

اقتصاد سیاسی مطالبات اقتصادی معلمان:

چارچوبی نظری

احمد فرجی دانا*، محمد مال جو**

هدف از مقاله حاضر ارائه چارچوبی نظری است برای تحلیل رابطه متقابل میان دو دسته از واکنش‌های سیاسی و اقتصادی معلمان به نارضایتی شغلی. از این رو بررسی تئوریک اقتصاد سیاسی مطالبات اقتصادی معلمان مدنظر است. فرضیه مقاله به این قرار است: نارضایتی شغلی معلمان موجبات شکل‌گیری فشار مطالبات اقتصادی می‌شود، فشاری که یا معلمان را به سمت کنش فردی و جدا جدا در زندگی اقتصادی روزمره‌شان هدایت کند؛ و یا به سمت اظهار نارضایتی جمعی به مقامات سیاست‌گذار در عرصه سیاست می‌کشاند؛ هر چه میزان بیش‌تری از فشار نارضایتی از طریق عرصه‌های اقتصادی نشست کند، میزان کم‌تری از فشار نارضایتی برای شکل‌گیری کنش جمعی میان معلمان در عرصه سیاست در اختیار خواهد بود و، برعکس، هر چه میزان بیش‌تری از فشار نارضایتی معلمان، به عرصه سیاست هدایت شود و در عین حال بر بهبود امور معیشتی‌شان نیز مؤثر واقع شود، میزان کم‌تری از فشار نارضایتی از طریق کنش‌های فردی و جدا جدا معلمان در عرصه‌های اقتصادی آزاد خواهد شد. بدین اعتبار، انتظار می‌رود هر چه قدر فضای سیاسی برای فعالیت‌های اعتراض‌آمیز معلمان بازتر شود، با فرض ثبات دیگر ضرورت‌ها، از حجم کنش‌های اقتصادی جدا جدا معلمان در زندگی روزمره اقتصادی‌شان کاسته شود؛ که چه بسا این امر پیامدهای منفی در سطح اقتصاد کلان داشته باشد.

* دکترای اقتصاد، عضو هیأت علمی دانشگاه تهران <afdana@vt.ac.ir>

** دکترای اقتصاد، پژوهش‌گر اقتصادی

کلید واژه‌ها: اعتراض، اقتصاد سیاسی، خروج، مطالبات اقتصادی، معلمان، نارضایتی شغلی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۳/۵/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۳/۱۰/۲۹

مقدمه

اواخر دی‌ماه تا اوایل بهمن ۱۳۸۰ دوره‌ای بود که طی آن زنجیره‌ای بی‌سابقه از تجمعات فرهنگیان در تهران و چند شهر بزرگ ایران به وقوع پیوست. در این سلسله اجتماعات به طور کلی در تهران چهار گردهمایی در روزهای پانزدهم و بیست و هشتم دی، دوم و هفتم بهمن برگزار شد. وجه مشترک این گردهمایی‌های اعتراض‌آمیز و فعل و انفعالات دیگری که طی چند سال بعد از آن در این حوزه به وقوع پیوست، نوعی اظهار نارضایتی شغلی از طرف معلمان و مطالبه حقوق و مزایای نقدی و غیرنقدی بیش‌تر به منظور بهبود امور معیشتی‌شان، بود که از اقدام دسته‌جمعی - در رجوع مستقیم به مدیران مافوق - و اظهار ناخشنودی به مقامات بالاتر گرفته تا بسیج افکار عمومی - به مدد تجمع‌های خیابانی - به منصفه ظهور رسید. اتخاذ چنین شیوه‌ای برای اظهار نارضایتی معلمان چند ویژگی عمده داشت:

- الف) اقدامی دسته‌جمعی بود که در پی حل معضل گروهی پرشمار از معلمان.
- ب) گرچه بیان‌گر مطالبات اقتصادی معلمان بود، اما از آن جا که به‌طور سراسرست مقامات سیاست‌گذار را مخاطب قرار می‌داد مستقیماً از عرصه سیاست نشأت می‌گرفت و از این رو نوعی کنش سیاسی تمام‌عیار محسوب می‌شد.
- ج) درست از آن‌رو که کنشی سیاسی بود به ناگزیر نه اقدامی هر روزه در زندگی روزمره معلمان بلکه کنشی به غایت زودگذر بود که چند روزی بیش‌تر نمی‌پایید.
- د) به‌رغم خصوصیت ناپایدار و زودگذری که داشت اقدامی چنان پر سروصدا بود که فضای سیاسی کشور را سخت تحت تأثیر خود قرار داد.
- ه) چندان حساسیت‌برانگیز بود که واکنش‌ها و بازتاب‌های فراوانی را در سطوح گوناگون مسئولان سیاسی و مدیران اجرایی و افکار عمومی برانگیخت.

سویا گردهمایی‌های اعتراض‌آمیز معلمان از ۱۳۸۰ به بعد، انواع دیگری از واکنش‌های معلمان به نارضایی شغلی وجود داشته که تاکنون کم‌تر به آن‌ها توجه شده است؛ هرچند استثنائاتی هم وجود داشته‌اند (پرهام، ۱۳۷۰، رئیس‌دانا، ۱۳۸۰). واکنش‌های دیگری که از عرصه‌های اقتصادی نشأت می‌گیرند و ویژگی‌هایی کاملاً خلاف مشخصات تجمع‌های اعتراض‌آمیز دارند عبارت‌اند از:

- الف) اقداماتی فردی و جداگانه که به کنش جمعی معلمان نیازی ندارند.
 - ب) گرچه بازتاب مطالبات اقتصادی معلمان‌اند، اما در گروهی برخورد رو در روی معلمان با مقامات سیاست‌گذار نیستند، بلکه متأثر از بردار قیمت‌های نسبی در بازار نیروی کار شکل می‌گیرند و از این‌رو نوعی کنش اقتصادی تمام‌عیار محسوب می‌شوند.
 - ج) درست بدین خاطر که کنش‌های اقتصادی دیرپایی‌اند در گذر سالیان به جزء لاینفک فعالیت‌های روزمره زندگی معلمان بدل می‌شوند.
 - د) به‌رغم ویژگی پایدار و مستمر و روزمره‌ای که دارند اقداماتی چنان بی‌سروصدایند که در فضای سیاسی کشور تأثیری نمی‌گذارند.
 - ه) و سرانجام این که، به‌ندرت حساسیتی برمی‌انگیزانند و در سطوح گوناگون مسئولان سیاسی، مدیران اجرایی و افکار عمومی بازتابی پیدا می‌کنند.
- هدف از مقاله حاضر ارائه چارچوبی نظری است، برای تحلیل رابطه متقابل میان این دو دسته واکنش‌های سیاسی و اقتصادی معلمان به نارضایی شغلی. از این‌رو بررسی تئوریک اقتصاد سیاسی مطالبات اقتصادی معلمان است، آن هم در چارچوب این فرضیه بنیادی:

نارضایی شغلی معلمان، موجبات شکل‌گیری فشار مطالبات اقتصادی آنان را فراهم می‌آورد؛ فشاری که یا به سمت کنش فردی و جداگانه معلمان در زندگی اقتصادی روزمره‌شان هدایت می‌شود، یا به سمت اظهار نارضایی جمعی به مقامات سیاست‌گذار در عرصه سیاست. هر چه میزان بیشتری از نارضایتی از طریق عرصه‌های اقتصادی ظاهر شود، میزان کم‌تری از فشار نارضایتی برای شکل‌گیری کنش جمعی میان معلمان در عرصه

سیاست، در اختیار خواهد بود؛ و برعکس، هر چه میزان بیش‌تری از فشار نارضایتی معلمان در عرصه سیاست نشست کند و در عین حال بر بهبود امور معیشتی‌شان نیز مؤثر واقع شود، میزان کم‌تری از این فشار و نارضایتی از طریق کنش‌های فردی و جداجدای معلمان در عرصه‌های اقتصادی آزاد خواهد شد. بدین اعتبار، انتظار می‌رود هر چه قدر فضای سیاسی برای فعالیت‌های اعتراض‌آمیز معلمان بازتر شود، با فرض ثبات سایر مؤلفه‌ها، از حجم کنش‌های اقتصادی جداجدای معلمان در زندگی روزمره اقتصادی‌شان، که چه بسا پی‌آمدهای منفی در سطح اقتصاد کلان داشته باشد، کاسته شود.

البته، به واسطه فقدان آمارها و داده‌های لازم برای آزمودن فرضیه فوق، روی‌کرد مقاله حاضر به ناگزیر تئوریک است. در این جا برای تبیین فرضیه فوق از ادبیات گسترده نظریه «خروج - اعتراض» (exit-voice theory) استفاده خواهد شد؛ نظریه‌ای پرنفوذ در سه دهه اخیر که شکل کلاسیک آن ابتدا به ساکن، در کتاب خروج، اعتراض و وفاداری به قلم آلبرت هیرشمن (Albert O. Hirschman) در ۱۹۷۰ ارائه شد و به تدریج سیاست‌شناسان، جامعه‌شناسان، روان‌شناسان و اقتصاددانان کاربردها و شکل‌های متنوعی به آن دادند؛ گویانکه محققان بعدی به روایت هیرشمن از نظریه «خروج - اعتراض» ضرورتاً وفادار نمانده‌اند و از این رو گاه چارچوب‌های متفاوتی ارائه داده‌اند (مال‌جو، ۱۳۸۳).

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های نظریه «خروج - اعتراض» عبارت است از بررسی رابطه متقابل عرصه‌های سیاست با اقتصاد، که سودمندی مفاهیم اقتصادی را به سیاست‌شناسان و سودمندی مفاهیم سیاسی را به اقتصاددانان نشان می‌دهد. اهمیت این نظریه ناشی از آن است که دو حوزه‌ای را که پیش‌ترها در دو شاخه علمی مجزا مطالعه می‌شد در یک چارچوب تلفیقی قرار می‌دهد.

در این جا ابتدا می‌شود، امهات ادبیات گسترده نظریه «خروج - اعتراض» تا از این رهگذر عناصر اصلی چارچوبی مفهومی برای مطالعه مطالبات اقتصادی معلمان استخراج شود؛ سپس با اتکا بر عناصر استخراج‌شده از ادبیات پیش‌گفته و نیز با هدف دربرگیری محورهای مغفول‌مانده در آن، الگویی نظری برای مطالعه اقتصاد سیاسی حاکم بر مطالبات

اقتصادی معلمان ارائه خواهد شد. در پایان نیز با تکیه بر چارچوب مفهومی ارائه‌شده، به مناسبات عرصه سیاست و اقتصاد پرداخته خواهد شد.

۱) ادبیات نظریه «خروج-اعتراض»

۱-۱) ساختمان الگوی کلاسیک «خروج-اعتراض»

هیرشمن نظریه «خروج-اعتراض» را در خلال کاربردهای متنوع آن تشریح می‌کند اما، در اثر تأکید فراوان او بر کاربست نظریه برای بنگاه یا سازمان، می‌توان نوعی الگوی بنیادین را شناسایی کرد که در این جا الگوی کلاسیک «خروج-اعتراض» نامیده می‌شود. کافی است در نظر بگیریم بنگاهی محصولاتی را برای مصرف‌کنندگان تولید می‌کند و یا سازمانی که دارای اعضایی است. (هیرشمن، ۱۳۸۲: ۸). حال می‌توان الگوی کلاسیک را در قالب فرآیندی سه‌مرحله‌ای شرح داد (Laver, 1976: 468).

مرحله اول: در این مرحله فرض می‌شود که عمل‌کرد بنگاه یا سازمان به عللی تصادفی و نامعلوم افت کرده است. به نوشته هیرشمن، «افت عمل‌کرد بنگاه‌ها و سایر سازمان‌ها نوعاً در تنزل مطلق یا نسبی کیفیت محصول یا خدمت ارائه‌شده بازتاب می‌یابد» (هیرشمن، ۱۳۸۲: ۸).

مرحله دوم: در این مرحله، افت باعث ناخشنودی آن دسته از مصرف‌کنندگان بنگاه یا اعضای سازمان می‌شود که به کیفیت محصول بنگاه یا وضعیت سازمان حساسیت بیش‌تری دارند. بنا بر الگوی کلاسیک، مصرف‌کنندگان یا اعضا با دو شیوه جانشین یا مکمل به ناخشنودی به وجود آمده عکس‌العمل نشان می‌دهند. شیوه اول عبارت است از گزینه خروج؛ که در آن برخی مشتریان از خریداری محصولات بنگاه دست می‌کشند یا برخی اعضا سازمان را ترک می‌کنند. شیوه دوم نیز عبارت است از گزینه اعتراض؛ که مشتریان بنگاه یا اعضای سازمان نارضایی‌شان را یا مستقیماً به مدیران اظهار می‌کنند، یا به برخی مقامات دیگری که مدیران، زیردست آن‌ها کار می‌کنند و یا آن که از طریق مخالفت عمومی هر کسی را که گوش شنوا دارد خطاب قرار می‌دهند. این دو گزینه در حقیقت

عکس‌العمل مصرف‌کننده یا عضو از سر ناخشنودی به کیفیت محصول یا عمل‌کرد سازمان است. فلان مشتری که ناخشنود از محصول بنگاه به بنگاهی دیگر روی می‌آورد، یا فلان عضو که ناخشنود از عمل‌کرد یک سازمان به سازمانی دیگر رو می‌کند، برای دفاع از رفاه خویش یا بهبود وضعیت از بازار استفاده می‌کند؛ در واقع نیروهای بازاری را به جریان می‌اندازد تا بلکه بنگاه یا سازمانی را که مبتلا به کاهش در عمل‌کرد نسبی است به تجدید قوا وادارد (هیرشمن، ۲۱). اما اعتراض به درد مصرف‌کننده یا عضوی خورد که برای تغییر رویه‌ها، سیاست‌ها و محصولات بنگاهی که از آن خرید می‌کند یا سازمانی که به آن متعلق است، اقدام می‌کند. در حقیقت اعتراض اصلاً برای تغییر در وضع ناخوشایند صورت می‌گیرد، نه گریز از آن (هیرشمن، ۳۹).

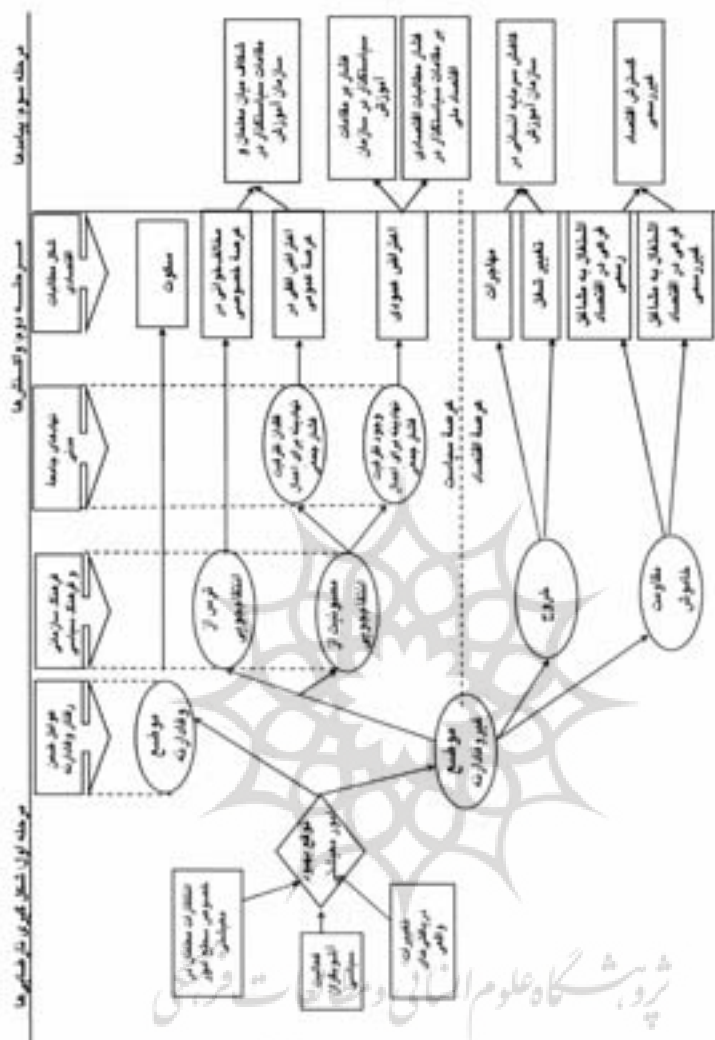
یکی از مناقشه‌برانگیزترین و مبهم‌ترین عناصر نظریه «خروج-اعتراض» در همین مرحله دوم نهفته است؛ مرحله‌ای که واکنش‌های مصرف‌کننده یا عضو را از سر ناخشنودی بازتاب می‌دهد. عنوان کامل اثر کلاسیک هیرشمن، یعنی خروج، اعتراض و وفاداری: واکنش‌ها به افت در بنگاه‌ها، سازمان‌ها و دولت‌ها، به روشنی دال بر این است که گویی، به زعم نویسنده، مفهوم وفاداری نیز واکنشی از سوی مصرف‌کننده یا عضو به افت در واحد متبوع‌اش است؛ آن هم در کنار گزینه‌های خروج و اعتراض. بسیاری از محققان در مواردی که از نظریه «خروج-اعتراض» برای تحقیقات‌شان بهره برده‌اند، همین تفسیر را از این نظریه ارائه می‌دهند، یعنی مفهوم وفاداری را در کنار گزینه‌های خروج و اعتراض، نوعی واکنش از سر ناخشنودی به حساب آورده‌اند: (Farrel, 1983: 579; Mayes & Ganster, 1988., Lyons & Lowery, 1986: 269; Sverke & Hellgren, 2001: 327).

اما هیرشمن در متن اثر، تفسیر دیگری از مفهوم وفاداری به دست می‌دهد: او کارکرد وفاداری را به صراحت نوعی عامل فعال‌کننده اعتراض و خنثی‌کننده خروج می‌شمرد و بدین اعتبار در هم‌زیستی دو گزینه خروج و اعتراض، نقش هماهنگ‌کننده را به وفاداری محول می‌کند. به زعم هیرشمن، «وفاداری معمولاً خروج را متوقف می‌کند و اعتراض را فعال» (هیرشمن، ۱۳۸۲: ۹۹). به بیان دیگر، اگر برای مفهوم وفاداری طیفی در نظر بگیریم

که یک سر آن نشانگر وفاداری ضعیف و سر دیگر آن دال بر وفاداری بسیار باشد، در این صورت هر چه از طرف وفاداری بسیار به سوی وفاداری ضعیف حرکت کنیم، از احتمال انتخاب گزینه اعتراض از طرف مصرف‌کننده یا عضو کاسته می‌شود و احتمال انتخاب گزینه خروج فزونی می‌گیرد. (Boroff & Lewin, 1997: 51). هیرشمن در سایر مقالات خود نیز که نظریه «خروج-اعتراض» را در زمینه‌های متنوع به کار بسته یا گسترش داده است، برخلاف آنچه از عنوان اثر کلاسیک او به ذهن متبادر می‌شود، مفهوم وفاداری را نه به منزله واکنشی رفتاری در کنار گزینه‌های خروج و اعتراض، بلکه هم‌چون متغیر مستقلی در نظر گرفته است که در گزینش میان گزینه‌های خروج و اعتراض مؤثر می‌افتد.

(Hirschman, 1993: 175-176., 1984: 21-26., 1992: 77., 1981a: 246., 1981b: 266-278., Gilligan, 1986: 283., Ohiorhenuan, 1999: 10., Young, 1976: 378-379., Williamson, 1976: 370., Paul, 1992. Bergsten & Boca, 1990: 44-48)

مرحله سوم: این مرحله، هم در برگیرنده تأثیرات اتخاذ گزینه‌های خروج یا اعتراض در مواجهه با افت کیفیت محصول بنگاه یا عمل‌کرد سازمان است، و هم شامل عکس‌العمل مدیران بنگاه یا سازمان در برخورد با گزینه‌های خروج و اعتراض است. متعاقب اتخاذ گزینه خروج از طرف مصرف‌کنندگان بنگاه یا اعضای سازمان، درآمدها کاهش می‌یابد و تعداد اعضا کم می‌شود (هیرشمن، ۱۳۸۲: ۸-۲۹). اگر صدمات درآمدی یا کاهش اعضا ناچیز باشد، بنگاه یا سازمان پیامی مبنی بر این‌که چیزی در این میان غلط است دریافت نخواهد کرد. در عین حال، اگر صدمات درآمدی یا کاهش اعضا فوق‌العاده بالا باشد، باز هم فرآیند تجدید قوا در بنگاه یا سازمان فعال نخواهد شد؛ چرا که این دفعه بنگاه یا سازمان به سرعت از بین می‌رود؛ آن هم قبل از این‌که فرصت داشته باشد تا دریا بد اصلاً از کجا صدمه می‌خورده است، چه رسد به اینکه کاری انجام دهد. پس برای این‌که خروج به منزله مکانیسم تجدید قوا، در برابر انحراف بنگاه یا سازمان از عمل‌کرد مطلوبش استفاده کند، معمولاً بهتر است بنگاه یا سازمان آمیزه‌ای از مشتریان یا اعضای زرنگ و تنبل داشته باشد. مشتریان و اعضای زرنگ نوعی مکانیسم تجدید قوا در اختیار بنگاه یا سازمان



چارچوب مفهومی برای اقتصاد سیاسی مطالبات اقتصادی معلمان

پژوهشگاه علوم انسانی
رتال جامع علوم انسانی

می‌گذارند تا خود دست به کار اصلاح عمل کرد شود. حال آن‌که مشتریان و اعضای تنبل در واقع فرصت و پشت‌گرمی مالی و تشکیلاتی لازم را برای به ثمر نشستن این کار در بنگاه یا سازمان فراهم می‌کنند (هیرشمن، ۱۳۸۲: ۳۱).

متعاقب اتخاذ گزینه اعتراض نیز بحثی مشابه مصداق دارد؛ به عبارت دیگر، اثربخشی گزینه اعتراض هم‌پای شدت و حدتش تا نقطه‌ای خاص افزایش خواهد یافت، اما در اعتراض نیز مثل خروج چه بسا افراط شود: مشتریان یا اعضای گله‌مند ای بسا چنان مزاحمت بیافرینند که مخالفت‌شان عمدتاً سد راه اقداماتی شود که برای بهبود صورت می‌گیرد تا کمک‌حال بودن. به عبارت دیگر، مشتری یا عضو باید دیدگاه خود را به گونه‌ای بیان کند که مدیران از آن چه او می‌خواهد آگاه شوند و در قبال آن چه می‌خواهد پاسخ‌گو باشند؛ اما از دیگر سو باید دست همین نخبگان باز گذاشته شود تا تصمیم‌گیری کنند. در این صورت، مثل گزینه خروج، بسا که آمیزه‌ای از مشتریان یا اعضای تنبل و زرنک هنگام اتخاذ گزینه اعتراض، بررسی فعال‌سازی مکانیسم تجدید قوا در بنگاه یا سازمان، حقیقتاً بهتر در خدمت کردن مؤثرتر باشند (هیرشمن، ۱۳۸۲: ۴۱)؛ زیرا کارکرد اعتراض این است که بنگاه یا سازمان را متوجه نقطه ضعف‌هایش بکند، در عین حال که باید به مدیران جدید یا قدیمی زمان دهد تا در مقابل فشارهایی که تحت تأثیرشان قرار داده است واکنش نشان دهند (هیرشمن، ۱۳۸۲: ۴۳).

۲-۱) پرسش‌ها و فرضیه‌های مطرح در نظریه «خروج-اعتراض»

هیرشمن در چارچوب نظریه «خروج-اعتراض» نشان می‌دهد که گزینه خروج و گزینه اعتراض، یا نیروهای بازاری و نیروهای غیربازاری، یا مکانیسم اقتصادی و مکانیسم سیاسی چه‌گونه در کنار هم کار می‌کنند. به سخن دیگر، موضوع مطالعه نظریه «خروج-اعتراض»، عبارت است از تحلیل تطبیقی گزینه‌های خروج و اعتراض و تعامل‌شان با یک‌دیگر، آن هم در قالب پرسش‌هایی از این دست: «تحت چه شرایطی گزینه خروج بر گزینه اعتراض می‌چربد و برعکس؟ کارآیی نسبی این دو گزینه به منزله مکانیسم‌های تجدید قوا چه‌قدر است؟ در چه شرایطی هر دو گزینه با هم وارد معرکه می‌شوند؟ چه نهادهایی می‌توانند

برای تکمیل این دو گزینه، به منزله مکانیسم‌های تجدید قوا، به درد بخورند؟ آیا نهادهایی که گزینه خروج را تکمیل می‌کنند با نهادهایی که برای بهبود عمل‌کرد گزینه اعتراض طراحی می‌شوند سازگارند؟» (هیرشمن، ۱۳۸۲: ۵).

حین پاسخ‌گویی به این پرسش‌های محوری، فرضیه اصلی نظریه کلاسیک «خروج-اعتراض» را هیرشمن در چارچوب نوعی الگوی هیدرولیکی چنین بیان کرده است: افت کیفیت محصول یا کاهش عمل‌کرد سازمان، موجب فشار نارضایتی مصرف‌کنندگان یا اعضا را فراهم می‌کند؛ فشاری که یا به سمت گزینه خروج هدایت خواهد شد یا به سمت گزینه اعتراض. هر چه میزان بیش‌تری از فشار نارضایتی از طریق گزینه خروج نشت کند، میزان بیش‌تری از آن برای به کار انداختن گزینه اعتراض در اختیار خواهد بود (Hirschman, 1993: 176). و بدین اعتبار گزینه‌های خروج و اعتراض با هم رابطه الکلنگی دارند چندان که «بدیل خروج می‌تواند شکوفایی هنر اعتراض را تضعیف کند» (هیرشمن، ۱۳۸۲: ۵۵)؛ و امکان استفاده از گزینه اعتراض نیز می‌تواند به کاهش استفاده از گزینه خروج بیانجامد. این‌جاست که نظریه «خروج-اعتراض» میان دو مؤلفه‌ای که پیش‌ترها در دو شاخه علمی مجزا مطالعه می‌شد، رابطه‌ای عکس می‌بیند و در یک چارچوب تلفیقی قرارشان می‌دهد.

۳-۱) الگوی «خروج-اعتراض» در اقتصاد کار

متخصصان اقتصاد کار بی‌هیچ بحثی جدی درباره انواع مختلف گزینه‌های خروج و اعتراض با اتکا بر همین الگوی هیدرولیکی توانسته‌اند تحلیلی همه‌جانبه از اتحادیه‌های کارگری به منزله نهاد اعتراض جمعی به دست دهند. هیرشمن هنگام ارائه شکل اولیه نظریه‌اش، به بازار کار چندان توجهی نکرده بود (Freeman, 1980: 643)، و به قراری که خود نیز اذعان می‌کند (Hirschman, 1992: 85)، چنین کاربردی در ابتدا برایش دور از انتظار بود. امکان این نوع کاربرد را نخست بار ریچارد فریمن در ۱۹۷۶ مطرح کرد (Freeman, 1976) و شکل عملیاتی آن را در ۱۹۸۰ ارائه داد (Freeman, 1980) و سپس به همراه نویسنده‌ای هم‌کار در کتاب بااهمیت اتحادیه‌ها چه کاری انجام می‌دهند؟

(Freeman & Medoff, 1984). به طرز مفصل داده‌های مربوط به آن را در اقتصاد ایالات متحده به نظم درآورد (Farber, 1986: 1842). میلر و مالوی همین کاربرد را در بازار کار استرالیا آزمون کردند (Miller & Mulvey, 1991) و اسورک و هلگران نیز آن را در خصوص بازار کار سوئد به کار بستند (Sverke & Hellgren, 2001). آلن همین کاربرد را به مدل غیبت از محل کار گسترش داد (Allen, 1984). این مجموعه از تحقیقات در واقع مهم‌ترین مطالعات نظری و تجربی هستند که نظریه «خروج - اعتراض» را طی دو دهه اخیر در باب اتحادیه‌های کارگری و بازار نیروی کار، به کار بسته‌اند.

از منظر الگوی کلاسیک «خروج - اعتراض»، گزینه اعتراض در بازار نیروی کار در قالب گرایش به تشکیل اتحادیه‌های کارگری و نظام چانه‌زنی جمعی تجسم می‌یابد که کارگران از رهگذر آن رهبران اتحادیه را برمی‌گزینند تا مطالبات‌شان را در مذاکره با کارفرمایان نمایندگی کنند (Freeman, 1980: 643). در عوض، گزینه خروج در بازار نیروی کار عمدتاً شامل رها کردن شغل و تغییر شغل است؛ یا حتی جواب رد دادن به یک پیشنهاد شغلی، غیبت و دست کشیدن از کار، هم‌چنین کم‌کاری که به شکل‌های مختلفی چون خود را به بیماری زدن و تنبلی و خراب‌کاری نمایان می‌شود. بر این اساس، فرضیه متخصصان اقتصاد کار عبارت از این است که چنان‌چه کارگران برای اعتراض از نهادی برخوردار باشند تا نارضایتی‌شان را اظهار کنند، در این صورت علی‌القاعده گزینه خروج از شغل فعلی‌شان را کم‌تر استفاده خواهند کرد. و بدین اعتبار استقرار اتحادیه‌های کارگری هم‌چون نهاد اعتراض، به کاهش میزان نقل و انتقال کارکنان در بازار نیروی کار، ترک شغل، غیبت از محل کار و سایر رفتارهایی که حکایت از گزینه خروج دارند، خواهد انجامید (Freeman 1976: 356., 1978: 139., 1980: 643., Spencer, 1986: 498).

۴-۱) الگوی «ای. وی. ال. ان.» (EVLN)

برخلاف متخصصان اقتصاد کار که فقط گزینه‌های خروج و اعتراض را در کانون توجه خود قرار داده‌اند، برخی محققان، خاصه روان‌شناسان اجتماعی، علاوه بر خروج و اعتراض نه فقط وفاداری را به منزله گزینه‌ای رفتاری لحاظ کرده‌اند، بلکه گزینه دیگری موسوم به «بی‌اعتنایی»

(neglect) را نیز به نظریه «خروج - اعتراض» وارد کرده‌اند و از رهگذر چارچوبی متفاوت، موسوم به الگوی «ای. وی. ال. ان.» (EVLN: exit, voice, loyalty, neglect)، عرضه کرده‌اند. برخی روان‌شناسان اجتماعی الگوی «ای. وی. ال. ان.» را برای بررسی واکنش‌های گوناگون کنش‌گران در قبال ناخشنودی، هم، به‌منزله ابزاری تحلیلی، و هم به مثابه ابزاری پیش‌بینی‌کننده به کار بسته‌اند. این الگو گرچه، ابتدا به ساکن، در قلمرو روابط عاطفی پیش کشیده شد (Dowding et al, 2000: 494)، اما به زودی در عرصه‌های دیگری از جمله روان‌درمانی (Ibid: 493)، مطالعات شهری (Lyons & Lowery, 1986., 1989)، ناخشنودی کارکنان در محل کار (Withey & Cooper, 1989)، و واکنش کارگران در قبال نارضاییتی شغلی (Farrell, 1983., Rusbult et al, 1988) کاربرد پیدا کرد.

بنا بر الگوی «ای. وی. ال. ان.»، دامنه واکنش‌های کارکنان در مواجهه با نارضایی شغلی شامل این واکنش‌های چهارگانه است (Ibid: 601): خروج، اعتراض، وفاداری و بی‌اعتنایی. «خروج» عبارت است از ترک کردن سازمان با مدد از کناره‌گیری، انتقال به سازمانی دیگر در همان شغل، یا تغییر شغل به‌طور کلی. «اعتراض» اقدام سازنده و فعالانه است برای اصلاح اوضاع و احوال از رهگذر در میان گذاشتن مشکلات با مدیران یا هم‌کاران، اقدام مستقیم برای حل مشکل، پیشنهاد راه‌حل، یا استمداد از واحدهای برون‌سازمانی نظیر اتحادیه‌ها. «وفاداری» نیز صبر پیشه کردن است به طرزی منفعلانه اما خوشبینانه، تا مگر اوضاع و احوال رو به بهبودی بگذارد، آن هم از با پشتیبانی از سازمان، چه در عرصه عمومی و چه در عرصه خصوصی. «بی‌اعتنایی» نیز عبارت است از بی‌توجهی به استمرار در افت سازمان، آن هم با کاستن از علاقه و تلاش، برای سازمان، کم‌کاری مزمن، استفاده از ساعات کاری برای مسائل شخصی، یا افزودن بر میزان خطا در انجام وظایف سازمانی. تفاوت الگوی «ای. وی. ال. ان.» با الگوی کلاسیک «خروج - اعتراض» به ساختار و موضوع فرضیه‌ها برمی‌گردد. فرضیه مطروحه در الگوی «ای. وی. ال. ان.» غالباً در باب رابطه میان عوامل تعیین‌کننده واکنش‌های چهارگانه و خود واکنش‌ها است؛ حال آن‌که فرضیه‌ها در الگوی «خروج - اعتراض» غالباً به روابط میان خود واکنش‌های کنش‌گران در

مواجهه با ناخشنودی برمی‌گردد و در عوض به عوامل تعیین‌کننده واکنش‌ها، فقط در حاشیه پرداخته می‌شود.

۵-۱) رویه‌های بدیل

به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین کاستی‌های نظریه «خروج-اعتراض» را محقق به نام لمان-ویلزینگ در مقاله‌ای نوآورانه مطرح کرده است (Lehman-Wilzig, 1991)؛ مقاله‌ای که گویا از قضا چندان هم طرف توجه اهل حرفه قرار نگرفته است. پرسش مهمی که لمان-ویلزینگ پیش می‌کشد این است که «آیا نوعی کنش سیاسی وجود دارد که بین گزینه خروج و گزینه اعتراض قرار داشته باشد؟» (Ibid: 98). دستاورد مهم اما مغفول‌مانده لمان-ویلزینگ این است که نشان می‌دهد چنین راه بدیلی، هم به لحاظ تئوریک وجود دارد و هم به لحاظ تجربی. او این راه بدیل را «رویه‌های بدیل» (alternative politics) نام گذاشت. (Ibid: 99). به زعم لمان-ویلزینگ، رویه‌های بدیل به‌طور کلی عنوان آن دسته از اقدامات شهروندان است که نظام سنتی خدمات دولتی را دور می‌زنند و شبکه‌های اقتصادی و اجتماعی بدیلی دایر می‌کنند، تا آن دسته از مطالبات شهروندان را برآورده سازد که نظام سیاسی رسمی مایل یا قادر به برآورده ساختن‌شان نیست.

هنگام انتخاب رویه‌های بدیل، شهروندان، در مواجهه با عدم تحقق مطالبات اقتصادی و اجتماعی‌شان، نه به گزینه خروج روی می‌آورند و نه به گزینه اعتراض؛ بلکه از طریق تعبیه شبکه‌های غیررسمی اقتصادی و اجتماعی بدیل در کنار شبکه‌های رسمی اقتصادی و اجتماعی دولتی، به‌طور مستقیم به تحقق مطالبات خویش اقدام می‌ورزند. به زعم لمان-ویلزینگ، رویه‌های بدیل غالباً ابتدا در عرصه اقتصادی به‌صورت اقتصاد زیرزمینی شکل می‌گیرند و سپس از آن جا به سایر عرصه‌های جامعه نظیر بهداشت و آموزش و رسانه‌ها و مذهب، اشاعه می‌یابند (Ibid: 102-105) و درست به همین سبب است که اقتصاد سیاسی به‌عنوان مهم‌ترین زیرشاخه در علوم انسانی، باید وظیفه تحقیق در این پدیده فراگیر را بر عهده گیرد. به نظر لمان-ویلزینگ، رویه‌های بدیل اغلب متعاقب گسترش دانش و آموزش و وسایل ارتباط جمعی در عصر پسااصنعتی شک می‌گیرد و متعلق به طبقه متوسط است که

نوعی رفاه نسبی دارد (Ibid: 102).

اما، برخلاف تصور لمان- ویلزینگ، رویه‌های بدیل هرگز به طبقه متوسط محدود نمی‌شود. آصف بیات، محقق ایرانی، گونه‌ای خاص از رویه‌های بدیل موسوم به «سیاست‌های خیابانی» (street politics) را بررسی کرده است که طی دهه‌های پنجاه تا شصت شمسی تهی‌دستان شهری در ایران از آن استفاده می‌کردند (بیات، ۱۳۷۹). اینان نه امکان استفاده از گزینه اعتراض و نه امکان استفاده از گزینه خروج از زندگی شهری را دارند؛ و از این رو برای ارضای نیازهای عاجل اقتصادی خویش، در عمل، سایر طبقات جامعه و دولت را دور می‌زنند و به مجموعه اقداماتی دست می‌زنند تا سطح حداقل معیشت را برای خویش تضمین کنند. تسخیر خانه‌های خالی و آپارتمان‌های نیمه‌کاره در جریان انقلاب، تصرف زمین و ساخت و سازهای غیرقانونی، شیوه‌های غیرقانونی در استفاده از آب و برق شهری، راه‌اندازی مسجد و درمان‌گاه و سیستم جمع‌آوری زباله، تأسیس تعاونی‌های مصرف محلی، دست‌فروشی، دوره‌گردی، خدمات خیابانی و جز آن، جملگی از انواع سیاست‌های خیابانی به شمار می‌آیند (Bayat, 1994).

سیاست‌های خیابانی به تهی‌دستان شهری که از هیچ‌گونه امتیازی برخوردار نیستند اجازه می‌دهد بقای خویش را در جامعه تضمین کنند؛ واکنش‌هایی که نه ذیل گزینه اعتراض قرار می‌گیرد و نه ذیل گزینه خروج، اما چه‌بسا جانشینی برای این هر دو گزینه باشد، و با این حال نظریه «خروج - اعتراض» جایی برای‌شان در نظر نگرفته است.

۲) اقتصاد سیاسی مطالبات اقتصادی معلمان: چارچوبی مفهومی

به نظر می‌رسد محورهای مهمی که در مطالعات نظریه «خروج - اعتراض» آن قدر که باید و شاید توجهی را به خود جلب نکرده‌اند، خاصه عبارت باشند از: اول، شناسایی عرصه‌هایی که رویه‌های بدیل در آن‌ها فعال می‌شوند؛ دوم، ادغام تئوریک مجموعه رویه‌های بدیل در نظریه «خروج - اعتراض»؛ و سوم، مطالعه تأثیراتی که ورود گزینه رویه‌های بدیل به الگوی «خروج - اعتراض»، بر فرضیه‌های اصلی این نظریه می‌گذارد. بر این اساس، دستور کار

بخش حاضر عبارت خواهد بود از ارائه الگویی تلفیقی که هم محورهای مغفول پیش گفته در نظریه «خروج-اعتراض» را در بر گیرد و هم تنوع چشم‌گیر شکل‌هایی را نشان دهد که گزینه‌های خروج و اعتراض به خود می‌گیرند (Maljoo, 2004).

۲-۱) چارچوب مفهومی

بدین منظور، برای درک چگونگی شکل‌گیری و پیامدهای مطالبات اقتصادی معلمان، چارچوب نظری گفتار حاضر، به لحاظ تقدم و تأخر منطقی، به سه مرحله کلی تقسیم خواهد شد: در مرحله اول، فرآیند شکل‌گیری نارضایی شغلی نزد معلمان و عوامل کلی مؤثر در آن به‌طور نظری مطالعه خواهد شد؛ مرحله دوم به تقسیم‌بندی و شناخت واکنش‌های متنوع معلمان به نارضایی شغلی حاصله در مرحله اول خواهد پرداخت؛ و مرحله سوم که هم، دربرگیرنده پی‌آمدهای واکنش‌های معلمان به نارضایی شغلی خواهد بود و هم شامل منطق عکس‌العمل مقامات سیاست‌گذار به واکنش‌های معلمان خواهد بود. این سه مرحله به‌طور کلی چرخه‌ای را تبیین خواهد کرد که در آن ابتدا نارضایی شغلی و از این‌رو مطالبات اقتصادی نزد معلمان شکل می‌گیرد، و سپس به‌صورت‌های مختلف ظهور می‌یابد؛ و سرانجام نیز پی‌آمدهایی مثبت یا منفی، از جمله برای نارضایی‌هایی که نقطه عزیمت این چرخه بوده‌اند، به همراه می‌آورد.

۲-۱-۱) مرحله اول: شکل‌گیری توقع بهبود امور معیشتی نزد معلمان

نقطه عزیمت مرحله اول چارچوب تحلیلی حاضر، عبارت است از افت امور معیشتی معلمان در مقام اعضای سازمان گسترده آموزش. افت امور معیشتی معلمان چه‌بسا بازتاب کاهش دریافتی‌های اسمی یا واقعی معلمان از سازمان آموزش باشد. کاهش دریافتی‌های معلمان در گذر زمان ممکن است موجبات شکل‌گیری توقع بهبود امور معیشتی را فراهم کند.

با این همه، سوای افت دریافتی‌های معلمان، وضعیت‌های دیگری را نیز می‌توان برشمرد که موجب شکل‌گیری نارضایی و از این رهگذر توقع بهبود امور معیشتی نزد

معلمان می‌شود. برایان بری در الگوی بازبینی‌شده‌اش از نظریه «خروج-اعتراض» دو وضعیت را برشمرده است که افت، ضرورتاً شرط لازم برای واکنش کنش‌گران نیست (Barry, 1974: 89-90): وضعیت اول نشانگر حالتی است که گرچه دریافتی‌های معلمان دچار هیچ‌گونه افتی نشده است، اما اساساً در چنان سطح پایینی قرار دارد که بر امور معیشتی فشار می‌آورد و موجب نارضایتی می‌شود. بدین اعتبار، هم افت دریافتی‌ها می‌تواند باعث واکنش معلمان شود، و هم سطح پایین دریافتی‌ها از سازمان آموزش، از همان ابتدا. وضعیت دوم نشانگر حالتی است که گرچه دریافتی‌های واقعی معلمان کم‌کم ثابت مانده است، اما دریافتی‌های واقعی مشاغل جایگزین یا رقیب، افزایش پیدا کرده است. در چنین وضعیتی، معلمان که گمان می‌کنند سازمان متبوع‌شان نیز می‌تواند دریافتی‌های واقعی را افزایش دهد، باز هم چه‌بسا همان واکنش‌هایی را نشان دهند که در صورت وقوع افت دریافتی‌های واقعی‌شان نشان می‌دادند.

افزون بر این، بیرچ نشان می‌دهد که افت پیش‌گفته نه شرط لازم برای نارضایتی است، نه شرط کافی (Birch, 1975: 79-80). به زعم او، نقش آشوب‌گران سیاسی (political agitator) را در این میان نباید نادیده گرفت؛ یعنی کسانی که چه‌بسا خودشان مستقیماً با سازمان سر و کار ندارند اما تمایل به اصلاحات را میان افراد ذی‌نفع در سازمان بر می‌انگیزانند. حال ممکن است این تحریک عمومی آشوب‌گران سیاسی، وقتی رخ دهد که دریافتی‌های واقعی رو به کاهش است، و شاید هم در وقتی که اصلاً دریافتی‌ها رو به افزایش است. بر این مبنا می‌توان گفت معلمان زمانی در مواجهه با افت دریافتی‌های واقعی از خود واکنش نشان می‌دهند که از امکان اصلاح آگاه شده باشند. البته همین آگاهی از امکان افزایش دریافتی‌های واقعی نیز معلول تحریک عمومی آشوب‌گران است.

در همه وضعیت‌های فوق به نقش انتظارات معلمان در شکل‌گیری توقع بهبود امور معیشتی‌شان چندان توجهی نشده است. «عقل سلیم این‌گونه حکم می‌کند وقتی مردم در دوره‌هایی که اوضاع و احوال روبه‌راه است خشنودند، علی‌القاعده باید در دوره‌هایی که اوضاع و احوال روبه‌راه‌تر می‌شود خشنودتر باشند. با این حال، به‌نظر می‌رسد جنبش‌های

اجتماعی چنین منطقی را نقض می‌کنند؛ چندان که ناآرامی‌های سیاسی غالباً متعاقب دوره‌ای پدید می‌آیند که اوضاع و احوال روبه بهبودی بوده است» (Taylor, 1982: 24). برای این روند غیرعادی در شکل‌گیری نارضایتی‌ها سه نوع تبیین ارائه شده است که در آن‌ها به نقش انتظارات در شکل‌گیری نارضایتی میان کنش‌گران توجه شده است. به زعم جیمز دیویس وقتی موقعیت‌های گذشته به انتظاراتی دامن زده است که فعلاً امکان برآوردن آن‌ها کم است، در چنین شرایطی شکاف میان انتظارات و برآوردن خواسته‌ها چه‌بسا چنان افزایش یابد که به نارضایتی شدید بیانجامد. آی.کی. فیرآبند و آر.آل. فیرآبند نیز تبیینی مشابه ارائه می‌کنند: بهبود در شرایط مادی و ارضای معدودی از نیازها عملاً به رشد فزاینده انتظارات و شکل‌گیری خواسته‌هایی به مراتب بیشتر دامن می‌زند که در صورت عدم پاسخ‌گویی به آن‌ها سرانجام به نارضایتی می‌انجامد (Feierabend, I.K. & Feierabend, R.L., 1966: 255). نهایتاً، گیور (T. R. Gurr) در تبیینی که به‌دست می‌دهد سه نوع وضعیت را که به نارضایتی منجر می‌شود از هم متمایز می‌کند: گاه میزان رشد پاسخگویی به مطالبات رو به کاهش است، حال آن‌که میزان رشد انتظارات رو به رشد است؛ گاه میزان رشد برآوردن نیازها رو به کاهش است حال آن‌که میزان رشد انتظارات ثابت مانده است؛ و گاه نیز میزان رشد پاسخ‌گویی به مطالبات ثابت است حال آن‌که مقدار رشد انتظارات، مثلاً به واسطه تماس با گروه‌های مرفه‌تر، رو به رشد است. در هر سه وضعیت پیش‌گفته شکاف میان بهبود در شرایط مادی و انتظارات کنش‌گران رو به رشد خواهد بود، چندان که نارضایتی‌هایی در سطح وسیع پدید خواهد آمد (Taylor, 1982: 25).

به طور خلاصه، سه عامل در شکل‌گیری نارضایتی و از این رو پدید آمدن توقع بهبود امور معیشتی، نزد معلمان تعیین‌کننده است: سمت و سوی تغییرات خود دریاقتی‌های واقعی؛ انتظارات معلمان در خصوص سطح دریاقتی‌های واقعی و امور معیشتی‌شان؛ و سرانجام نیز فعالیت آشوب‌گران سیاسی که معلمان را در راستای اصلاح امور معیشتی و افزایش دریاقتی‌های واقعی‌شان تحریک می‌کنند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۲-۱-۲) مرحله دوم: واکنش‌های معلمان

در دومین مرحله چارچوب مفهومی، متعاقب شکل‌گیری نارضایی نزد معلمان، و از این رو پدید آمدن توقع بهبود امور معیشتی، معلمان با سه گزینه رفتاری درازمدت در مقابل نارضایی از خود واکنش نشان می‌دهند: یا نارضایی‌شان را به صورت‌های مختلف، چه مستقیم و چه غیرمستقیم، به مدیران سازمان آموزش و مقامات سیاسی و افکار عمومی اظهار می‌کنند؛ یا از شغل معلمی خارج می‌شوند و یک‌سره به مشاغل دیگری روی می‌آورند؛ و سرانجام یا نه دست به خروج از شغل خویش می‌زنند و نه اظهار نارضایی می‌کنند، بلکه در عوض، ضمن ماندن در شغل معلمی عملاً سازمان آموزش را دور می‌زنند و در زندگی روزمره خویش رأساً و مستقیماً به خلق فرصت‌های درآمدزا، از این‌رو ارضای برخی از مطالبات اقتصادی‌شان، مبادرت می‌ورزند که مقامات سیاست‌گذار یا مایل یا قادر به برآورده کردن‌شان نیستند. اولین گزینه رفتاری فوق کنشی کاملاً سیاسی است که از نهادها و عوامل غیراقتصادی نشأت می‌گیرد. اما دومین و سومین گزینه‌های رفتاری پیش‌گفته کنش‌هایی هستند که از عوامل اقتصادی تأثیر می‌پذیرند و بدین اعتبار کنش‌ها اقتصادی محسوب می‌شوند.

گفتنی است واکنش‌های رفتاری پیش‌گفته، هر سه، واکنش‌هایی درازمدت هستند. اما در این میان یک نوع عکس‌العمل رفتاری کوتاه‌مدت نیز به نارضایی شغلی وجود دارد که البته در صورت استمرار نارضایی دیر یا زود به یکی از واکنش‌های رفتاری سه‌گانه مذکور تبدیل می‌شود. در ادامه، ابتدا همین واکنش کوتاه‌مدت و سپس این واکنش‌های سه‌گانه بررسی خواهند شد.

۲-۱-۲-۱) وفاداری و گزینه رفتاری سکوت به منزله واکنشی کوتاه‌مدت

معلم در مقام عضو سازمان آموزش به‌رغم نارضایتی از امور معیشتی چه‌بسا به تصمیمات مدیران اجرایی سازمان در خصوص اجزای تعیین‌کننده وضعیت معیشتی خویش با رغبت گردن نهد و وفاداری پیشه کند، بدین امید که اوضاع و احوال دیر یا زود رو به بهبود خواهد گذاشت. عوامل تعیین‌کننده سطح وفاداری عبارت‌اند از نهادها، شبکه‌ها و عوامل

ضامن احساس وفاداری معلمان درون سازمان.

وفاداری را هیرشمن به چشم عاملی می‌نگرد که «معمولاً خروج را متوقف می‌کند و اعتراض را فعال» (هیرشمن، ۱۳۸۲:۹۹)؛ اما وجه دیگری نیز هست که گویا در چارچوب نظریه «خروج-اعتراض» نادیده گرفته شده است: وفاداری عضو به سازمان در عین حال عاملی است که سکوت عضو را تهییج می‌کند و از بیان نارضایتی عضو ممانعت به عمل می‌آورد. بدین اعتبار وفاداری هم‌چنین عامل تعیین‌کننده سکوت یا عدم سکوت عضو در قبال نارضایتی‌هایش است. اگر معلم در عین حال که توقع بهبود در امور معیشتی خود را دارد در قبال سازمان آموزش وفاداری پیشه کند، سرانجام گزینه رفتاری «سکوت» را بر خواهد گزید. بدین اعتبار، برخلاف آن دسته از تفاسیر از نظریه «خروج-اعتراض» یا آن دسته از انواع این نظریه که وفاداری را نوعی کنش رفتاری در عرض گزینه‌های خروج و اعتراض می‌دانند، به نظر می‌رسد وفاداری یک کنش رفتاری نیست، بلکه عاملی است که کنش رفتاری متناظر با آن، عبارت است از گزینه سکوت. در صورت اتخاذ گزینه سکوت که عامل اصلی آن نیز وفاداری معلم به سازمان آموزش است. معلم به‌طور موقت به‌رغم تمایل به بهبود امور معیشتی خویش از اظهار نارضایتی‌اش در این زمینه امتناع می‌ورزد؛ به این امید که به زودی به‌نحوی از انجا اوضاع و احوال رو به بهبودی بگذارد. اما چنانچه چنین امیدی در طی زمان تحقق نیابد، وفاداری نیز دیر یا زود رنگ خواهد باخت و معلم نیز کنش رفتاری سکوت را کنار خواهد گذاشت و به گزینه‌های رفتاری درازمدت روی خواهد کرد.

۲-۲-۱-۲) گزینه رفتاری اعتراض

همین که وفاداری معلمان رنگ باخت و آنان گزینه رفتاری کوتاه‌مدت سکوت را کنار گذاشتند، یکی از گزینه‌هایی که پیش‌روی آنان قرار دارد عبارت است از گزینه رفتاری درازمدت اعتراض. این گزینه رفتاری عبارت است از بیان عقاید انتقادی معلمان که بسته به آرایش نهادها و عوامل سیاسی و اجتماعی مختلف که در حقیقت طیف وسیعی از کنش‌های رفتاری - از غرولند بی‌صدا تا مخالفت خشونت‌آمیز - را در برمی‌گیرد. محتوای

عقاید انتقادی معلمان در این چارچوب عبارت است از مواردی چون درخواست افزایش حقوق یا مزایای نقدی و غیرنقدی برای معلمان. اما شکل بیان این مطالبات بستگی به روابط متقابل میان دو سطح از نهادها و شبکه‌ها و عوامل سیاسی و اجتماعی دارد.

الف) مخالف‌خوانی در عرصه خصوصی

چنانچه معلم موضع غیروفادارانه اختیار کند و بر اثر نارضایتی سکوت پیشه نکند، شکلی که بیان مطالبات اقتصادی معلم به خود خواهد گرفت به فرهنگ سازمانی و فرهنگ سیاسی بستگی خواهد داشت که نحوه برخورد با عقاید انتقادی اعضا را شکل می‌دهد. اگر فرهنگ سازمانی و فرهنگ سیاسی و از این‌رو نحوه برخورد سازمان با اعضا و موضع بدنه سیاسی با شهروند به گونه‌ای باشد که عضو ناخشنود برای اظهار ناخشنودی از سطح حقوق و مزایای شغلی‌اش دچار ترس از انتقام‌جویی (fear of retaliation) باشد، گزینه اعتراض سرانجام مطالبات اقتصادی عضو ناخشنود را به شکل «مخالف‌خوانی در حوزه خصوصی» در خواهد آورد؛ یعنی به شکل اظهار ناخشنودی از امور معیشتی در جمع خانواده، هم‌کاران نزدیک، دوستان صمیمی و افراد معتمد. مخالف‌خوانی در عرصه خصوصی در واقع ابتکاری است که از سوی فرد ناراضی بدین قصد به کار گرفته می‌شود که مشکل خود را به‌لحاظ روحی با دیگران در میان بگذارد، نه آن که قصد جلب حمایت دیگران را در راستای عمل دسته‌جمعی برای رفع مشکل در سر داشته باشد.

عضو ناراضی با مخالف‌خوانی در عرصه خصوصی در واقع یک نوع مکانیسم روحی مشکل‌گشا را تعبیه می‌کند. مخالف‌خوانی‌ها اساساً در بسیاری موارد از حد وراجی و شایعه‌پراکنی فراتر نمی‌روند. مشارکت‌کنندگان با مکانیسم مخالف‌خوانی و وراجی و شایعه‌پراکنی به‌طور دسته‌جمعی دست به تجزیه و تحلیل مشکل مطروحه می‌زنند و بانیان غالباً شخصی معضل را شناسایی می‌کنند. به لحاظ جامعه‌شناختی شاید بتوان «وراجی و شایعه‌پراکنی را نوعی محاکمه غیابی دانست» (Tucker, 1993: 31). بدین اعتبار، عدم وفاداری از سویی و ترس از انتقام‌جویی از دیگر سو، به‌طور توأمان زمینه‌های ظهور کنش رفتاری «مخالف‌خوانی در عرصه خصوصی» را میان اعضای ناراضی پدید می‌آورد. از این رو،

ترس از انتقام‌جویی متعاقب بیان ناراضی‌ها در سازمان، یکی از عواملی است که شکل مطالبات اقتصادی را تعیین می‌کند. «تحقیقاتی که در باب پی‌آمدهای اظهار ناخشنودی صورت پذیرفته است نشان می‌دهند که بیان ناراضی‌ها غالباً مجازات و تأدیبات ناراضیان را در پی داشته است» (Kowtha et al, 2001: 10., Klass & Denisi, 1989: 705-717).

ب) اعتراض افقی در عرصه عمومی

اما اگر عوامل شکل‌دهنده فرهنگ سازمانی و فرهنگ سیاسی به گونه‌ای باشد که عضو ناخشنود، هنگام بیان عقاید انتقادی در باب افت امور معیشتی‌اش، از انتقام‌جویی مصون باشد، در این صورت شکلی که مطالبات اقتصادی معلم به خود خواهد گرفت به سطح دیگری از عوامل بستگی خواهد داشت. این سطح عبارت است از نهادهای جامعه مدنی که در حکم مجرای بیان ناخشنودی معلمان به مدیران اجرایی و مسئولان سیاسی و افکار عمومی، عمل می‌کند. اگر نهادهای جامعه مدنی به گونه‌ای شکل گرفته باشد که ظرفیت نهادینه‌شده‌ای برای اعمال فشار دسته‌جمعی معلمان به مقامات بالاتر در آن وجود نداشته باشد، گزینه اعتراض مآلاً به شکل «اعتراض افقی در عرصه عمومی» ظاهر خواهد شد.

اعتراض افقی در واقع مبادله آرا و نگرانی‌ها و انتقادهای خود معلمان ناخشنود از وضعیت رفاهی‌شان است که با شهروندان اقشار مختلف، در عرصه عمومی در میان می‌گذارند. عرصه عمومی نیز فضای اظهار نظر، گفت‌وگو، بحث و چاره‌جویی در مسائل همگانی است. از این‌رو، کنش فردی در اظهار نظر درخصوص مسائل مختلف، در مدرسه، و دانشگاه، محل کار و سایر فضاهای عمومی شهر، به واقع لحظه‌ای است از حوزه عمومی. بدین اعتبار، اعتراض افقی در حوزه عمومی به شکل اظهار ناراضی، مبادله افکار و سخن‌پراکنی درباره افت امور معیشتی معلمان، میان شهروندان در حوزه عمومی ظاهر می‌شود.

اعتراض افقی در حوزه عمومی غالباً پیش‌شرط ضروری شکل‌گیری اعتراض‌های سازمان‌دهی‌شده جمعی است؛ به عبارت دیگر، برای این‌که اعتراض‌های جمعی شکل

بگیرد، یعنی اعضای سازمان به طرز معنی‌داری بتوانند به‌طور دسته‌جمعی مدیران را طرف خطاب اعتراض خود قرار دهند، ضرورتاً باید به کنش جمعی مبادرت ورزند. در این میان، اعتراض افقی در حوزه عمومی در گذر زمان احساس هویت جمعی را میان اعتراض‌کنندگان تقویت می‌کند و همین هویت جمعی است که هم در باب آنچه وضع ناخوشایند تلقی می‌شود اشتراک نظر پدید می‌آورد، و هم میان آرمان‌ها و منافع مادی اعتراض‌کنندگان هم‌گرایی ایجاد می‌کند و از این رهگذر زمینه‌های کنش جمعی را فراهم می‌سازد.

ج) اعتراض عمودی

اما اگر وضعیت نهادهای جامعه مدنی به گونه‌ای باشد که ظرفیت نهادینه برای اعمال فشار دسته‌جمعی معلمان به مقامات دست‌اندرکار وجود داشته باشد، گزینه اعتراض مآلاً مطالبات اقتصادی معلمان را در اقدامی دسته‌جمعی به شکل اعتراض عمودی در خواهد آورد. اعتراض عمودی طیف وسیعی از کنش‌ها را در بر می‌گیرد که به‌منظور اعمال فشار به مراکز تصمیم‌گیری پدید می‌آیند: از عریضه‌نویسی، مخالف‌خوانی و گله‌گزاری معلمان خطاب به مدیران، مقامات و مسئولان مربوط رده‌های گوناگون، گرفته تا تظاهرات، اعتصاب و سایر اقداماتی که به قصد بسیج افکار عمومی پدید می‌آید. اعتراض عمودی چه‌بسا هم از کانال‌های رسمی - چون انجمن‌های فرهنگی، اتحادیه‌های معلمان، باشگاه‌های صنفی، باشگاه‌های تفریحی، واحدهای انتشاراتی، رسانه‌های مختلف و جز آن - مجال ظهور یابد و هم از کانال‌های غیررسمی - چون تجمع‌های غیرقانونی و بهره‌گیری غیرمجاز از فضاهای عمومی در شهر و جز آن - خود را نشان دهد. گفتنی است چه‌بسا کانال‌های رسمی ظرفیت اعمال فشار دسته‌جمعی را برای معلمان فراهم نکرده باشند، اما به علل مختلفی از جمله رقابت سیاسی جناح‌های مختلف درون طبقه سیاسی حاکم با یک‌دیگر، به‌طور موقت هم که شده ظرفیتی برای اعمال فشار دسته‌جمعی و راهیابی صدای معلمان به عرصه عمومی فراهم شود که هرگز با درجه توسعه‌یافتگی نهادهای جامعه مدنی نیز تناسبی نداشته باشد. صرف‌نظر از چگونگی ظهور و محتوای اعتراض عمودی، این نوع اعتراض

در واقع تکامل یافته‌ترین شکل اعتراض و حدّ اعلاّی بهره‌گیری از گزینه اعتراض از طرف معلمان است.

۳-۲-۱) گزینه رفتاری خروج

معلم هنگام نارضایتی از وضع امور معیشتی، از رهگذر گزینه خروج برای بهبود امور معیشتی‌اش، به تخصیص مجدد نیروی کار خویش در قلمرو اشتغال می‌پردازد و از این طریق به خروج از چرخه آموزش مبادرت می‌ورزد. دو شکل کلی برای خروج معلم از چرخه آموزش قابل تصور است. اولین شکل همانا خروج معلم از شغل معلمی و رجوع به بازار نیروی کار غیرمحلّی دیگری است؛ و دومین شکل نیز خروج از شغل معلمی و رجوع به یک بازار نیروی کار محلّی دیگر. این دو شکل تحت عنوان مهاجرت و تغییر شغل بررسی خواهند شد.

الف) مهاجرت

بنا بر نظریه اقتصادی، فرد تلاش خواهد کرد تا نیروی کار خویش را در بازاری به فروش برساند که بیش‌ترین بازدهی را به او برگرداند. بنابراین، یکی از واکنش‌های محتمل معلمی که به هر علت از سطح حقوق و مزایای خویش رضایت ندارد، عبارت است از مهاجرت به منطقه‌ای که در آن می‌تواند نیروی کار خویش را با بازدهی بالاتری عرضه کند. بنابراین، عامل تعیین‌کننده مهاجرت معلم هنگام نارضایتی از امور معیشتی‌اش، عبارت است از بازدهی خالص تنزیل‌شده حاصل از مهاجرت در زمان، که عبارت است از ارزش حال جریان درآمد واقعی دل‌خواه و منظور معلم (به شرطی که دست به مهاجرت بزند) منهای حاصل ارزش حال جریان درآمد واقعی پیش‌بینی شده (به شرطی که در همین شغل معلمی پابرجا بماند) و هزینه‌های مهاجرت از قبیل مبالغ خالص از دست‌رفته ناشی از حقوق و مزایای همسر معلم (در خصوص معلمان متأهل)، هم‌چنین هزینه‌های ناشی از جابه‌جایی فرزندان خانواده معلم، و هزینه‌های پولی و زمانی جست‌وجوی شغل در محل اقامت جدید و غیره. اگر میزان بازدهی خالص بزرگ‌تر از صفر باشد علی‌القاعده دست به

مهاجرت خواهد زد. (Bartel, 1979: 777).

ب) تغییر شغل

نظریه اقتصادی دال بر این است که معلم هنگام بروز نارضایتی شغلی، به شرطی دست به تغییر شغل خواهد زد که ارزش حال پیش‌بینی‌شده درآمدش در شغل معلمی، از ارزش حال پیش‌بینی‌شده درآمدش در مشاغل بدیل در دسترس کم‌تر باشد (Sicherman & Galor, 1990: 185). در عین حال، احتمال خروج معلم از حرفه خویش فقط تابعی از مافی‌التفاوت میزان درآمد در شغل قبلی و شغل بدیل نیست، بلکه عوامل دیگری نیز در این میان دخیل‌اند؛ از جمله تعداد مشاغل بدیل موجود، سهولت شغلیابی در مشاغل بدیل، سرمایه‌گذاری معلم در حرفه آموزش در قالب متغیرهایی چون سابقه شغلی و مهارت‌های شغلی، هزینه‌های جست‌وجوی مشاغل بدیل، و غیره. در مجموع، معلم هنگام احساس نارضایتی شغلی دست به بهینه‌سازی مسیر شغلی (career path) خویش می‌زند که بسته به نحوه و برآیند تأثیرگذاری عوامل مختلف چه‌بسا به تغییر شغل بیانجامد.

۲-۲-۴) شبه خروج یا مقاومت خاموش در عرصه اشتغال

گزینه شبه خروج یا مقاومت خاموش و یا رویه‌های بدیل در عرصه اشتغال، عبارت است از آن دسته از اقدامات شغلی معلمان که، هنگام بروز نارضایتی شغلی و سطح نامطلوب امور معیشتی‌شان، سازمان آموزش را دور می‌زنند و با خلق فعالیت‌های بدیل درآمدزا و فرصت‌های درآمدزا در بیرون از قلمرو شغلی معلمی، به برآوردن کسری از مطالبات اقتصادی‌شان مبادرت می‌ورزند که سازمان آموزش قادر یا مایل به برآوردن‌شان نبوده است. آنان هنگام انتخاب گزینه مقاومت خاموش به‌عنوان نوعی واکنش به نارضایتی شغلی، در مواجهه با عدم تحقق مطالبات اقتصادی‌شان، نه ضرورتاً به گزینه خروج روی می‌آورند و از شغل علمی یک‌سره کنار می‌گیرند، و نه ضرورتاً به انواع مختلف گزینه اعتراض متشبه می‌شوند؛ بلکه به‌طور مستقیم و فردی در زندگی روزمره‌شان به خلق فرصت‌های درآمدزا مبادرت می‌ورزند و به طرزی سازمان‌ناایافته به نوعی پیش‌روی آرام در زندگی روزانه‌شان

روی می‌آورند. یکی از بارزترین شکل‌های مقاومت خاموش عبارت است از اشتغال به مشاغل فرعی ضمن ماندن در شغل معلمی.

اشتغال به مشاغل فرعی معلمان هم می‌تواند در پهنه اقتصاد رسمی (formal economy) به وقوع بپیوندد و هم در پهنه اقتصاد غیررسمی (informal economy) فعالیت‌های اقتصادی در پهنه اقتصاد غیررسمی به واقع واقعیتی در زندگی روزمره است که نشانه‌های بسیاری دال بر رشد روزافزون آن وجود دارد. اقتصاد رسمی شامل بخش توجه‌برانگیزی از فعالیت‌های اقتصادی است که تحت شمول قوانین حقوقی و اقتصادی مختلف در جامعه قرار می‌گیرد. در مقابل، بخش فزاینده‌ای از فعالیت‌های اقتصادی نیز در جامعه وجود دارد که زیر چتر قوانین حقوقی و اقتصادی دولت قرار نمی‌گیرد و اقتصاد غیررسمی را شکل می‌دهد (Crichlow, 1998: 63). تعاریف متنوعی از اقتصاد غیررسمی صورت گرفته است، اما واقعیت این است که در خصوص تعریف اقتصاد غیررسمی اتفاق نظر وجود ندارد. بر طبق یکی از تعاریف، اقتصاد غیررسمی مشتمل بر آن دسته از فعالیت‌های اقتصادی، خواه قانونی و خواه غیرقانونی، در جامعه است که در تخمین‌های رسمی تولید ناخالص ملی شناسایی نشده‌اند. (Schneider & Enste, 2000: 78).

۳-۱-۲) مرحله سوم: پی‌آمدهای واکنش‌های معلمان

مرحله سوم، هم در برگیرنده پی‌آمدهای اتخاذ گزینه‌های خروج، اعتراض و مقاومت خاموش از سوی معلمان در هنگام نارضایتی از سطح درآمدشان است، و هم شامل واکنش‌های مدیران سازمان آموزش و مقامات و سیاست‌گذاران به گزینه‌های پیش‌گفته. بسته به نوع گزینه خاص، یا ترکیبی از انواع گزینه‌های متخذه از طرف معلمان، علی‌القاعده سه نوع پی‌آمد یا ترکیبی از پی‌آمدها متصور خواهد بود.

انتظار می‌رود هنگام بروز نارضایتی شغلی علی‌القاعده آن دسته از معلمان ناخشنود، به خروج از شغل معلمی و انتخاب مشاغل دیگر مبادرت ورزند که مهارت‌های شغلی و سرمایه انسانی بیش‌تری دارند، و بدین اعتبار از توانایی‌های بیش‌تری نیز در بازار نیروی کار برای جابه‌جایی و تحرک شغلی برخوردارند. بنابراین، مهم‌ترین پی‌آمد خروج معلمان

از شغل معلمی و روی آوردن به سایر مشاغل عبارت است از کاهش سرمایه انسانی در سازمان آموزش. از این رو، انتخاب گزینه خروج از طرف معلمان، گرچه بر حسب تأثیری که بر وضعیت امور معیشتی خود معلم می‌گذارد چه بسا مثبت باشد، اما هم، بر حسب تأثیری که بر مناسبات معلم و سازمان آموزش می‌گذارد، و هم بر حسب نوع تأثیرگذاری بر سرچشمه اصلی نارضایی معلم از سازمان آموزش، علی‌القاعده واکنشی مخرب خواهد بود و بر کیفیت آموزش تأثیری منفی خواهد گذاشت. در عین حال، انتخاب گزینه خروج از شغل معلمی یک نوع واکنش منفعلانه است (البته ویژگی منفعلانه در این جا به تأثیر واکنش بر سرچشمه نارضایی معلمان اشاره دارد نه به ماهیت خود واکنش، زیرا خروج معلمان از شغل معلمی به خودی خود باعث بهبود امور معیشتی معلمان که در سازمان آموزش باقی می‌مانند نمی‌شود، بلکه صرفاً به کاهش سرمایه انسانی در سازمان آموزش می‌انجامد). در عین حال، انتخاب گزینه خروج از شغل معلمی پدیده‌ای فردی است که هر معلم به تنهایی به آن مبادرت می‌ورزد، نه اقدامی دسته جمعی که نیازمند شکل‌گیری نوعی کنش جمعی باشد. درست به همین علت که خروج معلمان در گروی برخورد رودررو و جمعی با مسئولان ذی‌ربط نیست پی‌آمدهای این مجموعه از کنش‌های فردی و جداجدای معلمان در بهترین حالت فقط از طریق مجموعه‌ای از آمارها می‌تواند به اطلاع مقامات سیاست‌گذار برسد، نه از رهگذر نوعی فشار دسته‌جمعی در راستای رفع سرچشمه نارضایتی‌های معلمان.

عمده‌ترین پی‌آمد اتخاذ گزینه مقاومت خاموش در عرصه اشتغال نیز، البته تا آن جا که اتخاذ مشاغل فرعی معلمان در پهنه اقتصاد غیررسمی به وقوع می‌پیوندد، عبارت است از گسترش اقتصاد غیررسمی با همه تبعاتی که بسط فعالیت‌های غیررسمی، اعم از قانونی یا غیرقانونی، به دنبال دارد. به عبارت دیگر، گرچه معلمان در مواجهه با وضع نامطلوب امور معیشتی به‌طور فردی و سازمان‌نیافته به خلق فرصت‌های درآمدزا در زندگی روزمره خویش می‌پردازند، اما همین فعالیت خرد و جدا از هم در سطحی وسیع‌تر به پدیده‌ای کلان، یعنی گسترش اقتصاد غیررسمی، منجر می‌شود. در واقع، معلمان با خلق فرصت‌های

درآمدزا و رجوع به مشاغل فرعی، ضمن ماندن در شغل معلمی، به طور جداجدا به راه‌حل‌های فردی برای تأمین مطالبات اقتصادی خود مبادرت می‌ورزند. این راه‌کار گرچه به لحاظ کسب درآمد از نظر تک‌تک معلمان اقدامی سازنده جلوه کند، اما به لحاظ اقتصادی به پدیده‌ای کلان منجر می‌شود که مخرب است. در عین حال، اقدامات جداجدای معلمان برای خلق فرصت‌های درآمدزا در پهنه اقتصاد یک‌سره پدیده‌ای غیرجمعی و سازمان‌نیافته است که به طرزی خاموش و بی‌سروصدا صورت می‌گیرد و از این رو هیچ‌گونه اطلاعی از کم و کیف نارضایتی معلمان به مدیران سیاست‌گذار ارائه نمی‌دهد.

اما تأثیرات اتخاذ گزینه اعتراض از طرف معلمان، به شکلی بستگی دارد که بیان مطالبات اقتصادی به خود خواهد گرفت. چنان‌چه معلمان هنگام نارضایتی شغلی به مخالف‌خوانی در حوزه خصوصی یا اعتراض افقی در حوزه عمومی مبادرت ورزند، انتظار بر این است که فقط شکاف میان معلمان و مقامات سیاست‌گذار در سازمان آموزش افزایش یابد، و بدین اعتبار گزینه اعتراض از این طریق، آن‌قدر که به نارضایتی معلمان برگردد، به بحران کنترل‌ناپذیری جامعه دامن بزند. اما اگر این اعتراض در شکل اعتراض عمودی ظاهر شود، علی‌القاعده انتظار بر این است که زمینه‌های فشار سیاسی و اجتماعی بر مقامات سیاست‌گذار در سازمان آموزش - در راستای بهبود امور معیشتی معلمان و رفع نارضایتی شغلی‌شان - فراهم بیاید و مقامات واداشته شوند تا حداکثر توان و امکانات خویش را به منظور حل مسائل و مشکلات معلمان، دست‌کم در کوتاه‌مدت، به کار بندند. البته اثربخشی اعتراض عمودی هم‌پای شدت و حدتس صرفاً تا نقطه‌ای خاص افزایش خواهد یافت، اما چه بسا اعتراض عمودی معلمان به افراط بیانجامد؛ به گونه‌ای که معلمان گله‌مند برای مدیران سیاست‌گذار چنان مزاحمت بیافرینند که مخالف‌خوانی‌شان عمدتاً سد راه اقداماتی شود که برای بهبود امور معیشتی‌شان صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر، معلمان باید دیدگاه‌های خود را به گونه‌ای مطرح کنند که مدیران سازمان آموزش از مطالبات‌شان آگاه شوند و در قبال آن‌چه معلمان می‌خواهند پاسخ‌گو باشند. اما از دیگر سو باید دست همین مدیران سازمان بازگذاشته شود تا امکان مبادرت به بهبود اوضاع معیشتی معلمان را

نیز داشته باشند. تنها در این صورت است که اعتراض عمودی، به آگاهی مدیران سازمان از نقطه ضعف‌هاشان خواهد انجامید، و در عین حال به مدیران سازمان زمان خواهد داد تا در مقابل فشارهایی که تحت تأثیرشان قرار داده است واکنش مثبت و سازنده نشان دهند.

اتخاذ گزینه اعتراض از سوی معلمان، بسته به این‌که به چه شکل ظهور یابد، یا به شکاف میان معلمان و مقامات اجرایی سازمان آموزش دامن خواهد زد، یا به نوعی مکانیسم فشار سیاسی و اجتماعی بر روی مقامات سیاست‌گذار، بدل خواهد شد. اما این‌که فشار بر مقامات سیاست‌گذار مآلاً چه تأثیری بر مطالبات اقتصادی و سطح امور معیشتی معلمان خواهد داشت به تمایل و توانایی و امکانات مقامات سیاست‌گذار برای بهبود امور معیشتی معلمان بستگی دارد.

مخرب یا سازنده بودن گزینه اعتراض به عنوان نوعی واکنش به نارضایی شغلی نیز بستگی به شکلی دارد که بیان مطالبات اقتصادی به خود خواهد گرفت. چنانچه گزینه اعتراض به صورت مخالف‌خوانی در حوزه خصوصی یا اعتراض افقی در حوزه عمومی درآید، به منزله واکنشی مخرب جلوه‌گر خواهد شد؛ زیرا نه به منزله یک مکانیسم اطلاع‌رسانی در خصوص سرچشمه نارضایی معلمان به مقامات، عمل خواهد کرد و نه به منزله یک مکانیسم فشار دسته‌جمعی بر مدیران. حال آن‌که اگر گزینه اعتراض به شکل اعتراض عمودی درآید به منزله واکنشی سازنده عمل خواهد کرد؛ زیرا به عنوان تکامل‌یافته‌ترین شکل اعتراض، هم به منزله یک نوع سازوکار اطلاع‌رسانی و هم به منزله نوعی مکانیسم فشار دسته‌جمعی بر مدیران به بهترین شکل عمل خواهد کرد. از همین روست که چنانچه گزینه اعتراض به شکل مخالف‌خوانی در حوزه خصوصی یا اعتراض افقی در عرصه عمومی درآید، نوعی واکنش منفعلانه خواهد بود؛ اما اگر به شکل اعتراض عمودی درآید فعالانه‌ترین نوع واکنش به نارضایی محسوب خواهد شد. هم‌چنین اتخاذ گزینه اعتراض، خاصه اگر به شکل اعتراض عمودی درآید، پدیده‌ای غیرفردی است که مستلزم نوعی اقدام دسته‌جمعی است.

۳) رابطه متقابل میان عرصه اقتصاد و عرصه سیاست

رابطه بنیادین میان عرصه‌های اقتصاد و سیاست را در باب اقتصاد سیاسی مطالبات اقتصادی معلمان، حال می‌توان در چارچوب نوعی الگوی هیدرولیکی بیان کرد. نارضایی شغل میان معلمان موجبات شکل‌گیری فشار می‌شود: فشاری که از رهگذر واکنش‌های مختلف معلمان به صورت‌های مختلف آزاد خواهد شد. به نظر می‌رسد میان واکنش‌های مختلف معلمان به نارضایی شغلی در این بین رابطه‌ای برقرار باشد: هر چه میزان بیش‌تری از فشار نارضایی از طریق گزینه خروج از شغل معلمی نشت کند، میزان کم‌تری از فشار نارضایی، برای به کار انداختن انواع مختلف گزینه اعتراض، در اختیار خواهد بود. بدین اعتبار گزینه خروج با انواع مختلف گزینه اعتراض به نحوی از انحا رابطه‌ی الکلنگی دارد، چندان که بدیل خروج می‌تواند شکوفایی هنر اعتراض را تضعیف کند.

رابطه میان دو عرصه اقتصاد و سیاست در این زمینه اکنون روشن است. کنش‌های فردی و جداجدای معلمان در بازار نیروی کار و اقدام‌شان به تغییر شغل، علی‌القاعده می‌تواند موجبات تضعیف امکان شکل‌گیری کنش جمعی را برای اظهار نارضایی از وضع معیشتی‌شان به مقامات سیاست‌گذار، فراهم کند. این رابطه اما یک‌سویه نیست، رابطه‌ای عکس نیز برقرار است. چنان‌چه زمینه‌های شکل‌گیری کنش جمعی معلمان برای اظهار نارضایی به مقامات سیاست‌گذار به‌نحوی از انحا فراهم شود - به‌گونه‌ای که اعتراض عمودی هم امکان‌پذیر و هم اثربخش باشد - در این صورت احتمال شکل‌گیری کنش فردی و جداجدای معلمان در بازار نیروی کار و اقدام‌شان به تغییر شغل یا اتخاذ مشاغل فرعی، ضمن ماندن در شغل معلمی، کاهش خواهد یافت. به‌عبارت دیگر، هر چه قدر امکان شکل‌گیری و تأثیرگذاری گزینه اعتراض عمودی بیش‌تر باشد، احتمال اتخاذ گزینه‌های خروج و مقاومت خاموش کاهش پیدا خواهد کرد. بدین اعتبار، باز کردن عرصه سیاست به‌منظور شکل‌گیری کنش جمعی و سیاسی معلمان، علی‌القاعده باعث می‌شود احتمال رجوع معلمان به کنش‌های فردی اقتصادی در بازار نیروی کار کاهش یابد. همان‌طور که پیش‌تر آمد، هر یک از واکنش‌های مختلف معلمان به نارضایی شغلی،

علی‌القاعده پی‌آمدهایی خاص خود دارد: گزینه خروج به کاهش سرمایه انسانی سازمان آموزش خواهد انجامید؛ گزینه‌های مخالف‌خوانی در عرصه خصوصی و اعتراض افقی در عرصه عمومی به افزایش شکاف میان معلمان و مقامات سیاست‌گذار منجر خواهد شد؛ اعتراض عمودی موجبات فشار سیاسی و اجتماعی بر مقامات سیاست‌گذار را - به منظور بهبود امور معیشتی معلمان فراهم خواهد کرد؛ و سرانجام مقاومت خاموش به گسترش اقتصاد غیررسمی خواهد انجامید. در این میان، دولت و مقامات سیاست‌گذار با توسل به این که برخی ابزارهای سیاست‌گذاری را در اختیار دارند به‌نحوی از انجا امکان انتخاب برخی از پی‌آمدها، و اجتناب از برخی دیگر، را در دست دارند.

دولت از طریق تسهیل یا تشدید مقررات و قوانین خروج معلمان از شغل معلمی، می‌تواند روی گزینه خروج تا حدی تأثیر بگذارد. هم‌چنین با دست‌کاری فرهنگ سازمانی و سیاسی و تمهید یا تخریب زمینه‌های مصونیت انتقادکنندگان، می‌تواند باعث افزایش یا کاهش احتمال شکل‌گیری اعتراض افقی در عرصه عمومی شود. سرانجام دولت یا مقامات سیاست‌گذار از طریق اجازه دادن به شکل‌گیری شبکه‌هایی رسمی - چون انجمن‌های فرهنگی، اتحادیه معلمان، باشگاه‌های صنفی، واحدهای انتشاراتی و رسانه‌های مختلف - مجال ظهور و امکان عمل به نهادها و شبکه‌های جامعه مدنی دهد و از این طریق بر احتمال شکل‌گیری اعتراض عمودی بیافزاید. بدین اعتبار، دولت یا مقامات سیاست‌گذار می‌توانند به‌نحوی از انجا پی‌آمدهای واکنش معلمان را تا حدی کنترل و انتخاب کنند؛ آن هم با آگاهی و تفتن بر این رابطه که هر چقدر احتمال شکل‌گیری واکنش‌های معلمان در یکی از عرصه‌های سیاسی یا اقتصادی بیش‌تر باشد، از احتمال شکل‌گیری واکنش‌های معلمان در عرصه دیگر کاسته می‌شود.

۱. بیات، آصف (۱۳۷۹). سیاست‌های خیابانی: جنبش تهی‌دستان در ایران. ترجمهٔ اسدالله نبوی. تهران: نشر و پژوهش شیرازه.
۲. پرهام، باقر (۱۳۷۰). بررسی کار اضافی و چندشغلی در بین کارکنان بخش آموزشی. کلک، شماره ۳۲-۳۳.
۳. رئیس‌دانا، فریبرز (۱۳۸۰). انگیزه‌ها و آثار چندشغلی بودن کارکنان بخش آموزشی ایران: بررسی موردی. در فریبرز رئیس‌دانا. بررسی‌هایی در آسیب‌شناسی اجتماعی ایران. تهران: دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی.
۴. مال‌جو، محمد (۱۳۸۳). درآمدی بر نظریهٔ خروج-اعتراض. در احمد میدری و جعفر خیرخواهان (گردآورندگان). حکم‌رانی خوب: بیان توسعه. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۵. هیرشمن، آلبرت (۱۳۸۲). خروج، اعتراض و وفاداری. ترجمهٔ محمد مال‌جو. تهران: نشر و پژوهش شیرازه.
6. Allen, S. G. (1984). "Trade Unions, Absenteeism, and Exit-Voice". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 37, No. 3.
7. Barry, B. (1974). "Review Article: 'Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States'". *British Journal of Political Science*, Vol.4, No.1.
8. Bartel, A. P. (1979). "The Migration Decision: What Role Does Job Mobility Play?". *American Economic Review*, Vol. 69, No. 5.
9. Bayat, A. (1994). "Squatters and the State: Back Street Politics in the Islamic Republic". *Middle East Report*, No. 191.
10. Bergsten, G. S. & Boca, R. (1990). "Worker Power under Communism: The Interplay of Exit and Voice". *Comparative Economic Studies*, Vol. 23, No. 1.
11. Birch, A. H. (1975). "Economic Models in Political Science: The Case of 'Exit, Voice, and Loyalty'". *British Journal of Political Science*, Vol. 5, No.1.
12. Boroff, K. E. & Lewin, D. (1997). "Loyalty, Voice, and Intent to Exit a Union Firm: A Conceptual and Empirical Analysis". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 51, No.1.
13. Crichlow, M. (1998). "Reconfiguring the 'Informal Economy' Divide:

- State, Capitalism, and Struggle in Trinidad and Tobago**". Latin American Perspectives, Vol. 25, No. 2.
14. Dowding, K., John, P., Mergoupis, T. & Vugt, M. V. (2000). **"Exit, Voice and Loyalty: Analytic and Empirical Developments"**. European Journal of Political Research, Vol. 37.
15. Farber, H. S. (1986). **"Book Review: What do Unions do?"**. Journal of Economic Literature, Vol. 24, No. 4.
16. Farrell, D. (1983). **"Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study"**. The Academy of Management Journal, Vol. 26, No. 4.
17. Feierabend, I. K. & Feierabend, R. L. (1966). **"Aggressive Behaviors within Politics, 1948-1962: A Cross-National Study"**. Journal of Conflict Resolution, Vol. 10, No. 3.
18. Freeman, R. B. (1976). **"Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market"**. American Economic Review, Vol. 66, No. 2.
19. Freeman, R. B. (1978). **"Job Satisfaction as an Economic Variable"**. American Economic Review, Vol. 68, No. 2.
20. Freeman, R. B. (1980). **"The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations"**. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 94, No. 4.
21. Freeman, R. B. & Medoff, J. (1984). **"What do Unions do?"**. New York: Basic Books.
22. Gilligan, C. (1986). **"Exit-Voice Dilemmas in Adolescent Development"**. in A. Foxley, M. S. McPherson, and G. O'Donnell (eds.). Development, Democracy, and the Art of Trespassing: Essays in Honor of Albert O. Hirschman. Notre Dame: University of Notre Dame Press.
23. Hirschman, A. O. (1981). **"Exit, Voice, and the State"**. in Hirschman, Essays in Trespassing: Economics to Politics and Beyond. Cambridge: Cambridge University Press.
24. Hirschman, A. O. (1981). **"Three Uses of Political Economy in Analyzing European Integration"**. in Hirschman. Essays in Trespassing: Economics to

- Politics and Beyond. Cambridge: Cambridge University Press.
25. Hirschman, A. O. (1984). **“University Activities Abroad and Human Rights Violations: Exit, Voice, or Business as Usual”**. Human Rights Quarterly, Vol. 6, No. 1.
 26. Hirschman, A. O. (1992). **”Exit, and Voice: An Expanding Sphere of Influence”**. in Hirschman. Rival Views of Market Society and Other Recent Essays. Cambridge: Harvard University Press.
 27. Hirschman, A. O. (1993). **“Exit, Voice, and the Fate of the German Democratic Republic: An Essay in Conceptual History”**. World Politics, vol. 45, No. 2.
 28. Klass, B. S. & Denisi, A. S. (1989). **“Managerial Reactions to Employee Dissent: The Impact of Grievance Activity on Performance Ratings”**. The Academy of Management Journal, Vol. 32, No. 4.
 29. Kowtha, N. R., Landau, J. & Beng, C. H. (2001). **“The Culture of Voice: Exploring the Relationship Between Employee Voice and Organizational Culture”**. Paper Presented at the Annual Meetings of the Academy of Management.
 30. Laver, M. (1976). **“Exit, Voice, and Loyalty’ Revisited: The Strategic Production and Consumption of Public and Private Goods”**. British Journal of Political Science, Vol. 6, No. 4.
 - 31) Lehman – Wilzig, S. N. (1991). **“Loyalty, Voice, and Quasi-Exit: Israel as a Case Study of Proliferating Alternative Politics”**. Comparative Politics, Vol. 24, No. 1.
 32. Lyons, W. E. & Lowery, D. (1986). **“The Organization of Political Space and Citizen Responses to Dissatisfaction in Urban Communities: An Integrative Model”**. The Journal of Politics, Vol. 48, No. 2.
 33. Lyons, W. E. & Lowery, D. (1989). **“Citizen Responses to Dissatisfaction Urban Communities: A Partial Test of a General Model”**. The Journal of Politics, Vol. 51, No. 4.
 34. Maljoo, M. (2004). **“Iranian Teachers’ Responses to Job Dissatisfaction in Post-Revolutionary Iran”**. Paper Presented at the 5th World Cliometrics

- Congress, Venice International University, July 8-11.
35. Mayes, B. T. & Ganster, D. C. (1988). **“Exit and Voice: A Test of Hypotheses Based on Fight/Flight Responses to Job Stress”**. Journal of Organizational Behavior, Vol. 9, No. 3:2000.
36. Miller P. & Mulvey, C. (1991). **“Australian Evidence on the Exit / Voice Model of the Labor Market”**. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 45, No. 1.
37. Ohiorhenuan, J. F. E. (1999). **“Exit, Voice and Loyalty in Development Cooperation”**. Cooperation South, No. 2.
38. Paul, S. (1992). **“Accountability in Public Services: Exit, Voice and Control”**. World Development, Vol. 20, No. 7: 9048.
39. Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). **“Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction”**. The Academy of Management Journal, Vol. 31, No. 3.
40. Schneider, F. & Enste, D. H. (2000). **“Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences”**. Journal of Economic Literature, Vol. 38, No.1.
41. Scott, R. J. (1986). **“Dismantling Repressive Systems: The Abolition of Slavery in Cuba as a Case Study”**. in A. Foxley., M. S. McPherson and G. O'Donnell (eds.), Development, Democracy, and the Art of Trespassing: Essays in Honor of Albert O. Hirschman, Notre Dame: University of Notre Dame Press.
42. Sichernan, N. & Galor, O. (1990). **“A Theory of Career Mobility”**. The Journal of Political Economy, Vol. 98, No. 1.
43. Spencer, D. G. (1986). **“Employee Voice and Employee Retention”**. The Academy of Management Journal, Vol. 29, No. 3.
44. Sverke, M. & Hellgren, J. (2001). **“Exit, Voice, and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweden: Do Unionized and Non-Unionized Employees Differ?”**. British Journal of Industrial Relations, Vol. 39, No. 2.