

نقش واسطه‌ای اشتیاق سازمانی در رابطه بین غرور سازمانی و منزلت شغلی معلمان مقطع ابتدایی کازرون

کامران رضائی^۱، نیما شهیدی^۲ *

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۵/۱۰

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از انجام این تحقیق نقش واسطه‌ای اشتیاق سازمانی در رابطه بین غرور سازمانی و منزلت شغلی معلمان مقطع ابتدایی کازرون بوده است.

روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش با توجه به ماهیت تحقیق، توصیفی پیمایشی از شاخه میدانی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون به تعداد ۲۱۳ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۳۷ نفر به عنوان حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه غرور سازمانی لوئیس (۱۹۹۸)، پرسشنامه منزلت شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۹) و پرسشنامه اشتیاق شغلی شافلی و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد. روائی پرسش‌نامه‌ها توسط اساتید محترم مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز با اجرای اولیه در نمونه‌ای به تعداد ۳۰ نفر تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها برای متغیر غرور سازمانی ۰/۸۹۸، منزلت شغلی ۰/۸۵۶ و اشتیاق شغلی ۰/۷۸۱ برآورد شده است. به منظور بررسی آزمون فرضیات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که غرور سازمانی و منزلت شغلی با نقش واسطه‌ای اشتیاق سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون رابطه دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت اشتیاق سازمانی در رابطه بین غرور سازمانی و منزلت شغلی نقش واسطه‌ای دارد.

کلیدواژه‌ها: غرور سازمانی، منزلت شغلی، اشتیاق سازمانی، معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون

^۱ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

^۲ * گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. نویسنده مسئول

shahidi_nima@yahoo.com

مقدمه

یکی از مهمترین سازمان‌ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است و از عناصر اصلی پیشرفت اینگونه سازمان‌ها معلمان باانگیزه و اثربخش می‌باشد. معلمانی که به عنوان اصلی‌ترین عنصر فرآیند یاددهی و یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، روحیه و اشتیاق، اثربخشی نظام آموزشی کشور را تضمین کنند. بدون شک نیروی انسانی ماهر و کارآمدی یکی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمان است زیرا نقش مهمی در افزایش و کاهش اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری سازمان دارد، یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد اما فاقد نیروی انسانی مولد و اثربخش باشد به هدف خود نخواهد رسید (کارنی و همکاران^۱، ۲۰۱۶). به همین علت در طول سالیان متوالی محققان عوامل درونی و بیرونی را که بر عملکرد معلمان و به دنبال آن بر عملکرد دانش‌آموزان مؤثر است، بررسی نموده‌اند. در میان عوامل مختلف، فرسودگی شغلی معلمان سال‌ها جزء موضوعاتی بود که توجه محققان زیادی را به خود جلب کرده بود، تا اینکه اخیراً اشتیاق شغلی بیان شد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸).

معلمان به علت فعالیت‌های شدید و مشکلاتی که در مدرسه با مدیر، والدین و همکاران پیدا می‌کنند و نیز به خاطر زحمت‌های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش‌آموزان صرف می‌کنند، همواره در اضطراب و تنش به سر می‌برند، بنابراین لازم است تا موضوع سلامت این قشر عظیم را از یک دیدگاه مثبت‌تر مورد توجه قرار داد و به مقوله‌هایی همچون بهزیستی روانشناختی، کیفیت و زندگی که می‌توانند تعیین‌کننده سلامت روانشناختی باشند توجه کرد. بهزیستی روانشناختی یکی از معیارهای اساسی در بررسی کیفیت زندگی افراد و جوامع است و در واقع تلاش در راستای تحقق توانایی‌های بالقوه واقعی فرد است یکی از این عوامل مؤثر بر بهزیستی روانشناختی، اشتیاق شغلی است (آلزینا و پانیلو^۲، ۲۰۱۷).

اشتیاق شغلی یک مفهوم انگیزشی است که نشان می‌دهد شخص خودخواسته برای کارش، انرژی

¹- Kearney & et

²- Alzina & Paniello

و زمان صرف می نماید و از آن لذت می برد. اشتیاق معلم را به عنوان لذت، هیجان و انبساط خاطری که معلم حین تدریس تجربه می کند، میتوان مفهوم سازی کرد (بوریک و مو^۱، ۲۰۲۰).
معلمانی که نسبت به کارشان مشتاق ترند، کارشان را معنی دارتر، راضی کننده تر و الهام بخش می بینند و خود را بیشتر وقف شغل خود می کنند که اینها منجر به عملکرد و بهره وری شغلی بالاتر می شوند. اکثر مدیران اجرایی چنین اقرار می کنند که عدم اشتیاق به کار معلمان یکی از بزرگترین تهدیدات برای کسب و کارشان محسوب می شود و عدم توجه به مسئله اشتیاق به کار معلمان به عنوان منبع حیاتی کسب مزیت رقابتی می تواند برای سازمان ها هزینه های زیادی را به دلیل کاهش بهره وری معلمان در پی داشته باشد. در کشور ما بسیاری از معلمان تنها ۲۰ تا ۳۰ درصد ظرفیت کاری خود را به کار می اندازند شاید بتوان گفت یکی از دلایل عدم به کارگیری تمام تلاش آنان برای کار سطح پایین اشتیاق به کار آنان باشد (احمدی نیک و همکاران، ۱۴۰۱).
مدیران دائما باید محرک هایی را شناسایی کنند که در بلند مدت به طور بهینه اشتیاق شغلی و منزلت شغلی را در کارکنان افزایش دهد یکی از این محرک ها و عامل کلیدی متفاوت از رقابت، غرور کارکنان نسبت به سازمان است (معینی و آذر، ۱۳۹۹).

امروزه مسئله انگیزش و اشتیاق کارمندان دغدغه بزرگ سازمان ها شده است. بسیاری از سازمان ها دریافته اند که موفقیت آنها در شرایط رقابتی اساساً به انگیزش و حفظ کارکنان بستگی دارد. وجود یک سیستم حقوق و دستمزد رقابتی همیشه نقش مهمی در انگیزش کارکنان ایفا کرده و برای جذب و نگهداشت کارمندان بالقوه حیاتی است. ولیکن، وجود یک سیستم حقوق و دستمزد رقابتی به تنهایی برای انگیزش و نگهداشت پرسنل با مهارت و با تجربه کافی نیست. سازمان ها باید برآن باشند که علاوه بر طراحی سیستم حقوق و دستمزد رقابتی حس غرور را در کارمندان به وجود آورند (کیمیایی و همکاران، ۱۴۰۱).

کارمندانی که به سازمان خود افتخار می کنند به سازمان متعهد هستند و احتمال می رود که سالیان سال در شرکت بمانند. به عبارتی، غرور سازمانی مانند چسبی است که کارکنان را در سازمان نگه می

¹- Buric & Moe

دارد. این دسته از کارمندان تعریف سازمان خود را نزد همکاران و مشتریان بالقوه می‌کنند، تمایل زیادی دارند که عضوی از این سازمان باشند و تلاش زیادی در جهت کمک به موفقیت سازمان دارند (صفری و همکاران، ۱۳۹۶). کارمندانی که نسبت به کارشان غرور بیشتری دارند طبیعتاً به لحاظ روحی و عاطفی بیشتر با کارشان درگیر هستند و اشتیاق، انگیزه بیشتری در سازمان داشته و بدنبال تعالی سازمان خواهند کوشید لذا نیاز است که سازمان‌ها غرور سازمانی و تاثیر آن بر متغیرهای مدیریتی را در سازمان و بویژه آموزش و پرورش بیشتر بررسی کنند.

بر اساس تمامی مسایل مطرح شده می‌توان دریافت که منزلت شغلی به عنوان یکی از مهمترین عوامل بقا و پیشرفت سازمانها در محیط پویای امروزی مطرح است. در همین راستا غرور سازمانی می‌تواند منزلت شغلی را تحت الشعاع قرار دهد. لذا بررسی میزان تاثیر غرور سازمانی در منزلت شغلی هنوز جای تأمل دارد. از طرفی اشتیاق شغلی می‌تواند بر ارتباط بین غرور سازمانی و منزلت شغلی تأثیر بگذارد. چراکه اشتیاق کارکنان نسبت به شغل خود باعث ایجاد احساس غرور در آنها و پاسخگویی به مسائل می‌شود. لذا بر اساس مسایل مطرح شده این سوال مطرح می‌شود که اشتیاق سازمانی در آیا رابطه بین غرور سازمانی و منزلت شغلی معلمان مقطع ابتدایی کازرون نقش واسطه ای دارد؟

روش شناسی پژوهش

روش انجام این تحقیق توصیفی همبستگی، از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۲۱۳ نفر می‌باشد. بر اساس فرمول کوکران تعداد کل نمونه انتخاب شده ۱۳۷ نفر (۹۵ معلم مرد، ۴۲ معلم زن) از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون می‌باشد، که روش نمونه گیری این پژوهش با توجه به نوع جامعه آماری، از نوع تصادفی طبقه ای می‌باشد.

الف- پرسشنامه غرور سازمانی: پرسشنامه غرور سازمانی توسط لوئیس در سال ۱۹۹۱ ساخته شد. این پرسشنامه حاوی ۱۶ سوال می‌باشد و با هدف سنجش غرور سازمانی کارکنان طراحی شده است.

این پرسشنامه شامل دو مولفه غرور شخصی ۱۰ سوال و غرور سازمانی ۶ سوال می‌باشد.

ب: پرسشنامه منزلت شغلی: پرسشنامه قابلیت های ویژگی های شغلی که توسط هاگمن و اولدهام در سال ۱۹۷۹ تهیه و تدوین شده است. که این پرسشنامه ۲۵ سوال می‌باشد که ۱۰ سوال آن مربوط

به منزلت شغلی است که در این پژوهش مورد استفاده قرار خواهد گرفت .
ج- پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه اشتیاق شغلی توسط شافلی و همکاران در سال ۲۰۰۲ ساخته شد. این پرسشنامه حاوی ۱۷ سوال می باشد و با هدف سنجش اشتیاق شغلی طراحی شده است . مولفه های اشتیاق شغلی عبارتند از: سرزندگی که با سوالات ۱ تا ۶ ، فدایی شدن با سوالات ۷ تا ۱۱ ، مجذوب شدن با سوالات ۱۲ تا ۱۷ سنجیده می شود .

جدول ۱ : میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه

پرسشنامه	تعداد سوالات	مقدار آلفای کرونباخ
غرور سازمانی	۱۶	۰/۸۹۸
منزلت شغلی	۱۰	۰/۸۵۶
اشتیاق شغلی	۱۷	۰/۷۸۱

یافته ها

قبل از تحلیل داده ها جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از مقادیر کجی و کشیدگی استفاده شد. کجی متغیرهای پژوهش در بازه ۰/۵۸ و ۰/۴۴ و کشیدگی متغیرها در بازه ۰/۲۱- و ۰/۶۶ بود. براساس اینکه اگر مقادیر شاخص کجی برای حجم نمونه بالاتر از ۱۰۰ در محدوده ۳- و ۳+ باشد توزیع داده ها نرمال است (گوارینو، گامست و مایر، ۲۰۱۶).

جدول ۲ : مقادیر کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیر	کجی	خطای استاندارد	کشیدگی	خطای استاندارد
سرزندگی	۰/۱۷	۰/۲	۰/۱۹	۰/۴
فدایی شدن	۰/۴۴	۰/۲	-۰/۲۱	۰/۴
مجذوب شدن	۰/۳۴	۰/۲	۰/۴۵	۰/۴
غرور شخصی	۰/۲۱	۰/۲	۰/۵۱	۰/۴
غرور سازمانی	۰/۵۸	۰/۲	۰/۵۶	۰/۴
منزلت شغلی	۰/۸	۰/۲	۰/۶۱	۰/۴

بررسی داده های پرت از انجا که داده های پرت می تواند نتایج را مخدوش سازد. لذا نمرات کرانه ای بایستی به عنوان بخشی از فرایند آماده سازی اولیه داده ها مورد بررسی قرار گیرد. یکی از بهترین روش ها برای شناسایی داده های پرت فاصله ماھالانوبیس می باشد . نتایج نشان داد که تنها یک

مورد دچار مشکل می باشد که از تحلیل حذف شد.

جدول ۳: برآورد داده های پرت با استفاده از شاخص ماهالانوبیس

تعداد	حداقل مقدار	حداکثر مقدار
موارد ۱۴۳	۰۰۱	۹/۰۶

بعد از بررسی مفروضات همبستگی بین متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج مربوطه در جداول آمده است. همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود همبستگی بین متغیرهای پژوهش نیز معنادار است و لذا امکان انجام تحلیل های بعدی وجود دارد.

جدول ۴: همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	سرزندگی	فدایی شدن	مجنذب شدن	غرور شخصی	غرور سازمانی	منزلت شغلی
سرزندگی	۱	-	-	-	-	-
فدایی شدن	*۰/۲۲	۱	-	-	-	-
مجنذب شدن	*۰/۳۸	*۰/۵۶	۱	-	-	-
غرور شخصی	*۰/۴۳	*۰/۳۶	*۰/۶۷	۱	-	-
غرور سازمانی	*۰/۴۶	*۰/۲۹	*۰/۶۰	*۰/۶۹	۱	-
منزلت شغلی	*۰/۳۰	*۰/۳۴	*۰/۴۶	*۰/۵۹	*۰/۶۹	۱

پس از تایید مفروضات به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش که آیا منزلت شغلی در رابطه غرور سازمانی و اشتیاق شغلی نقش واسطه ای ایفا می کند. از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین منظور ابتدا مدل اندازه گیری بررسی شد و سپس مدل ساختاری یعنی رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت نتایج بررسی مدل اندازه گیری نشان می داد که بار عاملی همه متغیرها بالاتر از ۰/۳۰ بود. با توجه به اینکه مقدار CR بالاتر از ۱/۹۶ و مقدار p-value برای همه گویه ها کوچکتر از ۰/۰۵ بود می توان گفت مقدار بارهای عاملی برای همه متغیرها معنادار می باشد.

جدول ۵: بارهای عاملی مدل اندازه گیری

گویه	ضرایب استاندارد	S.E.	C.R.	P
------	-----------------	------	------	---

-	-	-	۰/۸۸	غرور سازمانی
/۰۰۱	۷/۰۴	۰/۱۳	۰/۴۵	غرور شخصی
-	-	-	۰/۸۲	سرزندگی
-/۰۱	۱۴/۶۹	/۰۹	۰/۸۳	فدایی شدن
-/۰۱	۵/۹۹	/۰۴	۰/۳۸	مجنوب شدن

پس از تایید مدل اندازه گیری مدل ساختاری تحلیل شد که بررسی اثرات اصلی نشان داد اثر مستقیم غرور سازمانی بر اشتیاق شغلی ($\beta = ۰/۲۷, p < ۰/۰۵$) معنادار است همچنین اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر منزلت شغلی ($\beta = ۰/۴۱, p < ۰/۰۵$) و اثر غرور سازمانی بر منزلت شغلی ($p < ۰/۰۵$)، $\beta = ۰/۲۳$) نیز معنادار می باشد.

جدول ۶: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	برآوردها	B	Cr	P
اثر مستقیم غرور سازمانی <--- اشتیاق شغلی	۰/۲۵	۲/۵۵	۰/۰۵	
اثر مستقیم غرور سازمانی <--- منزلت شغلی	۰/۴۲	۳/۰۵	۰/۰۵	
اثر مستقیم اشتیاق شغلی <--- منزلت شغلی	۰/۲۹	۲/۳۷	۰/۰۵	

برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم اشتیاق شغلی از آزمون بوت استرپ استفاده شد. بوت استرپ قدرتمندترین و منطقی ترین روش را برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم فراهم می آورد. ارزیابی معناداری این روابط را می توان به دو طریق بررسی کرد. روش اول با مراجعه به سطوح معنی داری و روش دوم با بررسی فاصله های اطمینان. در صورتی که حد بالا و پایین با فاصله اطمینان ۹۵٪ برای مسیر واسطه ای هم علامت با شد (هر دو مثبت یا هر دو منفی) باشد و یا به عبارتی مقدار صفر بین این دو حد قرار نگیرد مسیر مورد نظر معنا دار است. جدول ۴ اثرات غیر مستقیم را برای مدل فرضی اول نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود در آزمون بوت استرپ عامل اشتیاق شغلی معنادار شده است. یعنی در این مسیر، اشتیاق شغلی در رابطه غرور سازمانی و منزلت شغلی نقش واسطه ای دارد.

جدول ۷: نتایج بوت استرپ اثر غیر مستقیم

خطای برآورد	اندازه اثر	حدود بوت استرپ		غرور شغلی به منزلت واسطه اشتیاق شغلی
		حد بالا	حد پایین	
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۱۷	

شاخص‌های برازش مدل

برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۵ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر میشود. مجذور خی معنی دار، تفاوت معنی دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور خی نسبی) مورد بررسی قرار می‌دهند (کالکوئیت، ۲۰۰۳). در این پژوهش نیز مقدار خی دو نسبی برابر ۱/۸۲ می‌باشد و از آنجا که کالین و کرامر (۲۰۰۱) مقدار مطلوب خی دو نسبی را ۱ تا ۳ می‌دانند می‌توان گفت خی دو نسبی در دامنه مطلوبی قرار دارد و از نظر مدل دارای برازش مناسبی است.

همچنین مشاهده جدول ۸ نشان میدهد شاخص برازش افزایشی IFI شاخص برازش توکر-لویس TLI شاخص برازش تطبیقی CFI شاخص برازش بنتلر-بونت NFI شاخص برازش نسبی RF نیز بالاتر از ۰/۹ و نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد.

شاخص برازش هنجار شده مقتصد PNFI و شاخص برازش تطبیقی مقتصد PCFI نیز بالاتر از ۰/۶ و مناسب می‌باشد. از شاخص‌های اصلی دیگر که مورد بررسی قرار گرفت شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است که برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته میشود (برسو و سالنوا و شائوفلی ۲۰۰۷). در واقع این شاخص باید از ۰/۰۵ کمتر باشد و در اینجا این شاخص برابر با ۰/۰۵ و در دامنه مطلوب هست.

جدول ۸: نتایج بررسی شاخص‌های برازش کلی مدل

شاخص	مقدار مشاهده شده	دامنه مطلوب	وضعیت در مدل
CMIN/DF	۲/۴۰	بین ۱ تا ۳	مورد تایید
IFI	۰/۹۰	بزرگتر از ۰/۹	مورد تایید
TLI	۰/۹۲	بزرگتر از ۰/۹	مورد تایید
NFI	۰/۹۱	بزرگتر از ۰/۹	مورد تایید
RF	۰/۹۰	بزرگتر از ۰/۹	مورد تایید
CFI	۰/۹۱	بزرگتر از ۰/۹	مورد تایید
PNFI	۰/۶۹	بزرگتر از ۰/۶	مورد تایید
PCFI	۰/۶۶	بزرگتر از ۰/۶	مورد تایید
RMSEA	۰/۰۵	کوچتر از ۰/۰۵	مورد تایید

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی تحقیق:

غرور سازمانی بر منزلت شغلی با نقش میانجی اشتیاق سازمانی در معلمان مقطع ابتدائی شهرستان کازرون رابطه دارد .

در تبیین این فرضیه می توان چنین گفت که احساس غرور سازمانی در کارکنان زمینه را برای کسب دانش و مهارت های جدید و بستر لازم برای ایجاد اشتیاق شغلی و در نتیجه افزایش منزلت شغلی فراهم می آورد . کارمندانی که به سازمان خود افتخار می کنند . به سازمان متعهد هستند و احتمال می رود که سالیان سال در شرکت بمانند . درگیر بودن کارمندان به لحاظ عاطفی و روانی با کارشان منجر به وفاداری و غرور کارمندان و نهایتاً منجر به بهره وری آنان در کسب و کارشان می شود . این دسته از کارمندان در دستیابی سازمان به مأموریت سازمانی و اهداف شرکت بسیار مؤثرند و از حس مالکیتی برخوردارند که منجر به افزایش بهره وری آنها می شود . از سویی اشتیاق به کار باعث می شود که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه بشمار رود، کارکنان مشتاق به کار، با ویژگی روان رنجوری پایین، برونگرایی و انعطاف پذیری بالا مشخص می شوند، کارکنان با این شرایط و در

این محیط‌های کاری با اشتیاق به شغل خود، عملکرد بهتری دارند، به شغلشان علاقمند بوده و در جهت انجام وظایف خود تلاش می‌نمایند و در زمان مواجه با مشکلات و سختی کار، بهره‌وری زیادی دارند. در تبیین این فرضیه می‌توان چنین گفت که عبدالشاهی (۱۳۹۷)، با عنوان بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و اثربخشی سازمان با نقش میانجی اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه سمنان)، که نتایج بدست آمده حاکی از آن است که اشتیاق شغلی تاثیر مثبت جامعه‌پذیری سازمانی بر اثربخشی سازمانی در دانشگاه سمنان را افزایش می‌دهد، فیض، شرفی و شول (۱۳۹۵)، با عنوان رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی: بررسی نقش بی‌تفاوتی سازمانی که نتایج به‌دست آمده در سازمان مورد نظر نشان داد که یکی از عوامل انگیزاننده مهم برای کارکنان منزلت شغلی آنهاست، صادقی کیوی (۱۳۹۴)، با عنوان بررسی رابطه بین میزان اعتماد اجتماعی و میزان احساس منزلت شغلی آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کوثر، نتایج به دست آمده نشان داد بین اعتماد اجتماعی و منزلت شغلی آموزگاران رابطه معنی‌داری وجود دارد. حیدری فارسانی (۱۳۹۵)، با عنوان نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین خود کار آمدی شغلی و رضایت شغلی آموزگاران ابتدایی که یافته‌ها نشان دادند دو مولفه اشتیاق یعنی فداکاری و شیفتگی نقش واسطه‌گری معناداری را برای خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی معلمان بازی می‌کند. بین خود کار آمدی شغلی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی رابطه معنی‌داری وجود دارد. اشتیاق شغلی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی رابطه معنی‌داری دارد، صفری، نصر اصفهانی و عیدی زاده (۱۳۹۶)، با عنوان بررسی پیامدهای غرور سازمانی که نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که متغیر غرور سازمانی با مقدار ۰/۸۱ بر رفتار مشارکتی، با مقدار ۰/۹۴ بر وابستگی روانشناختی، با مقدار ۰/۵۱ بر متعهد بودن در ارائه خدمات، با مقدار ۰/۳۸ بر خودشیفتگی سازمانی و همچنین غرور سازمانی با مقدار ۰/۲۹ بر رفتار انحرافی تأثیر معناداری دارد، دهقانزاده بهابادی (۱۳۹۴)، با عنوان غرور سازمانی و تاثیر آن بر رفتار کارکنان شرکت برق منطقه‌ای یزد با استفاده از مدل معادلات ساختاری که نتایج تحقیق نشان داد غرور سازمانی نگرشی و تعهد به ارائه خدمات مشتری بر روی خلاقیت تاثیر دارد، دادخواه (۱۳۹۴)، با عنوان بررسی رابطه غرور سازمانی و سابقه خدمت کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پایانه کانتینری بندرعباس آریا) انجام داد. که نتایج تحقیق نشان داد همبستگی میان سابقه خدمت کارکنان با غرور سازمانی نگرشی قوی‌تر از غرور سازمانی احساسی است. تویبایس و همکاران (۲۰۱۷)، با عنوان چگونه غرور سازمانی و خستگی عاطفی نیات گردشگری را در مراکز تماس توضیح می‌دهد که نتایج نشان داد دو خواسته شغلی و منابع شغلی بر

شدت احساس خستگی و غرور سازمانی تأثیر می‌گذارد، «مارتا ماس و همکاران (۲۰۱۶)، با عنوان رابطه بین تعادل کار و زندگی، غرور سازمانی و رضایت شغلی که نتایج به دست آمده نشان داد تعادل کار و زندگی کارکنان با غرور سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد، ماتیز و همکاران (۲۰۱۱)، با عنوان غرور سازمانی و اثرات مثبت آن بر رفتار کارکنان که نتایج تحقیق نشان داد بین غرور سازمانی عاطفی و غرور سازمانی نگرشی رابطه ای قوی وجود داد، آقایی (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان نقش اشتیاق شغلی و عدالت سازمانی در تاب آوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان اردبیل که نتایج نشان داد بین اشتیاق شغلی با تاب آوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، خیمه (۱۳۹۵)، با عنوان بررسی رابطه اشتیاق شغلی با استراتژی‌های خودرهبی در سازمان تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان شاهرود که نتایج تحقیق مشخص بین نیرومندی به عنوان یکی از مولفه‌های اشتیاق شغلی با استراتژی‌های خود رهبری در سطح خطای ۵ درصد با ضریب رگرسیونی (۰.۱۱۰) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و در نهایت بین وقف به عنوان یکی از مولفه‌های اشتیاق شغلی با استراتژی‌های خود رهبری در سازمان کار و رفاه اجتماعی در سطح خطای ۵ درصد با ضریب رگرسیونی (۰.۰۷۹) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، الدور و التراونه (۲۰۱۷)، با عنوان رابطه بین دو معیار اشتیاق کارکنان و تعهد سازمانی در بخش بانکداری اردن که نتایج نشان داد کارکنان سطح بالا که اشتیاق شغلی بالا و اشتیاق سازمانی بالا دارند دارای سطح بالاتری از تعهد عاطفی و هنجاری خواهند بود، بیگس و بوتا (۲۰۱۴)، با عنوان تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی و مفهوم کار پرسنل پرستاری در بیمارستان که نتایج نشان داد بین اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی یک همبستگی مثبت وجود داشت، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی اول:

غرور سازمانی و منزلت شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کازرون رابطه دارد .
با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰/۶۸۱ می‌باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha=0.05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد می‌توان گفت که متغیر (غرور سازمان) رابطه معنادار با اشتیاق شغلی دارد و نتیجتاً فرضیه فرعی اول پذیرفته می‌شود.

در تبیین این فرضیه می‌توان چنین گفت که فرایندهای منزلت شغلی، نقشی مهم را در سازمان‌ها بر

عهده دارند. نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها، ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. کارمندانی که نسبت به کارشان غرور بیشتری دارند طبیعتاً به لحاظ روحی و عاطفی بیشتر با کارشان درگیر هستند، هنگامی که کارکنان سطوح بالای غرور سازمانی را احساس می‌کنند، خودشان را با شرکت‌شان تعیین هویت می‌کنند. از این رو ناظر و ارزیاب خودشان می‌شوند و نیاز ندارند که دیگران را با نتایج کیفیت تولید توسط تأثیرات خارجی گول بزنند. آنها کارشان را مطلوب انجام می‌دهند، زیرا با دیدن موفقیت سازمان، از خودشان راضی می‌شوند. غرور، رضایت مشتری و عملکرد کارکنان سطوح پایین را تحریک می‌کند تحت چنین شرایطی سازمان‌ها زنده تر، پویاتر و منعطف تر می‌شوند و سطح بهره‌وری کارکنان در آنها بالا می‌رود، یافته‌های این فرضیه با نتایج تحقیقات صفری، نصر اصفهانی و عیدی زاده (۱۳۹۶)، با عنوان بررسی پیامدهای غرور سازمانی که آزمون فرضیه‌ها نشان داد که متغیر غرور سازمانی با مقدار ۰/۸۱ بر رفتار مشارکتی، با مقدار ۰/۹۴ بر وابستگی روانشناختی، با مقدار ۰/۵۱ بر متعهد بودن در ارائه خدمات، با مقدار ۰/۳۸ بر خودشیفتگی سازمانی و همچنین غرور سازمانی با مقدار ۰/۲۹ بر رفتار انحرافی تأثیر معناداری دارد، دهقانزاده بهابادی (۱۳۹۴) با عنوان غرور سازمانی و تأثیر آن بر رفتار کارکنان شرکت برق منطقه ای یزد سازمانی با استفاده از مدل معادلات ساختاری که نتایج تحقیق نشان داد غرور سازمانی نگرشی و تعهد به ارائه خدمات مشتری بر روی خلاقیت تأثیر دارد، دادخواه (۱۳۹۴)، با عنوان بررسی رابطه غرور سازمانی و سابقه خدمت کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پایانه کانتینری بندرعباس آریا) انجام داد. که نتایج تحقیق نشان داد همبستگی میان سابقه خدمت کارکنان با غرور سازمانی نگرشی قوی تر از غرور سازمانی احساسی است. توبیاس و همکاران (۲۰۱۷)، با عنوان چگونه غرور سازمانی و خستگی عاطفی نیت گردشگری را در مراکز تماس توضیح می‌دهد که نتایج نشان داد دو خواسته شغلی و منابع شغلی بر شدت احساس خستگی و غرور سازمانی تأثیر می‌گذارد، مارتا ماس و همکاران (۲۰۱۶)، با عنوان «رابطه بین تعادل کار و زندگی، غرور سازمانی و رضایت شغلی» که نتایج به دست آمده نشان داد تعادل کار و زندگی کارکنان با غرور سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد، ماتیز و همکاران (۲۰۱۱)، با عنوان غرور سازمانی و اثرات مثبت آن بر رفتار کارکنان که نتایج تحقیق نشان داد بین غرور سازمانی عاطفی و غرور سازمانی نگرشی رابطه ای قوی وجود داد، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی دوم:

غرور سازمانی و اشتیاق سازمانی در معلمان مقطع ابتدائی شهرستان کازرون رابطه دارد. در نتیجه با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر $0/681$ می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha=0.05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر $0/000$ که کمتر از 0.05 می باشد می توان گفت که متغیر (غرور سازمان) رابطه معنادار با اشتیاق شغلی دارد و نتیجتاً فرضیه فرعی دوم پذیرفته می شود. در تبیین این فرضیه می توان چنین گفت که کارمندانی که به سازمان خود افتخار می کنند به سازمان متعهد هستند و احتمال می رود که سالیان سال در شرکت بمانند. این دسته از کارمندان تعریف سازمان خود را نزد همکاران و مشتریان بالقوه می کنند، تمایل زیادی دارند که عضوی از این سازمان باشند و تلاش زیادی در جهت کمک به موفقیت سازمان دارند غرور سازمانی بار متعهد بودن در ارائه خدمات به مشتریان تأثیرگذار است. بنابراین می توان گفت کارمندانی که به سازمان خود می بالند به لحاظ روحی و روانی بیشتر از سایرین با سازمان خود پیوند خورده اند و در نتیجه برای سازمان بیشتر تلاش کرده و کار خود را با اشتیاق و انرژی بیشتری انجام می دهند، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغل شان می شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند و تعهد بیشتری در ارائه خدمات به مشتری یا ارباب رجوع از خود نشان می دهند.

یافته های این فرضیه با نتایج تحقیقات صفری، نصر اصفهانی و عیدی زاده (۱۳۹۶)، با عنوان بررسی پیامدهای غرور سازمانی که نتایج آزمون فرضیه ها نشان داد که متغیر غرور سازمانی با مقدار $0/81$ بر رفتار مشارکتی، با مقدار $0/94$ بر وابستگی روانشناختی، با مقدار $0/51$ بر متعهد بودن در ارائه خدمات، با مقدار $0/38$ بر خودشیفتگی سازمانی و همچنین غرور سازمانی با مقدار $0/39$ بر رفتار انحرافی تأثیر معناداری دارد، دهقانزاده بهابادی (۱۳۹۴) با عنوان غرور سازمانی و تاثیر آن بر رفتار کارکنان شرکت برق منطقه ای یزد سازمانی با استفاده از مدل معادلات ساختاری که نتایج تحقیق نشان داد غرور سازمانی نگرشی و تعهد به ارائه خدمات مشتری بر روی خلاقیت تاثیر دارد، دادخواه (۱۳۹۴)، با عنوان بررسی رابطه غرور سازمانی و سابقه خدمت کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پابانه کانتینری بندرعباس آریا) انجام داد. که نتایج تحقیق نشان داد همبستگی میان سابقه خدمت کارکنان با غرور سازمانی نگرشی قوی تر از غرور سازمانی احساسی است. تویبایس و همکاران (۲۰۱۷)، با عنوان چگونه غرور

سازمانی و خستگی عاطفی نيات گردشگری را در مراکز تماس توضیح می دهد که نتایج نشان داد دو خواسته شغلی و منابع شغلی بر شدت احساس خستگی و غرور سازمانی تأثیر می گذارد، مارتا ماس و همکاران (۲۰۱۶)، با عنوان « رابطه بین تعادل کار و زندگی، غرور سازمانی و رضایت شغلی» که نتایج به دست آمده نشان داد تعادل کار و زندگی کارکنان با غرور سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد، ماتیز و همکاران (۲۰۱۱)، با عنوان غرور سازمانی و اثرات مثبت آن بر رفتار کارکنان که نتایج تحقیق نشان داد بین غرور سازمانی عاطفی و غرور سازمانی نگرشی رابطه ای قوی وجود داد، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی سوم:

اشتقاق سازمانی و منزلت شغلی در معلمان مقطع ابتدائی شهرستان کازرون رابطه دارد. در نتیجه با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰.۹۰۲ می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha=0.05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰.۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر (اشتقاق شغلی) رابطه معنادار و نسبتاً قوی با منزلت شغلی دارد و نتیجتاً فرضیه فرعی سوم پذیرفته می شود.

در تبیین این فرضیه می توان چنین گفت که فرایندهای منزلت شغلی، نقشی مهم را در سازمان ها بر عهده دارند. نحوه برخورد با افراد در سازمان ها، ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. در صورتی که کارکنان احساس کنند در شغل خود منزلت و شأن اجتماعی و سازمانی مطلوبی ندارند، در ایشان تمایل برای ترک خدمت، جابه جایی شغلی و عدم وجود انگیزه کافی برای ادامه خدمت در شغل مورد تصدی مشاهده خواهد شد که در حالیکه وجود محیط کاری با پتانسیل انگیزشی بالا می تواند در ایجاد اشتیاق کاری موثر باشد. کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می شوند و تکالیف شغلی را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند، فردی که جذب کارش شده و خود و تواناییش را وقف کار خود می کند همیشه نسبت به مسائل سازمان حساس بوده و دغدغه حل آن را دارد. این دغدغه و احساس مسئولیت ها، وی را ترغیب می کند نسبت به دیگران حس همدلی و همراهی داشته باشد و در قبال آنان احساس مسئولیت کند که این حس مسئولیت پذیری، همان کلید دستیابی به اهداف در نظر گرفته شده مدیران برای اجرای موفقیت آمیز برنامه های سازمانی است.

یافته‌های این فرضیه با نتایج تحقیقات آقای (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان نقش اشتیاق شغلی و عدالت سازمانی در تاب‌آوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان اردبیل که نتایج نشان داد بین اشتیاق شغلی با تاب‌آوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، خیمه (۱۳۹۵)، با عنوان بررسی رابطه اشتیاق شغلی با استراتژی‌های خود رهبری در سازمان تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان شاهرود که نتایج تحقیق مشخص بین نیرومندی به عنوان یکی از مولفه‌های اشتیاق شغلی با استراتژی‌های خود رهبری در سطح خطای ۵ درصد با ضریب رگرسیونی (۰.۱۱۰) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و در نهایت بین وقف به عنوان یکی از مولفه‌های اشتیاق شغلی با استراتژی‌های خود رهبری در سازمان کار و رفاه اجتماعی در سطح خطای ۵ درصد با ضریب رگرسیونی (۰.۰۷۹) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، الدور و التراونه (۲۰۱۷)، با عنوان رابطه بین دو معیار اشتیاق کارکنان و تعهد سازمانی در بخش بانکداری اردن که نتایج نشان داد کارکنان سطح بالا که اشتیاق شغلی بالا و اشتیاق سازمانی بالا دارند دارای سطح بالاتری از تعهد عاطفی و هنجاری خواهند بود، بیکس و بوت (۲۰۱۴)، با عنوان تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی و مفهوم کار پرسنل پرستاری در بیمارستان که نتایج نشان داد بین اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی یک همبستگی مثبت وجود داشت، همخوانی دارد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

- توجیه معلمان در مورد عنوان پژوهش و اهداف آن.
- اخذ رضایت شفاهی معلمان برای شرکت در پژوهش.
- اطمینان به معلمان از اینکه اطلاعات مربوط به ایشان به صورت محرمانه نگهداری می‌شود.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

منابع فارسی

- آقایی، راضی. (۱۳۹۶). نقش اشتیاق شغلی و عدالت سازمانی در تاب آوری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- احمدی نیک، فاضل، شجاعی، احمد و رومیانی، یون. (۱۴۰۱). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر اشتیاق شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس متوسطه دوم شهر بهبهان). رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۵): ۱۴-۱.
- حسینی، زهره و احمدی، بهشت و ظریفی، فریبرز، ۱۳۹۸، اثر ادراک منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ششم، شماره ۲۴، صص: ۱۰۶-۹۳.
- حیدری فارسانی، فهیمه. (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین خود کارآمدی شغلی و رضایت شغلی آموزگاران ابتدایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی، دانشگاه خوارزمی.
- خیمه، مصطفی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه اشتیاق شغلی با استراتژی‌های خودرهبری در سازمان تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- دادخواه، نگاه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه غرور سازمانی و سابقه خدمت کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پایانه کانتینری بندرعباس آریا)، دومین کنفرانس ملی ایده‌های نوین در علوم مدیریت و اقتصاد، تهران، موسسه علمی کیان پژوهان.
- دهقانزاده بهابادی، الهه. (۱۳۹۴). غرور سازمانی و تاثیر آن بر رفتار کارکنان شرکت برق منطقه ای یزد با استفاده از مدل معادلات ساختاری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد.
- صادقی کیوی، بهنام. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین میزان اعتماد اجتماعی و میزان احساس منزلت شغلی آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان کوثر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلال.

- صفری، علی، نصر اصفهانی، علی، عیدی زاده، رزا. (۱۳۹۶). بررسی پیامدهای غرور سازمانی، رویکرد رفتاری، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۶(۴): ۵۶-۸۷.
- عبدالشاهی، فهیمه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و اثربخشی سازمان با نقش میانجی اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه سمنان)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- فیض، داود، شرفی، وحید، شول، حسین. (۱۳۹۵). رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی: بررسی نقش بی‌تفاوتی سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۳): ۱۲-۲۴.
- کیمیایی، مریم و حسن زاده، تورج. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر ابعاد غرور سازمانی بر تمایل به خلاقیت در بین کارکنان شرکت پترو جم آسیا. رهپاری در مدیریت و توسعه بهره‌بردار، ۱(۱): ۸۴-۷۲.
- معینی، منصوره و آذر، عادل. (۱۳۹۹). تاثیر غرور سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی. نخستین همایش ملی رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان رشته‌ای، گنبد کاوس.

منابع انگلیسی:

- Albdour, A. Altarawneh, I. (2017). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International journal of business*, 19(2)
- Alzina, R.B., and Paniello, S.H. (2017). Positive Psychology, Emotional Education and the Happy Classrooms Program. *Psychologist Papers*, 38(1): 58-65.
- Beukes, I. Botha, E. (2014) Organisational commitment work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Buric, I., Moe.A. (2020). Whats makes teachers enthusiastic : The interplay of positive affect ,self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and teacher education*, 89, (4)92-107.
- Kearney, S, (2016). Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. *Cogent Education*, 2(1), 1-11.

- Marta Mas-Machuca, Jasmina Berbegal-Mirabent, Ines Alegre, (2016) "Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2) 586-602
- Matthias H.J. & Rhein, M.(2011), Organizational pride and its positive effects on employee behavior, *Journal of Service Management*,.(22), 54
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). Applied multivariate research: *Design and interpretation*. Sage publications.
- Tobias;k H.J. Gouthier, Matthias, G, (2017)How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers,*Journal of Service Management*,34(4)-265



The Mediating Role of Organizational Passion in the Relationship Between Organizational Pride and Job Dignity of Elementary School Teachers in Kazerun

Kamran Rezaei¹, Nima Shahidi²

Abstract

Introduction and goal: The purpose of this research was the mediating role of organizational passion in the relationship between organizational pride and occupational dignity of elementary school teachers in Kazerun.

Research methodology: According to the nature of the research, the research method is a descriptive survey of the field branch. The statistical population of this research includes all the elementary school teachers of Kazerun city, numbering 213 people, using Cochran's formula, 137 people were selected as the sample size by stratified random sampling method. To collect information, Lewis's organizational pride questionnaire (1998), Hockman and Oldham's occupational dignity questionnaire (1979) and Shafli et al.'s occupational enthusiasm questionnaire (2002) were used. The validity of the questionnaires was confirmed by respected professors and their reliability was also confirmed by the initial implementation in a sample of 30 people. The reliability coefficient of the questionnaires for the variable of organizational pride is 0.898, job dignity is 0.856, and job passion is 0.781. Pearson's correlation coefficient and regression analysis were used to test the research hypotheses.

Findings: The findings of the research indicate that organizational pride and occupational dignity are related to the mediating role of organizational passion in elementary school teachers in Kazerun.

Conclusion: Based on the results of the research, it can be said that organizational passion plays a mediating role in the relationship between organizational pride and job dignity.

Keywords: Organizational pride, occupational dignity, organizational enthusiasm, primary school teachers of Kazerun city.

¹ M.A degree, Department of Educational Management, Noorabad Mamsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran.

^{2*} Department of Educational Sciences, Noorabad Mamsani branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamsani, Iran. Corresponding author(shahidi_nima@yahoo.com)