

اقتصاد سياسي مطالبات اقتصادي معلمان: چارچوبي نظري

احمد فرجي دانا*، مجيد مالجو**

هدف از مقاله حاضر ارائه چارچوبي نظري است براي تحليل رابطه متقابل بين دو دسته از واكنشهاي سياسي و اقتصادي معلمان به نارضائبي شغلي. از اين رو بررسي تئوريك اقتصاد سياسي مطالبات اقتصادي معلمان مدنظر است. فرضيه مقاله به اين قرار است: نارضائبي شغلي معلمان موجبات شكل گيري فشار مطالبات اقتصادي مي شود، فشاري كه يا معلمان را به سمت كنش فردي و جدا جدا در زندگي اقتصادي روزمره شان هدايت كند؛ و يا به سمت اظهار نارضائبي جمعي به مقامات سياستگذار در عرصه سياست ميكشاند؛ هر چه ميزان بيش تري از فشار نارضائبي از طريق عرصه هاي اقتصادي نشد كند، ميزان كم تري از فشار نارضائبي براي شكل گيري كنش جمعي بين معلمان در عرصه سياست در اختيار خواهد بود و، برعكس، هر چه ميزان بيش تري از فشار نارضائبي معلمان، به عرصه سياست هدايت شود

دانشگاه تهران

* دكتراي اقتصاد، عضو هيات علمي

<afdana@vt.ac.ir>

** دكتراي اقتصاد، پژوهشگر اقتصادي

و در عین حال بر بهبود امور معیشتی‌شان نیز مؤثر واقع شود، میزان کم تری از فشار 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 دیگر ضرورت‌ها، از حجم کنش‌های اقتصادی جدا جدای معلمان در زندگی روزمره اقتصادی‌شان کاسته شود؛ که چه‌بسا این امر پیامدهای منفی در سطح اقتصاد کلان داشته باشد.

کلید واژه‌ها: اعتراض، اقتصاد سیاسی، خروج، مطالبات

اقتصادی، معلمان، نارضایتی‌های شغلی

تاریخ دریافت مقاله: 83/5/15 تاریخ پذیرش مقاله:

83/10/29

مقدمه

اواخر دی‌ماه تا اوایل بهمن 1380 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 معیشتی شان، بود که از اقدام دسته جمعی - در رجوع مستقیم به مدیران مافوق - و اظهار ناخشنودی به مقامات بالاتر گرفته تا بسیج افکار عمومی - به مدد تجمع های خیابانی - به منصفه ظهور رسید . اتخاذ چنین شیوه ای برای اظهار نارضایتی معلمان چند ویژگی عمده داشت:

- (الف) اقدامی دسته جمعی بود که در پی حل معضل گروهی پرشمار از معلمان.
- (ب) گرچه بیانگر مطالبات اقتصادي معلمان بود ، اما از آن جا که به طور سرراست مقامات سیاستگذار را مخاطب قرار می داد مستقیماً از عرصه سیاست نشأت می گرفت و از این رو نوعی کنش سياسي تمام عیار محسوب می شد .
- (ج) درست از آن رو که کنشی سياسي بود به ناگزیر نه اقدامی هر روزه در زندگی روزمره معلمان بلکه کنشی به غایت زودگذر بود که چند روزی بیشتر نمی پایید .
- (د) به رغم خصوصیت ناپایدار و زودگذری که داشت اقدامی چنان پر سروصدا بود که فضای سياسي کشور را سخت تحت تأثیر خود قرار داد .

هـ) چندان حساسیت برانگیز بود که واکنش ها و بازتاب‌های فراوانی را در سطوح گوناگون مسؤلان سیاسی و مدیران اجرایی و افکار عمومی برانگیخت.

سواي گردهمایی‌های اعتراض‌آمیز معلمان از 1380 به بعد، انواع دیگری از واکنش‌های معلمان به نارضایتی‌های شغلی وجود داشته که تاکنون کم‌تر به آن‌ها توجه شده است؛ هرچند استثنائاتی هم وجود داشته‌اند (پرهام، 1370، رئیس‌دانا، 1380). 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 گرویی برخوردار و 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) درست‌بدین خاطر که کنش‌های اقتصادی دیرپایی‌اند در گذر سالیان به جزء لاینفک فعالیت‌های روزمره زندگی معلمان بدل می‌شوند.

د) به‌رغم ویژگی‌های پایدار و مستمر و روزمره‌ای که دارند اقداماتی چنان‌بی‌سروصدایند که در فضای

سياسي کشور تأثيري نمي گذارند. (ه) و سرانجام اين که ، به ندرت حساسيتي برمي انگيزانند و در سطوح گوناگون مسؤلان سياسي ، مديران اجرايي و افکار عمومي بازتابي پيدا مي کنند.

هدف از مقالة حاضر ارائه چارچوبي نظري است ، براي تحليل رابطه متقابل ميان اين دو دسته واکنشهاي سياسي و اقتصادي معلمان به نارضايي شغلي. از اين رو بررسي تئوريك اقتصاد سياسي مطالبات اقتصادي معلمان است، آن هم در چارچوب اين فرضية بنيادي:

نارضايي شغلي معلمان ، موجبات شکل گيري فشار مطالبات اقتصادي آنان را فراهم مي آورد؛ فشاري که يا به سمت کنش فردي و جدا جداي معلمان در زندگي اقتصادي روزمره شان هدايت مي شود، يا به سمت اظهار نارضايي جمعي به مقامات سياستگذار در عرصه سياست. هر چه ميزان بيشتري از نارضايتي از طريق عرصه هاي اقتصادي ظاهر شود، ميزان کم تري از فشار نارضايتي براي شکل گيري کنش جمعي ميان معلمان در عرصه سياست ، در اختيار خواهد بود؛ و برعکس، هر چه ميزان بيشتري از فشار نارضايتي معلمان در عرصه سياست نشت کند و در عين حال بر بهبود امور معيشتي شان نيز مؤثر واقع شود، ميزان کم تري از اين فشار و نارضايتي از طريق کنش هاي

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 1970 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، 1383).

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های نظریه «خروج - اعتراض» عبارت است از بررسی رابطه متقابل عرصه‌های سیاست با اقتصاد، که سودمندی مفاهیم

اقتصادي را به سياست‌شناسان و سودمندی مفاہيم سياسي را به اقتصاددانان نشان مي‌دهد. اهميت اين نظريه ناشی از آن است که دو حوزه اي را که پيشترها در دو شاخه علمي مجزا مطالعه ميشد در يك چارچوب تلفيقي قرار مي‌دهد. در اين جا ابتدا ميشود، امهات ادبيات گسترده نظريه «خروج - اعتراض» تا از اين رهگذر عناصر اصلي چارچوبي مفهومي براي مطالعه مطالبات اقتصادي معلمان استخراج شود؛ سپس با اتکا بر عناصر استخراج شده از ادبيات پيش گفته و نيز با هدف دربرگيري محورهاي مغفول‌مانده در آن، الگوي نظري براي مطالعه اقتصاد سياسي حاکم بر مطالبات اقتصادي معلمان ارائه خواهد شد. در پايان نيز با تکیه بر چارچوب مفهومي ارائه شده، به مناسبات عرصه سياست و اقتصاد پرداخته خواهد شد.

1 ادبيات نظريه «خروج - اعتراض»

1-1 ساختمان الگوي کلاسيک «خروج - اعتراض»

هيرشمن نظريه «خروج - اعتراض» را در خلال کاربردهاي متنوع آن تشريح مي‌کند اما، در اثر تأکيد فراوان او بر کاربست نظريه براي بنگاه يا سازمان، مي‌توان نوعي الگوي بنيادين را شناسايي کرد که در اين جا الگوي کلاسيک «خروج - اعتراض» ناميده ميشود. کافي است در نظر بگيريم بنگاهي

محصولاتی را برای مصرف‌کنندگان تولید می‌کند و یا سازمانی که دارای اعضای است. (هیرشمن، 1382: 8). 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 علی 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 ارائه شده بازتاب می‌یابد» (هیرشمن، 1382: 8).

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 ناراضی‌شان را یا مستقیماً به مدیران اظهار می‌کنند، یا به برخی مقامات دیگری که مدیران، زیردست آن‌ها کار می‌کنند و یا آن‌ها 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 عمل کرد 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 عمل کرد نسبی است به تجدید قوا وادارد (هیرشمن، 21). 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، 39).

یکی از مناقشه برانگیزترین 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، به‌روشنی دال بر این است که گوی، به زعم

نویسنده، مفهوم وفاداری نیز واکنشی از سوی مصرفکننده یا عضو به افت در واحد متبوع اش 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; Mays & Ganster, 1988., Lyons & Lowery, 1986: (327; Sverke & Hellgren, 2001: 170; Scott, 1986: 269).

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، 1382: 99). 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 فزوني مي گيرد. (Boroff & Lewin, 1997: 51). هيرشمن در ساير مقالات خود نيز كه نظريه «خروج-اعتراض» را در زمينه هاي متنوع به كار بسته يا گسترش داده است، برخلاف آنچه از عنوان اثر كلاسيك او به ذهن متبادر مي شود، مفهوم وفاداري را نه به منزله واكنشي رفتاري در كنار گزینه هاي خروج و اعتراض، بلكه هم چون متغير مستقلي در نظر گرفته است كه در گزينش ميان گزینه هاي خروج و اعتراض مؤثر مي افتد.

(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: اين مرحله، هم در برگيرنده تأثيرات اتخاذ گزینه هاي خروج يا اعتراض در مواجهه با افت كيفيت محصول بنگاه يا عمل كرد سازمان است، و هم شامل عكس العمل مديران بنگاه يا سازمان در برخورد با گزینه هاي خروج و اعتراض است. متعاقب اتخاذ گزينه خروج از طرف مصرفكنندگان بنگاه يا اعضاي سازمان، درآمدها کاهش مي يابد و تعداد اعضا كم مي شود (هيرشمن، 1382: 8-29). اگر صدمات درآمدي يا کاهش ناچيز باشد، بنگاه يا سازمان پيامي مبني بر اينكه چيزي در اين ميان غلط است دريافت نخواهد كرد. در عين حال، اگر صدمات درآمدي يا کاهش

می‌گذارند تا خود دست به کار اصلاح عمل‌کرد 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، 1382: 31).

متعاقب اتخاذ گزینۀ اعتراض نیز بحثی مشابه مصداق دارد؛ به عبارت دیگر، اثر بخشی گزینۀ 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 ای‌بسا چنان مزاحمت بیافرینند که مخالفت شان عمدتاً سد راه اقداماتی شود که برای بهبود صورت می‌گیرد تا کم‌حال بودن. به عبارت دیگر، مشتری یا عضو باید دیدگاه خود را به گونه‌ای بیان کند که مدیران از آن‌چه 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 گزینۀ خروج، بسا که آمیزه‌ای از مشتریان یا اعضای تنبل و زرنگ‌هنگام اتخاذ گزینۀ اعتراض، بررسی فعال‌سازی مکانیسم تجدید قوا در بنگاه یا سازمان، حقیقتاً بهتر در خدمت کردن مؤثرتر باشند (هیرشمن، 1382: 41)؛ 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، 1382: 43).

2-1) پرسش‌ها و فرضیه‌های مطرح در نظریه «خروج-اعتراض»

هیرشمن در چارچوب نظریه «خروج-اعتراض» نشان می‌دهد که گزینۀ خروج و گزینۀ 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 گزینۀ خروج و اعتراض و تعامل شان با یکدیگر، آن هم در قالب پرسش‌هایی از این دست: «تحت چه شرایطی گزینۀ خروج بر گزینۀ اعتراض می‌چربد و برعکس؟ ک‌ارآیی نسبی این دو گزینۀ به منزله مکانیسم‌های تجدید قوا چه قدر است؟ در چه شرایطی هر دو گزینۀ با هم وارد معرکه می‌شوند؟ چه نهادهایی می‌توانند برای تکمیل این دو گزینۀ، به منزله مکانیسم‌های تجدید قوا، به درد بخورند؟ آیا نهادهایی که گزینۀ خروج را تکمیل می‌کنند با نهادهایی که برای بهبود عمل کرد گزینۀ اعتراض طراحی می‌شوند سازگارند؟» (هیرشمن، 1382: 5).

حین پاسخ‌گویی به این پرسش‌های محوری، فرضیۀ اصلی نظریۀ کلاسیک «خروج-اعتراض» را هیرشمن در

چارچوب نوعي الگوي هيدروليكي چنين بيان كرده است: افت کیفیت محصول یا کاهش عمل کرد سازمان، موجب فشار نارضاي تي مصرف کنندگان یا اعضا را فراهم می کند؛ فشاري که یا به سمت گزینۀ خروج هدایت خواهد شد یا به سمت گزینۀ اعتراض. هر چه میزان بیش تری از فشار نارضاي تي از طریق گزینۀ خروج نشت کند، میزان بیش تری از آن برای به کار انداختن گزینۀ اعتراض در اختیار خواهد بود (Hirschman, 1993: 176). و بدین اعتبار گزینۀ های خروج و اعتراض با هم رابطه الاکلنگی دارند چندان که «بديل خروج مي تواند شکوفايي هنر اعتراض را تضعيف کند» (هیرشمن، 1382: 55)؛ و امکان استفاده از گزینۀ اعتراض نیز می تواند به کاهش استفاده از گزینۀ خروج بیانجامد. اینجاست که نظریۀ «خروج-اعتراض» میان دو مؤلفه ای که پیش ترها در دو شاخه علمی مجزا مطالعه می شد، رابطه ای عکس می بیند و در یک چارچوب تلفیقی قرارشان می دهد.

3-1 الگوي «خروج-اعتراض» در اقتصاد کار

متخصصان اقتصاد کار بی هیچ بحثی جدی درباره انواع مختلف گزینۀ های خروج و اعتراض با اتکا بر همین الگوي هيدروليكي توانسته اند تحلیلي همه جانبه از اتحادیه های کارگری به منزله نهاد اعتراض جمعی به دست دهند. هیرشمن هنگام ارائۀ شکل اولیه نظریه اش، 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 1976 مطرح کرد (Freeman, 1976) و شکل عملیاتی آن را در 1980 ارائه داد (Freeman, 1980) و سپس به همراه نویسنده‌ای هم‌کار در کتاب با اهمیت اتحادیه‌ها چه کاری انجام می‌دهند؟ (Freeman & Medoff, 1984)، به‌طرزی مفصل داده‌های مربوط به آن را در اقتصاد ایالات متحد ه 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 چانه زنی جمعی تجسم می‌یابد که کارگران از رهگذر آن رهبران اتحادیه را برمی‌گزینند تا مطالبات شان 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 هم چون 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).

1-4) 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 کرده اند و از رهگذر چارچوبی متفاوت، موسوم به الگوی «اي. وي. ال. ان.» (EVLN: exit, voice, loyalty, neglect)، عرضه کرده اند. برخی روان‌شناسان اجتماعی الگوی «اي. وي. ال. ان.» را برای بررسی واکنش‌های گوناگون کنش‌گران در قبال ناخشنودی، هم، به‌منزله ابزاری تحلیلی، و هم به‌مثابه ابزاری پیش‌بینی‌کننده به‌کار بسته‌اند. این الگو گرچه، ابتدا به‌ساکن، در قلمرو روابط عاطفی پیش‌کشیده شد (Dowding et al, 2000: 494)، اما به‌زودی در عرصه‌های دیگری از جمله روان‌درمانی (Ibid: 493)، مطالعات شهری (Lyons & Lowery, 1986)، ناخشنودی کارکنان در محل کار (Withey & Cooper, 1989)، و واکنش کارگران در قبال نارضایتی شغلی (Farrell, 1983., Rusbult et al, 1988) کاربرد پیدا کرد. بنا بر الگوی «اي. وي. ال. ان.»، دامنه واکنش‌های کارکنان در مواجهه با نارضایتی 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 واحدهاي برون سازمانی 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 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، کم کاری مزمّن، 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.

1-5 رویه‌های بدیل

به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین کاستی‌های نظریه «خروج - اعتراض» را محقق به نام لمان- ویلزیگ در

مقاله ای نوآورانه مطرح کرده است (Lehman-Wilzig, 1991)؛ مقاله ای که گویا از قضا چندان هم طرف توجه اهل حرفه قرار نگرفته است. پرسش مهمی که لمان-ویلزیگ پیش می کشد این است که «آیا نوعی کنش سیاسی وجود دارد که بین گزینه خروج و گزینه اعتراض قرار داشته باشد؟» (Ibid: 98). دستاورد مهم اما مغفول مانده لمان-ویلزیگ این است که نشان می دهد چنین راه بدیلی، هم به لحاظ تئوریک وجود دارد و هم به لحاظ تجربی. او این راه بدیل را «رویه های بدیل» (alternative politics) نام گذاشت. (Ibid: 99). به زعم لمان-ویلزیگ، رویه های بدیل به طور کلی عنوان آن دسته از اقدامات شهروندان است که نظام سنتی خدمات دولتی را دور می زنند و شبکه های اقتصادی و اجتماعی بدیلی دایر می کنند، تا آن دسته از مطالبات شهروندان را برآورده سازد که نظام سیاسی رسمی مایل یا قادر به برآورده ساختنشان نیست.

هنگام انتخاب رویه های بدیل، شهروندان، در مواجهه با عدم تحقق مطالبات اقتصادی و اجتماعی شان، نه به گزینه خروج روی می آورند و نه به گزینه اعتراض؛ بلکه از طریق تعبیه شبکه های غیررسمی اقتصادی و اجتماعی بدیل در کنار شبکه های رسمی اقتصادی و اجتماعی دولتی، به طور مستقیم به تحقق مطالبات خویش اقدام می ورزند. به

زعم لمان- ويلزيگ، رويه هاي بدیل غالباً ابتدا در عرصه اقتصادي به صورت اقتصاد زیرزمینی شکل می گیرند و سپس از آن جا به سایر عرصه هاي جامعه نظیر بهداشت و آموزش و رسانه ها و مذهب، اشاعه می یابند (Ibid: 102-105) و درست به همین سبب است که اقتصاد سياسي به عنوان مهم ترین زیر شاخه در علوم انسانی، باید وظیفه تحقیق در این پدیده فراگیر را بر عهده گیرد. به نظر لمان- ويلزيگ، رويه هاي بدیل اغلب متعاقب گسترش دانش و آموزش و وسایل ارتباط جمعی در عصر پسا صنعتی شك می گیرد و متعلق به طبقه متوسط است که نوعی رفاه نسبی دارد (Ibid: 102).

اما، برخلاف تصور لمان- ويلزيگ، رويه هاي بدیل هرگز به طبقه متوسط محدود نمی شود. آصف بیات، محقق ایرانی، گونه اي خاص از رويه هاي بدیل موسوم به «سیاست هاي خیابانی» (street politics) را بررسی کرده است که طی دهه هاي پنجاه تا شصت شمسی تهی داستان شهری در ایران از آن استفاده می کردند (بیات، 1379). 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 نیازهاي عاجل اقتصادي خویش، در عمل، سایر طبقات جامعه و دولت را دور می زنند و به مجموعه اقداماتی دست می زنند تا سطح حداقل معیشت را برای خویش تضمین

کنند. تسخیر خانه های خالی و آپارتمان های نیمه کاره در جریان انقلاب، تصرف زمین و ساخت و سازهای غیرقانونی، شیوه های غیرقانونی در استفاده از آب و برق شهری، راه اندازی مسجد و درمانگاه و سیستم جمع آوری زباله، تأسیس تعاونی های مصرف محلی، دست فروشی، دوره گردی، خدمات خیابانی و جز آن، جملگی از انواع سیاست های خیابانی به شمار می آیند (Bayat, 1994).

سیاست های خیابانی به تهی دستان شهری که از هیچ گونه امتیازی برخوردار نیستند اجازه می دهد بقای خویش را در جامعه تضمین کنند؛ واکنش هایی که نه ذیل گزینه اعتراض قرار می گیرد و نه ذیل گزینه خروج، اما چه بسا جانشینی برای این هر دو گزینه باشد، و با این حال نظریه «خروج - اعتراض» جایی برای شان در نظر نگرفته است.

2) اقتصاد سیاسی مطالبات اقتصادی معلمان : چارچوبی مفهومی

به نظر می رسد محورهای مهمی که در مطالعات نظریه «خروج - اعتراض» آن قدر که باید و شاید توجهی را به خود جلب نکرده اند، خاصه عبارت باشند از : اول، شناسایی عرصه هایی که رویه های بدیل در آنها فعال می شوند؛ دوم، ادغام تئوریک مجموعه رویه های بدیل در نظریه «خروج - اعتراض»؛ و سوم، مطالعه تأثیراتی که ورود گزینه رویه های بدیل به الگوی

«خروج- اعتراض»، بر فرضيه‌هاي اصلي اين نظريه مي‌گذارد. بر اين اساس، دستور کار بخش حاضر عبارت خواهد بود از ارائه الگوي تلفيقي که هم محورهاي مغفول پيش‌گفته در نظريه «خروج- اعتراض» را در بر گيرد و هم تنوع چشم‌گير شکل‌هاي را نشان دهد که گزينه‌هاي خروج و اعتراض به خود مي‌گيرند (Maljoo, 2004).

1-2) چارچوب مفهومي

بدین منظور، برای درک چگونگی شکل‌گیری و پیامدهای مطالبات اقتصادی معلمان، چارچوب نظري گفتار حاضر، به لحاظ تقدم و تأخر منطقي، به سه مرحله کلي تقسيم خواهد شد: در مرحله اول، فرآیند شکل‌گیری ناراضی‌ای شغلي نزد معلمان و عوامل کلي مؤثر در آن به طور نظري مطالعه خواهد شد؛ مرحله دوم به تقسيم بندي و شناخت واکنش‌هاي متنوع معلمان به ناراضی‌ای شغلي حاصله در مرحله اول خواهد پرداخت؛ و مرحله سوم که هم، دربرگیرنده پی‌آمدهای واکنش‌هاي معلمان به ناراضی‌ای شغلي خواهد بود و هم شامل منطق عکس‌العمل مقامات سیاست‌گذار به واکنش‌هاي معلمان خواهد بود. این سه مرحله به طور کلي چرخه‌ای را تبیین خواهد کرد که در آن ابتدا ناراضی‌ای شغلي و از این رو مطالبات اقتصادی نزد معلمان شکل می‌گیرد، و سپس به صورتهای مختلف ظهور می‌یابد؛ و

سرانجام نیز پی آمدهای مثبت یا منفی، از جمله برای نارضایی‌هایی که نقطه عزیمت این چرخه بوده‌اند، به همراه می‌آورد.

1-1-2) 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 چه بسا 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، سواي 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 نارضایی 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 کماکان 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 چه بسا 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 نارضایی 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 چه بسا خودشان مستقیماً با سازمان سر و کار ندارند اما تمایل به اصلاحات را میان افراد ذی‌نفع در سازمان برمی‌انگیزانند. 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 تحريك عمومي آشوبگران است. در همه وضعيت هاي فوق به نقش انتظارات معلمان در شكل گيري توقع بهبود امور معيشتي شان چندان توجهي نشده است. «عقل سليم اينگونه حكم مي كند وقتي مردم در دوره هايي كه اوضاع و احوال روبه راه است خشنودند ، علي القاعده بايد در دوره هايي كه اوضاع و احوال روبه راه تر مي شود خشنودتر باشند. با اين حال، به نظر مي رسد جنبش هاي اجتماعي چنين منطقي را نقض مي كنند؛ چندان كه ناآرامي هاي سياسي غالباً متعاقب دوره اي پديد مي آيند كه اوضاع و احوال روبه بهبودي بوده است» (Taylor, 1982: 24). براي اين روند غيرعادي در شكل گيري نارضايي ها سه نوع تبين ارائه شده است كه در آنها به نقش انتظارات در شكل گيري نارضايتي مي ان كنش گران توجه شده است. به زعم جيمز ديويس وقتي موقعيت هاي گذشته به انتظاراتي دامن زده است كه فعلاً امكان برآوردن آنها كم است، در چنين شرايطي شكاف مي ان انتظارات و برآوردن خواسته ها چه بسا چنان افزايش يابد كه به نارضايي شديد بيانجامد. آي.كي. فيرآبند و آر.ال. فيرآبند نيز تبيني مشابه ارائه مي كنند: بهبود در شرايط مادي و ارضاي معدودي از نيازها عملاً به رشد فزاينده انتظارات و شكل گيري خواسته هايي به مراتب بيشتر دامن مي زند كه در صورت عدم

پاسخگويي به آن ها سرانجام به نارضايي مي انجامد (T. R. Feierabend, I.K. & Feierabend, R.L. 1966: 255). نهايتاً، گيور (T. R. Gurr) در تبییني که به دست مي دهد سه نوع وضعيت را که به نارضايي منجر مي شود از هم متمايز مي کند: گاه ميزان رشد پاسخگويي به مطالبات رو به کاهش است، حال آن که ميزان رشد انتظارات رو به رشد است؛ گاه ميزان رشد برآوردن نيازها رو به کاهش است حال آن که ميزان رشد انتظارات ثابت مانده است؛ و گاه نيز ميزان رشد پاسخگويي به مطالبات ثابت است حال آن که مقدار رشد انتظارات، مثلاً به واسطه تماس با گروه هاي مرفه تر، رو به رشد است. در هر سه وضعيت پيش گفته شکاف ميان بهبود در شرايط مادي و انتظارات کنشگران رو به رشد خواهد بود، چندان که نارضايتي هايي در سطح وسيع پديد خواهد آمد (Taylor, 1982: 25).

به طور خلاصه، سه عامل در شکل گيري نارضايي و از اين رو پديد آمدن توقع بهبود امور معيشتي، نزد معلمون تعين کننده است: سمت و سوي تغييرات خود دريافتي هاي واقعي؛ انتظارات معلمون در خصوص سطح دريافتي هاي واقعي و امور معيشتي شان؛ و سرانجام نيز فعاليت آشوب گران سياسي که معلمون را در راستاي اصلاح امور معيشتي و افزايش دريافتي هاي واقعي شان تحريك مي کنند.

2-1-2) 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 علمی 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 این رو 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 کوتاه مدت 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 کوتاه مدت و سپس این واکنش‌های سه‌گانه بررسی خواهند شد.

1-2-1-2) وفاداری و گزینه رفتاری سکوت به منزله واکنشی کوتاه مدت

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 رغبت‌گردن 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، 1382:99)؛ 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 نارضایی هایش 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 نارضایی اش در این زمینه امتناع می‌ورزد؛ به این امید که به زودی به‌نحوی از انحای 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.

2-1-2-2) گزینه رفتاری اعتراض

همین که وفاداری معلمان رنگ باخت و آنان گزینه رفتاری کوتاه‌مدت سکوت را کنار گذاشتند، یکی از

گزینه‌هایی که پیش‌اروی 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 غیروفاداران 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 انتقام جویی (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 به لحاظ روحی با دیگران در میان بگذارد، نه آن که قصد جلب حمایت دیگران را در راستای عمل دسته جمعی برای رفع مشکل در سر داشته باشد.

عضو ناراضی با مخالف خوانی در عرصه خص وصی در واقع یک نوع مکانیسم روحی مشکل‌گشا را تعبیه می‌کند. مخالفخوانی‌ها اساساً در بسیاری موارد از حد و راجی و شایعه پراکنی فراتر نمی‌روند. مشارکت‌کنندگان با مکانیسم مخالفخوانی و وراجی و شایعه‌پراکنی به طور دسته جمعی دست به تجزیه و تحلیل مشکل مطروحه می‌زنند و بانیان غالباً شخصی معضل را شناسایی می‌کنند. به لحاظ جامعه‌شناختی شاید بتوان «وراجی و شایعه پراکنی را نوعی محاکمه غیابی دانست» (Tucker, 1993: 31). بدین اعتبار، عدم وفاداری از سویی و ترس از انتقام جویی از دیگر سو، به طور 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 پی آمدهای اظهار ناخشنودی صورت پذیرفته است نشان می‌دهند که بیان ناراضی‌ها غالباً مجازات و تأدیب 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 معیشتی اش، 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 نهادی نه‌شده‌ای 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 چاره جویی 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 اظهاری نارضیاتی، مبادله افکار و سخن پراکنی درباره افت امور معیشتی معلمان، میان شهروندان در حوزه عمومی ظاهر می‌شود.

اعتراض افقی در حوزه عمومی غالباً پیش شرط ضروری شکل‌گیری اعتراض‌های سازمان‌دهی‌شده جمعی است؛ به عبارت دیگر، برای این‌که اعتراض‌های جمعی شکل بگیرد، یعنی اعضای سازمان به طرز معنی‌داری بتوانند به طور 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

ايجاد مي‌کند و از اين رهگذر زمينه هاي کنش جمعي را فراهم مي‌سازد.

ج) اعتراض عمودي

اما اگر وضعيت نهادهاي جامعه مدني به گونه اي باشد که ظرفيت نهادينه براي اعمال فشار دسته جمعي معلمان به مقامات دست اندرکار وجود داشته باشد، گزینه اعتراض مآلاً مطالبات اقتصادي معلمان را در اقدامي دسته جمعي به شکل اعتراض عمودي در خواهد آورد. اعتراض عمودي طيف وسيعي از کنش‌ها را در بر مي‌گيرد که به منظور اعمال فشار به مراکز تصميم گيري پديد مي‌آيند: از عريضه‌نويسي، مخالفخواني و گله‌گزاري معلمان خطاب به مديران، مقامات و مسئولان مربوط رده هاي گوناگون، گرفته تا تظاهرات، اعتصاب و ساير اقداماتي که به قصد بسيج افکار عمومي پديد مي‌آيد. اعتراض عمودي چه بسا هم از کانال‌هاي رسمي - چون انجمن‌هاي فرهنگي، اتحاديه هاي معلمان، باشگاه‌هاي صنفی، باشگاه هاي تفريحي، واحدهاي انتشاراتي، رسانه‌هاي مختلف و جز آن - مجال ظهور يابد و هم از کانال‌هاي غيررسمي - چون تجمع‌هاي غيرقانوني و بهره‌گيري غيرمجاز از فضاهي عمومي در شهر و جز آن - خود را نشان دهد. گفتني است چه بسا کانال‌هاي رسمي ظرفيت اعمال فشار دسته جمعي

را برای معلمان فراهم نکرده باشند، اما به علل مختلفی از جمله رقابت سیاسی جناح‌های مختلف درون طبقه سیاسی حاکم با یکدیگر، به طور موقت هم که شده ظرفیتی برای اعمال فشار دسته‌جمعی و راهیابی صدای معلمان به عرصه عمومی فراهم شود که هرگز با درجه توسعه یافتگی نهادهای جامعه مدنی نیز تناسبی نداشته باشد. صرفنظر از چگونگی ظهور و محتوای اعتراض عمودی، این نوع اعتراض در واقع تکامل‌یافته‌ترین شکل اعتراض و حدّ اعلاّی بهره‌گیری از گزینه اعتراض از طرف معلمان است.

3-2-1-2) 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 نظریة 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 معیشتی اش، 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 جمع 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 جاب‌جایی 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.

4-2-1-2) 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

شغلي معلمي ، به برآوردن كسري از مطالبات اقتصادي‌شان مبادرت مي ورزند كه سازمان آموزش قادر يا ماييل به برآوردن شان نبوده است . آنان هنگام انتخاب گزينه مقاومت خاموش به عنوان نوعي واكنش به نارضايي شغلي، در مواجهه با عدم تحقق مطالبات اقتصادي‌شان، نه ضرورتاً به گزينه خروج روي مي‌آورند و از شغل علمي يكسره كنار مي‌گيرند، و نه ضرورتاً به انواع مختلف گزينه اعتراض متشبهت مي‌شوند؛ بلكه به طور مستقيم و فردي در زندگي روزمره‌شان به خلق فرصت‌هاي درآمدزا مبادرت مي‌ورزند و به طرزي سازمان نايافته به نوعي پيشروي آرام در زندگي روزانه شان روي مي‌آورند. يكي از بارزترين شكل‌هاي مقاومت خاموش عبارت است از اشتغال به مشاغل فرعي ضمن ماندن در شغل معلمي.

اشتغال به مشاغل فرعي معلمان هم مي تواند در پهنه اقتصاد رسمي (formal economy) به وقوع بپيوندد و هم در پهنه اقتصاد غيررسمي (informal economy) فعاليتهاي اقتصادي در پهنه اقتصاد غيررسمي به واقع واقعي در زندگي روزمره است كه نشانه هاي بسياري دال بر رشد روزافزون آن وجود دارد . اقتصاد رسمي شامل بخش توجه‌برانگيزي از فعاليتهاي اقتصادي است كه تحت شمول قوانين حقوقي و اقتصادي مختلف در جامعه قرار مي گيرد.

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).

3-1-2) 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 معلمي و انتخاب مشاغل ديگر مبادرت ورزند که مهارت هاي شغلي و سرمايه انساني بيش تري دارند، و بدين اعتبار از توانايي هاي بيش تري نيز در بازار نيروي کار براي جاب هجايي و تحرك شغلي برخوردارند. بنا بر اين، مهم ترين پي آمد خروج معلمون از شغل معلمي و روي آوردن به ساير مشاغل عبارت است از کاهش سرمايه انساني در سازمان آموزش. از اين روي، انتخاب گزينه خروج از طرف معلمون، گرچه بر حسب تأثيري که بر وضعيت امور معيشتي خود معلم مي گذارد چه بسا مثبت باشد، اما هم، بر حسب تأثيري که بر مناسبات معلم و سازمان آموزش مي گذارد، و هم بر حسب نوع تأثيرگذاري بر سرچشمه اصلي نارضايي معلم از سازمان آموزش، علي القاعده و اکنشي مخرب خواهد بود و بر كيفيت آموزش تأثيري منفي خواهد گذاشت. در عين حال، انتخاب گزينه خروج از شغل معلمي يك نوع واکنش منفعلانه است (البته ويژگي منفعلانه در اين جا به تأثير واکنش بر سرچشمه نارضايي معلمون اشاره دارد نه به ماهيت خود واکنش، زيرا خروج معلمون از شغل معلمي به خودي خود باعث بهبود امور معيشتي معلمون که در سازمان آموزش باقي مي ماندن نمي شود، بلکه صرفاً به کاهش سرمايه انساني در سازمان آموزش مي انجامد). در عين حال، انتخاب گزينه خروج از شغل معلمي پديده اي فردي 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 مسؤلان ذي‌ربط نیست پی‌آمدهای این مجموعه از کنش‌های فردی و جداگانه معلمان در بهترین حالت فقط از طریق مجموعه‌ای از آمارها می‌تواند به اطلاع مقامات سیاست‌گذار برسد، نه از رهگذر نوعی فشار دسته جمعی در راستای رفع سرچشمه نارضایتی‌های معلمان.

عمده‌ترین پی‌آمد اتخاذ گزینه مقاومت خاموش در عرصه اشتغال نیز، البته تا آن‌جا 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، به‌طور جداگانه به راه‌های فردی برای تأمین مطالبات اقتصادی خود

مبادرت مي ورزند. اين راه كار گرچه به لحاظ كسب درآمد از نظر تك تك معلماني اقدامي سازنده جلوه كند، اما به لحاظ اقتصادي به پديده اي كلان منجر مي شود كه مخرب است. در عين حال، اقدامات جداجدائي معلماني براي خلق فرصت هاي درآمدزا در پهنه اقتصاد يك سره پديده اي غيرجمعي و سازمان نايافته است كه به طرزي خاموش و بي سروصدا صورت مي گيرد و از اين رو هيچگونه اطلاعي از كم و كيف نارضايتي معلماني به مديران سياستگذار ارائه نمي دهد.

اما تاثيرات اتخاذ گزينه اعتراض از طرف معلماني، به شكلي بستگي دارد كه بيان مطالبات اقتصادي به خود خواهد گرفت. چنانچه معلماني هنگام نارضايتي شغلي به مخالف خواني در حوزه خصوصي يا اعتراض افقي در حوزه عمومي مبادرت ورزند، انتظار بر اين است كه فقط شكاف ميان معلماني و مقامات سياستگذار در سازمان آموزش افزايش يابد، و بدین اعتبار گزينه اعتراض از اين طريق، آن قدر كه به نارضايتي معلماني بر گردد، به بحران كنترل ناپذيري جامعه دامن بزند. اما اگر اين اعتراض در شكل اعتراض عمودي ظاهر شود، علي القاعده انتظار بر اين است كه زمينه هاي فشار سياسي و اجتماعي بر مقامات سياستگذار در سازمان آموزش - در راستاي بهبود امور معيشتي معلماني و

رفع نارضایی شغلی شان - فراهم بیاید و مقامات واداشته شوند تا حداکثر توان و امکانات خویش را به منظور حل مسائل و مشکلات معلمان، دست کم در کوتاه مدت، به کار بندند. البته اثربخشی اعتراض عمودی هم پای شدت و حدتش صرفاً تا نقطه ای خاص افزایش خواهد یافت، اما چه بسا اعتراض عمودی معلمان به افراط بیانجامد؛ به گونه ای که معلمان گله مند برای مدیران سیاست گذار چنان م زاحمت بیافرینند که مخالف خوانی شان عمدتاً سدّ راه اقداماتی شود که برای بهبود امور معیشتی شان صورت می گیرد. به عبارت دیگر، معلمان باید دیدگاه های خود را به گونه ای مطرح کنند که مدیران سازمان آموزش از مطالباتشان آگاه شوند و در قبال آن چه معلمان می خواهند 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 ضعف هاشان 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 اجرائي سازمان آموزش دامن خواهد زد، يا به نوعي مڪانيسم فشار سياسي و اجتماعي بر روي مقامات سياست گذار، بدل خواهد شد. اما اينكه فشار بر مقامات سياستگذار مآلاً چه تأثيري بر مطالبات اقتصادي و سطح امور معيشتي معلمان خواهد داشت به تمايل و توانايي و امكانات مقامات سياست گذار براي بهبود امور معيشتي معلمان بستگي دارد.

مخرب يا سازنده بودن گزينه اعتراض به عنوان نوعي واكنش به نارضايي شغلي نيز بستگي به شكلي دارد كه بيان مطالبات اقتصادي به خود خواهد گرفت. چنانچه گزينه اعتراض به صورت مخالف خواني در حوزه خصوصي يا اعتراض افقي در حوزه عمومي درآيد، به منزله واكنشي مخرب جلوه گر خواهد شد؛ زيرا نه به منزله يك مڪانيسم اطلاع رساني در خصوص سرچشمه نارضايي معلمان به مقامات، عمل خواهد كرد و نه به منزله يك مڪانيسم فشار دسته جمعي بر مديران. حال آن كه اگر گزينه اعتراض به شكل اعتراض عمودي درآيد به منزله واكنشي سازنده عمل خواهد كرد؛ زيرا به عنوان تكامل يافته ترين شكل اعتراض، هم به منزله يك نوع سازوکار اطلاع رساني و هم به منزله نوعي مڪانيسم فشار دسته جمعي بر مديران به بهترين شكل عمل خواهد كرد. از همين روست كه چنانچه گزينه اعتراض به شكل مخالف خواني

در حوزة خصوصی یا اعتراض افقي در عرصه عمومی درآید، نوعی واکنش منفعلانه خواهد بود؛ اما اگر به شکل اعتراض عمودی درآید فعالانه ترین نوع واکنش به نارضایی محسوب خواهد شد. همچنین اتخاذ گزینه اعتراض، خاصه اگر به شکل اعتراض عمودی درآید، پدیده ای غیرفردی است که مستلزم نوعی اقدام دسته جمعی است.

3) رابطه متقابل میان عرصه اقتصاد و عرصه سیاست

رابطه بنیادین میان عرصه های اقتصاد و سیاست را در باب اقتصاد سیاسی مطالبات اقتصادی معلمان، حال می توان در چارچوب نوعی الگوی هیدرولیکی بیان کرد. نارضایی شغل میان معلمان موجبات شکلگیری فشار می شود: فشاری که از رهگذر واکنش های مخ تلف معلمان به صورت های مختلف آزاد خواهد شد. به نظر می رسد میان واکنش های مختلف معلمان به نارضایی شغلی در این بین رابطه ای برقرار باشد: هر چه میزان بیش تری از فشار نارضایی از طریق گزینه خروج از شغل معلمي نشت کند، میزان کم تری 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 رابطه الاکلنگی دارد، چندان که بدیل خروج می تواند 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 نارضایتی 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 نارضایتی به مقامات سیاست‌گذار به‌نحوی از انجا 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، هرچه 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 به منظور 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 نارضایتی 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

رسانه‌هاي مختلف - مجال ظهور و امکان عمل به نهادها و شبکه‌هاي جامعه مدني دهد و از اين طريق بر احتمال شکل‌گيري اعتراض عمودي بيافزايد. بدین اعتبار، دولت یا مقامات سياست گذار مي توانند به نحوي از انحا پي آمدهاي واکنش معلمون را تا حدي کنترل و انتخاب کنند ؛ آن هم با آگاهي و ترفطن بر اين رابطه که هر چقدر احتمال شکل گيري واکنش‌هاي معلمون در يکي از عرصه هاي سياسي يا اقتصادي بيش تر باشد، از احتمال شکل گيري واکنش‌هاي معلمون در عرصه ديگر کاسته مي‌شود.

1. بیات، آصف (1379). **سیاست‌های خیابانی: جنبش تهرانی در ایران**. ترجمه اسدالله نبوی. تهران: نشر و پژوهش شیرازه.
2. پرهام، باقر (1370). **بررسی کار اضافی و چندشغلی در بین کارکنان بخش آموزشی**. کک، شماره 32-33.
3. رئیس‌دانا، فریبرز (1380). **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.
4. مال‌جو، مجید (1383). **درآمدی بر نظریه خروج-اعتراض**. در احمد میدری و جعفر خیرخواهان (گردآورندگان). **حکمرانی خوب: بنیان توسعه**. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
5. هیرشمن، آلبرت (1382). **خروج، اعتراض و وفاداری**. ترجمه مجید 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.). Dvelopment, Democracy, and the Art of Trespassing: Essays in Honor of Albert O. Hirschman. Notre Dame: University of Notre Dame Press.
42. Sicherman, 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.