

شناسایی و دسته‌بندی موانع و چالش‌های رفتار شهروندی آموزشی (مطالعه موردی: معلمان مقطع متوسطه اول استان‌های شمالی کشور)

علیرضا تجری^۱، سامره شجاعی^{۲*}، محمد رضا مستقیمی^۳، فریدون آزما^۴

نوع مقاله: پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۱

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و دسته‌بندی موانع و چالش‌های رفتار شهروندی آموزشی در معلمان مقطع متوسطه اول استان‌های شمالی کشور انجام گرفت.

روش شناسی: این پژوهش با رویکرد کیفی و با روش گرداند تئوری انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اساتید و معلمان مقطع متوسطه اول بودند که به روش گلوله برفی (ارجاع زنجیره‌ای) انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه با اساتید و معلمان به صورت فردی و گروهی انجام گرفت که این مصاحبه‌ها بر اساس شاخص‌هایی نظیر نوع مدرسه (دولتی و غیردولتی)، جنس، تحصیلات و سن جمع‌آوری شدند. در این تحقیق از روش سیستماتیک که به استراوس و کوربین نسبت داده می‌شود برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: طی این پژوهش معلوم شد موانع و چالش‌های رفتار شهروندی آموزشی نزد معلمان با مقوله‌های تامین نیازهای اقتصادی و معیشتی، عدالت سازمانی، ویژگی‌های سازمانی معلمان، برنامه‌های راهبردی آموزش و پرورش، احترام مرتبط است. نظریه زمینه‌ای اصلی برآمده از تحلیل یافته‌های پاسخگویان (الگویی از رفتار شهروندی آموزشی) در معلمان با نیازهای اقتصادی نشانگر این موضوع هستند که حقوق و مزایای دریافتی تأثیرات مستقیمی بر روی میزان بروز رفتارهای شهروندی آموزشی معلمان دارد. وجود احساس عدالت سبب می‌شود حداقل وضع موجود حفظ گردد و هر قدر این احساس بیشتر شود انگیزه فرد برای کار و تلاش افزایش می‌یابد. همچنین معلمان علاقمند میزان بیشتری از رفتار شهروندی آموزشی را از خود بروز می‌دهند. از آنجایی که معلمان متعهد این رفتار را مبتنی بر ارزش‌های متعهدانه و تکالیف خود قلمداد می‌کنند و بر این اساس از خود رفتار شهروندی آموزشی مناسبی نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش معلمان برای کسب قدرت و پایگاه اجتماعی نیاز به احترام متقابل دارند. معلمان که دارای این نیاز هستند به دنبال آموزش و یادگیری و یاددهی بوده و تمایل دارند محیط آموزشی را تحت کنترل خود داشته باشند.

واژگان کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، رفتار شهروندی آموزشی، نیاز اقتصادی، عدالت سازمانی

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، رفتار سازمانی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

alirezatajari1353@yahoo.com

۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران (نویسنده مسئول). samerehshojaee719@yahoo.com

۳. دانشیار، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران. mostaghimi@yahoo.com

۴. استادیار، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران. fereydoonazma@gmail.com

مقدمه

رفتار شهروندی در آموزش و پرورش عنصری حیاتی است، زیرا انرژی لازم برای فرا گرفتن و یاددهی را فراهم می‌کند یاددهی خلاق زمانی امکان پذیر است که یاددهنده یا آموزش دهنده عمیقاً در تلاش و ایجاد و خلق چیزی باشند که به آن معتقد هستند. رفتار شهروندی آموزشی احساس تعلقی را در دل معلمان شکل می‌دهد بطوری که سازمان آنان به سازمان ما تبدیل می‌شود و باعث شکل دهی آرمانی مشترک در جهت رسیدن به اهداف آموزشی می‌گردد (Kazem Zahbitali, Hassani, 2015). آینده هر ملتی بستگی به زیر ساخت و پتانسیل نیروی انسانی پویا و زحمتکش در آموزش و پرورش دارد که نسل آینده را برای مواجهه با دریای متلاطم مصائب جهانی آماده می‌کند و این مهم رخ نخواهد داد مگر با وجود معلمانی که در کنار عوامل بسیار رفتار شهروندی آموزشی را از خود بروز می‌دهند (Shams al-Dini Motlagh, Mohammad Jani, 2014). در شرایط کنونی توجه به معیارهای مختلف رفتاری و آموزشی می‌تواند سدی در برابر سقوط ارزشها و اهداف مهم باشد. درک فضای رفتارهای آموزشی و غیر آموزشی در معلمان، با درک آنان از انواع فضای سازمانی، مقوله‌های رفتاری، شهروندی، آموزشی ارتباط دارد و زیر ساخت‌های اجتماعی را تقویت و گسترده نموده و سبب ارتقاء بهره‌وری در آموزش و پرورش می‌شود (Shrestha, Subedi, 2020). کشف الگویی از رفتار شهروندی آموزشی در بین معلمان می‌تواند بر کیفیت و بهره‌وری و اثر بخشی آموزشی معلمان اثر گذاشته و سبب پیشرفت و تعالی همجانبه در کشور گردد و در برابر مسائلی که در خلاف پیشبرد اهداف رفتاری و آموزشی است واکنش بیشتری نشان دهند. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای رفتاری در آموزش نگرانی‌هایی زیادی را به وجود آورده است (Hadipoor, 2019). سقوط معیارهای رفتاری آموزشی یکی از عمده‌ترین دغدغه‌ها در سطوح مختلف آموزش و پرورش می‌باشد. ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل سبب شود تا آنها با نگرانی کمتر و با حس مسولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار آموزشی بپردازند. شناخت رفتار شهروندی آموزشی و عوامل موثر بر آن می‌تواند گام‌های مفیدی در این مسیر به شمار آید. آموزش و پرورش بعنوان متولی می‌تواند با اجرای طرح‌های رفتاری و آموزشی به ایجاد این رفتار در معلمان بپردازد که بازخورد آن تربیت نسلی باشد که جامعه بشریت را یاری نماید (Da'as, Schechter, Qadach, 2019).

در عصر حاضر کمتر رعایت شدن برخی معیارهای رفتاری در آموزش و پرورش نگرانی‌هایی زیادی را به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری و آموزشی یکی از عمده‌ترین دغدغه‌ها در سطوح مختلف آموزش و پرورش می‌باشد که ضرورت کشف الگویی از رفتار شهروندی آموزشی را با اهمیت نموده است. رفتار شهروندی آموزشی با ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل سبب می‌شود تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به تدریس بپردازند (Tufan, Elma, Çinkir, 2019). آموزش و پرورش با کیفیت و اثربخش به تولید ناخالص ملی کمک می‌کند (Sutoris, 2018). رفتار شهروندی آموزشی سبب موفقیت، اثربخشی، کارایی و بهره‌وری در معلمان هر نوع سیستم آموزشی - حرفه‌ای می‌شود. سیستم‌های آموزشی باید بیشتر به معلمانی که مایل به انجام کارهای قابل توجهی فراتر از نیازهای شغلی رسمی هستند وابسته باشد (Choi, Hwang & Kwon, 2019). در این بین مدیران مدارس باید اهمیت رفتار شهروندی آموزشی را برای معلمان بدانند. مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری باعث می‌شود معلمان نقش جدیدی را به عهده بگیرند و تاثیر مستقیمی بر زندگی مدرسه بگذارند، که به نوبه خود ممکن است آنها را به تلاش‌های اضافی برای رسیدن به اهداف مدرسه سوق دهد (Cheasakul & Varma, 2016). آموزش و پرورش بعنوان متولی می‌تواند به ایجاد این رفتار در معلمان بپردازد که بازخورد آن تربیت نسلی باشد که جامعه بشریت را یاری نماید. معلمان از بزرگترین سرمایه‌های آموزش و پرورش می‌باشند که رفتار شهروندی آموزشی را داوطلبانه در کنار وظایف رسمی و غیررسمی که حائز اهمیت است از خود بروز می‌دهند (Atta & Khan, 2016). در همین رابطه Laurian-Fitzgerald & Fitzgerald (2017)، در پژوهشی به بررسی و روشن ساختن مفهوم رفتار شهروندی آموزشی پرداختند و نتایج پژوهش نشان دادند که این رفتارها سبب موفقیت، اثربخشی، کارایی و بهره‌وری در معلمان هر نوع سیستم حرفه‌ای می‌شود. سیستم‌های آموزشی باید بیشتر به معلمانی که مایل به انجام کارهای قابل توجهی فراتر از نیازهای شغلی رسمی هستند وابسته باشد. Somech & Khotaba (2017)، به مطالعه یادگیری مشارکتی در آموزش شهروندی در دموکراسی پرداختند که نتیجه آن بوجود آوردن ارزش‌های شهروندی

برای ادامه شکوفایی تکیید و تایید نمودند. Lavy (2019) در پژوهشی به مطالعه احترام و مسولیت: تدریس شهروندی در دبیرستان های جنوب آفریقا پرداختند و به این نتیجه رسیدند که احترام و شتاخت اخلاق یک مفهوم اصلی در بحث های شهروندی است. Uzun (2018)، رفتار شهروندی سازمانی معلمان و شناسایی سازمانی در پیش دبستانهای عمومی و خصوصی بیان نمودند که بین رفتار شناسی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان عمومی و پیش دبستانی رابطه رابطه معنی داری وجود دارد. Kurtulmuş (2016)، در پژوهشی با عنوان رفتار شهروندی معلمان مدارس چین عنوان نمودند تعهد شغلی و رضایت شغلی و ویژگی های موقعیتی بر موضع گیری معلمان تاثیر می گذارد. متاسفانه علی رغم درک اهمیت و روند رو به رشد پژوهش ها، نیاز آشکار مدارس به معلمان با رفتار شهروندی آموزشی بالا، هنوز به اهمیت این الگو در ایران و در سطح مدارس، کمتر توجه می شود. البته درک این اهمیت از جانب پژوهشگران، به کشور خاصی محدود نیست، اما در میان مقاله هایی که در کشورهای قاره های گوناگون منتشر شده است، متاسفانه کمتر موردی از ایران به چشم می خورد. از آنجا که رفتار شهروندی آموزشی متغیری نوپاست و هنوز به مفهوم سازی و تحلیل های تجربی زیادی نیاز دارد، لازم است پژوهشگران ایرانی نیز از این میدان دور نباشند. پس ضروری است الگویی از رفتار شهروندی آموزشی در بین معلمان به تصویر کشیده شود. بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی شناسایی و دسته بندی موانع و چالش های رفتار شهروندی آموزشی در معلمان می پردازد.

روش شناسی

رویکرد تحقیق حاضر از نوع کیفی بود که با روش گراند اند انجام شد. روش گراند تئوری یک شیوه پژوهش کیفی است که به وسیله آن با استفاده از یک دسته داده ها، نظریه ای تکوین می یابد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اساتید و معلمان مقطع متوسطه اول هستند که به روش گلوله برفی (ارجاع زنجیره ای) انتخاب شده اند. در این مطالعه با ۴۲ نفر از اساتید و معلمان استان های شمالی کشور مصاحبه انجام شد که از مصاحبه هفدهم به بعد، تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده گردید و از مصاحبه بیست و چهارم به بعد داده ها کاملاً تکراری و به اشباع نظری رسیده بود؛ اما برای اطمینان تا مصاحبه ۴۲ ادامه یافت. مصاحبه های عمیق با طرح سؤالاتی در مورد «رفتار شهروندی آموزشی در بین معلمان» آغاز می شد و باقی پرسشها بر اساس پاسخ های مصاحبه شونده طرح شد. در این تحقیق از روش سیستماتیک که به استراوس و کوربین نسبت داده می شود برای تجزیه و تحلیل دادهها استفاده شد.

یافته ها

یافته ها نشان داد که ۲۳/۸ درصد از پاسخگویان در رده سنی ۲۵-۲۹ سال، ۴/۸ درصد در رده سنی ۳۰-۳۴ سال، ۱۴/۳ درصد در رده سنی ۳۵-۳۹ سال، ۲۳/۸ درصد در رده سنی ۴۰-۴۴ سال و ۲۸/۶ درصد در رده سنی ۴۵-۴۹ سال و ۴/۸ درصد نیز در رده سنی ۵۰ سال و بالاتر قرار گرفته اند. ۴۲/۹ درصد از پاسخگویان تحصیلات کارشناسی، ۴۷/۶ درصد کارشناسی ارشد و ۹/۵ درصد نیز دکترا دارند. ۷۸/۶ درصد از پاسخگویان در مدارس دولتی تدریس می کنند و ۲۱/۴ درصد نیز در مدارس غیردولتی مشغول به تدریس هستند. ۶۶/۷ درصد از پاسخگویان را مردان و ۳/۳۳ درصد از پاسخگویان را زنان تشکیل می دهد. ۲۸/۶ درصد از پاسخگویان در دوره ابتدایی، ۴۲/۹ درصد در دوره متوسطه اول و ۲۸/۶ درصد نیز در دوره متوسطه دوم مشغول به تدریس بودند. سؤالات مربوط به شناسایی مداخله گر ها: ۱) فواید مشارکت معلمان را در بکارگیری رفتار شهروندی آموزشی را چه می دانید؟ ۲) مشارکت و پذیرش رفتار شهروندی آموزشی را به معلمان دیگر پیشنهاد خواهید کرد؟ چرا؟ ۳) عوامل تشویق کننده و مانع شونده رفتار شهروندی آموزشی چه هستند؟ ۴) تجارب مثبت و منفی که بعد از انجام این رفتار کسب کردید چه چیزهایی بودند؟ ۵) مدیران و خانواده ها چه نقشی در ایجاد و بروز این رفتار در معلمان دارند؟ ۶) اولین تجربه از رفتار شهروندی آموزشی چگونه اتفاق افتاد؟ گام اول: کدگذاری باز: این مرحله از روش نظریه داده بنیاد بلافاصله بعد از اولین مصاحبه انجام می شود. به عبارت دیگر محقق پس از هر مصاحبه شروع به پیدا کردن مفاهیم و انتخاب برچسب های مناسب برای آنها و ترکیب مفاهیم مرتبط می کند.

جدول ۱. مرحله اول کدگذاری "کدگذاری باز"

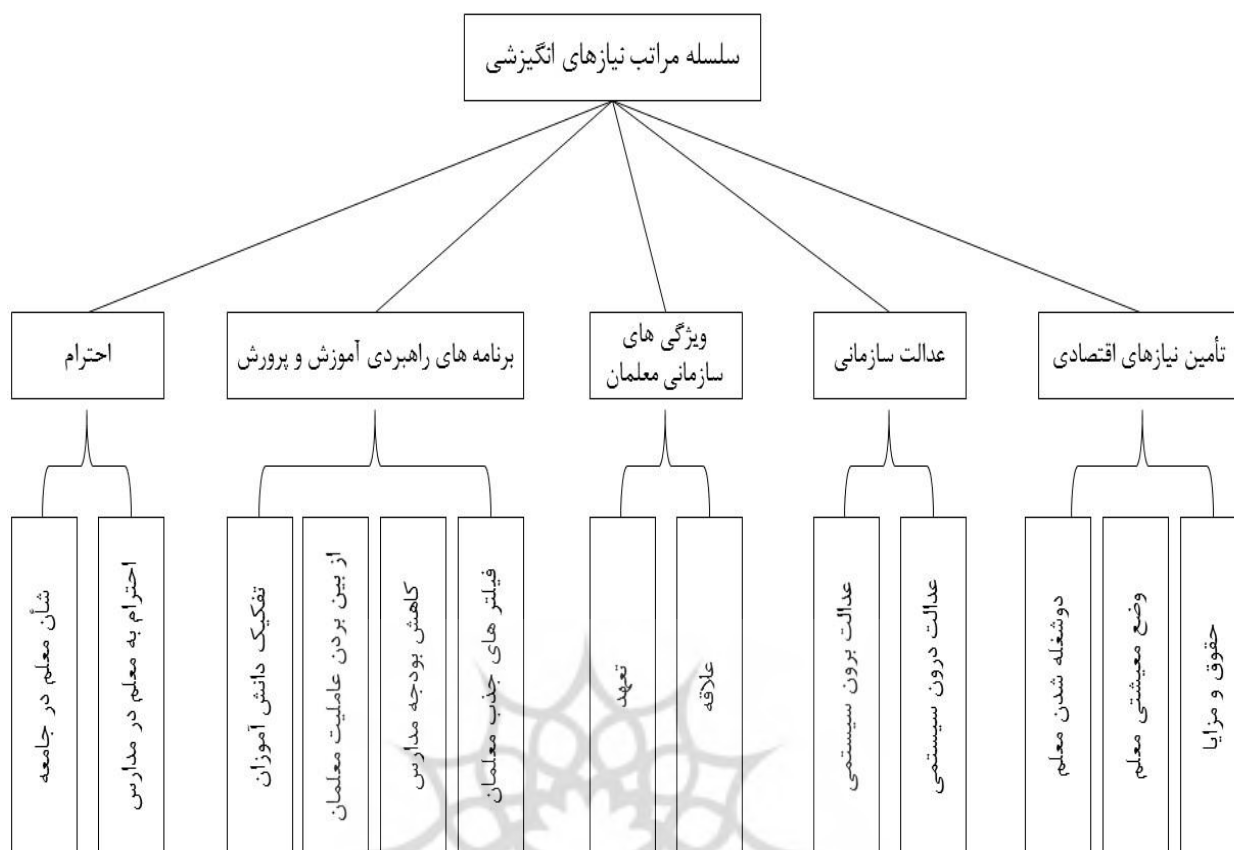
ردیف	مصاحبه	مقوله
۱	به نظر من بایستی برای دبیرا ارزش قائل شد هم از نظر اقتصادی باید به اینها رسید و هم اینکه باید طوری باشه که دانش آموزا بهها به آن صورت ندیم که دبیر بیکاره باشه.	حقوق و مزایا
۲	من فکر می کنم معلم ها بیشتر درگیر مسائل اقتصادی هستند، و تجن آنها همیشه درگیر گس و وام و ... هست.	وضعیت معیشتی
۳	با این حقوق ماهیانه ای که معلم میگیره تا پایان ماه تموم میشه ادم همش باید حواسش به حقوق باشه اینو بزار کنار هزینه های سرسام آور.	حقوق و مزایا
۴	رقابت ها و چشم و هم چشمی هم زیاد شده، معلم مجبور میشه شغل دوم داشته باشه. کسی هم شغل دوم داشته باشه زمانی برای مطالعه و این حرفا نداره.	وضعیت معیشتی، دو شغله شدن
۵	در صورتی که مثل خودشون مثل اداری ها، بعد از ظهر که اضافه کار انجام میدن برای خودشون اضافه کار می زنن. برای خودشون ماموریت می زنن. اگر برای منم این کارها رو انجام بدن روزهای تعطیل میام براشون کار انجام میدم. اینجوری یک بار دو بار نهایتا، خوب باشن یک بار دوبار که خیلی ها انجام می دادن.	عدالت درون سیستمی
۶	ادارات دیگه حتی، تمام ادارات حق مسکن، حق ایاب و ذهاب، توی شهر حتی، ما بعضی معلم داریم نزدیک ۶۰، ۷۰ کیلومتر میرن، اینا حق ایاب و ذهاب ندارن. ولی ادارات دیگه همون داخل شهر حق ایاب و ذهاب دارن.	عدالت برون سیستمی
۷	اونی که شهرداری هست، ۲۲ بهمن بهشون پاداش یک ماه حقوق میدن، روز مرد بهشون حقوق میدن، عجیب می دونی چیه.	عدالت برون سیستمی
۸	همسایه من، خانومش معلمه، خودش بانک کار می کنه. روز معلم این آموزش و پرورش بهش به تبریک خشک و خالی نمیکه. ولی اون بانکیه، بانک به زنش پاداش میده، چون زنش معلمه حالا ما انگیزه داریم که بعدازظهر کار کنیم پژوهش انجام بدیم مگه دیوانه ایم. یارو خودش بانک کار می کنه بانک به زنش کادو میده.	علاقه
۹	این احساسات بر می گردد به علاقه خود ادم. وقتی یک انسان یک کاری را با علاقه انتخاب می کند قاعدتا شوق و تمایلی که لازم است را ایجاد می کند تا آنچه را که آموخته در غالب زکات علمی به دیگران یاد بدهد. و این دلیلش برای من بوده که در این وادی وارد شدم.	علاقه
۱۰	به نظر من اولاً باید معلما باید بدون که وضعیت اقتصادی چیه، باید علاقه مند بشه. بدون که حقوق چجوری هست. اگر بخواد حقوقش کم باشه و خودش دنبال شغل دیگه بره و اینجا رو سرسری بگیره و علاقه نداشته باشه خوب این کیفیت آموزشی میاد پایین، کسی باید معلم باشه که یعنی واقعا اون شخصیت و پرستیژ معلمی را داشته باشه.	علاقه
۱۱	البته باید در نظر داشته باشیم که معلمی که معلم باشه دیگه نباید فقط به جنبه های اقتصادی نگاه کنه، ما در قبال فرزندان دیگران مسئولیم، اینکه بیاییم صبح را غروب کنیم و بگیم دولت به ما حقوق نمیده ما وقتی این شغل را انتخاب کردیم این شرایط رو قبول کردیم و باید بهش پایبند باشیم. پس نسل ما چه می شود آینده ما چه می شود.	تعهد
۱۲	الان امسال ۷۰ تا معلم گرفتند ولی چجوری، از درون خودشون گرفتن. هر کسی رو دوس داشتن گفتن بیاین درس بدین. ما فقط می خوایم پر کنیم کلاس های درسی رو. دیگه بحث کیفیت اصلا مطرح نیست.	فیلترهای جذب معلمان
۱۳	باید برای جذب معلم ها از فیلترهای خاصی استفاده کنن. همه کس نتواند معلم شود. نیروی خدماتی الان داره توی مدارس تدریس می کنه، نهضت طرف چند نفر را باسواد کرده و الان معلم شده ولی هیچ آموزشی ندیده است. سرباز معلم چه می داند که معلمی چیست، معلم باید از فیلترهای خاصی عبور کنه.	فیلترهای جذب معلمان
۱۴	زمانی که بحث شهروندی سازمانی می شود ما باید از نگاه سنتی دریام و فاعلیت و سیالیت را به دست معلم بدیم، یعنی معلم بتواند یک دخل و تصرفی در بحث محتوا، روش، روش حتی ارزیابی باید به معلم اختیار بدیم.	از بین بردن عاملیت معلم
۱۵	ما نه تنها در بعد اقتصادی باید به معلمان برسیم بلکه باید دست معلم رو به عنوان خبره تربیتی در کلاس درسی باز بزاریم یعنی معلم در محتوا هم دخل و تصرف بکنه. دخل و تصرفش در چارچوب آموزه های دینی و فلسفی کشور باشه	از بین بردن عاملیت معلم
۱۶	جنبه مالی اصلیش، فرعی هم داره. فرعیش میشه عدم ارزش گذاری به معلمان، یعنی شما هیچ جا نمی تونید پیدا کنید که موقعیت شغلی، به این جایگاه اجتماعی معلمان احترام بزارن، اگر همچنین اتفاقی بیفتد، انگیزه معلم بیشتر میشه.	شان معلم در جامعه
۱۷	خانواده میاد اینجا یا ما برخورد بدی می کنن، اصلا برخوردشون درست نیست، پسره میاد یا دو سه تا قلدور تو مدرسه با شرخر میاد مدرسه، درگیر شدیم، دانش آموز داریم چاقوکنش معلم دیگه میخواد به اینا چی بگه بگه تو درس بخون بگه چرا درس نخوندی؟	احترام به معلم در مدارس

مرحله دوم کدگذاری که به آن کدگذاری محوری گفته میشود، پژوهشگر یکی از طبقه ها را به عنوان طبقه محوری انتخاب کرده و آن را تحت عنوان پدیده محوری در مرکز فرآیند مورد کاوش قرار داده و ارتباط سایر طبقه ها را با آن مشخص میکند. ارتباط سایر طبقه ها با طبقه محوری در پنج عنوان میتواند تحقق داشته باشد (استراوس، ۲۰۰۸). در مرحله دوم در کدگذاری که آن را همان کدگذاری محوری می نامند سعی می شود مقولات هرچه بیشتر خاصیت نظری به خود بگیرند و برای تئوری سازی مرحله نهایی کدگذاری کاملاً انتزاعی شوند. بر این اساس برای نمونه مقوله های نظری مرحله دوم از مقولات تجربی مرحله قبل اخذ شدند و در جدول ذیل به نمایش درآمده اند.

جدول ۲. کدگذاری مرحله دوم "کدگذاری محوری"

ردیف	مقوله "مرحله اول"	مقوله "مرحله دوم"
۱	حقوق و مزایا	تأمین نیازهای اقتصادی
۲	وضعیت معیشتی	تأمین نیازهای اقتصادی
۳	حقوق و مزایا	تأمین نیازهای اقتصادی
۴	وضعیت معیشتی، دوشغله شدن	تأمین نیازهای اقتصادی
۵	عدالت درون سیستمی	عدالت سازمانی
۶	عدالت برون سیستمی	عدالت سازمانی
۷	عدالت برون سیستمی	عدالت سازمانی
۸	علاقه	ویژگی های سازمانی معلمان
۹	علاقه	ویژگی های سازمانی معلمان
۱۰	تعهد	ویژگی های سازمانی معلمان
۱۱	فیلترهای جذب معلمان	برنامه های راهبردی آموزش و پرورش
۱۲	فیلترهای جذب معلمان	برنامه های راهبردی آموزش و پرورش
۱۳	از بین بردن عاملیت معلم	برنامه های راهبردی آموزش و پرورش
۱۴	از بین بردن عاملیت معلم	برنامه های راهبردی آموزش و پرورش
۱۵	شأن معلم در جامعه	احترام
۱۶	احترام به معلم در مدارس	احترام

گام سوم: کدگذاری انتخابی (گزینشی)



شکل ۱. مراتب نیازهای انگیزشی

روند انتخاب مقوله اصلی به طور منظم و سیستماتیک آن با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پرکردن جاهای خالی با مقولاتی که نیاز به اصلاح و گسترش دارند. این روند شامل چند گام می‌باشد: اولین قدم متضمن توضیح خط اصلی داستان است. گام دوم، ربط دادن مقولات تکمیلی بر حول مقوله اصلی با استفاده از یک پارادایم (که در کدگذاری محوری توصیف شده است) است. گام سوم، مرتبط ساختن مقولات به یکدیگر در سطح بعدی است. گام چهارم، به تأیید رساندن آن روابط در قبال داده‌ها است. آخرین قدم، تکمیل مقولاتی است که اصلاح و یا نیاز به بسط و گسترش دارند (Danaeifard, Alwani, Azar, 2004).

نیازهای اقتصادی معلمان: نیازهای اقتصادی معلمان به عنوان اولین مقوله‌ای است که در مصاحبه‌های متعدد و با شاخص‌ها و ویژگی‌های مختلف به آن اشاره شد و از جمله موضوعاتی است که ارائه رفتار شهروندی آموزشی در بین آنها را با چالش‌هایی مواجه کرده است. محدودیت‌های شدید مالی در معلمان باعث شده تا آنها انگیزه کافی برای خدمات شایسته به دانش‌آموزان نداشته باشند و به نوعی آنها بدلیل مشکلات معیشتی که با آن دست به گریبان هستند روابط خود با دانش‌آموز و همچنین سلسله مراتب اداری خود را صرفاً معطوف به هدف می‌کنند و نتیجه آن چیزی جز ارتباط سرد و از پیش تعیین شده معلم و دانش‌آموز در فضای کلاس و مطابق یک الگوی مشخص نخواهد بود. "با این حقوق ماهیانه‌ای که معلم می‌گیرد تا پایان ماه همش باید حواسش به حقوق باشه" (مرد ۵۳ ساله، دولتی) "همه معلم‌ها دوشغله شدن. معلم‌ها یا راننده آژانس شدن یا راننده تاکسی. فکر و ذکرشان فقط کارهای دیگر است. (مرد ۴۵ ساله، غیردولتی). مشکلات و محدودیت‌های اقتصادی ناشی از آثار تحریم‌های کشور از یک سو و کمبود منابع مالی وزارت آموزش و پرورش از سوی دیگر باعث شده تا موانع سختی بر سر راه پیشرفت و انگیزه خدمت معلمان قرارگیرد. وجود مشکلات و محدودیت‌هایی در زمینه معیشتی افراد جامعه باعث شده تا افراد به فکر چاره‌ای برای کسب درآمد بیشتر باشند و معلمان نیز از این قاعده مستثنی نیستند و به نظر می‌رسد تأمین منابع مالی

معلمان از طریق دریافت حقوق ماهانه آنها را با چالش هایی روبه رو کرده است. از این رو بسیاری از معلمان بدنبال راهی برای رفع این محدودیت می باشند و برخی از آنها به شغل هایی دور از حوزه تخصصی خود تن می دهند.

حقوق و مزایا: زمانی که درصد قابل توجهی از معلمان در بازه درآمدی پایین تر از خط فقر قرار می گیرند کنش های شغلی شان به ویژه در حوزه رفتار شهروندی آموزشی تحت مخاطرات زیادی قرار می گیرد. پاسخگویی در این زمینه بیان می کند: با این حقوق ماهیانه ای که معلم میگیره تا قبل از پایان ماه تموم میشه و معلم همش باید حواسش به حقوق باشه. (زن ۴۶ ساله، غیردولتی) بدین ترتیب معلمانی که به طور مداوم باید به حقوق و مزایای دریافتی و تامین معیشت باشند نمی تواند اهداف سازمان را تحقق بخشند و رفتارهای شهروندی سازمانی از خود نشان دهند. پاسخگویی بیان می کند که با پرداخت حقوق مکفی می توان معلمان را ترغیب به این رفتارهای شهروندی سازمانی نمود: حقوق معلم ها رو بیشتر کنن تا انگیزه داشته باشن درست کار کنن. (زن ۵۱ ساله، غیردولتی)

وضع معیشتی معلم: درآمد ناکافی، تورم بالا و افزایش هزینه های زندگی سبب شده است معلمان نتوانند با به صورت شخصی برای پیشبرد اهداف سازمان هزینه کنند، بنابراین بخش قابل توجهی از رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان تحت تاثیر ناتوانی معلمان در تامین معیشت قرار می گیرد. در واقع معلمان اگر نتوانند هزینه های زندگی شخصی خود را تامین نمایند نمی توانند مجالی برای رفتارهای انگیزشی و رفتارهای شهروندی برای خود ایجاد نمایند. در این باره پاسخگوی دیگری (مدیر مدرسه مقطع اول متوسطه فرزندگان) با اشاره به وضعیت بد معیشتی معلمان معتقد است که در صورتی که نیازهای اولیه مالی معلمان تامین نباشد نمی توان در مدارس از معلمان توقع رفتارهای شهروندی آموزشی را داشت: معلم رو تامین بکنیم، فکرش آزادباشه، فرهنگ مطالعه رو اول از معلم شروع بکنید، کسی که کتاب بخونه ادبش هم همراه با کتابش تکمیل می شه. شما مطمئن باشید که جامعه ای که کتاب دستش باشه هیچ وقت چاقو دستش نمی گیره. درست می گم؟ همه این ها برمیگرده به آموزش و پرورش. (مرد ۴۷ ساله، دولتی).

دو شغله شدن معلمان: دوشغله بودن معلمان سبب شده است که نه تنها معلمان در کلاس نتوانند آن طور که باید تدریس نمایند و زمان های خارج از مدرسه خود را به مطالعه و آماده سازی خود برای کلاس های روز بعد سپری کنند که حتی رغبت چندانی برای معلمان برای حضور در مدرسه وجود ندارد: معلم مجبور میشه شغل دوم داشته باشه. کسی هم شغل دوم داشته باشه زمانی برای مطالعه و این حرفا نداره. اصلا این معلم فقط میخواد کلاس تموم شه بره خونه. تو کلاس هم که فکر و ذکرشان فقط کارهای دیگست. (مرد ۴۷ ساله، دولتی)

بنابراین دو شغله بودن معلمان علاوه بر اینکه یکی از مهم ترین تهدیدات برای رفتارهای شهروندی معلمان است که امری خطیر برای انجام درست و بجای انتظارات رسمی معلمی محسوب می شود. علاوه بر این دو شغله بودن معلمان در معلمان سبب ناامیدی، یاس، خستگی و دلزدگی شغلی می شود و کیفیت زندگی و سلامت روان آن ها را در معرض تهدیدات بسیار زیاد قرار می دهد.

عدالت سازمانی: بر این اساس این طور به نظر می رسد که کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند. واضح ترین این منابع خود سازمان آموزش و پرورش است، این سازمان می تواند با عملکردهای مهمی همچون سیاست های پرداخت یکسان بین کارکنان رسمی و قراردادی، معلمان و کارمندان آموزش و پرورش مرکزی شهرها و استان ها بر رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن ها منصوب کنند عدالت رویه و پرداخت در کلیه موسسات و شرکت های دولتی است.

عدالت درون سیستمی: به نظر می رسد سازمان آموزش و پرورش رویه های مشابهی را در قبال معلمان و کارمندان آموزش و پرورش دنبال نمی کند، بلکه نظام پاداش به نفع کارمندان آموزش و پرورش سنگینی می کند. نتیجه این امر کاهش و توقف فعالیت های مشارکت های شهروندی سازمانی معلمان را در پی دارد. چرا که پاسخگوی فوق اذعان می کند که با مشاهده این رویه های سازمان آموزش و پرورش، فعالیت های شهروندی آموزشی که پیشتر انجام می داده است را متوقف کرده است. چرا که از نظر وی نوعی بی عدالتی در سطح سازمانی حکم فرماست و نمی توان در این شرایط برای تحقیق اهداف سازمان فعالیت های انگیزشی خارج از چارت رسمی انجام داد.

عدالت برون سیستمی: سازمان آموزش و پرورش در روز معلم نه تنها پاداش های نقدی و غیرنقدی برای معلمان اختصاص نمی دهد که حتی به صورت شفاهی نیز از ایشان تقدیر نمی کند اما نهادهای دولتی دیگر که در این مورد به خصوص بانک و وزارت خانه های پر درآمد باشد، برای همسر کارمند خود پاداش نقدی و غیر نقدی در نظر می گیرد. بدین ترتیب این میزان از نابرابری در حقوق و مزایا و پاداش ها و مهم تر از این احترام به کارمندان در بین موسسات و شرکت های دولتی سبب شده است که معلمان اداری از تبعیض را باور داشته باشند و این امر سبب می شود که معلمان رغبتی به فعالیت های رفتار شهروندی نداشته باشند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی موانع و چالش های رفتار شهروندی آموزشی در معلمان انجام گرفت. اگر این اصل اساسی را بپذیریم که نیروی انسانی مهم ترین بازوی هر سازمانی محسوب می شود، پس باید تحقیقات مربوط به چگونگی عملکرد نیروی انسانی در سازمان ها را حیاتی قلمداد کنیم. به ویژه در سازمان هایی همانند آموزش و پرورش که نیروی انسانی صدر منابع آن قلمداد می شود و اهداف سازمان مستقیماً با عملکرد آنان در ارتباط است. در این سازمان اهداف صرفاً با عملکرد رسمی تامین نمی شود، بلکه عملکردهای غیر رسمی که از آن با عنوان رفتار شهروندی آموزشی یاد می شود نقش بسزایی برای دستیابی به اهداف سازمان دارد. رفتارهایی که معلمان داوطلبانه بر اساس بینش شخصی خود از وضعیت موجود پیگیری می کنند و توسعه کیفی مدارس را در پی دارد. یافته های این تحقیق نشان می دهد که الگوی حاضر در بین پاسخگویان با مقوله های اصلی تامین نیازهای اقتصادی، عدالت سازمانی، ویژگی های سازمانی معلمان، برنامه های راهبردی آموزش و پرورش و احترام مرتبط است (Kahrizi, Tadayon Sangani, Ahmadabadi, 2019).

این مقولات هر یک با زیر مقولات خود مجموعاً به مفهومی مشترک می رسند که آن را می توان تحت عنوان "سلسله مراتب نیازهای انگیزشی" نامگذاری کرد. پنج مقوله اصلی که از مدل های خروجی این پژوهش بیرون آمد هر یک بیانگر بخشی از موضوعاتی است که معلمان در زندگی روزمره کاری خود با آن در ارتباط اند. مقوله اصلی تامین نیازهای اقتصادی بر روی حقوق و مزایای دریافتی معلمان متمرکز شده است. این مقوله اصلی خود شامل مقوله های فرعی حقوق و مزایا، وضعیت معیشتی معلم و دو شغله بودن معلمان است. نتایج حاصل از تحلیل این مقوله نشان می دهد که به طور کلی حقوق و مزایای دریافتی تأثیرات مستقیمی بر روی میزان بروز رفتارهای شهروندی آموزشی معلمان دارد. به طوری که اگر میزان حقوق و مزایای دریافتی معلمان به میزانی باشد که بتواند هزینه های جاری خود و خانواده خود را تامین نمایند انگیزش لازم جهت رفتارهای شهروندی آموزشی را از خود بروز می دهند. بر این اساس نیازهای اقتصادی یکی از مقولات مهمی است که توجه تصمیم گیران و سیاست گذاران سازمان آموزش و پرورش می بایست به آن نگاه ویژه ای داشته باشند چرا که در نهایت نفع عمومی آن می تواند به دانش آموز، معلم، مدرسه، خانواده و جامعه برسد.

مقوله اصلی دیگر تحقیق عدالت سازمانی است. این مقوله اصلی شامل مقوله های فرعی عدالت درون سازمانی و عدالت برون سازمانی است. در عدالت سازمانی معلم خود را با کارمندان هم رده خود در موسسات و شرکت های دیگر مقایسه می کند، نتایج این مقایسه اگر نشان از عادلانه بودن حقوق و مزایا دریافتی باشد تأثیرات مثبتی بر روی رفتارهای شهروندی آموزشی دارد. بررسی ها نشان داد که یکی از مهم ترین دغدغه ها که ذهن بسیاری از معلمان را به خود مشغول کرده بحث عدالت درون سیستم آموزش و پرورش است. از این رو به نظر می رسد الگوی مناسبی در این امر وجود ندارد و معلمان از این امر منتفع نمی شوند. این امر سبب شده تا معلمان کمترین میزان مشارکت در فعالیت های داوطلبانه از جمله مشارکت های شهروندی آموزشی را از خود بروز دهند. اختلاف و تبعیض های موجود در سیستم آموزش و پرورش در زمینه درآمد های ماهانه و اضافه کاری انگیزه معلمان را برای ارائه رفتار های آموزشی شهروندی به کمترین حد ممکن رسانده است. همچنین درک از عدالت می تواند در بیرون از سیستم و در قیاس با سایر کارکنان موسسات و شرکت های مشابه باشد. بررسی ها نشان داد که معلمان شرایط درآمدی، پاداش و مزایای خود را با دیگر موسسات و شرکت های دولتی مقایسه می کنند که نتیجه این مقایسه ادراکی از بی

عدالتی و تبعیض را برای ایشان ایجاد نموده است که این امر هیچ فرصتی را برای بروز رفتار شهروندی آموزشی به معلم نمی دهد.

ویژگی های سازمانی معلمان به عنوان یکی دیگر از مقوله های اصلی تحقیق شامل مقوله های فرعی علاقه و تعهد است. بررسی ها نشان داد که یکی از فاکتور های اساسی در انتخاب شغل علاقمندی به آن است که می تواند نقش مهمی در آینده موفق سیستم و فرد داشته باشد. این علاقمندی سبب می شود تا فرد وظایف شغلی محوله را مطابق میل و علاقه خود ببیند و بر اساس آن عمل کند. بر اساس خروجی های مصاحبه ها دریافته ایم معلمان به عنوان نیروی انسانی حاضر در سازمان اگر به کار خود علاقه مند باشند به میزان بیشتری رفتارهای شهروندی آموزشی از خود بروز می دهند. همچنین معلم متعهد با توجه به وابستگی که به مدرسه دارد نظم بیشتری در کار خود دارد و زمان بیشتری در مدرسه می ماند و به فعالیت می پردازد. تعهد شغلی از یک سو موجب می شود تا معلمان مدارس تکالیف و وظایف خویش را با اشتیاق، انگیزش و رغبت بالاتری به سامان برسانند و از سوی دیگر موجب بهبود تعامل و ارتباط آنان با دانش آموزان می گردد. بررسی ها نشان داد تعهد شغلی نوعی احساس مسئولیت در برابر دیگران اعم از مردم جامعه، همکاران، مدرسه و آموزگاری است. بدین ترتیب تعهد سازمانی سبب انگیزش و ترغیب معلمان به استفاده از رفتارهای شهروندی آموزشی می شود. در شرایط فعلی معلمان به ویژه در حوزه درآمدی، تعهد شغلی می تواند یکی از ویژگی های کلیدی در نظر گرفته شود که می تواند سبب انگیزش معلمان به انجام رفتارهای شهروندی آموزشی باشد. برنامه های راهبردی آموزش و پرورش خود به مقوله های فرعی تفکیک دانش آموزان، از بین بردن عاملیت معلمان، کاهش بودجه مدارس و فیلترهای جذب معلمان تفکیک می شود. این مقوله به سیاست های مستقیم سازمان آموزش و پرورش کل در مدارس اشاره دارد. سیاست های تفکیک دانش آموزان باعث تفکیک مدارس به مدارس سطح بالا و مدارس سطح پایین شده است و معیار تعیین سطح این مدارس تراز علمی دانش آموزان آن است. در مدارس سطح بالا بر استفاده از روش های نوین و رفتارهای شهروندی آموزشی معلمان تأکید و در انتخاب معلمان رفتارهای شهروندی آموزشی نقش تعیین کننده ای دارد. بر این اساس اینکه معلمان در چه سطحی از مدارس باشند در رفتار شهروندی آموزشی آنها تاثیر بسزایی دارد. این امر سبب شده تا دانش آموزانی که در مدارس سطح پایین قراردارند از امکان بهره گیری از رفتار شهروندی آموزشی کمتری برخوردار باشند.

بررسی ها حاکی از آن است که سازمان آموزش و پرورش چارت آموزشی تعبیه کرده که معلمان می بایست بر اساس آن چارچوب عمل کنند که این امر سبب شده تا هر گونه خلاقیت و نوآوری آنها به هدر برود. این سیاست سکون و الگوهای کلیشه ای نه تنها باعث عاملیت زدایی از معلمان شده بلکه قابلیت های انجام رفتارهای شهروندی آموزشی از معلمان را کم رنگ یا سلب کرده است. بررسی های دیگر نشان داد که عدم وجود فیلترهای مشخص و دقیق برای جذب معلمان در سازمان آموزش و پرورش باعث شده تا درب آن برای ورود افراد بدون تخصص و صرفا با بهره گیری از معیار نامناسب باز شود که این امر منابع انسانی کارآمد و به تبع آن رفتارهای شهروندی آموزشی در بین آنها را تحت تاثیر خود قرار داده است. سراسیمگی در جذب نیروی انسانی و دور زدن فیلترهای جذب شرایطی را بوجود آورده که انتظار ارائه رفتار شهروندی آموزشی در بین آنها را کمی سخت می کند. بدین ترتیب نیروی انسانی که با فشلی فیلترهای جذب استخدام شود نه تنها نمی تواند رفتارهای شهروندی آموزشی لازم را از خود بروز دهد که حتی نمی تواند نقش های رسمی سازمانی را اجرا نماید. در نهایت مقوله نهایی حاصل از تحلیل مصاحبه ها احترام است. این مقوله شامل مقوله های فرعی احترام به معلم در مدارس و شان معلم در جامعه است. اگر شان اجتماعی معلمان در مدارس و جامعه مورد پذیرش اجتماعی قرار گیرد معلمان انگیزش بیشتری به رفتارهای شهروندی آموزشی دارند.

به نظر می رسد رفتار های تحقیر آمیز والدین دانش آموزان در مدارس با معلمان شأن معلمان را در مدرسه تضعیف کرده است. همچنین برخورد های حتی فیزیکی دانش آموزان با معلمان نیز بر شدت تضعیف جایگاه و شأن معلمان افزوده است. در چنین شرایطی که شان و احترام معلمی مورد پذیرش و احترام قرار نمی گیرد، معلم انگیزه کافی برای رفتارهای شهروندی آموزشی را ندارد. همچنین برای انگیزش کافی در ارائه رفتار شهروندی معلم می بایست این شغل و جایگاه مورد احترام سایر اعضای جامعه نیز باشد. در واقع زمانی که فرد درون یک مجموعه شغلی با شان اجتماعی پایین قرار می گیرد، انگیزش لازم برای بروز رفتارهای شهروندی را از دست می دهد.

نظریه زمینه‌ای اصلی برآمده از تحلیل یافته‌های پاسخگویان «سلسله مراتب نیازهای انگیزشی» در معلمان است. بر اساس نتایج تحقیق معلمان برای انگیزش به رفتارهای شهروندی آموزشی نیاز به رفع و برآورده شدن نیازهایی دارند. این نیازها شامل نیازهای اقتصادی، عدالت، احترام و در نهایت عاملیت می‌باشد. معلمانی که به میزان بیشتری این نیازها در آن‌ها برآورده شده باشد انگیزش بیشتری به رفتارهای شهروندی آموزشی دارند. به نظر می‌رسد مهم‌ترین و اولین نیاز انگیزشی نیازهای اقتصادی است. تحلیل‌ها نشان می‌دهد که معلمانی که نیازهای اقتصادی‌شان تامین نشده باشد و از نظر مالی دچار استرس و تردید باشند، نه تنها تمایلی به استفاده از رفتارهای شهروندی آموزشی ندارند، که حتی وظایف رسمی‌شان را به صورت درست پیگیری و اجرا نمی‌کنند، در واقع این وظایف رسمی تحت تاثیر شغل‌های دومی که معلم برای تامین معاش انتخاب می‌کند قرار می‌گیرد. بسیاری از این معلمان ناگزیرند تدریس خصوصی را برگزینند، و برای جذب دانش‌آموزان به این کلاس‌ها، آموزش در کلاس‌های درس را جدی تلقی نمی‌کنند و مشتریان کلاس‌های خصوصی‌شان در همین دانش‌آموزان کلاس‌های درسشان تلقی می‌شوند.

اگرچه رفتارهای شهروندی آموزشی علاوه بر مباحث اقتصادی تحت تاثیر درک معلم از عدالت در سیستم و احترام و شان معلم نیز قرار می‌گیرد، اما تحلیل‌ها نشان می‌دهد که از نظر میزان تاثیرگذاری، مابعد نیازهای اقتصادی، عاملیت معلمان جای می‌گیرد. عاملیت ویژگی اساسی در مجاز شمردن خلاقیت معلمان و اعتماد به دانش و آگاهی آن‌هاست؛ ویژگی‌هایی که اهمیت اساسی در بروز رفتارهای شهروندی آموزشی در هر سازمانی دارد. در واقع رفتارهای شهروندی آموزشی سرمایه‌گذاری بر روی خلاقیت، آگاهی و بینش کارکنان است. اما در وضعیت حال حاضر آموزش و پرورش سیاست‌گذاری‌های مختلفی را برای از بین بردن عاملیت و محدود کردن معلمان به وظایف رسمی و چارت سازمانی انجام داده است (Partabian, Amiri, 2015). بنابراین پیشنهاد می‌گردد حقوق و مزایای معلمان با توجه به شاخص‌های اقتصادی به گونه‌ای که نیازهای معیشتی معلمان برطرف شود می‌بایست افزایش یابد. بر این اساس معلمانی که در زمینه‌های اقتصادی و معیشت خانواده با چالش‌هایی روبه‌رو باشند نسبت به رفتار شهروندی بی‌تفاوت می‌شوند و رفتار مطابق با الگوی رفتار شهروندی که باعث تقویت و پرورش دانش مخاطبین خود شود از سوی آن‌ها دور از انتظار می‌شود. مشکلات و محدودیت‌های اقتصادی موجود بر سر راه افراد جامعه باعث شده تا افراد سعی کنند بصورتی عمل کنند که با کمترین میزان هزینه بیشترین سود را برای خود برداشت کنند و معلمان نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشند. محدودیت‌های موجود باعث شده تا معلمان برای افزایش سطح دستمزد و درآمد خود به شغل دوم پناه ببرند. کلاس‌های آموزشی تقویتی اجباری، آموزشگاه‌های خصوصی در بیرون از مدرسه، فروش کتاب‌ها و جزوه‌های آموزشی و.... همه و همه از مظاهر اقتصاد نئولیبرالی است که سیستم آموزشی جامعه ما با آن درگیر شده است. تلفیق و ترکیب گرایش‌های نئولیبرالیستی با محدودیت‌های مالی دولتی، سیستم آموزشی کشور را با چالش‌های جدی روبه‌رو کرده است که در این بین معلمان در کنار دانش‌آموزان به عنوان عناصر اصلی این سیستم بیشترین اثرپذیری را از این شرایط دارند.

References

- Atta M, Khan M J. (2016). Perceived organizational politics, organizational citizenship behavior and job attitudes among university teachers. *Journal of Behavioural Sciences*, 26(2).
- Cheasakul U, Varma P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*, 61(3): 422-440.
- Choi S, Hwang C, Kwon D. (2019). On the Effect of Dispersed Leadership of Vocational Training Teachers on Job Satisfaction through Organization Citizenship Behavior and Teacher Empowerment. *Journal of the Korea Society of Digital Industry and Information Management*, 15(1): 109-122.
- Da'as R A, Schechter C, Qadach M. (2019). School leaders' cognitive complexity: Impact on the Big 5 model and teachers' organizational citizenship behavior. *Journal of School Leadership*.
- Danaeifard H, Alwani S M, Azar A. (2004). *Methodology of qualitative research in management*. Tehran: Saffar Publications.
- Hadipoor A. (2019). The role of in-service training quality in organizational citizenship behavior of high school teachers. *Journal of Management and Education Outlook*, 1 (1): 13-1.
- Kahrizi K, Tadayon Sangani P, Ahmadabadi A. (2019). Investigating the effect of dimensions of principals 'ethical leadership on teachers' organizational citizenship behavior. *Journal of Teacher Professional Development*, 4 (1): 59-43.
- Kazem Zahbitali M, Hassani M. (2015). Explain the role of organizational characteristics of schools on teachers' trust and organizational citizenship behavior. *School Psychology Quarterly*, 4 (2): 89-65.
- Kurtulmuş M. (2016). The effect of diversity management on teachers' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(3): 277-302.
- Laurian-Fitzgerald S, Fitzgerald C. (2017). Teacher citizenship behavior. *Education and Applied Didactics*, 1(1): 26-35.
- Partabian A, Amiri M. (2015). Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and teachers' ethical behavior. *Journal of Educational Research*, 1 (4): 106-85.
- Shams al-Dini Motlagh M H, Mohammad Jani M R. (2014). Study of the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior among teachers in Kerman. *Quarterly Journal of Social Studies and Research in Iran*, 3 (3): 471-447.
- Shrestha M, Subedi D. (2020). Organizational Citizenship Behavior among Teachers of Nepal: Did Locale Contribute it's in School Settings?. *American Journal of Economics and Business Management*, 3(1): 1-23.
- Somech A, Khotaba S, Lavy, S. (2019). Daily Dynamics of Teachers' Organizational Citizenship Behavior: Social and Emotional Antecedents and Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Sutoris P. (2018). Elitism and its challengers: Educational development ideology in postcolonial India through the prism of film, 1950–1970. *International Journal of Educational Development*, 60: 1-9.
- Tufan A, Elma C, Çinkir S. (2019). Effect of Gender on Teachers' Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(3): 106-128.
- Uzun T. (2018). A Study of Correlations between Perceived Supervisor Support, Organizational Identification, Organizational Citizenship Behavior, and Burnout at Schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3): 501-511.

Identifying and Categorizing the Barriers and Challenges of Educational Citizenship Behavior (Case study: First Secondary School Teachers in the Northern Provinces of the Country)

Alireza Tajari¹

Samereh Shojaei^{2*}

Mohammad Reza Mostaghimi³

Fereydoun Azma⁴

Abstract

Purpose: The aim of this study was to identify and categorize the barriers and challenges of educational citizenship behavior in junior high school teachers in the northern provinces of the country.

Methodology: This research was conducted with a qualitative approach and with grounded theory method. The statistical population of this study included all junior high school teachers who were selected by snowball method (chain reference). Data collection was done through interviews with professors and teachers individually and in groups. These interviews were collected based on indicators such as type of school (governmental and non-governmental), gender, education and age. Strauss and Corbyn are attributed to data analysis

Findings: During this study, it was found that the barriers and challenges of educational citizenship behavior among teachers are related to the categories of meeting economic and living needs, organizational justice, and organizational characteristics of teachers, strategic education programs, and respect. The main underlying theory derived from the analysis of respondents' findings (a model of educational citizenship behavior) in teachers b. Economic needs indicate that salaries and benefits received have a direct impact on the incidence of teachers' educational citizenship behaviors. Having a sense of justice helps to maintain the status quo, and the greater the sense of motivation, the greater the motivation to work and try. Interested teachers also exhibit greater levels of educational citizenship behavior. Because committed teachers consider this behavior to be based on their committed values and assignments, and accordingly show appropriate educational citizenship behavior.

Conclusion: According to research findings, teachers need mutual respect to gain power and social status. Teachers who have this need seek education and learning and tend to control the learning environment.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Educational Citizenship Behavior, Economic Needs, Organizational Justice.

1. PhD Student, Department of Public Administration, Organizational Behavior, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran. alirezatajari1353@yahoo.com

2. Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran (Corresponding Author). samerehshojaee719@yahoo.com

3. Associate Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran. mostaghimi@yahoo.com

4. Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran. fereydoonazma@gmail.com