

## Research Paper

# The Predictive Role of Personality Traits and Teachers' Beliefs on Global Citizenship rights in Organizational Citizenship Behavior of Primary School Teachers

Khadigeh Safari Lafti<sup>1</sup>, Mahboobeh Alborzi<sup>2\*</sup>, Fariba Khoshbakht<sup>3</sup>

1. Master's degree in elementary education, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Iran
2. Associate profession Foundation of Education, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Iran
3. Associate profession Foundation of Education, Faculty of Education and Psychology, Shiraz University, Iran

Received: 2023/05/24

Accepted: 2023/07/30

PP: 66-79

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2024.31895.6394](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.31895.6394)

### Keywords:

Beliefs, Elementary School, Global Citizen, Organizational Citizenship Behavior, Personality Traits

### Abstract

**Introduction:** The organizational citizenship behavior of teachers is very important considering the important role they play in students' learning. The aim of this study was to investigate the predictive role of personality Traits and teachers' beliefs on global citizenship rights in the organizational citizenship behavior of primary school teachers.

**Research methodology:** The approach of the research was quantitative and correlation research. The population and statistical sample of this research are all primary school teachers working in Qeshm city in 2021-2022. The instruments used in this study included the organizational citizenship behavior questionnaire of Podsakoff et al. (2000), Questionnaire of Five Big Factors of Khormaei and Farmani (2014) taken from Goldberg Questionnaire (1999), and the Chiu-man Jordan (2009) Global Citizenship Education Questionnaire. The validity and reliability of the instruments were checked by Cronbach's alpha method and construct validity. Data were analyzed using SPSS software.

**Findings:** The results of regression analysis of personality Traits on organizational citizenship behavior showed that among the five personality dimensions, only the dimensions of openness to experience and conscientiousness are positive predictors of significant organizational citizenship behavior. The results of regression analysis of the dimensions of teachers' beliefs in global citizenship rights on organizational citizenship behavior showed that between the two factors of attitudes and beliefs to global citizens, the educational factor was a positive predictor of significant organizational citizenship behavior. Also, among personality variables and beliefs, personality traits had higher coefficients in predicting organizational citizenship behavior.

**Conclusion:** It is important to pay attention to the development of beliefs and attitudes, development of abilities, professional skills and personality traits of teachers for the emergence of organizational citizenship behavior

**Citation:** Safari lafti Khadigeh, Alborzi Mahboobeh, khoshbakht Fariba.(2024). The Predictive Role of Personality Traits and Teachers' Beliefs on Global Citizenship rights in Organizational Citizenship Behavior of Primary School Teachers. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(5):66-79

**Corresponding author:** Mahboobeh Alborzi

**Address:** Shiraz. Eram St. Shiraz University, Faculty of Education & Psychology, Department of Foundations of Education.

**Tel:** 07136134660

**Email:** malborzi@shirazu.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction:

In the 21st century, schools are trying to transform themselves to meet the demands for resilience and academic success (Ardi et al, 2020). Education is in competition in terms of quality, and improving the quality of education is not only about acquiring the state of technology and artistic skills, it is also about appropriate behavior. Organizational citizenship behavior can be effective on the effectiveness and performance of schools (Ocampo et al, 2018). In this regard, the implementation of teachers' organizational citizenship behavior plays a vital role. For schools to be successful, it is essential that teachers work beyond their formal job duties and responsibilities According to Sartika et al (2020), teachers who have a high commitment to the organization can better identify the goals of the organization and contribute to the progress of the organization. Personality traits are important variables that have a major contribution to organizational citizenship behavior. There is a relationship between teachers' personality traits and academic performance (Smith, 2015). Individual differences of teachers such as personality traits affect their academic performance. In addition to personality traits, among other individual variables that have been considered in the field of organizational citizenship behavior is people's beliefs. Beliefs and attitudes of people lead to guiding their behavior, thoughts and actions, they can be effective on their behaviors and job performance and lead to desirable organizational citizenship behavior in the workplace. Teachers' beliefs about their role in the classroom environment are of vital importance and affect their teaching strategies and methods. The belief of teachers in the field of teaching and learning in the sense that all students can have academic progress and progress is changeable plays a fundamental role in the effectiveness of the classroom. Globalization has provided the ground for the formation of global citizens and has caused educational systems to seek to prepare students to live in the global society and to face its issues and challenges through the revision of their policies. The effects of globalization are associated with social, cultural, political and economic changes. The goal of education is the growth of better citizens. Education is especially important in educational settings, where preparing students for a world has an important role in citizenship education, and schools and teachers are forced to play an increasing role.

### Goal:

The goal of present study is The Predictive Role of Personality Traits and Teachers' Beliefs on Global Citizenship rights in Organizational Citizenship Behavior of Primary School Teachers.

### Method:

The current research is in a quantitative approach and is a type of correlational research. The statistical population of this research was all primary school teachers working in Qeshm city in 2021-2022. The sample selection method in this research was done by simple random method (251 male and female teachers). The instruments used in this study included the organizational citizenship behavior questionnaire of Podsakoff et al. (2000), Questionnaire of Five Big Factors of Khormaei and Farmani (2014) taken from Goldberg Questionnaire (1999), and the Chiuman Jordan (2009) Global Citizenship Education Questionnaire. The validity and reliability of the instruments were checked by Cronbach's alpha method and construct validity,

### Findings:

In order to investigate the first question of the research, the dimensions of personality traits including neuroticism, openness to experience, agreeableness, conscientiousness and extroversion were considered as independent variables and organizational citizenship behavior as dependent variables, and for the answer, linear regression was used. The multiple correlation coefficient was equal to  $R=0.36$  and the coefficient of determination was equal to  $R^2=0.13$ . That is, 13% of the variance of organizational citizenship behavior could be predicted through the variables of openness to experience and conscientiousness. The resulting regression coefficients indicated that openness to experience ( $p < 0.001$  and  $\beta = 0.22$ ) and conscientiousness ( $p < 0.001$  and  $\beta = 0.19$ ) were positive predictors of behavior. are organizational citizenship. In order to examine the second question of the research, the dimensions of beliefs about global citizen rights, including effective socio-cultural factors and effective educational and occupational factors, were considered as independent variables and organizational citizenship behavior as dependent variables, and for the answer, linear regression was used. The multiple correlation coefficient was  $R=0.23$  and the determination coefficient was  $R^2=0.05$ . That is, 5% of the variance of organizational citizenship behavior could be predicted through the educational variable. The resulting regression coefficients indicated that the educational factor ( $p<0.001$  and  $\beta=0.23$ ) is a positive predictor of organizational citizenship behavior. But the social-cultural factor does not predict organizational citizenship behavior. Also, among personality variables and beliefs, personality traits had higher coefficients in predicting organizational citizenship behavior.

**Results:**

It can be said that personality traits have a major contribution to the organizational citizenship behavior of teachers. According to research, teacher's beliefs and attitudes are among the most effective factors that cause organizational

citizenship behavior. The belief and attitude towards the rights of the global citizen that people may be geographically as well as culturally distant, requires a sense of responsibility. Therefore, beliefs and attitudes are a meaningful indicator of a global citizen.

## مقاله پژوهشی

## نقش پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی و باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی در رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی

خدیجه سفاری لافتی<sup>۱</sup>، محبوبه البرزی<sup>۲\*</sup> فریبا خوشبخت<sup>۳</sup>

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز، ایران

۲. دانشیار گروه مبانی تعلیم و تربیت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز، ایران

۳. دانشیار گروه مبانی تعلیم و تربیت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز، ایران

## چکیده

**مقدمه و هدف:** رفتار شهروندی سازمانی معلمان باتوجه به نقش مهمی که در یادگیری دانش آموزان دارند اهمیت بسزایی دارد. در این راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی و باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی در رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی انجام شد.

**روش شناسی پژوهش:** این مطالعه در رویکرد پژوهش کمی و از نوع پژوهش های همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی مشغول به کار در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ شهرستان قشم بودند. روش انتخاب نمونه در پژوهش حاضر به شیوه تصادفی ساده انجام گرفت (۲۵۱ معلم زن و مرد). ابزارهای بکار رفته در این پژوهش شامل پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (Podsakoff et al, 2000)، پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت (Khormaei & Farmani, 2014 taken of Goldberg, 1999)، پرسشنامه تربیت شهروند جهانی (Chiu-man Jordan, 2009) بود. روایی و پایایی ابزارها با روش الفای کرونباخ و روایی سازه ای بررسی و مطلوب بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار spss استفاده شد

**یافته ها:** نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد ویژگی های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که از بین پنج بعد شخصیتی، تنها ابعاد گشودگی به تجربه و وظیفه گرایی به صورت مثبت پیش بینی کننده معنادار رفتار شهروندی سازمانی هستند. نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی بر رفتار شهروندی سازمانی نشان داد که از بین دو عامل نگرش و باورها به شهروند جهانی، بعد تعلیم و تربیتی به صورت مثبت پیش بینی کننده معنادار رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین از بین متغیرو ویژگی های شخصیتی و باورها، ویژگی های شخصیتی ضرایب بیشتری در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی داشتند.

**بحث و نتیجه گیری:** توجه به توسعه باورها و نگرش ها، رشد توانایی ها، مهارت های حرفه ای و ویژگی های شخصیتی معلمان برای بروز رفتار شهروندی سازمانی حائز اهمیت است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۰۸

شماره صفحات: ۶۶-۷۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2024.31895.6394](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.31895.6394)

## واژه های کلیدی:

باورها، رفتار شهروندی سازمانی، شهروند جهانی، ویژگی های شخصیتی، مقطع ابتدایی

**استناد:** سفاری لافتی خدیجه، البرزی محبوبه، خوشبخت فریبا (۱۴۰۳). نقش پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی و باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی در رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۵ (۵): ۶۶-۷۹.

\* نویسنده مسوول: محبوبه البرزی

نشانی: شیراز، خیابان ارم، دانشگاه شیراز، گروه مبانی تعلیم و تربیت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز، ایران

تلفن: ۰۷۱۳۶۱۳۴۶۶۰

پست الکترونیکی: malborzi@shirazu.ac.ir

\* این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشجو خدیجه سفاری لافتی رشته آموزش ابتدایی با عنوان «نقش پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی و باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی در رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی» دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز است که در سال ۱۴۰۱ انجام شده است

## مقدمه

در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات، نظام‌های آموزشی جهت‌تعلیم و تربیت نسل جوان خود، به نیروی انسانی متبحر، هوشمند و کارآموده نیاز دارد. از اینرو توجه به توانمندی‌های و شایستگی‌های معلمان بیش از پیش مورد بررسی و تأکید قرار گرفته است (Ortegren, 2022). بویژه آن که در دوران اخیر، مدارس برای افزایش کیفیت آموزشی و پرورشی خود با تقویت رفتارهای جهانی و هویتی در تلاش هستند (Orr & Orphanos, 2011). عبارتی نظام‌های آموزشی از نظر کیفیت بایکدیگر رقابت می‌کنند و ارتقای کیفیت آموزشی تنها به کسب فن آوری اطلاعات نیست و توجه به حوزه‌های رفتاری بویژه رفتار شهروندی نیز مورد توجه است. رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند بر اثر بخشی و عملکرد مدارس موثر باشد (Ocampo et al, 2018). در این راستا رفتار شهروندی سازمانی معلمان نقش حیاتی ایفا می‌کند (Somech & Khotaba, 2017). رفتار شهروندی سازمانی معلمان به توسعه ارتقای رضایت شغلی، احساس رضایت معلمان، بهبود نظم و انضباط، عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان و بهبود نظم و انضباط در مدرسه کمک می‌کند (Oplatka, 2009). رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای اختیاری و فراتر از نقش هستند که موجب ارتقای سازمانی می‌شوند (Organ, 2018). عبارتی تعهد سازمانی و نگرشی افراد حاکم از رفتار شهروندی آنان است (Achmadi ta al, 2020; Ardi et al, 2020).

رفتار شهروندی سازمانی اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل می‌کند و رضایت شغلی، سلامت روان، سلامت جسمانی، حفظ شغل و رفتارهای خدمات محور در میان کارکنان را به همراه دارد (DeGeus, 2020). رایینز و جاج بیان می‌کنند سازمان‌هایی که دارای کارکنان خوب با رفتار شهروندی سازمانی هستند عملکرد بهتری نسبت به سایر سازمان‌ها دارند (Robbins & Judge, 2016). معلمان که رفتار شهروندی خوبی داشته باشند اثر بخشی نظام آموزشی را بعنوان الگوی علمی و عملی تسهیل می‌کنند (Ocampo et al. 2018; Makruf et al, 2020). برخی محققان نیز بر این باورند که رفتار شهروندی سازمانی معلمان بقای نظام آموزشی را تضمین می‌کند (Somech & Khotaba, 2017). معلمان که تعهد بالایی به سازمان دارند بهتر می‌توانند اهداف سازمان را شناسایی کنند و عاملی برای پیشرفت سازمان هستند (Sartika et al, 2020). بر اساس شاخص‌های رفتار شهروندی سازمانی، در نظام آموزشی از معلمان انتظار می‌رود هم‌الگویی عملی در یادگیری دانش‌آموزان باشند و هم به توسعه مهارت‌های حرفه‌ای خود بپردازند (Fitzgerald & Laurian, 2017). چراکه معلمان که رفتار شهروندی سازمانی خوبی دارند، فراتر از مسئولیت‌ها و وظایف اصلی به دانش‌آموزان کمک می‌کنند، توان علمی و عملی مدرسه را تقویت می‌کنند و همواره بعنوان نیروی‌های اثربخش مدرسه محسوب می‌شوند، (Mkruf et al, 2020). این معلمان موجب افزایش بهره‌وری سازمان می‌شوند از اینرو از معلمان انتظار می‌رود رفتار شهروندی سازمانی رادر خود تقویت نمایند.

در این راستا با توجه به آن که در عصر دیجیتال توجه به رفتارهای شهروندی چه در سطح ملی چه در سطح سازمانی برای بقای جامعه و دستیابی به اهداف اجتماعی اهمیت بسزایی دارد و عاملی برای حفظ هویت ملی در کنار شهروندی جهانی است، بررسی و پژوهش در حوزه رفتار شهروندی سازمانی معلمان بویژه در نظام آموزش و پرورش که نهاد اصلی تعلیم و تربیت است، ضرورتی انکارناپذیر است. از میان دوره‌های مختلف تحصیلی، دوران ابتدایی با توجه به نقش‌پذیری دانش‌آموزان از عوامل مدرسه‌ای بویژه معلمان و اینکه دوران ابتدایی مهمترین دوران در رشد شخصیت و بنیاد رفتارهای بزرگسالی است، لازم است بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد و راهکارهای لازم جهت تغییرات مطلوب در راستای اهداف نظام اجتماعی جامعه برای معلمان ارائه گردد تا معلم همواره نقش اساسی خود را در شکل‌گیری شخصیت و منش دانش‌آموزان بخوبی ایفا نماید. معلم در دوران ابتدایی بیشتر از آن که بعنوان یک منبع انتقال دهنده اطلاعات باشد یک عامل ارتباطی مؤثر و قوی است که می‌تواند با ایجاد پیوندهای عاطفی هم در انتقال مطالب علمی و هم بعنوان الگوی عملی رفتاری برای دانش‌آموزان نقش مهمی ایفا نماید. دانش‌آموزان ابتدایی با توجه به ویژگی‌های شناختی، عاطفی، اجتماعی و اخلاقی همواره معلم را بعنوان یک منبع قدرت و الهام بخش می‌شناسند و سعی دارند با تبعیت از وی به نتایج مطلوبی که تعریف مناسبی از آنان ایجاد می‌کند دست یابند. از اینرو پرداختن به ویژگی‌های رفتاری معلمان بویژه در حوزه رفتارهای شهروندی در کنار سواد آموزشی آنان حائز اهمیت است.

در بررسی پیشینه پژوهش در خصوص عوامل موثر در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی بویژه در معلمان متغیرهای فردی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، هوش، انگیزش، نگرش و متغیرهای محیطی از جمله فرهنگ مدرسه، عدالت، رضایت سازمانی، محیطی و اجتماعی بررسی و تأیید شده‌اند (Tahmasebi et al, 2016; Ahmadrakhd et al, 2016; Alborzi et al, 2017; Chehri & Eslampanah, 2022). در این میان بخش عمده‌ای از پژوهش‌ها بویژه پژوهش‌های داخل کشور بر مبنای عوامل سازمانی مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی است و پژوهش‌هایی نیز در خصوص نقش متغیرهای فردی از جمله نگرش، انگیزش، شناخت و ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است. چنانچه چهری و اسلام‌پناه (Chehri & Eslampanah, 2022) دریافتند بین هوش و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. طهماسبی و همکاران (Tahmasebi et al, 2016) نشان دادند بین خودکارآمدی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت

و معنی داری وجود دارد. البرزی و همکاران (Alborzi et al, 2017) از نقش عوامل فردی بر رفتار شهروندی سازمانی را تأیید نمودند. از مهمترین عوامل فردی مؤثر به رفتار شهروندی سازمانی ویژگی های شخصیتی است. ویژگی های شخصیتی از متغیرهای مهمی است که سهم عمده ای بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. ویژگی های شخصیتی می تواند پیش بینی کننده مثبت رفتار شهروندی سازمانی باشد. از نظر لوتانز در راستای رفتارهای شهروندی سازمانی، ویژگی های شخصیتی خاصی در افراد یعنی طبیعت همکاری مانند کمک و مراقبت از دیگران و جدیت در کار یافت می شود و از میان ویژگی های مختلف چیزی که می تواند به انسان ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسند شخصیت است (Luthans, 2011). ویژگی های شخصیتی همیشه به عنوان یکی از مهمترین عوامل کارایی در پیش بینی شغل مورد توجه بوده است. (Beer & Brooks, 2011). تفاوت های شخصیتی افراد بر نحوه عمل، رفتار سازمانی و تصمیمات آن ها اثر دارند و موجب گسترش عملکرد سازمان آنان می شود (Revelle, 2016). پژوهش ها حاکی از این است که ویژگی های شخصیتی می توانند پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی باشند (Morgeson, Reider & Campion, 2005). ویژگی شخصیتی، ویژگی ای است که افراد در طول زندگی خود ایجاد می کنند و معمولاً تغییرات جزئی می یابد (Harris, Brett, 2016). شخصیت معلمان از عوامل تأثیرگذار بر شکل گیری رفتار شهروندی سازمانی است (Ajis, Notosudjono, 2021). ابعاد مختلف ویژگی های شخصیتی از جمله توافق پذیری، وظیفه شناسی، و گشودگی به تجربه پیش بینی کننده معنی دار رفتار شهروندی سازمانی است (Ramadhan, 2019; Hossam, 2017; Meyer et al, 2014). در مطالعه ای درخصوص نقش ویژگی های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی نتایج نشان داده شد افراد برون گرا بعنوان افرادی فعال، اجتماعی و دارای اعتماد به نفس نسبت به افراد درون گرا تمایل و رغبت بیشتری به رفتار شهروندی سازمانی دارند (Barick, 2015). در پژوهش های داخلی نیز نقش ویژگی های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی تأیید شده است. کجباف و همکاران (Kajbaf et al, 2020) نشان دادند بین توافق پذیری و وظیفه گرایی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. روح الهی و همکاران (Roholahli et al, 2019) نیز دریافتند بین ویژگی های شخصیتی و سلامت روان و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. زوار و همکاران (Zavar et al, 2016) نیز دریافتند بین ویژگی های شخصیتی روان رنجوری و توافق پذیری با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد.

علاوه بر ویژگی های شخصیتی متغیر فردی دیگر در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، باورها و نگرش افراد است. باورها مبین اندیشه های فردی هستند که هر فردی بر اساس اندیشه خود آنها را صحیح و واقعی تصور می کند (Belbase, 2013b). باورها و نگرش افراد دارای تأثیرات مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی هستند و باورها منجر به انجام وظایف به صورت داوطلبانه می شوند (Harwiki, 2016). باور و نگرش کلید موفقیت برای بقای سازمان است (Omollo, 2015). از جمله باورهای مهمی که امروزه با توجه به فناوری اطلاعات و ارتباطات و عصر دیجیتال ایجاد شده و بر رفتار شهروندی تأثیر گذار است، باور و نگرش به مقوله شهروند جهانی است. نگرش به شهروند جهانی به عنوان تلاشی برای پاسخگویی به وجود جهانی شدن است که بر بسیاری از جنبه های زندگی تأثیر می گذارد و انسان را ملزم به اتخاذ دیدگاه بین المللی می کند (Ardi et al, 2020). شهروند جهانی کسی است که از جهان گسترده تر آگاه است و نقش خود را به عنوان یک شهروند در جهان احساس می کند، به تنوع احترام می گذارد و برای آن ارزش قائل است (Tawil, 2013). در جهانی که به طور فزاینده به هم متصل است و تقاضای بیشتری برای شهروند جهانی وجود دارد، توجه به نگرش های سازنده جهانی اهمیت بسزایی دارد (Westheimer, 2017). نقش و وظایف معلمان هم در آموزش و پرورش با توجه به عصر جهانی شدن باید گسترش یابد تا شامل ارائه مهارت های شناختی و غیرشناختی به دانش آموزان شود. این مهارت ها شامل شیوه های تفکر و کار، ابزارهای کار، مهارت های مربوط به شهروندی و مسئولیت پذیری شخصی و اجتماعی برای موفقیت در زندگی است (Schleicher, 2012). در این راستا پژوهش های متعدد بر نقش نگرش ها به شهروند جهانی و رفتار شهروندی سازمان تأکید کرده اند. در پژوهشی یافته ها نشان داد بین باور و نگرش و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان همبستگی مثبت وجود دارد (Bartkowiak et al, 2020). در پژوهشی دیگر یافته ها حاکی از رابطه بین باور و نگرش و ویژگی های شخصیتی بار رفتار شهروندی سازمانی در معلمان بود (Alwi et al, 2019). در پژوهش هایی داخلی انجام شده و همسو با حقوق شهروند جهانی، عنایتی و همکاران (Enayati et al, 2012) دریافتند آگاهی و باور به حقوق شهروندی جهانی بر رفتار اجتماعی تأثیر معنی دار دارد. کشاورز و امین بیدختی (Khashavarz et al, 2019) نیز نشان دادند معلمان و نگرش آنان نقش مهمی در شکل گیری مفهوم شهروند جهانی

در دانش آموزان و رفتارهای شهروندی آنان دارد. مرادی و هزارجریبی (Moradi & Hazar Jaribi, 2018) نیز دریافتند معلمان که آگاهی و نگرش به حقوق شهروندی دارند نقش مهمی در سلامت رفتاری دانش آموزان و رفتار شهروندی دارند.

در مجموع باتوجه به آنچه گفته شد سوالات اساسی مطرح است از جمله اینکه باورها و نگرش‌های معلمان دوره ابتدایی از حقوق شهروند جهانی چگونه است؟ آیا این باورها نقشی بر رفتار شهروندی سازمان معلمان دارد؟ از میان دو متغیر باور به شهروندی جهانی و ویژگی‌های شخصیتی کدامیک نقش مهمتری در رفتار شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی دارد. در نهایت باتوجه به سوالات مطرح شده و باتوجه به اهمیت نقش معلمان در آموزش به ویژه در دوره ابتدایی که شخصیت و باورهای دانش آموزان در حال شکل‌گیری است و باتوجه به اهمیت حفظ هویت ملی و ارزشهای دینی در فرهنگ جامعه ایران در بستر تغییرات جهانی، بررسی عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان به عنوان الگو و سرمشق حائز اهمیت است. بویژه آنکه هرچند پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتهای شهروندی و رفتار شهروندی سازمانی در معلمان پرداخته اند لیکن توجه به این ویژگی‌ها در کنار باور به حقوق شهروند جهانی طبق جستجوی محقق در پژوهشی بویژه پیشینه داخلی یافت نشد و لازم است به آن پرداخته شود. مفهوم شهروند جهانی در چند سال اخیر بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است و این که باور به این مفهوم چگونه می‌تواند در رفتار شهروندی تأثیر گذار باشد نیاز به پژوهش دارد. از اینرو در پژوهش حاضر از میان پرسش‌ها و مطالب مطرح شده بدنبال پاسخگویی به سوالات زیر است:

۱. کدامیک از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار رفتار شهروندی سازمانی معلمان است؟
۲. کدامیک از ابعاد باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار رفتار شهروندی سازمانی معلمان است؟
۳. از دو متغیر باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی و ویژگی‌های شخصیتی کدامیک پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار رفتار شهروندی سازمانی در معلمان است.

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در رویکرد کمی و از نوع پژوهش‌های همبستگی است. در پژوهش حاضر متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی، باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی و هر کدام از ابعادشان به عنوان متغیرهای مستقل و متغیر رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. جامعه و نمونه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی مشغول به کار در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ شهرستان قشم بودند. بمنظور انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید و تعداد ۲۵۱ معلم زن و مرد (۱۵۵ زن و ۹۶ مرد) مشغول به کار انتخاب گردیدند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند در این پژوهش از سه ابزار برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد.

**پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی:** در پژوهش حاضر از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> پودساکف و همکاران استفاده شد (Podsakoff et al, 2000) که پرسشنامه مذکور شامل ۷ بعد و ۲۷ گویه است. این پرسشنامه هفت مؤلفه؛ نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، آداب اجتماعی، هماهنگی متقابل شخصی و محافظت از منابع سازمان را می‌سنجد. که در پژوهش حاضر نمره کل برای بررسی یافته‌ها استفاده شد. گویه‌های این پرسشنامه با طیف پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند. پایایی آزمونها با ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش‌های گوناگون از جمله در پژوهش هویدا و نادری (Hovyda & Nadri, 2008) ۰/۸۹ گزارش شده است. همچنین محقق مذکور روایی پرسشنامه را بر اساس روایی محتوایی تأیید نمود. در پژوهش حاضر برای محاسبه روایی از همبستگی نمره گویه‌ها با نمره کل استفاده گردید که ضرایب در دامنه‌ای از ۰/۳۵ تا ۰/۸۶ بدست آمد و پایایی به شیوه آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد.

**پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت:** در پژوهش حاضر برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت<sup>۲</sup> (فرم کوتاه) خرمانی و فرمانی (Khormaei & Farmani, 2014) استفاده شده است. قابل ذکر است که پرسشنامه مذکور برگرفته از پرسشنامه گلدبرگ (Goldberg, 1999) است که ۵ بعد؛ روان رنجورخویی، توافق‌پذیری، وظیفه‌گرایی، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه را می‌سنجد. نتایج تحلیل عاملی خرمانی و فرمانی بیانگر استقلال پنج عامل بزرگ شخصیت (روان رنجورخویی، توافق‌پذیری، وظیفه‌گرایی، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه) است. پنج عامل در مجموع ۶۰/۳۸ درصد واریانس کل گویه‌ها را شرح داده است. خرمانی و فرمانی در بررسی پایایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت ضرایب آلفای کرونباخ برای متغیرهای روان رنجورخویی و توافق‌پذیری ۰/۸۳، وظیفه‌گرایی ۰/۸۱، برون‌گرایی ۰/۷۲ و گشودگی به تجربه ۰/۶۹ کسب کردند. در پژوهش حاضر برای بررسی روایی از همبستگی نمره گویه‌ها با نمره کل مربوطه استفاده گردید که مقادیر همبستگی برای بعدهای روان رنجورخویی ۰/۶۹ تا ۰/۷۵، گشودگی به تجربه ۰/۶۴ تا ۰/۷۸، توافق‌پذیری ۰/۶۹ تا ۰/۸۷، وظیفه‌گرایی ۰/۷۲ تا ۰/۷۶ و برون‌گرایی ۰/۵۹ تا ۰/۷۲ به دست آمد. برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده

1 Organizational citizenship behavior questionnaire

2 Big five factors of personality questionnaire

گردید. ضریب پایایی برای بعدهای روان رنجورخویی ۰/۶۲، گشودگی به تجربه ۰/۶۸، توافق پذیری ۰/۸۰، وظیفه‌گرایی ۰/۶۹ و برون‌گرایی ۰/۵۸ به دست آمد که همگی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند.

**پرسشنامه تربیت شهروند جهانی:** در پژوهش حاضر برای سنجش باورها به حقوق شهروند جهانی از پرسشنامه تربیت شهروند جهانی<sup>۳</sup> چو-من جردن استفاده شد (Chiu-man Jordan, 2009). قابل ذکر است که پرسشنامه مذکور دارای ۱۷ گویه و یک پرسشنامه لایکرتری ۶ درجه‌ای است که ۳ بخش دارد. بخش اول آن مربوط به متغیرهای دموگرافیک معلمان است. بخش دوم سوالات چند گزینه‌ای است و بخش سوم شامل ۲ سوال باز پاسخ است. در پژوهش حاضر از قسمت یک و دو پرسشنامه برای ارزیابی باورهای معلمان نسبت به حقوق شهروند جهانی استفاده گردید. محقق برای بررسی ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه از روش روایی همگرا استفاده کرده که برای این منظور همبستگی بین آیت‌های پرسشنامه با ویژگی‌های متغیرهای فردی و مدرسه‌ای بررسی شده که ضرایب در دامنه بین ۰/۳۰ تا ۰/۸۷ به دست آمده است که همگی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند. همچنین محقق به منظور تعیین پایایی اقدام به مصاحبه به صورت هدفمند با معلمان نموده و پایایی دقت اندازه‌گیری را تأیید نموده است. از آنجا که این پرسشنامه برای اولین بار به کار می‌رود ابتدا پرسشنامه از انگلیسی به فارسی و سپس توسط یک متخصص از فارسی به انگلیسی ترجمه شد و گویه‌ها مورد انطباق فرهنگی قرار گرفتند. در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی از روش تحلیل عاملی به روش اکتشافی و همچنین همبستگی بین گویه‌ها با بعد مربوطه استفاده گردید. بر اساس تحلیل عاملی پرسشنامه شاخص KMO برابر ۰/۷۲ و مقدار مجذور خی آزمون بارتلت برابر ۹۳۲/۴۴ ( $P < ۰/۰۰۱$ ) به دست آمد. بر اساس عامل‌های موجود در شیب خط نمودار اسکری و ارزش‌های ویژه بالاتر از یک در نهایت دو بعد در پرسشنامه در جهت سنجش باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی در نظر گرفته شد. بعد اول با عنوان عامل تعلیم و تربیتی با واریانس ۲۱/۸۸ درصد و مقدار ارزش ویژه ۳/۷۲ و بعد دوم با عنوان عامل فرهنگی-اجتماعی با واریانس ۱۲/۶۸ درصد و مقدار ارزش ویژه ۲/۱۵۵ و در کل پرسشنامه ۳۴/۵۶ درصد از واریانس کل را پیش‌بینی نمود. قابل ذکر است که بعد از چرخش واریانس سه گویه (۱، ۲، ۱۷) به دلیل بار عاملی ضعیف حذف شدند. همبستگی بین گویه‌ها با بعدهای عامل فرهنگی-اجتماعی ۰/۴۸ تا ۰/۶۵، عامل تعلیم و تربیتی ۰/۵۳ تا ۰/۷۴ و نمره کل باورها ۰/۲۰ تا ۰/۵۳ به دست آمد. ضرایب پایایی برای بعدهای عامل فرهنگی-اجتماعی ۰/۵۴، عامل تعلیم و تربیتی ۰/۷۲ و نمره کل باورها ۰/۵۸ بدست آمد که همگی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند.

## یافته‌ها

در این بخش یافته‌ها به ترتیب سوالات پژوهش آورده شده است. به منظور بررسی نرمال بودن توزیع نمونه از کجی و کشیدگی استفاده گردید و کلیه متغیرها در بازه (۲ و -۲) قرار داشتند و مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی همگنی واریانس‌ها از آزمون لون استفاده گردید و مفروضه آن تأیید شد.

ابتدا جهت بررسی سوالات پژوهش ابتدا ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش بررسی گردید که نتایج در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- همبستگی ویژگی‌های شخصیتی، باور به حقوق شهروندی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	میزان همبستگی	سطح معنی‌داری
روان رنجورخویی	-۰/۱۲	۰/۰۰۱
گشودگی به تجربه	۰/۲۲	۰/۰۰۱
توافق‌پذیری	۰/۲۱	۰/۰۰۱
وظیفه‌گرایی	۰/۲۴	۰/۰۰۱
برونگرایی	-۰/۱۱	۰/۰۰۱
عامل فرهنگی-اجتماعی	-۰/۱۳	۰/۰۰۱
عامل تعلیم و تربیت	۰/۲۳	۰/۰۰۱
نمره کل باورهای شهروندی	۰/۱۷	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱ نشان داد بین متغیرهای گشودگی به تجربه ( $r = ۰/۲۲$ ،  $P \leq ۰/۰۰۱$ )، توافق‌پذیری ( $r = ۰/۲۱$ ،  $P \leq ۰/۰۰۱$ )، وظیفه‌گرایی ( $r = ۰/۲۴$ ،  $P \leq ۰/۰۰۱$ )، با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد اما بین متغیرهای برون‌گرایی و روان رنجورخویی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی منفی است. همچنین عامل تعلیم و تربیتی ( $r = ۰/۲۳$ ،  $P \leq ۰/۰۰۱$ ) و نمره کل باورها ( $r = ۰/۱۷$ ،  $P \leq ۰/۰۰۱$ )، با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری دارد اما بین عامل فرهنگی-اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی منفی است. در پاسخ به سوال اول پژوهش، کدامیک از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده معنا دار رفتار شهروندی سازمانی است؟ ابعاد ویژگی‌های شخصیتی شامل روان رنجورخویی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری، وظیفه‌گرایی و برون‌گرایی به عنوان متغیر مستقل



و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند و برای پاسخ از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. قبل از اجرای تحلیل رگرسیون چندگانه به منظور بررسی پیشفرض استقلال خطاها و عدم هم خطی بین متغیرهای پیشین آماره ی دورین واتسون و شاخص تولرنس بررسی شد. چنانچه آماره ی به دست آمده، کمتر از ۴ باشد، نشاندهنده ی استقلال خطاها است. برای این تحلیل، مقدار این آماره ۱۲/۲ به دست آمد و بیانگر تأیید این مفروضه است. همچنین، شاخص های تشخیص هم خطی برای هر کدام از متغیرهای پیشین به صورت جداگانه بررسی شد. نتایج نشان داد مقادیر به دست آمده برای هر پنج بعد شخصیت در بازه ی صفر و یک قرار دارد. به عبارتی هم خطی چندگانه بین متغیرهای پیشین وجود ندارد. بنابراین استفاده از تحلیل رگرسیون مانعی ندارد. در ادامه نتایج تحلیل های آماری در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱- رگرسیون ابعاد ویژگی های شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	R	R <sup>2</sup>	Beta	سطح معناداری
روان رنجورخوبی			۰/۰۱	NS
گشودگی به تجربه			۰/۲۲	۰/۰۰۱
توافق پذیری	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۱۶	NS
وظیفه گرایی			۰/۱۹	۰/۰۰۳
برون گرایی			-۰/۱۵	NS

چنانچه نتایج جدول نشان می دهد، ضریب همبستگی چندگانه برابر با  $R=0/36$  و ضریب تعیین برابر با  $R^2=0/13$  است. یعنی ۱۳ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیرهای گشودگی به تجربه و وظیفه گرایی قابل پیش بینی است. ضرایب رگرسیون حاصل بیانگر آن است که گشودگی به تجربه ( $p \leq 0/001$  و  $\beta=0/22$ ) و وظیفه گرایی ( $p \leq 0/001$  و  $\beta=0/19$ ) به صورت مثبت، پیش بینی کننده ی معنا دار رفتار شهروندی سازمانی هستند. اما بقیه ابعاد ویژگی های شخصیتی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نمی کنند. قابل ذکر است بعد گشودگی به تجربه پیش بینی کننده قوی تری نسبت به بعد وظیفه گرایی داشت.

در بررسی سوال دوم پژوهش که کدامیک از ابعاد باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی پیش بینی کننده معنا دار رفتار شهروندی سازمانی است؟ ابعاد باورها به حقوق شهروند جهانی شامل عامل فرهنگی-اجتماعی موثر و عامل تعلیم و تربیتی بعنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند و برای پاسخ از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. نتایج در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲- رگرسیون ابعاد باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی بر رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	R	R <sup>2</sup>	Beta	سطح معناداری
عامل فرهنگی-اجتماعی			۰/۰۲	NS
عامل تعلیم و تربیتی	۰/۲۳	۰/۰۵	۰/۲۳	۰/۰۰۱

چنانچه نتایج جدول ۲ نشان می دهد، ضریب همبستگی چندگانه برابر  $R=0/23$  و ضریب تعیین برابر با  $R^2=0/05$  است. یعنی ۵ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیر عامل تعلیم و تربیتی قابل پیش بینی است. ضرایب رگرسیون حاصل بیانگر آن است که عامل تعلیم و تربیتی ( $p < 0/001$  و  $\beta=0/23$ ) به صورت مثبت، پیش بینی کننده ی معنا دار رفتار شهروندی سازمانی است. اما بعد عامل فرهنگی-اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نمی کند.

در بررسی این سوال که کدامیک از ویژگی های شخصیتی و باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی پیش بینی کننده معنی دار رفتار شهروندی سازمانی است؟ از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید (جدول ۳).

جدول ۳- رگرسیون ویژگی های شخصیتی و باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی بر رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	R	R <sup>2</sup>	Beta	سطح معناداری
روان رنجور خوبی			۰/۰۰۹	NS
گشودگی به تجربه			۰/۲۱	۰/۰۰۲
توافق پذیری			۰/۱۱	NS
وظیفه گرایی	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۲۲	۰/۰۰۴
برون گرایی			-۰/۱۷	NS
نمره کل باورها			۰/۱۵	۰/۰۰۷

چنانچه نتایج جدول ۳ نشان می دهد، ضریب همبستگی چندگانه برابر  $R=0/39$  و ضریب تعیین برابر با  $R^2=0/15$  است. یعنی ۱۵ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیرهای گشودگی به تجربه، توافق پذیری، وظیفه گرایی و نمره کل باورها قابل پیش بینی است.

ضرایب رگرسیون حاصل بیانگر آن است که متغیرهای گشودگی به تجربه ( $p < 0.001$  و  $\beta = 0.21$ )، وظیفه گرایی ( $p < 0.001$  و  $\beta = 0.22$ ) و نمره کل باورها ( $p < 0.001$  و  $\beta = 0.15$ ) به صورت مثبت، پیش بینی کننده ی معنی دار رفتار شهروندی سازمانی هستند. اما بعد روان رنجور خوبی و برون گرایی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نمی کنند. در مقایسه انجام شده ویژگی های شخصیتی ضرایب بیشتری در پیش بینی رفتار شهروندی نسبت به باور دارند.

## بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل های آماری نشان داد ویژگی های شخصیتی معلمان و نگرش به شهروند جهانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان تأثیر معنی داری دارد. چنانچه بر اساس ویژگی های شخصیتی، رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیرهای گشودگی به تجربه و وظیفه گرایی قابل پیش بینی است. اما بقیه ابعاد ویژگی های شخصیتی از جمله برون گرایی، توافق پذیری و روان رنجور خوبی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نکردند و قابل ذکر است بعد گشودگی به تجربه پیش بینی کننده قوی تری نسبت به بعد وظیفه گرایی داشت. نتایج بدست آمد با پژوهش های (Ramadhan, 2019; Hossam, 2017; Meyer et al, 2014; Zavar et al, 2016; Kajbaf et al, 2022) همسو است. در تبیین نتایج بدست آمده می توان گفت که ویژگی های شخصیتی از جمله گشودگی به تجربه و وظیفه گرایی با شاخص های رفتار شهروندی سازمانی همپوشی دارند. چنانچه افراد وظیفه گرا افرادی منظم و در انجام کارها با دقت هستند. لذا وجدان کاری روحیه همکاری و نظم در آنها سبب رفتار شهروندی سازمانی می شود. همچنین، افرادی که ویژگی گشودگی به تجربه دارند، از کسب تجربه و ارتباط با دیگران لذت می برند و همکاری و تعامل مناسبی با دیگران دارند که این ویژگی افرادی است که رفتارهای شهروندی مناسب نیز دارند (Ercan, 2017). اما در تبیین آنکه چرا ویژگی برون گرایی در پژوهش حاضر پیش بینی کننده معنی دار نبود، می توان گفت رفتار شهروندی سازمانی صرفاً بر اساس ویژگی های افراد برونگرا قابل تبیین نیست افراد برون گرا افرادی پرحرف، متمایل به ارتباط، پراثری و فعال هستند اما افرادی که رفتار شهروندی مناسب دارند مشارکت فعالانه و مسئولانه با دیگران، دارای قدرت تصمیم گیری، متفکر و منتقد هستند که ضرورتاً برونگرایی با این شاخص های شهروندی همپوشی ندارد (Beus et al, 2015). علاوه بر برونگرایی، در این پژوهش ویژگی توافق پذیری نیز پیش بینی کننده رفتار شهروندی نبود. افراد توافق پذیر افرادی هستند که به عنوان بخشنده، قدرشناس، قابل اعتماد و مهربان و منطبق با افکار دیگران توصیف می شوند. لیکن گرچه رفتار شهروندی سازمانی می توان از این شاخص ها نیز بهره مند باشد لیکن شاخص مهم رفتار شهروندی سازمانی متفکر و منتقد بودن در موقعیت های مختلف است که ضرورتاً توافق پذیری پیش بینی کننده آن نیست. در نهایت در خصوص عدم قدرت پیش بینی روان رنجور خوبی نیز می توان گفت افراد روان رنجور افرادی افسرده، مضطرب، عصبی، نگران، پرتنش، خود ترحم کننده و بی ثبات هستند (Ercan, 2017). این افراد در روان رنجور خوبی و ناامنی نمره بالایی دارند و رویدادهای منفی بیشتری نسبت به افراد دیگر دارند (Nielsen & Glaso, 2017). لذا با این ویژگی هایشان سازگاری پایین تری با همکاران در محل کار دارند و طبیعی است که از مشارکت فعالانه در سازمان و کمک به همکاران پرهیز کنند. بنابراین قابل انتظار بود پیش بینی کننده معنادار رفتار شهروندی سازمانی نباشد. در بررسی قدرت پیش بینی کنندگی باورهای معلمان به حقوق شهروند جهانی نتایج نشان داد عامل تعلیم و تربیتی به صورت مثبت، پیش بینی کننده ی معنی دار رفتار شهروندی سازمانی است اما بعد عامل فرهنگی-اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نمی کند. نتایج بدست آمده با پژوهش های (Bartkowiak et al, 2020; Alwi et al, 2019; Enayati et al, 2012) همسو است باور و نگرش نسبت به حقوق شهروند جهانی ایجاد کننده احساس مسئولیت در افراد زمانی است که حتی نظر جغرافیایی و همچنین از نظر فرهنگی از یکدیگر فاصله دارند (Morais and Ogden, 2011). در این راستا برای تبیین نتایج به دست آمده براساس پژوهش های پیشین میتوان گفت باور و نگرش تمایل، کنش و واکنش افراد برای انجام دادن کارهاست و موضوع آن می تواند شامل نهاد، موسسه، گروه و شخص یا هر نوع ایده و فعالیتی باشد. همچنین باور و نگرش می تواند به صورت منفی یا مثبت از سوی افراد اعمال شود یعنی افراد از یک پدیده ای برآورد مثبت داشته باشند یا نسبت به آن بی اعتنا باشند در این راستا رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان مبنی بر نوع نگرش و باور آنان به نوع همکاری، هدف همکاری و میزان مشارکت آنان است و این یعنی آن که باورها رفتار و افکار و اعمال انسان را هدایت می کنند (Somech & Khotaba, 2017). عوامل تعلیم و تربیت از عوامل موثر بر باور و ادراک معلمان از شهروندی است چنانچه راس معتقد است عوامل موجود در مجموعه تعلیم و تربیت اعم از راهبردها، اهداف، ابزار، نیروی انسانی، ... می تواند بر دیدگاه معلمان نسبت به رفتار شهروندی تأثیر گذار باشد (Ross, 1987) تجربه ها، باورها و مفروضات معلمان در خصوص حقوق شهروند جهانی در عامل تعلیم و تربیت یعنی نگرش نسبت به مشارکت و تعاملاتشان با دانش آموزان و همکاران بویژه با نگاه جامعه جهانی بر تعهد و مسئولیتی که نسبت به مدرسه دارند و بیانگر رفتار شهروندی آنان است تأثیر دارد. اما در این پژوهش عامل فرهنگی-اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نکرد. با توجه به پژوهش های عوامل موثر بر شهروند جهانی و نظریه فرهنگی-اجتماعی، باور و ادراک معلمان از شهروند جهانی تحت تأثیر فرهنگ است. چنانچه کندی اشاره می کند که شهروندی نمی تواند به تنهایی مستقل از فرهنگ باشد. بنابراین، اولویت های سیاسی، انتظارات اجتماعی، توسعه آرمان های اقتصادی

ملی و پیشینیان تاریخی همه از ضرورت‌های فرهنگی هستند که بر رفتار شهروندی تأثیر دارند (Kennedy, 2004). در تبیین این نتیجه شاید بتوان گفت هنوز از نظر فرهنگی و اجتماعی در مرحله‌ای از دانش و باور برای پذیرش مفهوم شهروندی جهانی و حقوق مربوط به آن نیستیم و برای این امر آموزش و تربیتی دریافت نکرده‌ایم. عبارتی نیاز به تغییر در دوره‌های آموزشی و حتی محتوای آموزش برای پذیرش هویت جهانی در کنار هویت ملی با توجه به مبانی فرهنگ ایرانی-اسلامی و ارزش‌هایی داریم که می‌تواند عامل موثر در پذیرش شهروندی جهانی باشد.

در نهایت در مقایسه قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی و باورهای معلمان به حقوق شهروندی در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی همانگونه که نتایج نشان داد گرچه دو متغیر قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دارند لیکن ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده قوی‌تر است. از دیدگاه ارگان رفتار شهروندی سازمانی از جمله رفتارهایی است که بیش از نگرش از شخصیت افراد تأثیر پذیر است (Argan, 1997). چرا که به اعتقاد وی آنچه واکنش‌های افراد رانسبت به مسائل مختلف تعیین می‌کند آن است که از چه الگوهایی رفتاری منطبق با شخصیت خود تبعیت می‌کنند. عبارتی می‌توان گفت افراد با ویژگی‌های شخصیتی خود با ندای اطراف تعامل می‌کنند و این ویژگی‌های تعاملی از فردیت، محیط و تعامل فرد با محیط است. بویژه بر اساس نظریه پنج عاملی شخصیت تقویت یا طرد هر یک از ابعاد شخصیت در افراد می‌تواند تعاملات و رفتارهای مختلفی را رقم زند. اما در تبیین این که چرا باورهای معلمان نسبت به ویژگی‌های ضریب پیش‌بینی‌کننده کمتری داشت می‌توان گفت باورهای مربوط به شهروندی جهانی در مراحل اولیه شکل‌گیری است و فاقد قدرت عملی برای تأثیرگذاری در رفتار شهروندی است و بیشتر این رفتار از ویژگی‌های شخصیتی افراد ناشی می‌شود و این نتیجه نشان می‌دهد نیاز است برنامه‌های آموزشی و پرورشی لازم در نظام آموزش و پرورش پیش‌بینی گردد. در این راستا پیشنهاد می‌شود کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای معلمان در خصوص رفتار شهروندی سازمانی، شهروندی جهانی، شهروندی ملی و نقش ویژگی‌های شخصیتی و باورهای آنان بر رفتار شهروندی سازمانی برگزار شود و همچنین معلمان که رفتارهای شهروندی مناسبی دارند مورد توجه قرار گیرند. از سویی انجام پژوهش‌های بیشتر در خصوص رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان دوره ابتدایی با توجه به شناسایی عوامل فردی همچون انگیزش و شناخت عوامل سازمانی انجام گیرد تا بهتر بتوان فرایندهای شکل‌گیری رفتار سازمانی را در نظام آموزش و پرورش دوره ابتدایی تبیین نمود.

### نتیجه‌گیری

در پایان لزوم توجه به نگرش‌های ملی و هویتی و حفظ هویت ملی در راستای تقویت شهروندی ملی با توجه به ارزش‌سنجی نگرش‌های شهروندی جهانی بویژه در معلمان دوره ابتدایی که نقش بسزایی در شکل‌گیری نگرش و رفتار دانش‌آموزان دارند قابل توجه و تأکید است. پژوهش حاضر تأکیدی بر نگرش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی معلمان در رفتارهای سازمانی آنان بویژه در حوزه شهروندی سازمانی بود.

### ملاحظات اخلاقی

#### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت‌نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

#### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

#### مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده‌پردازی و استاد راهنما: محبوبه البرزی؛ استاد مشاور و ناظر آماری: فریبا خوشبخت؛ نگارش و جمع‌آوری اطلاعات: خدیجه سفاری لافتی

#### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر هرگونه تعارض منافع بوده است.

## References

1-Achmadi, H., Antonio, F., Pramono, R. Bernarto, I. and Purwanto, A. (2020). Identification of The Positive and Negative Emotions that Appeared among High School Students When Selecting University at Jakarta and Surrounding Area. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 759-766. doi:10.31838/srp.2020.9.107.

- 2-Ahmadnekhad, M., Hasani, M., & Pourmand, R. (2016). The relationship of teachers' organizational intelligence and emotional intelligence with their organizational citizenship behavior in elementary schools. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 6(24), 201-224. [in persian]
- 3-Ajis, M., Notosudjono, D., and Setyaningsih, S. (2021). Organizational Behavior of Organizational Behaviors (Ocb) Through Strengthening the Quality Of Work Life, Professional Commitment, And Personality. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol.12 No.11 (2021)*, 1025-1036.
- 4-Alborzi, A., Neyaz Azari, K., & Taghvaei yazdi, M. (2017). The impact of organizational justice, organizational culture, organizational citizenship behavior. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(31), 55-78. [in persian]
- 5-Alwi, M., Budi Wiyono, B., Bafadal, I., and Imron, A. (2019). The Relationship between Personality, Attitude, and Organizational Citizenship Behavior of Senior High School Teachers in Indonesia. *International Journal of Instruction*. 26,1308-1470.
- 6-Ardi, A., Djati, S. P., Bernarto, I., Sudibjo, N., Yulianeu, A., Nanda, H. A., and Nanda, K. A. (2020a). The Relationship Between Digital Transformational Leadership Styles and Knowledge-Based Empowering Interaction for Increasing Organisational Innovativeness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(3), 259-277.
- 7-Bartkowiak, G., Krugielka, A., Dachowski, R., Katarzyna., G., and Kostrzewa-Demczuk., P. (2020). Attitudes of Polish Entrepreneurs towards 65+ Knowledge Workers in the Context of Their Pro-Social Attitude and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Cleaner Production*, 2(11), 32-45.
- 8-Barrick, M., R. (2015). "Self-Monitoring as a moderator of the relationship between affect and employ citizenship". *Academy of Management Journal*, 2(6),587-595.
- 9-Ber, A., and Brooks, C. (2011). Information quality in personality judgment: The value of personal disclosure. *Journal of Research*,20, 220-245.
- 10-Belbase, S. (2013a). A unified theory of mind-brain relationship: Is it possible? *Open Journal of Philosophy*, 3(4), 443-450.
- 11-Beus, J. M., Dhanani, L. Y., and McCord, M. A. (2015). A Meta-Analysis of Personality and Workplace Safety: Addressing Unanswered Questions. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 481-498.
- 12-Chehri, K., & Eslampanah, M. (2022). The mediating role of citizenship behavior in the relationship between spiritual intelligence and organizational performance of Kermanshah University staff. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(1), 102-92. doi: 10.30495/jedu.2022.24839.4956. [in persian]
- 13-Chiu-man Jordan., ch. (2009). The Implementation of Global Citizenship Education at Junior Secondary Sector In Hong Kong Secondary Schools – The Teachers' Perceptions. Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy at the University of Leicester.
- 14-DeGeus, C.J.C., & Ingrams, A., Tummers, L., and Pandey, S.K. (2020). Organizational citizenship behavior in the public sector: A systematic literature review and future research agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259-270
- 15-Enayati. T., Arasteh, S.R., Zameni, F., & Nezafati.Y.(2012).The Relationship between Citizenship Rights with Social Behavior inUniversity Students . *Ethics in Science and Technology 2012*; 7 (2) :25-34. . [in persian]
- 16-Ercan. (2017). The relationship between resilience and the big five personality traits in emerging adulthood. *Eurasian Journal of Educational Research*, 70 (17): 83-103.
- 17-Fitzgerald, C. and Laurian, S. (2017). Teacher Citizenship behavior. University of Oradea, Romania. *Education and Applied Didactics EAD* , 1(1), June, 26-35.
- 18-Goldberg, L. R. (1999). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- 19-Harris, M. A., Brett, C. E., Johnson, W., and Deary, I. J. (2016). Personality stability from age 14 to age 77 years. *Psychology and Aging*, 31(8), 862-874.
- 20-Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283-290.
- 21-Hossam, A., E. (2017). "Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior", *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31-43.
- 22-Hovyda, R., &Naderi, N. (2008). Examining the level of organizational citizenship behavior of employees. *Research Journal of Executive Management*, 9(2 (series 33)), 103-118. SID. <https://sid.ir/paper/150841/fa>. [in persian]
- 23-Kajbaf, M.B., Parizadeh, S., Savadkouhi, S. & Gheysari, S.(2022). Investigating the Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem in the Effect of Conscientiousness & Agreeableness on Task Performance & Organizational Citizenship Behavior in Employees of the National Iranian Drilling Company. *Journal of Psychology*, 25, 529-539. [in persian]

- 24-Keshavarz, Y., Amin Bidokhti, A., & Mohammadifar, M.A.(2019). The degree of attention to the components of the global citizenship in Iran's education system (The case study of the education system upstream documents). *Quarterly Journal of Educational Innovations*, 69. 91-106. [in persian]
- 25-Kennedy, K. (2004). 'Searching for citizenship values in an uncertain global environment', in W. O. Lee, David, L Grossman and Kerry J Kennedy (eds.)
- 26-Khormaeef., Farmani, A.(2014).concluded that short form of Goldenberg %0 items scale is a self report instrument that is applied in research works and has good validity and reliability in iranian population. *Journal of Psychological Models and Methods*, , 4(16), 29-39. [in persian]
- 27-Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior:An Evidence Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education,2(2),149-267.
- 28-Makruf, I. Ramadhan, H. Putra, P., Muharom, F. Hafidah, M. (2020). Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) For Teachers In All State Primary Schools Of Sukoharjo.
- 29-Morgeson, F. P., Reider, M. H. and Campion, M. A. (2005). Selecting individuals in team settings: the importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge. *Personnel Psychology*, 58: 583-611.
- 30-Moradi, S., & Hazar Jaribi, J. (2018). Analysis of effective factors and strategies on promoting happiness in Ilam province. *Applied Sociology*, 30(1), 39-72. . [in persian]
- 31-Morais, D.B., and Ogden, D.C. (2011). Initial development and validation of the global citizenship scale. *Journal of Studies in International Education*, 15(5), 445-466
- 32-Meyer, R. Et al(2014). Measuring Job-Related situational strength and Assessing its interactive Effects with personality on voluntary work behavior. *Journal of Management*, 40 (4). 1010-1041.
- 33-Nielsen, M. B., Glaso, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the five-factor model of personality: A meta-analysis. *Psychology*.20-35
- 34-Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., and Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821-862.
- 35-Omollo, P. (2015). A, Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87-95.
- 36-Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: the consequences for teaching publis, and the school. *International Journal of Educational Management*, 23 (5); 375-389.
- 37-Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80, 295-306.
- 38-Orr, M.,T, and Orphanos, S. (2011). How graduate-level preparation influences the effectiveness of school leaders: A comparison of the outcomes of exemplary and conventional leadership preparation programs for principals. *Educational Administration Quarterly*, 47(1):18-70.
- 39-Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. (2000)."Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26, (3), 513-563.
- 40-Ramadhan, D. A. (2019). "The Effect of Personality Dimension on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Knowledge Sharing". *International Journal of Management and Economics Invention*, 5(1), 1994-2002.
- 41-Revelle, W. (2016). Hans Eysenck: Personality theorist. *Personality and Individual Differences*, 103, 32-39.
- 42-Robbins, S., and Judge, T (2016). *Organizational Behavior* (17th editi). London: Pearson Education.
- 43-Ross, D. D. (1987). Action research for preservice teachers: a description of why and how. *Peabody Journal of Education*, 64(3), 131-150
- 44-Sartika, N. S., Subroto, D. E., Mauladaniyati, R., Rosdianwinata, E., Rifai, R., Sujana, A., Abidin, Z., Priadi, M. D., Setiawati, E., Yanti, D. and Purwanto, . A. (2020). Effect of Pedagogic, Professional Competency, and Work Motivation Toward Indonesian Primary School Teachers Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 617-626. doi:10.31838/srp.2020.9.91.
- 45-Schleicher, A. (Ed.). (2012). *Preparing Teachers And Developing School Leaders For The 21st Century*. Paris: Organization For Economic Co-Operation and Development.
- 46-Somech, A., and Khotaba, S. (2017). An integrative model for understanding team organizational citizenship behavior: Its antecedents and consequences for educational teams. *Journal of Educational Administration*, 55(6), 671-685
- 47-Tahmasebi, M., Salehi, M., & Gholtash, A. (2016). The Relationship between Employees' Self-Efficiency and Organizational Support with their Organizational Citizenship Behavior. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 6(24), 81-92. . [in persian]

- 48-Tawil, S. (2013). Education for 'Global Citizenship': A framework for discussion. Education Research and Foresight Working Papers Series, 7. UNESCO.
- 49-Westheimer, J. (2017). What Kind of Citizens Do We Need? Educational Leadership, 75(3), 12-18
- 50-Zavar, K., Frahi, M.M., & Mortazavi, S.(2016). Investigating the moderating role of personality traits on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior . Journal of Human Resource Management, 6(2), 23-52. [in persian]