظارت و دستمزد بر روی یک منحنی هم مقداری باید وجود داشته باشد.

بنگاهها با انتخاب بهینه سطح نیروی کار شاغل، دستمزد و نظارت، سود خود را حداکثر خواهند کرد. از آنجا که تابع تلاش تابعی صعودی نسبت به سطح دستمزد و متغیر نظارت و بازرسی است، یک بنگاه با افزایش سطح دستمزد و نظارت می‌تواند سطح تلاش و فعالیت کاری را افزایش دهد. بنابراین سطح دستمزد و نظارت قابل جایگزینی هستند.

1. Leonard

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

دستمزدهای بالاتر و افزایش نظارت، انگیزه و تمایل کارگران را در افزایش فعالیت و تلاششان (به دلیل ترس از دست دادن کار) ارتقا می‌بخشد. ورود به جمع بیکاران، مجازات کسانی است که تلاش و فعالیت کافی نمی‌کنند. ناظر بر کار کارگران، مجازات اخراج شدن از کار را برای کسانی که مسئولیت خود را انجام نمی‌دهند، اعمال می‌کند. کارگران زمانی که تصمیم به کار می‌گیرند همواره هزینه‌های انتظاری[1] حاصل از کم کاری را مدنظر دارند. احتمال اشتغال مجدد، پاداش و افزایش نظارت، احتمال شناسایی شدن (حین زیر کار در رفتن) را افزایش داده و به اندازه خود هزینه انتظاری از زیر کار در رفتن را افزایش می‌دهد.

مبادله‌ای میان نظارت و دستمزدها که موجب سطح ثابتی از تلاش کارگر می‌شود، قابل انتظار است. برای به‌دست آوردن جانشینی بین دستمزد و نظارت، سطح محصول باید ثابت در نظر گرفته شود. اگر سطح محصول به اندازه کافی کنترل شده نباشد یا اگر هزینه‌های از زیر کار در رفتن در طبقه‌بندیهای مختلف شغلی همگن نباشند، آنگاه همبستگی مثبت بین دستمزدها و نظارت تورش‌دار[2] خواهد بود. نظریه کارایی دستمزد مبتنی بر این است که دستمزدهای بالاتر جانشینی برای نظارت هستند. بنابراین یک همبستگی منفی نیز قابل انتظار است.

مدل به دنبال شناسایی محرکهایی است که کارگران را وادار به تلاش و فعالیت یا از زیر کار در نرفتن می‌کند. هزینه‌های انتظاری از زیر کار در رفتن تابعی از احتمال اشتغال مجدد و قطع دستمزد است.

لئونارد آثار اجزای مختلف هزینه‌های انتظاری از زیر کار در رفتن بر بهره‌وری کارگران را بررسی می‌کند. با استفاده از متغیر فروش به‌عنوان تقریبی از بهره‌وری نیروی کار، او سطح فروش را بر درجه نظارت، دستمزد متوسط، اشتغال کل و متغیرهای کنترل برای صنعت و مناطق جغرافیایی برازش می‌کند.

دراگو و هیوود (۱۹۹۲)[3] به تخمین تلاش به عنوان تابعی از دستمزد، نظارت و احتمال اشتغال مجدد نظیر معادله (۸) می‌پردازند. کارگران تلاش و فعالیت خود را با افزایش دستمزدها، افزایش می‌دهند زیرا آنها خطر از دست دادن کاری با دستمزدهای نسبی بالا را احساس می‌کنند. از آنجایی که افزایش نظارت احتمال شناسایی افراد کم کار را افزایش می‌دهد، از این‌رو کارگران به افزایش نظارت در برابر کاهش کم‌کاری پاسخ می‌گویند که معادل افزایش فعالیت و تلاش است. همچنین مدل مبتنی بر این است که با افزایش احتمال اشتغال مجدد، فعالیت و تلاش

1. Expected Cost
2. Biased
3. Drago and Heywood

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

کاهش می‌یابد. اگر کارگران به جرم از زیر کار در رفتن اخراج شوند، به جمع بیکارانی خواهند پیوست که به دلیل دستمزدهای بالای دستمزد تعادلی بازار ایجاد شده است.

اگر احتمال اشتغال مجدد پایین باشد، کارگران قادر نخواهد بود به سرعت کار دیگری پیدا کنند. بنابراین هزینه بیکاری افزایش می‌یابد. این هزینه بیکاری است که مانع از زیر کار در رفتن کارگران می‌شود. بنابراین احتمال کم اشتغال مجدد، هزینه‌های بیکاری را افزایش می‌دهد که این امر نیز به نوبه خود هزینه از زیر کار در رفتن را به اندازه کافی افزایش می‌دهد. دراگو و هیوود از تحقیق انجام شده در سال ۱۹۷۷ در ایالات متحده با عنوان کیفیت اشتغال استفاده می‌کنند که در آن از ۸۲۳ مشاهده از کارگرانی که موضوع نظارت بودند، استفاده شد. محققان به‌طور تجربی به ارزیابی مدل انضباط کارگر با استفاده از تخمین پروبیت[1] تابع تلاش[2] پرداختند[3].

متغیر وابسته تلاش، یک متغیر مجازی صفر و یک است که از سؤال اساسی تحقیق ساخته شده است اینکه آیا کارگر نهایت تلاش خود را به کار خواهد گرفت؟ چنانچه کارگران نهایت تلاش خود را به کار ببندند، این متغیر مقدار یک و اگر تلاششان اندک یا در حد صفر باشد مقدار صفر را اختیار خواهد کرد. یافته‌های دراگو و هیوود مبتنی بر آن است که دستمزدهای بالاتر به تلاش و فعالیت می‌افزاید. اما یک رگرسیون ساده فقط همبستگی را ایجاد کرده و بحث علیت، اینکه دستمزدها به بهره وری بالاتر یا بهره‌وری بالاتر به دستمزد بیشتر منتهی شده است انجام نمی‌دهد. اگر دستمزدها موجب افزایش تلاش کاری شود، پس این دالّ بر صحت نظریه سنتی دستمزد است. با ورود یک متغیر بازرسی[4] به طور مشخص‌تری مدل انضباط کارگر آزمون خواهد شد. برای واردکردن بحث نظارت و بازرسی، دراگو و هیوود یک متغیر مجازی برای اینکه آیا ناظر قادر به اصرار بر انجام کار مداوم و سرسختانه است و یک متغیر برای تعداد دقایق تلف شده در روز وارد مدل می‌کنند. اگر یک ناظر قادر به اصرار بر انجام کار سخت نیست یا یک کارگر می‌تواند چندین دقیقه را در روز تلف کنند، در این صورت ساز و کار بازرسی و نظارت برای افزایش تلاش و فعالیتها مؤثر نبوده است. آنها به این نکته دست یافتند که نظارت اثر

1. Probit
2. Effort Function
۳. پروبیت یکی از انواع مدلهای اقتصادسنجی با متغیر وابسته کیفی است. در این مدلها، عاملان اقتصادی با انتخاب دو گزینه مواجه هستند که باید انتخاب کنند. به‌طور مثال مشارکت یا عدم مشارکت نیروی کار. رویکرد تخمین پارامترهای مجهول در چنین مواردی در قالب مدلهای احتمال خواهد بود و تابع پروبیت دارای توزیع نرمال استاندارد است.
4. Inspection Variable

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

مثبتی بر تلاش کارگر دارد. توانایی اصرار بر کار سخت و مداوم همبستگی مثبتی با تلاش کارگر داشته و دقایق تلف شده، همبستگی منفی با تلاش کاری دارد.

آنها همچنین به تخمین اثر اشتغال مجدد بالقوه با این سؤال که آیا در آن ناحیه، کمبود شغل قابل مقایسه وجود دارد، پرداختند و به این نتیجه رسیدند که احتمال اشتغال مجدد اثر منفی بر تلاش و فعالیت کاری دارد. این نتایج با مدل انضباط کارگر سازگار است. نظارت بیشتر و احتمال پایین‌تر اشتغال مجدد از عوامل افزایش تلاش به جای از زیر کار در رفتن است[۱].

۳. الگوهای مختلف نظریه دستمزد کارایی

روشها و الگوهای مختلفی درباره اینکه چرا مدیران دستمزد کارایی پرداخت می‌کنند، وجود دارد. به‌طور مختصر می‌توان گفت که چه عللی وجود دارد که پرداخت دستمزد کارایی از طرف کارفرمایان یک تصمیم عقلایی است. در بخش قبل به‌صورت پراکنده به هر یک از آنها اشاره شد، در ادامه برای ارائه جواب دقیق‌تر به این پرسش، الگوهای مختلف به‌طور مجزا آورده شده است.

۱-۳. الگوی پرهیز از کم‌کاری[۲]

این الگو اولین بار توسط گینتیز[۳] (۱۹۶۸) مطرح شد به این ترتیب که چون سنجش کمی یا کیفی تلاش کارگران و کنترل آن برای هر یک از کارگران مشکل است و کارگران بر اساس

---

۱. مدل ریاضی پیشنهادی آنها که در آن از داده‌های مقطعی و از تخمین پروبیت استفاده شده، به‌صورت زیر است:

$$E(j)^{*}_{fi} = \beta' X_{fi} + \nu_{fi} \qquad , \qquad \nu_{fi} = \alpha_f + \eta_{fi}$$

$E(j)^{*}_{fi}$، یک متغیر بالقوه است که نشان‌دهنده آن سطحی از میل باطنی فرد i است که در شرکت f استخدام شده و می‌خواهد تلاش کند. در حالی‌که $E(j)_{fi}$ متغیر بالفعل است و سطحی از تلاش فرد i را نشان می‌دهد که در شرکت f استخدام شده است. X_{fi}، برداری شامل عوامل درونزایی که انتظار می‌رود بر متغیر وابسته تأثیر بگذارد، مانند دستمزدهای نسبی افراد. α_f اثر بالقوه مخصوص هر شرکت است که تفاوتها در به‌کارگیری میل به تلاش مستخدمان را نشان می‌دهد و η_{fi}، جمله خطا است که به‌صورت $IN(0,\sigma^{2}_{f})$ می‌باشد و هر کدام از متغیرهای X_{fi}, α_f نیز $IN(0,\sigma^{2}_{\alpha})$ هستند. بنابراین برای دو کارگر که در همان شرکت کار می‌کنند، همبستگی جملات خطا را به‌صورت زیر خواهیم داشت:

$$\rho = Corr(\nu_{il}, \nu_{ik}) = \frac{\sigma^{2}_{\alpha}}{\sigma^{2}_{\alpha} + \sigma^{2}_{\eta}}$$

2. Avoiding Shirking
3. Gintis

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

صلاحدید خود تلاش می‌کنند، آنها انگیزه فرار از کار را پیدا می‌کنند و کمتر از توافق کار می‌کنند. بنابراین مدیر ممکن است دستمزد کارایی را در سطح بالاتر از دستمزد تعادلی تسویه‌کننده بازار به منظور ترفیع هزینه‌های کم‌کاری پرداخت کند که به رفتارهای کم‌کارانه تلنگری وارد کند. بیکاری غیرارادی به علت نبودِ نظارت کامل بر کارگران به وجود می‌آید و پرداخت دستمزد کارایی به‌عنوان عاملی برای کاهش انگیزه کم‌کاری است. باید توجه داشت که اگر سیستم نظارتی بر کارگران ناقص باشد و اشتغال کامل وجود داشته باشد، کارگران به کم‌کاری روی خواهند آورد ولی اگر اشتغال ناقص وجود داشته باشد و بنگاه دستمزدی بالاتر از سایر بنگاهها پرداخت کند، هزینه اخراج و دستیابی به شغل جدید بالا بوده و کارگر چنین ریسکی را انجام نخواهد داد[۱].

الگوی پرهیز از کم‌کاری، پیش‌بینی نمی‌کند که تعداد زیادی از این افراد بیکار آنهایی هستند که به خاطر کم‌کاری اخراج شده‌اند، زیرا اگر این تهدید به همراه اخراج شدن مؤثر باشد، با کم‌کاری و اخراج روبرو نخواهیم شد. در مقابل، افراد بیکار بسیار زیادی خواهیم داشت که کار خود را به دلایل شخصی یا دلایلی دیگر ترک کرده‌اند، تازه‌کارانی هستند که می‌خواهند به بازار کار وارد شوند. دستیابی به بهترین کار ممکن، با بررسیهای کارآمد و پرهزینه، نیازمند بیکاری است، زیرا بیکاری از نظر اجتماعی، نقش بسیار پرارزشی در ایجاد انگیزه برای انجام کار بازی می‌کند. اما تعادل در نرخ بیکاری شرایط بهینه‌ای نیست، زیرا شرکتها هزینه اجتماعی بیکاری را که به وجود می‌آورند، به حساب نمی‌آورند.

---

۱. الگوی ریاضی این نظریه با در نظرگرفتن اینکه تابع مطلوبیت یک فرد $U=w-e$ است، برای یک فرد کم‌کار به این صورت است:

$$V_E^S = w - e_L + (1-b)(1-q)\frac{V_E^S}{1+r} + (b+q-bq)\frac{V_U}{1+r} \Rightarrow V_E^S = \frac{(b+q-bq)V_U + (1+r)(w-e_L)}{b+q-bq+r}$$

که در آن w دستمزد، e سطح تلاش، U مطلوبیت فرد، q احتمال قطع همکاری یک فرد کم‌کار، احتمال اینکه یک فرد شاغل در دوره خاصی بیکار شود، V_E^S ارزش داشتن شغل در دوره آینده برای فرد کم‌کار است، V_E^N ارزش داشتن شغل در دوره آینده برای فردی که کم‌کاری نمی‌کند، r نرخ تنزیل مطلوبیت در دوره بعد، e_H بیشینه سطح تلاش و e_L کمینه سطح تلاش است. همچنین برای فردی که کم‌کاری نمی‌کند به این صورت است:

$$V_E^N = w - e_H + (1-b)\frac{V_E^N}{1+r} + b\frac{V_U}{1+r} \Rightarrow V_E^N = \frac{bV_U + (1+r)(w-e_H)}{b+r}$$

با مقایسه این دو تابع خواهیم داشت که مطلوبیت دوره جاری برای فردی که کم‌کاری نمی‌کند کمتر از فرد کم‌کار است اما احتمال بیکار شدن فرد کم‌کار در دوره بعد بسیار بیشتر از فردی است که کم‌کاری نمی‌کند.

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

۲-۳. الگوی حداقل‌کردن گردش نیروی کار[1]

این الگو که اولین بار توسط سالوپ[2] (۱۹۷۹) مطرح شد، عبارت است از اینکه با پرداخت دستمزد کارایی، انگیزه کارگران برای ترک و جستجوی شغل جدید به کمترین حد ممکن می‌رسد. این راهبرد به این دلیل به‌وجود می‌آید که اغلب تربیت کردن نیروی کار جایگزین، پرهزینه است. این الگوها را می‌توان طوری تنظیم کرد که بازارهای دوگانه نیروی کار را توجیه کنند: اگر شرکتهای با مهارت کم و کاربَر، هزینه کمتری برای تغییر نیروی کار می‌پردازند، شاید میان دستمزدهای پایین، تلاش اندک، بخش هزینه کم تغییر نیروی کار و حقوق بالا، تلاش زیاد و بخشی که هزینه تغییر نیروی کار آن اندک است، شکافی وجود داشته باشد. ممکن است این مشکل از طریق قراردادهای استخدامی پیشرفته حل شود. در این الگو، به علت اینکه بنگاهها برای جلوگیری از ترک شغل کارگران نیاز به افزایش دستمزدها دارند، تعادل بازار، همراه با بیکاری غیرارادی است و در شرایط افزایش بیکاری، پرداخت دستمزد بالاتر برای جلوگیری از تغییر شغل، کاهش خواهد یافت[3].

۳-۳. الگوی انتخاب معکوس[4]

این الگو نیز برای اولین بار توسط ویس[5] (۱۹۸۰) مطرح شد. که الگوی انتخاب معکوس ویژگی دیگری به مجموعه متنوع الگوهای دستمزد کارایی اضافه می‌کند. اگر اجرای کار وابسته به

---

1. Minimizing Turnover
2. Salop

۳. برای حداکثرکردن تابع تولید یک شرکت دو قید جمع‌آوری سرمایه و تغییرات نیروی کار در هر واحد از زمان به‌صورت زیر روبرو هستیم که در آن K موجودی سرمایه، I سرمایه گذاری، δ نرخ استهلاک، N نیروی کار شاغل، $Q(w)$ گردش نیروی کار، h نیروی کار استخدام شده جدید، $e(w)$ تابع تلاش کارگر، p_I قیمت سرمایه، Ω هزینه استخدام نیروی کار جدید است.

$$\overset{*}{K} = I - \delta K, \quad \overset{*}{N} = h - Q(w)N$$

این در حالی است که برای حداکثرسازی تابع تولید داریم:

$$H = F(K, e(w)N) - p_I I - C(I,K) - \Omega(h) - wN + \mu[I - \delta K] + \lambda[h - Q(w)N]$$

که اگر نسبت به w مشتق گرفته شود، خواهیم داشت: $H_w = 0 \Rightarrow F_E e_w = 1 + \lambda Q_w$ که بیان می‌کند اثر نهایی دستمزد بر تولید مساوی است با یک به‌علاوه اثر نهایی دستمزدها در حداقل‌کردن هزینه گردش نیروی کار. این شرایط یک بده بستان میان دستمزد واقعی و هزینه گردش نیروی کار را نشان می‌دهد، زیرا داریم: $Q_{ww} > 0 \quad , \quad Q_w < 0$، یعنی گردش نیروی کار نسبت به دستمزد کاهشی است.

4. Adverse Selection
5. Weiss

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

توانایی نیروی کار باشد و کارگران از نظر مهارت با یکدیگر متفاوت باشند، شرکتها با پرداخت دستمزدهای بالاتر به دنبال استخدام توانمندترین جویندگان شغل خواهند بود. دستمزد کارایی در این مفهوم به آن معناست که کارفرمایان می‌توانند از بین داوطلبان بهترین گزینه را انتخاب و استخدام کنند. آنها معتقدند که عملکرد شغلی به توانایی فرد بستگی دارد و اینکه توانایی هر کارگر با کارگر دیگر متفاوت است و توانایی کارگران و حقوق آنها لازم و ملزوم هم هستند (کارگران خود میزان ارزش خودشان را می‌دانند). به‌علاوه دو فرضیه مهم وجود دارد، این که شرکتها نمی‌توانند متقاضیان استخدام را پیش یا پس از کاربری از نظر توانایی از هم تفکیک کنند، همچنین اشتغال آزاد بدون هزینه هم وجود دارد که بیان کننده بهره‌وری نهایی نیروی کار است.

اگر دو نوع شرکت داشته باشیم (حقوق کم و حقوق زیاد)، آن گاه دو راه گزینش هم خواهیم داشت (زیرا شرکتها نمی‌توانند کارمندان را گزینش کنند). تفاوت این است که کارگرانی که توانایی بالایی دارند با حقوق اندک کار نمی‌کنند زیرا دستمزد حفظ و نگهداری آنها بالاست، در حالیکه شرکتهایی که حقوق بالایی می‌پردازند کارگران مختلف را با تواناییهای مختلف جذب می‌کنند (به‌عبارت دیگر، آنها کارگران رده متوسط را انتخاب می‌کنند). بنابراین شرکتهایی که حقوق بالایی را می‌پردازند حقوق کفایت و شایستگی کارمندان خود را پرداخت می‌کنند، آنها بیشتر پرداخته و به‌طور متوسط بیشتر هم دریافت می‌کنند. اما این فرضیه که شرکتها نمی‌توانند تلاش خود را پس از استخدام کارگران یا اخراج کارگرانی که بازده آنان اندک است، ارزیابی کنند، نسبتاً قوی است. شرکتها ممکن است بتوانند ابزارهای خودگزینشی یا آن نوع گزینش را که موجب می‌شود کارگران ویژگیهای واقعی خود را بروز دهند طراحی کنند[۱].

---

۱. تولید کل کالای کشاورزی (X)، به‌صورت زیر در نظر گرفته می‌شود:

$$X = \sum_{i=0}^{L^X} G[\theta(i), H], \quad i \in [0, L], \quad G_H > 0 \quad , \quad G_\theta > 0$$

L کل واحدهای نیروی کار در اقتصاد است که به نیروی شاغل در بخش کشاورزی (L^X) و شاغل در بخش صنعت (L^Y) تقسیم می‌شود. $G[\theta(i), H]$ نشان‌دهندهٔ بهره‌وری است که به‌کیفیت نیروی کار وابسته است و شامل دو متغیر سرمایه نیروی انسانی قابل مشاهده (H) و تواناییهای غیرقابل مشاهده نیروی کار (θ) است. سرمایه انسانی به‌صورت میانگین سرمایه انسانی (به‌طور مثال سنوات تحصیل) در یک کشور آورده شده است. ارزش تولید نهایی در بخش کشاورزی در قیمت π، دستمزد مشروط W^i سرمایه انسانی برای کارگر i ام را به‌صورت زیر در نظر گرفته می‌شود:

$$W^i = \pi G[\theta(i), H]$$

چون π قیمت نسبی کالاهای کشاورزی است و کارگران با کیفیت بالاتر، بهره‌وری بالاتری دارند، آنگاه خواهیم داشت:

$$\frac{\partial W^i}{\partial \theta} > 0 \quad , \quad \frac{\partial W^i}{\partial \pi} > 0 \quad , \quad \frac{\partial W^i}{\partial H} > 0$$

لازم به یادآوری است که این مورد را می‌توان به بخش صنعت نیز تعمیم داد و مشابه همین نتایج را استخراج کرد.

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

۴-۳. نظریه های جامعه شناختی[1]

دستمزدهای کارایی می‌تواند نتیجه سنتها باشد. نظریه آکرلوف[2]، در این مورد بیان می‌کند که دستمزدهای بالاتر موجب روحیه بهتر و در نتیجه افزایش بهره‌وری می‌شود. در الگوهای اقتصادی استاندارد (اقتصاد نئوکلاسیک) این طور فرض می‌شود که مردم تنها به دنبال منافع خود بوده و به اهداف اجتماعی توجهی ندارند. برخی هم بر این باور هستند که مردم نوع‌دوست هستند اما این چیزی علاوه بر تقابل و ضوابط انصاف و بی‌طرفی است که اقتصاد را به سوی انسانیت می‌کشاند. بنابراین مهم‌تر از آن ایده معامله به مثل، داد وستد است. فردی که نوع دوست است از دیگران انتظار دارد که ضوابط انصاف و بی‌طرفی را رعایت کنند و حالت معامله به مثل با دیگران داشته – طبق برخی استانداردهای مشترک- و به لحاظ رفتاری تعادل داشته باشند. یا ساده‌تر این که قدرشناس باشند. اگر این عمل متقابل وجود نداشته باشد، نوع دوستی آن فرد تکرار نمی‌شود و ادامه نخواهد یافت. به علاوه ضوابط انصاف و بی‌طرفی شکل منفی تقابل را به خود می‌گیرد که معامله به مثل به انتقام بدل می‌شود. این عمل افراد را مقید به بد نهادی کرده و روز به روز نیز افزایش می‌یابد. در نظریه دستمزد کارایی نیز کار منصفانه در برابر پرداخت منصفانه ارائه می‌شود.

در عمل، به‌رغم استدلال قوی الگوهای استاندارد نئوکلاسیک، این نوع از الگوهای اجتماعی، به بسیاری از روابط اقتصادی وارد می‌شوند که البته نحوه این ورود و میزان آن متفاوت است. به‌عنوان مثال، اگر یک کارمند، کاملاً صادق باشد، ممکن است یک مدیر این احساس را داشته باشد که باید با این کارمند به خوبی برخوردکند، حتی اگر این کار (از نظر تعاریف اقتصادی) به نفع وی نباشد. به‌نظر می‌رسد که مزایای اقتصادی وسیع‌تر و طولانی مدت‌تری نیز ممکن است به‌وجود آید (به‌عنوان مثال از طریق خوشنامی یا شاید از طریق تصمیم‌گیری طبق ضوابط انصاف و بی‌طرفی). یک عامل مهم دیگر مزایای غیراقتصادی است که مدیر به دنبال دستیابی به آنهاست، مانند بیداری وجدان (عدم غرور). در دنیای واقعی و برای انسانهای اجتماعی و سالم نیز اغلب همین طور است. نمونه‌هایی از جنبه‌های منفی انصاف و بی‌طرفی عبارت است از اینکه مشتریان اجناس شرکتهایی را که تأیید نمی‌کنند، خریداری نمی‌کنند و این معامله را با شرکتهای مورد تأیید خود انجام می‌دهند و کارمندان شرکتهایی را که احساس خوبی در برابر آنها ندارند تخریب می‌کنند.

1. Sociological Theories
2. Akerlof

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

سولو (۱۹۸۱)[1] می‌گوید که تغییر نکردن حقوق ممکن است تا حدی به‌دلایل اجتماعی و معمول و اصول رفتاری مناسب، که در اصل فردگرایانه نیستند، مربوط باشد. آکرلوف (۱۹۸۲)، اولین الگوی اجتماعی را که به فرضیه دستمزد کارایی منتهی می‌شود، ارائه کرد. آکرلوف با استفاده از تنوع شواهد در بررسیهای اجتماعی، معتقد است که تلاش کارگر به ضوابط کاری وی در گروه مربوطه‌اش بستگی دارد. یعنی تلاش نسبی کارگر مهم است نه تلاش مطلق. در الگوی تبادل هدیه[2]، شرکت می‌تواند ضوابط کاری و میانگین تلاش گروه را با پرداخت هدیه‌ای علاوه بر حقوق معمول، بالا برد. این هدیه در ازای تلاش بیشتر از حداقل میزان مورد نیاز، ارائه می‌شود. الگوی اجتماعی می‌تواند این پدیده را در مورد شرایط نئوکلاسیک، توجیه‌ناپذیر جلوه دهد، مانند اینکه چرا شرکتها کارگرانی را که کم بازده هستند، اخراج نمی‌کند، چرا حقوق کارمزدی، حتی در جاهایی که این نوع کار عملی است، بسیار کم استفاده می‌شود و چرا شرکتها استانداردهای کاری را طوری تنظیم می‌کنند که فراتر از ظرفیت کاری کارگران است. یک انتقاد احتمالی این است که لزوماً حقوق بالا را هدیه نمی‌بینند، اما اگر بخواهیم عادلانه قضاوت کنیم در این مورد آنها این حقوق را با تلاش بالا جبران نمی‌کنند.

آکرلوف و یلن[3] (۱۹۹۰) به این انتقادها پاسخ گفته و قضاوت خود را از دیدگاه مدیریت روانی، اجتماعی و پرسنلی ارائه کردند. آنها نظریه تلاش برای کسب حقوق عادلانه را معرفی کردند و براساس آن کارگران عمل خواهند کرد. در این شرایط اگر آنها احساس کنند که دستمزد واقعیشان پایین است، به نسبت از کار خود کم می‌کنند، به‌طوری که با توجه به کشش تلاش برای کسب درآمد و هزینه‌هایی که به خاطر کم‌کاری برای شرکت به وجود می‌آید، حقوق عادلانه ممکن است به بخش اصلی در قرارداد حقوق تبدیل شود. این مسئله توضیحی برای تفاوتهای موجود در حقوق ثابت صنایع است. اگر شرکتها به گروههایی از کارگران حقوق بالایی را بپردازند- شاید به دلیل کمی تسهیلات یا به دلایل دستمزد کارایی نظیر کم‌کاری - آنگاه تقاضا برای عدالت به تراکم در میزان پرداخت منتهی شده و حقوق گروههای دیگر شرکت از حقوق پرداختی در صنایع یا شرکتهای دیگر بالاتر خواهد رفت.

رابین[4] (۱۹۹۳) سه نکته را به‌عنوان نقطه شروع اینکه چگونه ضوابط بر رفتار تأثیر می‌گذارند، پیشنهادمی‌دهد:

1. Solow
2. Gift Exchange Model
3. Yellen
4. Rabin

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

الف- مردم آماده‌اند که رفاه خود را قربانی کنند تا به افراد مهربان کمک کنند.

ب- آنها آماده‌اند تا افراد نامهربان را تنبیه کنند.

ج- با کاهش هزینه مادی فداکاری، هر دو این موارد تأثیر بسیار زیادی بر رفتار می‌گذارند.

در نکته اول، رابین به این نتیجه رسیده که در تصمیم‌گیریهای جمعی که نظر فردی تقریباً صفر درصد است، نتایج اجتماعی مطلوب بین ۴۰ تا ۶۰ درصد است. نکته دیگر این طور نشان می‌دهد که مقدار پولی که میان دو نفر تقسیم می‌شود، یکی از آنها پیشنهاد تقسیم آن را می‌دهد و دیگری آن را پذیرفته یا رد می‌کنند (که رد آن به این معنی است که هیچ یک پولی نمی‌گیرند). از نظر منطقی پیشنهاد دهنده ممکن است بیشتر از یک پنی برای پیشنهاد نداشته باشد و تصمیم‌گیرنده هر پیشنهادی از آن حداقل یک پنی را می‌پذیرد اما در عمل، پیشنهاد دهنده، پیشنهادهای منصفانه‌ای می‌دهد و تصمیم‌گیرندگان آماده‌اند که پیشنهادهای غیرمنصفانه را با رد آن محکوم کنند. نکته سومی که بررسی شده، بخشی از آن توسط جرالد لولنتال و دیوید آندرسون (۱۹۷۰)[1] تأیید می‌شود، اما هنوز شهودی است. در این نظریه، احتمال اینکه تقسیم یک دلار در یک تقسیم ۹۰ درصدی (که ناعادلانه در نظر گرفته می‌شود البته از نظر شهودی) محکوم شود بسیار بیشتر از تقسیم یک میلیون دلار است.

تجربه‌ها و بررسیها نشان می‌دهند که مردم باورهای روشنی از انصاف دارند که بر مبنای نکات یادشده بنا شده‌اند. به‌عنوان مثال، شرکتهایی که قیمتها را بالا برده یا حقوق را پایین‌تر می‌آورند تا از افزایش تقاضا یا افزایش عرضه نیروی کار سود برند، به‌ندرت به نظر می‌رسد که غیرمنصفانه عمل کنند. آن تغییرات نسبتاً قابل قبول هستند، زیرا این کار موجب افزایش هزینه‌های شرکت می‌شود. به‌عبارت دیگر، در حس شهودی و ساده‌لوحانه مردم، نقش اصلی را اعتبارات و مقادیری ایفا می‌کنند که در این نکات تجلی یافته‌اند، هر چند همان‌طور که دافنبرگ و کرچستیگر[2] (۲۰۰۰) اشاره کرده‌اند، ممکن است مشکلات اطلاعاتی به‌عنوان مثال برای کارگرانی وجود داشته باشد که تعیین می‌کنند سود شرکت واقعاً در کدام یک از این دو موضوع اجتناب از پرداخت مالیات یا توجه به قیمت موجودی است؟ به واقع افزایش سهام به هزینه دیگران، ناعادلانه به نظر می‌رسد، هر چند که این تغییر بارها ممکن است مورد تعدی و تغییر قرار گرفته و یک مورد جدید به وجود آید که دیگر ناعادلانه به نظر نرسد.

1. Gerald Leventhal and David Anderson
2. Dufwenberg and Kirchsteiger

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

۵-۳. نظریه‌های وابسته به تغذیه[1]

این نظریه نیز توسط لیبنستین[2] (۱۹۵۷) بیان شده است و عبارت است از اینکه در کشورهای در حال توسعه، دستمزدهای کارایی به کارگران اجازه می‌دهد که به اندازه کافی بخورند تا از بیمار شدن آنها جلوگیری شود و سخت‌تر کار کنند و بهره‌وری بیشتری داشته باشند. این الگو در بخش تجربی به‌طور کامل تبیین شده است.

۴. شواهد تجربی

در بخش حاضر به منظور درک بیشتر نظریه‌ها و الگوهای ارائه شده به‌صورت نظری، شواهد تجربی آنها ارائه شده است. در ادامه این بخش، نخست شواهد تجربی تاریخی آورده شده است و آنگاه جدیدترین شواهد تجربی در این زمینه ارائه شده است.

هنری فورد (۱۹۱۶)[3] با استفاده از خط متوالی مونتاژ قطعات ماشین، تحولی عظیم در این صنعت ایجاد کرد. در طول این خط تولیدی، کارگران برای کسب تخصص در کارشان فقط نیاز به پنج دقیقه آموزش داشتند. این باعث می‌شد که یک مکان ملامت‌آور و خسته‌کننده ایجاد کند که خود باعث تشویق کارگران به ترک کار و متوقف‌کردن کار می‌شد. تغییر و تعویض کارگران در سال ۱۹۱۳ نزدیک به ۳۷۰ درصد بود. در همین سال نرخ غیبتها حدود ۱۰ درصد در روز بود. در سال ۱۹۱۴ شرکت فورد تصمیم گرفت که ساعات کار روزانه را از ۹ ساعت به ۸ ساعت در روز کاهش بدهد و سطح دستمزدها را دو برابر کند. آنها دستمزد روزانه را از ۲/۳۴ دلار به ۵ دلار در روز افزایش دادند. این سطح دستمزد، بیشتر از سطح دستمزد بازاری بود. در سال ۱۹۱۵ تغییر در کارگران به حدود ۱۶ درصد و نرخ غیبت در روز به ۲/۵ درصد کاهش یافت. در همین سال بهره‌وری هر کارگر بین ۴۰ تا ۷۰ درصد افزایش داشت و در نتیجه سود در حدود ۲۰ درصد افزایش یافت. محققان نتیجه می‌گیرند که افزایش دستمزد، کاهش در نرخ جایگزینی و افزایش سود را شدت بخشیده که از نتایج کارایی دستمزد است. متأسفانه از آنجا که فقط یک بنگاه ساده و افزایش ساده در دستمزد مدنظر بوده، نمی‌توان هیچ استنباط سیستماتیکی را از کار ایشان داشت. (رف و سامرز[4] ۱۹۸۷)

1. Nutritional Theories
2. Leibenstein
3. Henry Ford
4. Raff & Summers

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

کارخانه آدیداس[1] در سال ۱۹۷۶ در نیکاراگوئه یک شعبه جدید دایر کرد و تصمیم به پرداخت دستمزد کارایی گرفت. آنها می‌خواستند بهترین کارگران را استخدام کنند و می‌دانستند که دستمزدهای پایین‌تر موجب بهره‌وری پایین‌تری نیز می‌شود. دستمزد کارایی که در نیکاراگوئه پرداخت می‌شد از دستمزد بومی آنجا بالاتر بود، اما از سطح دستمزد معمول در آمریکا پایین‌تر بود. کارگرانی که براساس این دستمزد استخدام می‌شدند، تغذیه خوبی داشتند و بچه‌های آنها نیز از تغذیه و آموزش بهتری برخوردار می‌شدند. آنها اعتقاد داشتند که این بچه‌ها نیز روزی نیروی کار مناسبی برای آنها خواهند بود. شرکت آدیداس شهرکی با امکانات بهداشتی و تربیتی در کنار کارخانه احداث کرد و کارگران توانستند در این شهرک خانه بسازند، اما بقیه شهر همچنان فقیر بودند. شرکتهای ریبک، نایک و نیوبالانس[2] با استفاده از تجربه آدیداس و احداث کارخانه در این کشور نیز موفق شدند. اما با ورود کارخانه‌های بیشتر به این کشور، دستمزد کارایی به‌طور مداوم بالا رفت و با ورود مهاجران به این کشور کارخانه‌های جدید، کمتر می‌توانستند نیروی کار ماهر پیدا می‌کنند. براساس آمارها نیروی بیکار در آن کشور وجود داشت اما آنها منتظر دریافت دستمزد کارایی بودند و این ریسک را متقبل می‌شدند که بیکار بمانند اما حاضر به کار با دستمزدهای پایین‌تر نبودند. نکته دیگر، افزایش مکرر در دستمزدهای کارگران ماهر است که به منظور حفظ آنها پرداخت می شد و این باعث تورم شدید در آنجا شده بود (بلوگر[3] ۲۰۰۵).

جان استروس[4] (۱۹۸۶) با انجام تحقیقی در کشور آفریقایی سیرالئون دریافت که افزایش ۱۰ درصدی در میزان کالری غذای کشاورزان مزرعه، بهره‌وری آنها را در حدود ۳/۴ درصد افزایش می‌دهد.

لئونارد (۱۹۸۷) به آزمون فروض خود می‌پردازد که کارگران مشابه در بنگاههای مختلف بده بستانی میان نظارت بیشتر بر هر کارگر و حقوق و پاداش خواهند داشت. او تحقیقی در یکی از ایالات آمریکا در مورد شرایط اشتغال در یک بخش با فن‌آوری بالا در سال ۱۹۸۲ به عمل آورد. این تحقیق شامل ۷۰ هزار نیروی کار شاغل در ۲۹۰ طبقه‌بندی شغلی در بیش از ۲۰۰ کارخانه است. با استفاده از دستمزد متوسط و معیاری از درجه نظارت و خصوصیات کارگران، او حقوق و پاداش را بر درجه نظارت در طبقات مختلف شغلی رگرس کرد تا به آزمون جانشینی بین این دو متغیر (حقوق و نظارت) بپردازد. او به نتایجی آماری دال بر وجود بده- بستان میان

1. Adidas Company
2. Reebok, Nike, New Balance
3. Bloger
4. John Strauss

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

حقوق و نظارت، آن‌طور که مدل انضباط کارگر به آن قائل است، دست نیافت. لئونارد چنین استنباط کرد که مشکلاتی در ارتباط با برازش یک متغیر بر دیگری به‌عنوان معیار جانشینی وجود دارد. برای مثال ترکیب عوامل، تابعی از قیمت عوامل است. به‌طور کلی تغییرات قیمت عوامل ناچیز است. بدون تغییر در قیمت عوامل، جانشینی در تولید قابل بررسی نیست.

آزمون لئونارد برخلاف یافته‌های الگوی انضباط کارگر به تصمیم کارگران در ارتباط با تلاش کردن یا از زیر کار در رفتن باز می‌گردد. او به این نتیجه می‌رسد که هزینه‌های بیشتر، از زیر کار در رفتن تلاش کارگران را افزایش نمی‌دهد. همچنین نظارت بیشتر و دستمزدهای بالاتر هیچ‌کدام ارتباطی با فروش و اشتغال کل ندارد. تلاش و فعالیت کارگران تحت تأثیر دستمزد و درجه نظارت نیست. نتایج مطالعات لئونارد هیچ سازگاری با نتایج مدل انضباط کارگر ندارد. با وجود این محققان دیگر به آزمون این مدل پرداخته و به جای آزمون جانشینی بین نهاده‌ها در تابع تولید بر واکنش کارگران به محرکهای موجود در تابع تولید متمرکز می‌شوند. لئونارد و در تخمین خود از محصول به‌عنوان یک تقریب استفاده می‌کند، با معیارهای وسیعی از تلاش و فعالیت و مدل انضباط کارگر به این نکته می‌پردازد که دستمزدها به افزایش تلاش بدون هرگونه نظارتی می‌انجامد. برای رسیدن به اصل مدل، لازم است به معیاری از تلاش کارگر که مورد گزارش ناظر کار نیست، دست یافت. حال آنکه تلاش گزارش شده، منبع تورش بالقوه است.

پیلار روماگویرا[1] (۱۹۹۱) با ارائه شواهدی از اقتصاد شیلی، به انجام یک بررسی در مورد تفاوت دستمزدها و مدلهای تعیین دستمزد کارایی پرداخته است. او با بررسی مدلهای دستمزد کارایی بیان می‌کند که پیش‌بینی‌های به عمل آمده توسط مدلهای دستمزد کارایی با نتایج این تحقیق سازگار است و صنایع و بنگاههایی که اقدام به پرداخت دستمزدهای بالاتر می‌کنند، از سود بالاتر از متوسط نیز برخوردار خواهند شد.

مگان میلیا[2] (۱۹۹۸) بر اساس شواهدی از ایالات متحده و کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) و با استفاده از روش بازخور خطی گیوک[3] چارچوب اولیه در راستای استخراج رابطه بین دستمزد و بهره‌وری را فراهم کرده است. او همچنین از روش تجزیه فراوانی[4] گاروی[5] استفاده کرده و به ارزیابی رابطه بازخور خطی بین دستمزد و بهره‌وری طی دوره‌های مختلف پرداخته است. اندازه‌گیری این بازخور از طریق آمارها، اندازه، جهت و

1. Pilar Romaguera
2. Meghan Millea
3. Geweke's Linear Feedback Method
4. Frequeney Decomposition
5. Garoy

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

تداوم رابطه دستمزد – بهره‌وری را نشان می‌دهد اما علامت بازخور را تأیید نمی‌کند. برای مثال اگر دستمزدها تعیین‌کننده بهره‌وری باشند، یک افزایش در سطح دستمزدها می‌تواند به افزایش یا کاهش در بهره‌وری منتهی شود. او برای تعیین جهت علامت این بازخورها از روش عکس‌العمل آنی سیمس[1] استفاده کرده است. این روشن نشان می‌دهد که چگونه تغییرات در دستمزدها (بهره‌وری) در طی زمان، بهره‌وری (دستمزدها) را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین او به آزمون فرآیند تعیین دستمزد در بخشهای تولیدی ایالات متحده با استفاده از تغییر در سطح محصول به ازای هر ساعت تغییر در ساعات کار نیروی کار پرداخته است. نتایج به دست آمده از بخشهای تولیدی و تجاری، پایه‌ای را برای تصمیم و تعیین دستمزد در ایالات متحده فراهم می‌آورد. او برای انجام یک مطالعه بین‌المللی همچنین به بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه دستمزد – بهره‌وری برای چندین کشور دیگر عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) پرداخته و سازگاری نتایج به دست آمده گواهی بر نقش انواع مختلف رفتار دستمزدها خواهد بود.

سرف سایگلی[2] (۱۹۹۸) با ارائه شواهدی از ۴۰ کارخانه سیمان در کشور ترکیه و بر اساس معیار کارایی فنی به آزمایش این فرضیه پرداخته است. او بر اساس داده‌های مقطعی[3] این کارخانه‌ها در سالهای ۱۹۹۵-۱۹۸۰ از دو راه تخمین دستمزدی که حدود تولیدی را تعمیم می‌دهد و تخمین همزمان تابع تولید با آثار ناکارایی، به این نتایج دست یافته است که سطح دستمزد، یکی از عوامل مهم مشارکت در تولید و کارایی فنی کارخانه‌های یاد شده است. همچنین او دریافت که دستمزدها بر تولید اثر مثبت دارند و این نتایج ارتباط مثبت دستمزد کارایی و تولید را تأیید می‌کنند.

فِر، کرچلر، ویچبولد و گاچر[4] (۱۹۹۸) تجربه‌های بازار کار را به منظور جدا کردن تأثیرات رقابت و ضوابط، عادات و استانداردهای اجتماعی عادلانه، تعیین کردند. آنها به این نتیجه رسیدند که در بازارهای با قرارداد کاری کامل، شرکتها مصرانه سعی در پرداخت دستمزدهای پایین دارند. در مقابل، در بازارهای همراه با تبادل هدیه و تبادل دوجانبه آن، حقوقها بالاتر بوده و ثباتشان نیز بیشتر است. به نظر می‌رسد در صورتی که قرارداد کامل باشد، تعادل رقابتی، نیروی قابل توجهی وارد می‌کنند که در داد وستدهای مربوط به تبادل هدیه این طور نیست.

1. Sims′ Impulse Response Method
2. Seref Saygili
3. Panel Data
4. Fehr, Kirchler, Weichbold and Gachter

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

فِر و همکارانش تأکید دارند که انتخابهای دوجانبه، پدیده‌ای منحصر به فرد و بدون شهرت هستند. بنابراین تعبیر تلاش دوجانبه به‌عنوان پدیده‌ای ممتاز اغوا کننده است. دو نوع برتری و تفاوت، می‌توانند این رفتار را توجیه کنند: اول، کارگران ممکن است احساس کنند که مجبور هستند درآمد مازاد خود را آن میزانی که از حداقل بالاتر است تا حدی با شرکت تقسیم کنند. دوم، کارگران ممکن است انگیزه‌های دوگانه داشته باشند (خوبی امتیاز داشته و بدی مجازات داشته باشند). در این تعبیر، حقوق اصولاً به نشان دادن نیتها وابسته است و کارگران خود پاسخ تلاشی که انجام می‌دهند را طبق نیتی که برایشان به وجود آمده، تعیین می‌کنند. چارنس[1] (۱۹۹۶) می‌گوید هنگامی که دیگر چیزی نشان داده نشود (حقوقها به‌صورت تصادفی و بدون نظمی خاص تعیین شوند)، کارگران ارتباط میان تلاش و حقوق را کمتر، اما هنوز مثبت، نشان داده و بنابراین انگیزه اشتراک درآمد و رابطه متقابل را پیشنهاد می‌دهد (که به این صورت نیتها نشان داده می‌شوند).

فِر و همکارانش می‌گویند که تعبیر ما از تنظیم حقوق در شرکتها این است که شرکتها به عمد درآمدهایی را می‌پردازند که سطح تلاش را به حداقل میزان ممکن نرساند. هر چند که تأمین نیروی کار، رقابت زیادی را در میان کارگران به وجود می‌آورد که برای شرکت مفید نیست. در دراز مدت، پیشنهادهای مربوط به حقوق در شرکتها، به‌جای اینکه با نیروهای رقابتی کنترل شوند، با اهمیت روابط دوجانبه کنترل شدنده‌اند زیرا پرداخت حقوق غیررقابتی سود بالاتری دارد. بنابراین هم شرکت و هم کارگران با تکیه بر برخوردهای متقابل، در شرایط بهتری خواهند بود.

ویلیام مالونی[2] و ادواردو ریبریو[3] (۱۹۹۹) به این نتیجه دست یافتند که شواهد تجربی، آثار دستمزد کارایی در بازار کار این کشور را نیز تأیید می‌کند. آنها دریافتند که دریافت دستمزد بالاتر توسط کارگران هم ارز با یکدیگر، از دستمزد کارایی حاصل می‌شود و تحت تأثیر اتحادیه‌های کارگری نیست. آنها دریافتند که حتی در نبود قدرت اتحادیه‌ها و کمتری دستمزد، نظریه دستمزد کارایی یک دسته‌بندی مشخص از نیروی کار در بازار کار مکزیک مانند سایر کشورهای کمتر توسعه یافته خواهد داشت.

پر لوندبرگ[4] (۲۰۰۵) به این نتیجه دست یافت که تفاوتهای شدید در دستمزدهای کارگران یقه سفید نسبت به کارگران یقه آبی در کشور سوئد باعث ایجاد شکاف عمیق دستمزد

1. Charness
2. William F. Maloney
3. Eduardo Pontual Ribeiro
4. Per Lundborg

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

بین این دو طبقه کاری شده است و رابطه میان دستمزدهای کارایی و بهره‌وری بالا یک رابطه مثبت بوده اما به خاطر تقسیم سود بین عوامل تولید نبوده است. او همچنین بیان می‌کند که کارفرمایان بر اساس انگیزه تمرکززدایی، اقدام به ایجاد دستمزدهای متفاوت در بین نیروی کار می‌کنند تا برای نیروی کار انگیزه به‌کارگرفتن ابتکاراتش به وجود آید. نتایج تجربی در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ تأیید کننده این مفهوم است.

۵. نقد و نتیجه‌گیری

هدف کلی از مقاله حاضر بررسی نظریه‌ها و الگوهای ارائه شده در مورد دستمزد کارایی و انطباق آنها با شواهد تجربی بود. نتایجی که از مقاله حاضر می‌توان گرفت این است که شواهد تجربی زیادی در کشورهای مختلف تأییدکننده نظریه دستمزد کارایی است. پس می‌توان گفت که دستمزدهای بالا عاملی برای افزایش بهره‌وری است. این بهره‌وری بالا که از دستمزدهای بالا حاصل می‌شود، ریشه در عوامل و نظریه‌های مختلفی دارد که در این مقاله مهم‌ترین عوامل و نظریه‌های ارائه شده، آورده شده است. مهم‌ترین این نظریه‌ها مدل کم‌کاری، مدل گردش نیروی کار، مدل انتخاب نامساعد، نظریه‌های جامعه شناختی و نظریه‌های وابسته به تغذیه بودند که هر کدام از آنها به یکی از وجوه و دلایل پرداخت دستمزد کارایی می‌پردازد. مشکلات عملی در ارتباط با آزمون فروض دستمزد کارایی وجود دارد. بنابراین زمانی که مطالعات زیادی به نتایج سازگار با نظریه کارایی دستمزد رسیده‌اند این نتایج را نمی‌توان چندان قاطع دانست. قسمت بزرگی از مطالعات تجربی در زمینه نظریه دستمزد کارایی مبتنی بر آزمون نتایج حاصل از کاربرد مدلهای مشخصی هستند. به‌طور مثال با توجه به خطای اندازه‌گیری بالقوه و مسئله تشخیص در رابطه با ارزیابی دستمزد کارایی در مجموع، راف و سامرز (۱۹۸۷)، به ارزیابی یک افزایش دستمزد ساده و محدود شده به یک بنگاه (فورد) پرداختند تا از این طریق به آزمون وجود دستمزد کارایی بپردازند. بررسی آنها مربوط به یک افزایش ساده، مرتبط با یک سطح دستمزد خاص بود و در هیچ سطح دستمزد دیگری مورد بررسی قرار نگرفته بود.

بررسی تجربی نظریه دستمزد کارایی شامل مشخصات و ابعاد وسیعی است که هر یک به آزمون برخی از ابعاد تعیین دستمزد می‌پردازد. نتیجه این مطالعات و به‌کارگیری آنها اساس نظریه دستمزد کارایی را تشکیل می‌دهد اما بسیاری از این یافته‌ها سازگار با سایر نظریه‌های تعیین دستمزد نیز می‌باشد. آزمون این مدلها به‌طور مستقیم دشوار بوده زیرا به شاخصهایی مرتبط با

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

توانایی کارگران مثل انگیزه، وفاداری و آزمونهای تجربی پیچیده بیشتری نیاز است. اما باید توجه داشت که انتقادهای مهم دیگری نیز بر این مدلها وارد است که در ادامه به آنها اشاره می‌شود.

اولین انتقاد مربوط به نظریه چسبندگی دستمزدهاست. به این صورت که تعدادی از کارفرمایان در یک دوره زمانی خاص نمی‌توانند دستمزدهای بالاتری را به نیروی کار بپردازند و در این حالت به‌طور واقعی تعادل بازار وجود ندارد و کارفرمایان دیگر که قادر به پرداخت دستمزدهای بالاتر هستند، به این امر اقدام کرده و به سطح سود بالاتری نیز دست می‌یابند.

انتقاد دیگر به این صورت است که اگر پرداخت دستمزد بالاتر به‌عنوان دستمزد کارایی برای یک بنگاه ممکن باشد برای سایرین نیز امکان‌پذیر خواهد بود و باعث افزایش سطح عمومی دستمزدها و افزایش بیکاری خواهد شد. همچنین باید توجه داشت که همیشه شرایط بازار کاملاً آزاد نبوده و دخالتهای دولت در این بازار با افزایش مستمری کارگران بیکار بر این روند افزایشی دستمزدها دامن خواهد زد.

نقد دیگری که بر ویژگیهای فرضیه دستمزد کارایی وارد است این است که بسیاری از قراردادهای استخدامی چندجانبه، تحت شرایط اطمینان، بیکاری غیرارادی را کاهش داده یا به حساب نمی‌آورند و استفاده از حقوقهای بازنشستگی برای حل مشکل انگیزه نشان می‌دهد که کارگران در همان ابتدا آن را به میزانی کمتر از میزان بهره‌وری نهایی خود دریافت می‌کنند و با کار پربازده در شرکت، آن را افزایش می‌دهند تا از میزان بهره‌وری نهایی فراتر روند. نوسان صعودی در درآمد افراد که با سن آنها تغییر می‌کند، انگیزه‌ای ایجاد می‌کند که که از کم‌کاری اجتناب شود و ارزش حال دستمزد نیز می‌تواند در سطح کسب سود از بازار تأثیر گذاشته و بیکاری را از میان بردارد. اما نقد مهمی که بر این انتقاد وارد است این است که ریسک اخلاقی متوجه کارفرماست، زیرا آنها مسؤول بررسی کار کارگران هستند و به روشنی برای شرکتها این انگیزه وجود دارد که کم‌کاری را زمانی که هنوز رخ نداده است، نشان دهند. شرکتها برای اخراج کارگران مسن (که بیش از بازده خود دریافت می‌کنند) و کارگران ارزان قیمت‌تر که مشکل آفرین هستند، انگیزه دارند. جدیت در مخاطرات اخلاقی این کارفرما بستگی دارد به میزان تلاشی که توسط حسابرسان خارج از شرکت بررسی می‌شود، به طوری که شرکتها نمی‌توانند کلاهبرداری کنند، هر چند که شهرت و خوشنامی نیز شاید بتواند همان تأثیرات را داشته باشد.

در انتقاد دیگر که به‌عنوان نظریه رهن[1] شناخته شده بیان می‌شود که اگر در جایی تصمیم بر استخدام تعدادی محدود کارگر با دستمزد بالاتر باشد، کارگران حاضر به خرید آن شغلها هستند.

1. Bonding Theory

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

چیزی شبیه شاگردان مقید یا در حال حاضر دستمزدهای معوق. همان‌طور که می‌دانیم هنگامی که یک بنگاه هزینه‌های تعلیم و تربیت کارگرانش را پرداخت می‌کند، کارگران استخدام شده از دستمزد کمتری برخوردار هستند. هنگامی که تعلیم و تربیت افزایش می‌یابد، پرداختها نیز افزایش می‌یابد. این موضوع به آن معناست که همه دستمزدها برابر هستند. بنابراین طبق انتقاد رهن می‌توان بیان کرد که مدلهای دستمزد کارایی در بلندمدت به خودی خود از بین می‌روند. یعنی اینکه با دادن آموزش به نیروی کار مبتدی، آن نیرو به نیروی ماهر تبدیل شده و حقوقش افزایش می‌یابد و آنگاه رابطه بین کارایی و دستمزد به این صورت تغییر می‌کند که با افزایش کارایی، دستمزد افزایش یافته است، نه اینکه افزایش دستمزد موجب افزایش کارایی نیروی کار شده باشد. پس در این شرایط همان نظریه سنتی دستمزد حاکم خواهد شد.

ایجاد بیکاری بیشتر به خاطر دستمزدهای بالا، انتقاد دیگری است که در مورد دستمزد کارایی مطرح است. نتیجه این دستمزد بالاتر از تعادل در نرخ کاریابی پایین‌تر و بیکاری بیشتر منعکس می‌شود. با توجه به منحنی عرضه و تقاضای بازار کار، باید توجه داشت که دستمزد کارایی موجب مازاد عرضه کارگر می‌شود. تعدادی از افرادی که می‌خواهند این شغلها را تصاحب کنند، افرادی هستند که حاضر به دریافت دستمزد پایین‌تر هستند، اما به هیچ‌وجه نمی‌توانند این شغل را تصاحب کنند. پس دستمزد کارایی می‌تواند موجب افزایش بیکاری شود. اگر یک مدیر تصمیم به استخدام تعدادی نیروی کار با دستمزد کارایی گرفته باشد، به‌طور مثال به‌جای پنج نفر، ۱۰ نفر نیروی کار خود را عرضه می‌کنند. اما مدیر فقط تعدادی که بهره‌وری بیشتری دارند استخدام می‌کند. آنگاه عده‌ای دیگر راضی به عرضه نیروی کارشان در سطوح سابق دستمزدها نیستند و بیکار می‌شوند.

منابع

الف) فارسی

اسنودن، وین و کوویچ (۱۳۸۳)، *راهنمای نوین اقتصاد کلان*، مترجمان: خلیلی عراقی و سوری، تهران، انتشارات برادران.

تفضلی، فریدون (۱۳۷۸)، *اقتصاد کلان*، تهران، نشر نی.

ب) انگلیسی

Akerlof, G. and J. Yellen (1986), "Efficiency *Wage Models of the Labor Market*", Combridge: Cambridge University Press (ISBN 0 521 31284 1).

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

Akerlof, G. and J. Yellen (1988), "Fairness and Unemployment," *American Economic Review*, November.

Akerlof, G. (1982), "Labor Contracts as Partial Gift Exchange," *Quarterly Journal of Economics*, May.

Drago, R. and J. Heywood (1992), "Is Worker Behaviour Consistent with Efficiency Wages?", *Scottish Journal of Political Economy*, No. 39, pp. 141-154.

Dufwenberg and Kirchsteiger (2000), "Reciprocity and Wage Undercutting", *European Economic Review*, No. 44, pp. 1069-1078.

Fehr and Schmidt (2000), "Fairness, Incentives, and Contractual Choices", *European Economic Review*, No. 44, pp. 1057-1068.

Fehr, Gächter, Kirchsteiger (1996), "Reciprocal Fairness and Noncompensating Wage Differentials", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 152, No. 4, (Dec 1996), pp. 608-40.

Fehr, Gächter, Kirchsteiger (1997), "Reciprocity as a Contract Enforcement Device", *Econometrica*, Vol. 65, No. 4, July, pp. 833-60.

Gintis H. (1976), "The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production", *Review of Radical Political Economics*, Vol. 8, No. 2, pp. 36–54.

Krueger and summers (1988), "Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure", *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, March, pp.259-293.

Leonard, J. S. (1987), "Carrots and Sticks: Pay, Supervision, and Turnover", *Journal of Labor Economics*, No. 5, pp. 137-152.

Leventhal, Gerald and Anderson, David (1970), "Self-Interest and the Maintenance of Equity", *Journal of Personality and Social Psychology*, May, No. 15, pp. 57-62

Leibenstein, H. (1957), *Economic Backwardness and Economic Growth: Studies in the Theory of Economic Development*, New York: Wiley and Sons.

Lundborg, Per (2005), "Individual Wage Setting, Efficiency Wage and Productivity in Sweeden", FIEF Working Paper, Series 2005, No. 205.

Maloney, William and Ribeiro Eduardo (1999), "Efficiency Wage and Union Effects in Labor Demand and Wage Structure in Mexico: An Application of Quantile Analysis", Mexico University.

Millea, Meghan (1998), "A Dirict Test of Efficiency Wage Theory: Evidence from the U. S. and Other OECD Countries", UMI Company, No. 9829528.

Rabin, Matthew (1993), "Incorporating Fairness into Game Theory and Economics", *American Economic Review*, Vol. 83, No. 5, pp. 1281-1302.

Raff, D. and L. Summers (1987), "Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?", *Journal of Labor Economics*, Oct., Vol. 5, No. 4, part2: The New Economics of Personnel, pp. 257-586.

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]

Romaguera, Pilar (1991), "Wage Differentials and Efficiency Wage Models: Evidence from the Chilean Economy", Boston University, Working Paper 153.

Romer, David (1996), *Advanced Macroeconomics*, McGraw Hill Advanced Series in Economics.

Salop, Steven C. (1979), "A Model of the Natural Rate of Unemployment", *American Economic Review*, March, No. 69, pp. 117-25.

Saygili, Seref (1998), "Is the Efficiency Wage Hypothesis Valid for Developing Countries? Evidence from the Turkish Cement Industry", Department of Economics, Keynes College, University of Kent at Canterbury.

Shapiro, C. and J. Stiglitz (1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, June, Vol. 74, No. 3, pp. 433 - 444.

Stiglitz, J. (1987), "Causes and Consequences of Dependence of Quantity upon Price", *Journal of Economic Literature*, March Vol. 25, No. 1, pp. 1-48.

Strauss, John (1986), "Does Better Nutrition Raise Farm Productivity?", *Journal of Political Economy*, No. 94, April, pp.297-320.

Thaler, Richard H. (1988), "Anomalies: The Ultimatum Game," *Journal of Economic Perspectives, Fall*, No. 2, pp. 195-207.

Weiss, A. (1980), "Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages", *Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 3.

[Downloaded from qjerp.ir on 2026-11-06]