

اقتصاد سیاسی مطالبات اقتصادی معلمان: چارچوبی نظری

احمد فرجی دانا*، محمد مالجو**

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 جدأ در زندگی اقتصادی روزمره شان هدایت کند؛ و یا به سمت اظهار نارضایتی جمعی به مقامات سیاستگذار در عرصه سیاست می‌کشاند؛ هرچه میزان بیشتری از فشار نارضایتی از طریق عرصه‌های اقتصادی نشست کند، میزان کم تری از فشار نارضایتی برای شکل‌گیری کنش جمعی میان معلمان در عرصه سیاست در اختیار خواهد بود و، بر عکس، هرچه میزان بیشتری از فشار نارضایتی معلمان، به عرصه سیاست هدایت شود

* دکتراي اقتصاد، عضو هيأت علمي
دانشگاه تهران
<afdana@vt.ac.ir>

** دکتراي اقتصاد، پژوهشگر اقتصادي

و در عین حال بر بهبود امور معيشتی‌شان نیز مؤثر واقع شود، میزان کم تری از فشار نارضایتی از طریق کنش‌های فردی و جدایی معلمان در عرصه‌های اقتصادی آزاد خواهد شد. بدین اعتبار، انتظار می‌رود هرچقدر فضای سیاسی برای فعالیت‌های اعتراض‌آمیز معلمان بازتر شود، با فرض ثبات دیگر ضرورت‌ها، از حجم کنش‌های اقتصادی جدا جدایی معلمان در زندگی روزمره اقتصادی شان کاسته شود؛ که چه بسا این امر پیامدهای منفی در سطح اقتصاد کلان داشته باشد.

کلید واژه‌ها: اعتراض، اقتصاد سیاسی، خروج، مطالبات

اقتصادی، معلمان، نارضایتی شغلی

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

83/10/29

مقدمه

اوخر 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 گرد همایی در روزهای پانزدهم و بیست و هشتم دی، دوم و هفتم بهمن برگزار شد. وجه مشترک این گرد همایی‌های 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 منصة ظهور رسید . اتخاذ چنین شیوه ای برای اظهار نارضایتی معلمان چند ویژگی عمدۀ داشت:

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

ه) چندان حساسیت برانگیز بود که واکنش‌ها و بازتاب‌های فراوانی را در سطوح گوناگون مسؤولان سیاسی و مدیران اجرایی و افکار عمومی برانگیخت.

سوای گرد همایی‌های اعتراض‌آمیز معلمان از 1380 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، 1370، رئیسدان، 1380). واکنش‌های دیگری که از عرصه‌های اقتصادی نشأت می‌گیرند و ویژگی‌هایی کاملاً خلاف مشخصات تجمع‌های اعتراض‌آمیز دارند عبارت‌اند از:

الف) اقداماتی فردی و جداجدا که به کنش جمعی معلمان نیازی ندارند.

ب) گرچه بازتاب مطالبات اقتصادی معلمان‌اند، اما در گروی 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 لاینفل فعالیت‌های روزمره زندگی معلمان بدل می‌شوند.

د) به رغم ویژگی پایدار و مستمر و روزمره‌ای که دارند اقداماتی چنان‌بی سروصدایند که در فضای

سیاسی کشور تأثیری نمی‌گذارد.
ه) و سرانجام این که ، به ندرت حساسیتی
برمی‌انگیزاند و در سطوح گوناگون مسئلان سیاسی ،
مدیران اجرایی و افکار عمومی بازتابی پیدا
می‌کنند.

هدف از مقاله حاضر ارائه چارچوبی نظری است،
برای تحلیل رابطه مقابله میان این دو دسته
واکنش‌های سیاسی و اقت صادی معلمان به نارضایی
شغلی. از این رو بررسی تئوریک اقتصاد سیاسی
مطالبات اقتصادی معلمان است، آن هم در چارچوب
این فرضیه بنیادی:

نارضایی شغلی معلمان ، موجبات شکل گیری فشار
مطالبات اقتصادی آنان را فراهم می‌آورد؛ فشاری
که یا به سمت کنش فردی و جدا جدای معلمان در
زندگی اقتصادی روزمره شان هدایت می‌شود، یا به
سمت اظهار نارضایی جمعی به مقامات سیاستگذار در
عرصه سیاست. هر چه میزان بیشتری از نارضایی از
طریق عرصه‌های اقتصادی ظاهر شود، میزان کمتری از
فشار نارضایی تی برای شکل گیری کنش جمعی میان
معلمان در عرصه سیاست ، در اختیار خواهد بود؛ و
برعکس، هر چه میزان بیش تری از فشار نارضایی تی
معلمان در عرصه سیاست نشتماند و در عین حال بر
بهبود امور معیشتی شان نیز مؤثر واقع شود، میزان
کمتری از این فشار و نارضایی از طریق کنش‌های

فردي و جداجدي معلمان در عرصه هاي اقتصادي آزاد خواهد شد. بدین اعتبار، انتظار می رود هر چه قدر فضای سیاسي برای فعالیت های اعتراض آمیز معلمان بازتر شود، با فرض ثبات سایر مؤلفه ها، از حجم کنش های اقتصادي جداجدي معلمان در زندگی روزمره اقتصادي شان، که چه بسا پی آمد های منفي در سطح اقتصاد کلان داشته باشد، کاسته شود.

البته، به واسطه فقدان آمارها و داده های لازم برای آزمودن فرضیه فوق، روی کرد مقاله حاضر به ناگزیر تئوریک است. در اینجا برای تبیین فرضیه فوق از ادبیات گسترده نظریه «خروج - اعتراض» (exit-voice theory) استفاده خواهد شد؛ نظریه ای 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 سیاست شناسان، جامعه شناسان، روانشناسان و اقتصاددانان کاربردها و شکل های متنوعی به آن دادند؛ گواینکه محققان بعدی به روایت هیرشمن از نظریه «خروج - اعتراض» ضرورتاً وفادار نمانده اند و از این رو گاه چارچوب های متفاوتی ارائه داده اند (مالجو، 1383).

یکی از مهم ترین ویژگی های نظریه «خروج - اعتراض» عبارت است از بررسی رابطه متقابل عرصه های 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 حوزه ای را که پیشترها در دو شاخه علمی مجزا مطالعه می‌شد در یک چارچوب تلفیقی قرار می‌دهد.

در اینجا ابتدا می‌شود، امهات ادبیات گسترده نظریه «خروج - اعتراف» تا از این رهگذر عناصر اصلی چارچوبی مفهومی برای مطالعة مطالبات اقتصادی معلمان استخراج شود؛ سپس با اتكا بر عناصر استخراج شده از ادبیات پیش‌گفته و نیز با هدف دربرگیری محورهای مغفول‌مانده در آن، الگویی نظری برای مطالعة اقتصاد سیاسی حاکم بر مطالبات اقتصادی معلمان ارائه خواهد شد. در پایان نیز با تکیه بر چارچوب مفهومی ارائه شده، به مناسبات عرصه سیاست و اقتصاد پرداخته خواهد شد.

(1) ادبیات نظریه «خروج - اعتراف»

1-1) ساختمان الگوی کلاسیک «خروج - اعتراف»

هیرشممن نظریة «خروج - اعتراف» را در خلال کاربردهای متنوع آن تشريح می‌کند اما، در اثر تأکید فراوان او بر کاربست نظریه برای بنگاه یا سازمان، می‌توان نوعی الگوی بنیادین را شناسایی کرد که در اینجا الگوی کلاسیک «خرج - اعتراف» نامیده می‌شود. کافی است در نظر بگیریم بنگاهی

محصولاتی را برای مصرف کنندگان تولید می‌کند و یا سازمانی که دارای اعضايی است. (هیرشمن، 1382: 8). حال می‌توان الگوی کلاسیک را در قالب فرآیندی سه مرحله‌ای شرح داد (Laver, 1976: 468).

مرحله اول: در این مرحله فرض می‌شود که عملکرد بنگاه یا سازمان به عللی تصادفي و نامعلوم افت کرده است. به نوشته هیرشمن، «افت عمل کرد 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 اعضاي 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 اعضاي سازمان نارضايی شان را یا مستقیماً به مدیران اظهار می‌کنند، یا به برخی مقامات دیگري که مدیران، زيردست آن‌ها کار می‌کنند و یا آن که از طريق مخالفت عمومي هر کسی

را که گوش شنوا دارد خطاب قرار می‌دهند. این دو گزینه در حقیقت عکس العمل 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 و ادارد (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 اصلًاً برای تغییر در وضع ناخوشایند صورت می‌گیرد، نه گریز از آن (هیرشمن، 39).

یکی از مناقشه برانگیزترین و مبهم ترین 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 متبع 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; Mayes & Ganster, 1988., Lyons & Lowery, 1986: (327; Sverke & Hellgren, 2001: 170; Scott, 1986: 269).

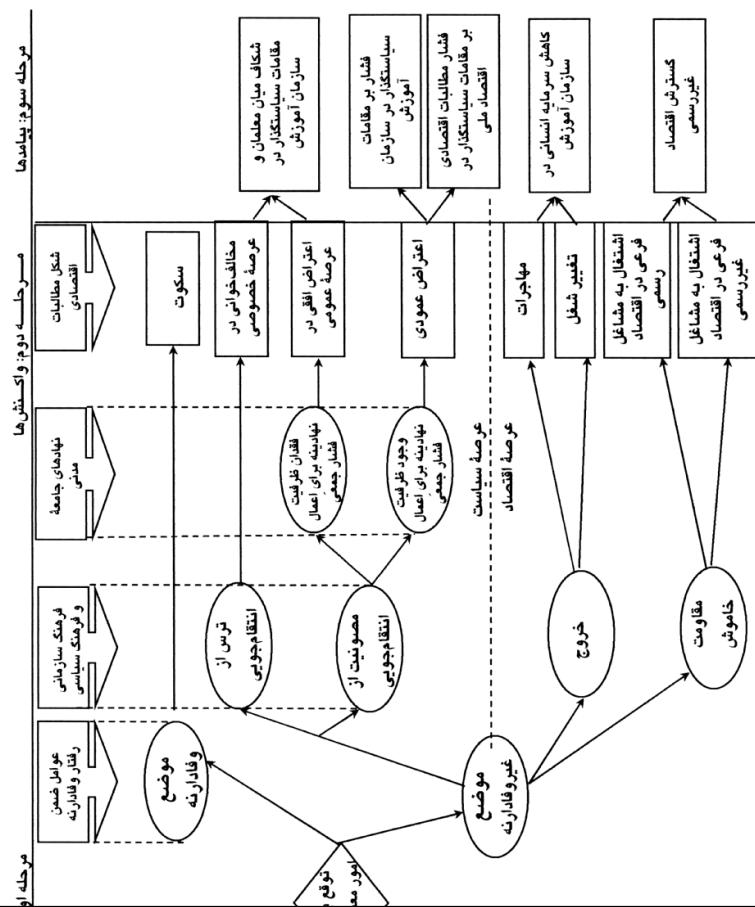
اما هیرشمن در متن اثر، تفسیر دیگری از مفهوم وفاداری به دست میدهد: او کارکرد وفاداری را به صراحت نوعی عامل فعال کننده اعتراض و خنثی کننده خروج می‌شمرد و بدین اعتبار در هم زیستی دو گزینه خروج و اعتراض، نقش هماهنگ‌کننده را به وفاداری محول می‌کند. به زعم هیرشمن، «وفاداری معمولاً خروج را متوقف می‌کند و اعتراض 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 فزونی می گیرد. (Boroff & Lewin, 1997: 51) هیرشمن در سایر مقالات خود نیز که نظریة «خروج-اعتراض» را در زمینه های متنوع به کار بسته یا گسترش داده است، برخلاف آنچه از عنوان اثر کلاسیک او به ذهن مبتادر می شود، مفهوم وفاداری را نه به منزلة واکنشی رفتاری در کنار گزینه های خروج و اعتراض، بلکه هم چون متغیر مستقلی در نظر گرفته است که در گزینش میان گزینه های خروج و اعتراض مؤثر می 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: این مرحله، هم در برگیرنده تأثیرات اتخاذ گزینه های خروج یا اعتراض در مواجهه با افت کیفیت محصول بنگاه یا عمل کرد سازمان است، و هم شامل عکس العمل مدیران بنگاه یا سازمان در برخورد با گزینه های خروج و اعتراض است. متعاقب اتخاذ گزینه خروج از طرف مصرفکنندگان بنگاه یا اعضاي سازمان، درآمدها کاهش می یابد و تعداد اعضا کم می شود (هیرشمن، 1382: 8-29). اگر صدمات درآمدی یا کاهش اعضا ناچیز باشد، بنگاه یا سازمان پیامی مبني بر اینکه چیزی در این میان غلط است دریافت نخواهد کرد. در عین حال، اگر صدمات درآمدی یا کاهش

اعضا فوق العاده بالا باشد، باز هم فرآيند تجدید قوا در بنگاه يا سازمان فعال نخواهد شد؛ چراكه اين دفعه بنگاه يا سازمان به سرعت از بين ميرود؛ آن هم قبل از اينكه فرصت داشته باشد تادرريابد اصلاً از کجا صدمه مي خورده است، چه رسد به اينکه کاري انجام دهد . پس برای اينكه خروج به منزله مکانيسم تجدید قوا ، در برابر انحراف بنگاه يا سازمان از عملکرد مطلوبش استفاده کند، معمولاً بهتر است بنگاه يا سازمان آميشه اي از مشتريان يا اعضاي زرنگ و تنبل داشته باشد .



میگذارند تا خود دست به کار اصلاح عملکرد شود. حال آنکه مشتریان و اعضای تنبل در واقع فرصل و پشتگرمی مالی و تشکیلاتی لازم را برای به ثمر نشستن این کار در بنگاه یا سازمان فراهم میکنند (هیرشمن، 1382: 31).

متعاقب اتخاذ گزینه اعتراض نیز بحثی مشابه مصدق دارد؛ به عبارت دیگر، اثر بخشی گزینه اعتراض هم پای شدت و حدتش تا نقطه ای خاص افزایش خواهد یافت، اما در اعتراض نیز مثل خروج چه بسا افراط شود؛ مشتریان یا اعضای گله‌مند ای بسا چنان مزاحمت بیافرینند که مخالفت شان 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 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 گزینه خروج، بسا که آمیزه ای از مشتریان یا اعضای تنبل و زرنگ هنگام اتخاذ گزینه 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 ضعف هایش 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).

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

هیرشمن در چارچوب نظریة «خروج-اعتراف» نشان می‌دهد که گزینة خروج و گزینة اعتراف، یا نیروهای بازاری و نیروهای غیربازاری، با مکانیسم اقتصادی و مکانیسم سیاسی چه گونه در کنار هم کار می‌کنند. به سخن دیگر، موضوع مطالعه نظریة «خروج-اعتراف»، عبارت است از تحلیل تطبیقی گزینه‌های خروج و اعتراف و تعامل شان با یکدیگر، آن هم در قالب پرسش‌هایی از این دست: «تحت چه شرایطی گزینة خروج بر گزینة اعتراف می‌چربد و بر عکس؟ که ارآیی نسبی این دو گزینه به منزلة مکانیسم‌های تجدید قوای چه قدر است؟ در چه شرایطی هر دو گزینه با هم وارد معركه می‌شوند؟ چه نهادهایی می‌توانند برای تکمیل این دو گزینه، به منزلة مکانیسم‌های تجدید قوای، به درد بخورند؟ آیا نهادهایی که گزینة خروج را تکمیل می‌کنند با نهادهایی که برای بهبود عمل کرد گزینة اعتراف طراحی می‌شوند سازگارند؟» (هیرشمن، 1382: 5).

حین پاسخ‌گویی به این پرسش‌های محوري، فرضيّة اصلی نظریة کلاسيك «خروج-اعتراف» را هیرشمن در

چارچوب نوعی الگوی هیدرولیکی چنین بیان کرد: افت کیفیت محصول یا کاهش عمل کرد سازمان، موجب فشار نارضای تی مصرف کنندگان 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 نارضای تی 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 چنان‌که «بدیل خروج می‌تواند شکوفایی هنر اعتراض را تضعیف کند» (هیرشمن، 1382: 55)؛ و امکان استفاده از گزینه اعتراض نیز می‌تواند به کاهش استفاده از گزینه خروج بیانجامد. این جاست که نظریه «خروج - اعتراض» میان دو مؤلفه‌ای که پیشترها در دو شاخه علمی مجله مطالعه می‌شد، رابطه‌ای عکس می‌بیند و در یک چارچوب تلفیقی قرارشان میدهد.

1-3) 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 توanstه اند تحلیلی همه‌جانبه از اتحادیه‌های کارگری به منزله نهاد اعتراض جمعی به دست دهند. هیرشمن هنگام ارائه شکل اولیه نظریه اش، به بازار کار چنان 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)، به طرزی 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 نظریة «خروج - اعتراف» را طی دوده اخیر در باب اتحادیه‌های کارگری و بازار نیروی کار ، به کار بسته‌اند.

از منظر الگوی کلاسیک «خروج - اعتراف»، گزینه اعتراف 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 برミ گزینند تا مطالبات شان را در

مذکوره با کارفرمایان نمایندگی کنند (Freeman, 1980: 643). در عوض، گزینه خروج در بازار نیروی کار عمدهاً 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 برخورد ار باشند تا نارضایی‌شان را اظهار کنند، در این صورت علی القاعده 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 – اعتراف» وارد کرده اند و از رهگذار چارچوبی متفاوت، موسوم به الگوی «ای. وی. ال. ان.» (EVLN: exit, voice, loyalty, neglect)، عرضه کرده اند. برخی روشناسان اجتماعی الگوی «ای. وی. ال. ان.» را برای بررسی واکنش‌های گوناگون کنش‌گران در قبال ناخنودی، هم، به منزله ابزاری تحلیلی، و هم به مثابه ابزاری پیش بینی‌کننده به کار بسته اند. 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., Withey & Cooper, 1989)، ناخنودی کارکنان در محل کار (1989)، و واکنش کارگران در قبال نارضایتی شغلی (Farrell, 1983., Rusbult et al, 1988) کاربرد پیدا کرد. بنا بر الگوی «ای. وی. ال. ان.»، دامنه واکنش‌های کارکنان در مواجهه با نارضایتی شغلی شامل این واکنش‌های چهارگانه است (Ibid: 601): خروج، اعتراف، وفاداری و بی‌اعتنایی. «خروج» عبارت است از ترک کردن سازمان با مدد از کناره‌گیری، انتقال به سازمانی دیگر در همان شغل، یا تغییر شغل به طور کلی. «اعتراف» اقدام سازنده و فعالانه است برای اصلاح اوضاع و احوال از رهگذار در میان گذاشتن مشکلات با مدیران یا هم کاران، اقدام مستقیم برای حل مشکل، پیشنهاد راه حل، یا

استمداد از واحدهای برونو سازمانی نظیر اتحادیه‌ها. «وفاداری» نیز صبر پیشه کردن است به طرزی منفعانه 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، کم کاری 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 بر می‌گردد. فرضیه مطروحه در الگوی «ای. وی. ال. ان.» غالباً در باب رابطة 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 بر می‌گردد و در عوض به عوامل تعیین‌کننده واکنش‌ها، فقط در حاشیه پرداخته می‌شود.

1-5) رویه‌های بدیل

به‌نظر می‌رسد یکی از مهم ترین کاستی‌های نظریه «خروج - اعتراض» را محققی به‌نام لمان - ویلزیگ 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- 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 مغفول‌مانده لمان- ویلزیگ 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- ویلزیگ، رویه‌های بدیل به طور کلی عنوان آن دسته از اقدامات شهروندان است که نظام سنتی خدمات دولتی را دور می زنند و شبکه‌های 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 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 تعییة 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- ویلزیگ، رویه‌های بدیل غالباً ابتدا در عرصه اقتصادی به صورت 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 به عنوان مهمترین زیر شاخه در علوم انسانی، باید وظيفة تحقیق در این پدیده فراگیر را بر عهده گیرد. به نظر لمان- ویلزیگ، رویه‌های بدیل اغلب متعاقب گسترش دانش و آموزش و وسائل ارتباط جمعی در عصر پساصنعتی شک می‌گیرد و متعلق به طبقه متوسط است که نوعی رفاه نسبی دارد (Ibid: 102).

اما، برخلاف تصویر لمان- ویلزیگ، 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 دهه های پنجاه تا شصت شمسی تهی دستان شهری در ایران از آن استفاده می‌کردند (بیات، 1379). اینان نه امکان استفاده از گزینه اعتراض و نه امکان استفاده از گزینه خروج از زندگی شهری را دارند؛ و از این‌رو برای اراضی 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 خانه های خالی و آپارتمان های نیمه کاره در جریان انقلاب، تصرف زمین و ساخت و ساز های 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 ذی ل 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 آن ها 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 - اعتراف»، بر فرضیه‌های اصلی این نظریه می‌گذارد. بر این اساس، دستور کار بخش حاضر عبارت خواهد بود از ارائه الگویی تلفیقی که هم محورهای مغفول پیشگفته در نظریه «خروج - اعتراف» را در بر گیرد و هم تنوع چشمگیر شکل‌هایی را نشان دهد که گزینه‌های خروج و اعتراف به خود می‌گیرند (Maljoo, 2004).

2-1) چارچوب مفهومی

بدین منظور، برای درک چگونگی شکل گیری 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 شکل گیری نارض ای شغلی نزد معلمان و عوامل کلی مؤثر در آن به طور نظری مطالعه خواهد شد؛ مرحله دوم به تقسیم بندي و شناخت واکنش های متنوع معلمان به نارضایی شغلی حاصله در مرحله اول خواهد پرداخت؛ و مرحله سوم که هم، دربرگیرنده پی آمدهای واکنش های معلمان به نارضایی شغلی خواهد بود و هم شامل منطق عکسالعمل مقامات سیاست‌گذار به واکنش های معلمان خواهد بود. این سه مرحله به طور کلی چرخه‌ای را تبیین خواهد کرد که در آن ابتدا نارضایی شغلی و از این رو مطالبات اقتصادی نزد معلمان شکل می‌گیرد، و سپس به صورت‌های مختلف ظهور می‌یابد؛ و

سرانجام نیز پی آمدهایی مثبت یا منفی، از جمله برای نارضایی هایی که نقطه عزیمت این چرخه بوده اند، به همراه می آورد.

2-1-2) مرحله اول : شکلگیری توقع بهبود امور معيشتی نزد معلمان

نقطه عزیمت مرحله اول چارچوب تحلیلی حاضر، عبارت است از افت امور معيشتی مع لمان در مقام اعضاي سازمان گسترش آموزش . افت امور معيشتی معلمان چه بسا بازتاب کاهش دریافتی های اسمی یا واقعی معلمان از سازمان آموزش باشد . کاهش دریافتی های معلمان در گذر زمان ممکن است موجبات شکلگیری توقع بهبود امور معيشتی را فراهم کند. با این همه، سوای افت دریافتی های معلمان، وضعیت های دیگری را نیز می توان بر شمرد که موجب شکلگیری نارضایی و از این رهگذر توقع بهبود امور معيشی نزد معلمان می شود. برایان بربی در الگوی بازبینی شده اش از نظریه «خروج- اعتراف» دو وضعیت را بر شمرده است که افت ، ضرورتاً شرط لازم برای واکنش کنشگران نیست (Barry, 1974: 89-90) : وضعیت اول نشانگر حالتی است که گرچه دریافتی های معلمان دچار هیچ گونه افتی نشده است، اما اساساً در چنان سطح پایینی قرار دارد که بر امور معيشتی فشار می آورد و موجب نارضایتی می شود. بدین اعتبار، هم افت دریافتی ها می تواند 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 دهد که در صورت وقوع افت دریافتی‌های واقعی‌شان نشان می‌دادند.

افزون بر این، بیرج 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 تمايل 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 مبنای تو ان 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 وضعیت‌های فوق به نقش انتظارات معلمان در شکل‌گیری توقع بهبود امور معيشی شان چندان توجهی نشده است. «عقل سليم این‌گونه حکم می‌کند وقتی مردم در دوره هایی که اوضاع و احوال روبه‌راه است خشنودند، علی‌القاعدۀ باید در دوره‌هایی که اوضاع و احوال روبه‌راهتر می‌شود خشنودتر باشند. با این حال، به نظر می‌رسد جنبش‌های اجتماعی چنین منطقی را نقض می‌کنند؛ چندان که ناآرامی‌های سیاسی غالباً متعاقب دوره‌ای پدید می‌آیند که اوضاع و احوال روبه‌بهبودی بوده است» (Taylor, 1982: 24). برای این روند غیرعادی در شکل‌گیری نارضایی‌ها 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 نارضایی شدید بیانجامد. آی.کی. فیرآبند و آر.ال. فیرآبند نیز تبیینی مشابه ارائه می‌کنند: بهبود در شرایط مادی و اراضی معدودی از نیازها عملأ به رشد فزاینده انتظارات و شکل‌گیری خواسته‌هایی به مراتب بیشتر دامن می‌زند که در صورت عدم

پاسخگویی به آن‌ها سرانجام به نارضایی می‌انجامد (Feierabend, I.K. & Feierabend, R.L. 1966: 255) (T.R. Gurr) در تبیینی که به دست میدهد سه نوع وضعیت را که به نارضایی 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 ثابت‌ما نده است؛ و گاه نیز میزان رشد پاسخگویی به مطالبات ثابت است حال آن‌که مقدار رشد انتظارات، مثلًاً به واسطه تماس با گروه‌های مرتفه‌تر، رو به رشد است. در هر سه وضعیت پیش گفته شکاف میان بهبود در شرایط مادی و انتظارات کنشگران رو به رشد خواهد بود، چنان‌که نارضایی‌هایی در سطح وسیع پدید خواهد آمد (Taylor, 1982: 25).

به طور خلاصه، سه عامل در شکل گیری نارضایی و از این رو پدید آمدن توقع بهبود امور معیشتی، نزد معلمان تعیین کننده است: سمت و سوی تغییرات خود دریافتی‌های واقعی؛ انتظارات معلمان در خصوص سطح دریافتی‌های واقعی و امور معیشتی شان؛ و سرانجام نیز فعالیت آشوب گران سیاسی که معلمان را در راستای اصلاح امور معیشتی و افزایش دریافتی‌های واقعی‌شان تحریک می‌کنند.

2-1-2) مرحله دوم: واکنش‌های معلمان

در دومین مرحله چارچوب مفهومی، متعاقب شکل گیری نارضایی نزد معلمان، و از این رو پدید آمدن توقع بهبود امور معيشتی، معلمان با سه گزینه رفتاری درازمدت در مقابل نارضایی از خود واکنش نشان می‌دهند: یا نارضایی شان را به صورت‌های مختلف، چه مستقیم و چه غیرمستقیم، به مدیران سازمان آموزش و مقامات سیاسی و افکار عمومی اظهار می‌کنند؛ یا از شغل م 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 اقتصادی شان، مبادرت می‌ورزند که مقامات سیاستگذار یا مایل یا قادر به برآورده کردن شان نیستند. اولین گزینه رفتاری فوق کنشی کاملاً سیاسی است که از نهادها و عوامل غیراقتصادی نشأت می‌گیرد. اما دومین و سومین گزینه های رفتاری پیش گفته کنش‌هایی هستند که از عوامل اقتصادی تأثیر می‌پذیرند و بدین اعتبار کنش‌ها اقتصادی محسوب می‌شوند.

گفتنی است واکنش‌های رفتاری پیش گفته، هر سه،

واکنش‌هایی درازمدت هستند. اما در این میان یک نوع عکس العمل 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 کوتاه‌مدت و سپس این واکنش‌های سه‌گانه بررسی خواهند شد.

2-1-2-1) وفاداری و گزینه رفتاری سکوت به منزله واکنش کوتاه‌مدت

معلم در مقام عضو سازمان آموزش به رغم نارضایتی از امور معيشی چه بسا به تصمیمات مدیران اجرایی سازمان در خصوص اجزایی تعیین کننده وضعیت معيشی خویش با رغبت گردن نهد و وفاداری پیشه کند، بدین امید که اوضاع و احوال دیر یا زود رو به بهبود خواهد گذاشت. عوامل تعیین کننده سطح وفاداری عبارت اند از نهادها، شبکه‌ها و عوامل ضامن احساس وفاداری معلمان درون سازمان.

وفداداری را هیرشمن به چشم عاملی می‌نگرد که «عموماً خروج را متوقف می‌کند و اعتراف را فعال» (هیرشمن، 1382:99)؛ اما وجه دیگری نیز هست که گویا در چارچوب نظریه «خروج- اعتراف» نادیده گرفته شده است: وفاداری عضو به سازم ان 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 برخواهد 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 به رغم تمايل به بـهـبـودـ امورـمعـیـشـتـیـ خـوـیـشـ اـزـ اـظـهـارـ نـارـضـایـیـ اـشـ درـ اـینـ زـمـینـهـ اـمـتـنـاعـ مـیـوـرـزـدـ؛ـ بـهـ اـینـ اـمـیدـ کـهـ بـهـ زـوـدـیـ بـهـنـحـوـیـ اـزـ اـنـحـاـ اـوضـاعـ وـ اـحـوـالـ روـ بـهـ بـهـبـودـیـ بـگـذـارـدـ.ـ اـمـاـ چـنانـچـهـ چـنـیـنـ اـمـیدـیـ درـ طـیـ زـمـانـ تـحـقـقـ نـیـابـدـ،ـ وـفـادـارـیـ نـیـزـ دـیرـ یـاـ زـودـ رـنـگـ خـوـاهـدـ بـاختـ وـ مـعـلـمـ نـیـزـ کـنـشـ رـفـتـارـیـ سـکـوتـ رـاـ کـنـارـ خـوـاهـدـ گـذـاشـتـ وـ بـهـ گـزـینـهـ هـایـ رـفـتـارـیـ دـراـزـمـدـ روـیـ خـوـاهـدـ کـردـ.

2-1-2-2) گزینه رفتاری اعتراض

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

گزینه هایی که پیش از 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 کنش های رفتاری - از غرولند بی صدا تا مخالفت خشونت آمیز - را در بر می گیرد. محتواي عقاید انتقادی معلمان در این چارچوب عبارت است از موادری 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 شبکه ها و عوامل سیاسی و اجتماعی دارد.

الف) مخالفوانی 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 این رو نحوه برخورد سازمان با اعضا و موضع بدنه سیاسی با شهروند به گونه ای باشد که عضو ناخنود برای اظهار ناخنودی از سطح حقوق و مزایای شغلی اش 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 معيشتی 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 خصوصی در واقع یک نوع مکانیسم روحی مشکل‌گشا را تعبیه می‌کند. مخالفخوانی‌ها اساساً در بسیاری موارد از حدّ وراجی 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 جامعه شناختی 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 نارضایتی ها در سازمان، یکی از عواملی است که شکل مطالبات اقتصادی را تعیین می کند. «تحقیقاتی که در باب پی آمدهای اظهار ناخشنودی صورت پذیرفته است نشان می دهد که بیان نارضایتی ها 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 شکل دهنده فرهنگ سازمانی و فرهنگ سیاسی به گونه ای باشد که عضو ناخشنود ، هنگام بیان عقاید انتقادی در باب افت امور معیشی 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 می کند. اگر نهادهای جامعه مدنی به گونه ای شکل گرفته باشد که ظرفیت نهادی نهشده ای برای !عمال فشار دسته جمعی معلمان به مقامات بالاتر در آن وجود نداشته باشد، گزینه اعتراض مآل به شکل «اعتراض افقی در عرصه عمومی» ظاهر خواهد شد.

اعتراض افقی در واقع مبادله آرا و نگرانی ها 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، گفتگو، 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، اعتراف افقی در حوزه عمومی به شکل اظهار نارضایتی، مبادله افکار و سخن پردازی درباره افت امور معیشتی معلمان، میان شهروندان در حوزه عمومی ظاهر می‌شود.

اعتراف افقی در حوزه عمومی غالباً پیش شرط ضروری شکل گیری اعتراف‌های سازمان دهی‌شده جمعی است؛ به عبارت دیگر، برای این‌که اعتراف‌های جمعی شکل بگیرد، یعنی اعضای سازمان به طرز معنی داری بتوانند به طور دسته جمعی مدیران را طرف خطاب اعتراف خود قرار دهند، ضرورتاً باید به کنش جمعی مبادرت ورزند. در این میان، اعتراف افقی در حوزه عمومی در گذر زمان احساس هویت جمعی را میان اعتراف‌کنندگان تقویت می‌کند و همین هویت جمعی است که هم در باب آنچه وضع ناخواهایند تلقی می‌شود اشتراک نظر پدید می‌آورد، و هم میان آرمان‌ها و منافع مادی اعتراف کنندگان هم گرایی

ایجاد میکند و از این رهگذر زمینه های کنش جمعی را فراهم میسازد.

ج) اعتراض عمودی

اما اگر وضعیت نهادهای جامعه مدنی به گونه ای باشد که ظرفیت نهادینه برای اعمال فشار دسته جمعی معلمان به مقامات دست اندکار وجود داشته باشد، گزینه اعتراض مآلًا مطالبات اقتصادی معلمان را در اقدامی دسته جمعی به شکل اعتراض عمودی در خواهد آورد. اعتراض عمودی طیف وسیعی از کنش ها را در بر می گیرد که به منظور اعمال فشار به مراکز تصمیم گیری پدید می آیند: از عریضه نویسی، مخالفخوانی و گله گزاری معلمان خطاب به مدیران، مقامات و مسئلان مربوط رده های گوناگون، گرفته تا تظاهرات، اعتساب و سایر اقداماتی که به قصد بسیج افکار عمومی پدید می آید. اعتراض عمودی چه بسا هم از کانال های رسمی - چون انجمن های فرهنگی، اتحادیه های معلمان، باشگاه های صنفي، باشگاه های تفریحی، واحد های انتشاراتی، رسانه های مختلف و جز آن - مجال ظهور یابد و هم از کانال های غیررسمی - چون تجمع های غیرقانونی و بهره گیری غیرمجاز از فضا های عمومی در شهر و جز آن - خود را نشان دهد. گفتنی است چه بسا کانال های رسمی ظرفیت اعمال فشار دسته جمعی

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

3-2-1-2) گزینه رفتاری خروج

معلم هنگام نارضایتی از وضع امور معيشتی، از رهگذر گزینه خروج برای بهبود امور معيشتی اش، 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 غیر محلی دیگری است؛ و دومین شکل نیز خروج از شغل معلمی و رجوع به یک بازار نیروی کار محلی 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 تعیین کننده مهاجرت معلم هنگام نارضایتی از امور معيشتی اش، عبارت است از بازدهی خالص تنزیل شده 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) منهاجی 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 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 علی القاعده 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 پیشینیشده درآمدش در شغل معلمی، از ارزش حال پیشینیشده درآمدش در مشاغل بدیل در دسترس کمتر باشد (Sicherman & Galor, 1990: 185). در عین حال، احتمال خروج معلم از حرفه خویش فقط تابعی از مافی التفاوت 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 جستجوی 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 جهت‌گذاری 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 معيشتی شان، سازمان آموزش را دور می‌زنند و با خلق فعالیت‌های بدیل درآمدها و فرصت‌های درآمدها در بیرون از قلمرو

شغلی معلمی ، به برآوردن کسری از مطالبات اقتصادی‌شان مبادرت می ورزند که سازمان آموزش قادر یا مایل به برآوردن شان نبوده است . آنان هنگام انتخاب گزینه مقاومت خاموش به عنوان نوعی واکنش به نارضایی 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 اعتراف متشبث می‌شوند؛ بلکه به طور مستقیم و فردی در زندگی روزمره‌شان به خلق فرصت‌های درآمدزا مبادرت می‌ورزند و به طرزی سازمان نایافته به نوعی پیشروی آرام در زندگی روزانه شان روی می‌آورند. یکی از بارزترین شکل‌های مقاومت خاموش عبارت است از اشتغال به مشاغل فرعی ضمن ماندن در شغل معلمی .

اشغال به مشاغل فرعی معلمان هم می تواند 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 نشانه های بسیاری دال بر رشد روزافزون آن وجود دارد . اقتصاد رسمی شامل بخش توجه بر انگلیزی از فعالیت‌های اقتصادی است که تحت شمول قوانین حقوقی و اقتصادی مختلف در جامعه قرار می گیرد.

در مقابل، بخش فزا ینده‌ای 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 و اکنش‌های 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 و اکنش‌های مدیران سازمان آموزش و مقامات و سیاست گذاران به گزینه‌های پیش‌گفته. بسته به نوع گزینه خاص، یا ترکیبی از انواع گزینه‌های متخذة از طرف معلمان، علی القاعده سه نوع پی‌آمد یا ترکیبی از پی‌آمد‌ها متصور خواهد بود.

انتظار می‌رود هنگام بروز نارضایتی شغلی علی القاعده 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 این‌رو، 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، علی القاعده 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 اینجا 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 تنها یی به آن مبادرت می‌ورزد، نه اقدامی دسته جمعی که نیازمند شکل گیری نوعی کنش جمعی باشد. درست به همین علت که خروج معلمان در گروی برخورد رودررو و جمعی با مسئلان ذی ربط نیست پی‌آمد های این مجموعه از کنش های فردی و جداجدای معلمان در بهترین حالت فقط از طریق مجموعه ای از آمارها می‌تواند به اطلاع مقامات سیاستگذار برسد، نه از رهگذر نوعی فشار دسته جمعی در راستای رفع سرچشمۀ نارضایتی های معلمان.

عمده ترین 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 فعالیت های غیررسمی، اعم از قانونی یا غیرقانونی، به دنبال دارد. به عبارت دیگر، گرچه معلمان در مواجهه با وضع نامطلوب امور معیشتی به طور فردی و سازمان‌نیافته به خلق فرصت های درآمدزا در زندگی روزمره خویش می‌پردازند، اما همین فعالیت خرد و جدا از هم در سطحی وسیع‌تر به پدیده ای کلان، یعنی گسترش اقتصاد غیررسمی، منجر می‌شود. در واقع، معلمان با خلق فرصت های درآمدزا و رجوع به مشاغل فرعی، ضمن ماندن در شغل معلمی، به طور جداجد ا به راه حل های فردی برای تأمین مطالبات اقتصادی خود

مبادرت می‌ورزند. این راه کار گرچه به لحاظ کسب درآمد از نظر تک تک 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 اقتصادیک سره پدیده‌ای غیرجمعی و سازمانناپایافته است که به طرزی خاموش و بی‌سروصد امورت 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 مخالف خوانی در حوزه خصوصی یا اعتراض افقی در حوزه عموم ی 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 بر گردد، به بحران کنترل ناپذیری 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 نارضایی شغلی شان - فراهم بیاید و مقامات واداشته شوند تا حد اکثر توان و امکانات خویش را به منظور حل مسائل و مشکلات معلمان، دست کم در کوتاه‌مدت، به کار بندند. البته اثربخشی اعتراض عمودی هم پایی شد و حدتش صرفاً تا نقطه ای خاص افزایش خواهد یافت ، اما چه بسا اعتراض عمودی معلمان به افراط بیانجامد ؛ به گونه‌ای که معلمان گله‌مند برای مدیران سیاست گذار چنان م زاحمت بیافرینند که مخالف خوانی‌شان عمدتاً سد راه اقداماتی شود که برای بهبود امور معیشی‌شان صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر، معلمان باید دیدگاه های خود را به گونه‌ای مطرح کنند که مدیران سازمان آموزش از مطالباتشان آگاه شوند و در قبال آن چه 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 سیاست گذار، بدل خواهد شد. اما اینکه فشار بر مقامات سیاستگذار مالاً چه تأثیری بر مطالبات اقتصادی و سطح امور معیشتی معلمان خواهد داشت به تمایل و توانایی و امکانات مقامات سیاست گذار 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 اطلاع رسانی در خصوص سرچشمه نارضایی معلمان به مقامات ، عمل خواهد کرد و نه به منزله یک مکانیسم فشار دسته جمعی بر مدیران. حال آن که اگر گزینه اعتراض به شکل اعتراض عمودی درآید به منزله واکنشی سازنده عمل خواهد کرد؛ زیرا به عنوان تکامل یافته‌ترین شکل اعتراض، هم به منزله یک نوع سازوکار اطلاع رسانی و هم به منزله نوعی مکانیسم فشار دسته جمعی 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 فعالانه ترین نوع واکنش به نارضایی محسوب خواهد شد. هم‌چنین اتحاد گزینه اعتراض، خاصه اگر به شکل اعتراض عمودی درآید، پدیده‌ای غیرفردی است که مستلزم نوعی اقدام دسته‌جمعی است.

(3) 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. به‌نظر می‌رسد میان واکنش‌های مختلف معلمان به نارضایی شغلی در این بین رابطه‌ای برقرار باشد: هر چه میزان بیش تری از فشار نارضایی از طریق گزینه خروج از شغل معلمی نشتماند، میزان کمتری از فشار نارضایی، برای به کار آن داختن انوع مختلف گزینه اعتراض، در اختیار خواهد بود. بدین اعتبار گزینه خروج با انواع مختلف گزینه اعتراض به نحوی از انحا رابطه‌الاکلنگی 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 اقدام شان به تغییر شغل، علی القاعده 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 انحصار 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 اقدام شان به تغییر شغل یا اتخاذ مشاغل فرعی، ضمن ماندن در شغل معلمی، کاهش خواهد یافت. به عبارت دیگر، هر چهقدر 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، علی القاعده 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، علی القاعده

پی‌آمد‌هایی خاص خود دارد : گزینه خروج به کاهش سرمایه انسانی سازمان آموزش خواهد انجامید؛ گزینه‌های مخالف خوانی در عرصه خصوصی و اعتراض افقی در عرصه عمومی به افزایش شکاف میان معلمان و مقامات سیاست گذار 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 سیاست گذار با توصل به این که برخی ابزارهای سیاست گذاری را در اختیار دارند بهنحوی از انها امکان انتخاب برخی از پی‌آمدها، و انتخاب از برخی دیگر، را در دست دارند.

دولت از طریق تسهیل یا تشديد 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 مصنونیت انتقادک نندگان، می‌تواند باعث افزایش یا کاهش احتمال شکل گیری اعتراض افقی در عرصه عمومی شود . سرانجام دولت یا مقامات سیاست‌گذار از طریق اجازه دادن به شکل گیری 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 سیاست گذار می‌توانند به‌نحوی از انحا پی آمد های واکنش معلمان را تا حدی کنترل و انتخاب کنند؛ آن هم با آگاهی و تفطن بر این رابطه که هر چقدر احتمال شکل‌گیری واکنش‌های معلمان در یکی از عرصه‌های سیاسی یا اقتصادی بیش تر باشد، از احتمال شکل‌گیری واکنش‌های معلمان در عرصه دیگر کاسته می‌شود.

1. بیات، آصف (1379). **سیاست‌های خیابانی: جنبش تهی دستان در ایران**. ترجمه اسدالله نبوی. تهران: نشر و پژوهش شیرازه.
2. پرهاشم، باقر (1370). **بررسی کار اضافی و چندشغلي در بین کارکنان بخش آموزشی**. کلک، شماره 33-32.
3. رئیس‌دان، فریبرز (1380). **انگیزه‌ها و آثار چندشغلي بودن کارکنان بخش آموزشی ایران**: بررسی موردي. در فریبرز رئیس‌دان. بررسی هایی در آسیب‌شناسی اجتماعی ایران. تهران: دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
4. مالجو، مجید (1383). **درآمدی بر نظریه خروج-اعتراف**. در احمد میدري و جعفر خیرخواهان (گردآورندگان). **حکمرانی خوب: بنیان توسعه**. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
5. هیرشمن، آلبرت (1382). **خروج، اعتراف و وفاداري**. 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.). Development, 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.