

Investigating the effect of organizational pride on Emotional commitment with the mediating role of job adjustment and work conscience among primary school teachers

Hassan ahmadi ^{*1} | Shabnam Qasemi ² | Kamal nosrati heshi³

Abstract

The aim of the present study was to investigate the effect of organizational pride on emotional commitment with the mediating role of job adaptability and moderation of work conscience among primary teachers in Tabriz city. This research was carried out as a quantitative research and applied in terms of purpose, and in terms of implementation and collection of descriptive-correlational information, structural equation modeling was carried out. The target population in this research was made up of 5054 primary teachers of Tabriz city, using Cochran's formula, 357 primary teachers of Tabriz city were selected by stratified proportional sampling. The data of this research was collected using the standard questionnaires of Viyanti and Silvia's organizational pride (2020), Metajis and Sersik's (2021) job adaptability, Costa's work conscience (1992) and Mayer and Allen's (1991) emotional commitment. Structural equation modeling method and Pls software were used to analyze the data, the results of the research indicated that the effect of organizational pride on emotional commitment is explained by the mediating variable of job adaptability, as well as work conscientiousness in the indirect effect of organizational pride. And emotional commitment through job adaptation has a moderating role among primary teachers in Tabriz city. Based on the presented analysis, it can be concluded that organizational pride can be a strong internal motivation for teachers to make a lot of effort to contribute to the success of the organization.

Keywords: Organizational Pride, emotional Commitment, Job Adaptation, Work Conscience, Teachers

DOI: 10.22098/AEL.2023.11784.1181

^{1*}Corresponding author: Hassan ahmadi, Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran

² Master of Public Administration

³ Kamal nosrati heshi, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

15

Vol. 4
autumn 2023



Research Paper

Received:
14 December 2022
Accepted
10 January 2023
P.P: 37-55

Print ISSN: 2717-4484
Online ISSN: 2717-4492



نشریه علمی رهبری آموزشی کاربردی

بررسی تأثیر غرور سازمانی بر تعهد عاطفی با نقش میانجی سازگاری شغلی و تعدیل‌گری وجدان کاری در بین معلمان ابتدایی

حسن احمدی^{۱*} | شبنم قاسمی^۲ | کمال نصرتی هشی^۳

۱۵

سال چهارم

پاییز ۱۴۰۲



مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۸/۱۹

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۴/۲۰

صص: ۳۷-۵۵

شاپا چاپی: ۲۷۱۷-۴۴۸۴

الکترونیکی: ۲۷۱۷-۴۴۹۲



چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر غرور سازمانی بر تعهد عاطفی با نقش میانجی سازگاری شغلی و تعدیل‌گری وجدان کاری در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز بود. این تحقیق از نوع تحقیقات کمی و از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوهی اجرا و جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری اجرا گردید. جامعه‌ی مورد نظر در این تحقیق را ۵۰۵۴ نفر از معلمان ابتدایی شهر تبریز تشکیل دادند که با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۷ نفر از معلمان ابتدایی شهر تبریز به‌صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. داده‌های این تحقیق با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد غرور سازمانی ویبانتی و سیلویا (۲۰۲۰)، سازگاری شغلی متاجیس و سرسیک (۲۰۲۱)، وجدان کاری کاستا (۱۹۹۲) و تعهد عاطفی مایر و آلن (۱۹۹۱) جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش الگویابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تأثیر غرور سازمانی بر تعهد عاطفی توسط متغیر میانجی سازگاری شغلی تبیین می‌شود و همچنین وجدان کاری در تأثیر غیرمستقیم غرور سازمانی و تعهد عاطفی از طریق سازگاری شغلی در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز نقش تعدیل‌گری دارد. بر اساس تجزیه و تحلیل ارائه شده، می‌توان نتیجه گرفت که غرور سازمانی می‌تواند یک محرک درونی قوی برای معلمان باشد تا تلاش زیادی در جهت کمک به موفقیت سازمان انجام دهند.

واژگان کلیدی: غرور سازمانی، تعهد عاطفی، سازگاری شغلی، وجدان کاری، معلمان

DOI: 10.22098/AEL.2023.11784.1181

^{۱*} نویسنده مسئول: حسن احمدی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

^۳ کمال نصرتی هشی، گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

امروزه مسئله انگیزش و حفظ کارمندان دغدغه بزرگ سازمان‌ها شده است. بسیاری از سازمان‌ها دریافته‌اند 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 می‌کند 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. سازمان‌ها باید بر آن باشند که علاوه بر طراحی سیستم حقوق و دستمزد رقابتی حس غرور را در کارمندان به وجود آورند. کارمندانی که به سازمان خود افتخار می‌کنند به سازمان متعهد هستند و احتمال می‌رود که سالیان سال در سازمان بمانند (Safari, Esfahani & Eydzadej, 2017). به عبارتی، غرور سازمانی مانند چسبی است که کارکنان را در سازمان نگه می‌دارد. 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. کارمندانی که نسبت به کارشان غرور بیشتری دارند طبیعتاً به لحاظ روحی و عاطفی بیشتر با کارشان درگیر هستند، غرور سازمانی توسط کارکنان در نتیجه شناسایی خود با سازمانی که در آن مشارکت دارند و دارای شهرت خوب و سابقه خوب است احساس می‌شود (Widyanti, Irahmani, & Silvia Ratna, 2020). از نظر روان‌شناسی، این غرور ارتباط تنگاتنگی با عزت نفس فرد دارد (Trasi & Robins, 2007). Kraemer and Gouthier (2014) اشاره می‌کنند که اعتقاد بر این است که غرور سازمانی یک منبع روانشناختی ارزشمند است که باید حفظ و بهبود یابد. از سوی نیز اشاره می‌کنند که غرور سازمانی می‌تواند یک محرک ذاتی قوی برای کارکنان باشد؛ بنابراین پیامدهای منفی بر قصد جابه‌جایی کارکنان دارد. کارمندی که دارای غرور سازمانی است احتمال بیشتری برای ماندن در سازمان دارد؛ به عبارت دیگر، غرور سازمانی به طور مثبت بر تصمیم کارمند برای ماندن در سازمان تأثیر می‌گذارد و تعهد کارکنان را تحریک می‌کند. (Appleberg, 2005). طبق نظر Kraemer and Gouthier (2014) غرور سازمانی نقش مرکزی را در سازمان ایفا می‌کند و بر قصد کارمند برای جابه‌جایی تأثیر منفی می‌گذارد. (Arnett, 2002) غرور را ساختاری مبتنی بر عضویت در گروه کارکنان می‌داند. انتظار می‌رود این ساخت و ساز عامل مهمی برای موفقیت سازمانی باشد. (Gouthier, & Rhein, 2011). با هدف ارائه نشانه‌هایی در مورد این که چگونه می‌توان غرور سازمانی را تقویت کرد، تحقیقات قبلی نشان داد که این غرور توسط عواملی مانند شرایط کاری مطلوب (Kraemer and Gouthier, 2014)، برنامه‌های داوطلبانه (Jones, 2010)، یا شهرت خارجی مثبت سازمان القا می‌شود؛ اما برخلاف غرور فردی، غرور سازمانی عموماً در سازمان‌ها سودمند است، زیرا ناشی از تعلق به یک گروه از طریق ارزیابی‌های مثبت آن است. هر چه کارکنان سازمان را مثبت‌تر ارزیابی کنند، یعنی غرور سازمانی بیشتری را تجربه کنند، بیشتر نسبت به آن احساس تعهد می‌کنند (Carmeli, 2005). تعهد سازمانی عاطفی به عنوان دلبستگی عاطفی کارکنان، شناسایی و درگیری با سازمان تعریف می‌شود (Allen and Meyer, 1990).



یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می‌باشد. وجود چنین نیروی متعهد وجه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. چنانچه افراد در سازمان‌ها بر اساس وجدان کاری و تعهد، وظایفشان را به بهترین وجه انجام دهند، این امر منجر به افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره‌وری سازمانی می‌شود؛ از سوی دیگر وجود کارکنان فاقد تعهد و وفاداری علاوه بر افت کمی و کیفی عملکرد، باعث تأثیر بر کارکرد سایر کارکنان سازمان نیز می‌شود (jalali, Mansouriyan & agheli, 1400). تعهد معلمان به مدرسه عامل اصلی تحقق آرمان‌های تربیتی است؛ چرا که معلمان متعهد به‌عنوان سرمایه‌ی انسانی که رکن توسعه‌ی آموزش و پرورش در یک کشور محسوب می‌شود و به رهبری مدرسه ایمان دارند و معلمان با تعهد بالا همیشه مثبت خواهند بود. (Fiftyana, 2018). در حالی که (Lukeman et al, 2012) بیان کردند که معلمانی که تعهد بالایی در مدرسه دارند نیز احساس می‌کنند که جایگاه بالایی در آن دارند و مایلند فراتر از آنچه از آن‌ها انتظار می‌رود کمک کنند. تعهد معلم عاملی تعیین‌کننده‌ی فرآیند آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. این نشان می‌دهد که معلمانی که تعهد بالایی به سازمان دارند می‌توانند نگرش‌های کاری و هوش هیجانی را تعیین کنند. تعهد سازمانی را می‌توان به‌عنوان توانایی تشخیص افراد از طریق فعالیت و مشارکت در یک سازمان خاص تعریف کرد. تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان و خروجی‌های سازمانی مانند تمایل به ترک خدمت، فروش و سودآوری شرکت و بر عدم حضور کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ به‌طوری که وجود تعهد سازمانی باعث افزایش سودآوری می‌شود (Tayebi, 2021). تحقیقات نیز نشان داده است که وفای به عهد و تعهد در سازمان پیش‌بینی‌کننده متغیرهای بسیار مهم سازمانی از جمله بهبود عملکرد شغلی، کاهش تمایل به ترک شغل و غیبت در محل کار است؛ همچنین وجدان کاری عبارت است از شکل درونی شده عقاید و هنجارها در مورد کار، احساس تعهد درونی، با هدف رعایت بایدهایی که در مورد کار توافق شده است؛ به عبارت دیگر، منظور از وجدان کاری، تعهد، رضایت قلبی و احساس مسئولیت و التزام عملی به وظایفی است که قرار است فرد آنها را انجام دهد، به‌نحوی که در نبود ناظر یا بازرس در انجام وظایفی کوتاهی ننماید. وجدان کاری یکی از موضوعات مورد بحث در وجدان انسانی است که در پرتو اخلاق به وجود می‌آید و مرز بین درست و نادرست را روشن می‌کند، توجه به وجدان کاری در سازمان‌ها در واقع نگاهی اخلاقی به موضوع کار است (Ghamkhari, 2021). (Fazeli, & Bahmani, 2021).

از سوی دیگر در جامعه انسانی اساسی‌ترین کار، تعلیم و تربیت است و معلمان هستند که برای هدایت، تکامل و تعلیم و تربیت انسان تلاش می‌کنند و زمینه‌ی رشد فرد و اجتماع را فراهم می‌سازد؛ چون محیط کار، خانه‌ی دوم افراد است پس لازم است این محیط همچون محیط خانه برآورنده‌ی حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه‌ای خود پرداخته و صادقانه کار کنند؛ همچنین انجام این وظایف سنگین به عواملی مرتبط هستند که زمینه‌ساز و سوق دهنده‌های این شغل مهم خواهند بود که از جمله این عوامل می‌توان به سازگاری شغلی اشاره نمود. سازگاری شغلی شامل شرح و توضیح رفتارهایی است که منجر به اجرای مؤثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری

جدید می‌گردد. سازگاری شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است و ب عنوان یک فرایند پویا و مستمر که به دنبال پیشرفت و نگهداری تطابق درون محیط کاری است تعریف می‌شود (karami & Nasiri, 2020).

به طور کلی با توجه به توضیحات باید بیان نمود که حال مسئله‌ی اساسی این است که عدم وجود غرور سازمانی چه عواقبی به دنبال خواهد داشت؟ کارمندانی که به شغل و سازمان خود مغرور نیستند در محل کار خوشحال نیستند. آن‌ها نارضایتی خود را بروز می‌دهند و بذری منفی بودن را در هر فرصتی می‌کارند، نسبت به اهداف و مأموریت سازمانی بی‌تفاوتند، حس بی‌اعتمادی خود را بروز می‌دهند و در نتیجه سازمان شاهد بهره‌وری کمتر، ریزش بیشتر کارمندان، رضایت کمتر مشتری، هزینه‌ی گزاف برای استخدام و اصول اخلاقی ضعیف کارمندان خواهد بود. با وجود اهمیت مسئله‌ی غرور سازمانی مطالعات بسیار اندکی در این باره صورت گرفته است؛ بنابراین مسئله‌ی پژوهش حاضر این است که آیا غرور سازمانی بر تعهد عاطفی با نقش میانجی سازگاری شغلی و تعدیل‌گری وجدان کاری در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز تأثیر دارد؟

غرور سازمانی: غرور سازمانی به عزت نفس فرد مربوط می‌شود و یک منبع روان‌شناختی ارزشمند است که باید پرورش داده شود زیرا انگیزه‌ی درونی را برای کارکنان فراهم می‌کند (Widyanti, Irhamni, & Silvia Ratna, 2020). غرور سازمانی اساساً یک ساختار روانشناختی است که در مطالعات روان‌شناسی با تمرکز ویژه بر رابطه‌ی کارکنان با سازمانشان مورد بررسی قرار می‌گیرد. Mishkand (۱۹۹۸) غرور سازمانی را به‌عنوان احساس مثبت کارمند در مؤسسه‌ی خود تعریف کرد. غرور سازمانی شامل احساس تحسین، اهمیت و ارزش بر اساس ارزیابی وضعیت انجام شده توسط کارکنان است (Durrah, Chaudhary & Gharib, 2019). غرور سازمانی عبارت است از احساس لذت عمیق یا رضایت از موفقیت‌های سازمان و یا به تعریفی دیگر، عبارت است از پیامدهای عملکردهای سازمانی همچون فراهم کردن محیط کاری مثبت و دلگرم کننده که مستلزم تطبیق اجتماعی زیاد با سازمان است (Kraemer & Gouthier, 2016). Arnett, Laverie, & McLane (2002) در ارتباط با غرور سازمانی گزارش می‌دهد که غرور سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر، (Gouthier, & Rhein, 2011) بیان می‌کنند که رابطه مثبت و معناداری بین غرور و رفتار کارکنان وجود دارد؛ علاوه بر این، غرور سازمانی را می‌توان از طریق ساختار تعادل کار و زندگی ایجاد کرد. (Mas-Machuca, Berbegal, Mirabent, & Alegre, 2016). به‌طور خاص اشاره می‌کند که غرور سازمانی تعادل کار و زندگی کارمند را افزایش می‌دهد، به کارکنان انگیزه می‌دهد و منجر به رضایت شغلی بالاتر می‌شود؛ علاوه بر این، ابتکار تعادل بین کار و زندگی باعث غرور قوی برای کارکنان می‌شود. هرچه کارکنان سازمان خود را مثبت‌تر ارزیابی کنند، نسبت به آن احساس تعهد بیشتری می‌کنند و در نتیجه غرور سازمانی را تجربه می‌کنند (Hill, 2004).

سازگاری شغلی: سازگاری شغلی منبع مهمی برای مقابله با انتقال شغلی مانند انتقال از دانشگاه به کار است. تحقیقات قبلی بر اهمیت تمرکز بر توانایی‌های انطباق شغلی به جای صرفاً روی سازگاری عمومی شغلی تأکید داشت (Matijas, &



(Sersic, 2021; Mittal, 2020). واژه‌ی سازگاری را می‌توان به صورت توانایی بیرون آمدن از شرایط سخت یا تعدیل آن تعریف کرد. در واقع، سازگاری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پر خطر است که فرد نه فقط بر آن شرایط دشوار پیروز می‌شود؛ بلکه طی آن و با وجود آن قوی تر نیز می‌شود. پس سازگاری به معنای توان موفق بودن، زندگی کردن و خود را رشد دادن در شرایط دشوار (با وجود عوامل خطر) است. این فرآیند خود به خود ایجاد نمی‌شوند، مگر اینکه فرد در موقعیت دشوار و ناخوشایندی قرار گیرد تا برای رهایی از آن یا صدمه‌پذیری کمتر، بیشینه تلاش را برای کشف و بهره‌گیری از عوامل محافظت‌کننده (فردی و محیطی) در درون و بیرون خود به کار گیرد. سازگاری درباره‌ی کسانی به کار می‌رود که در معرض خطر قرار می‌گیرند؛ ولی دچار اختلال نمی‌شوند؛ از این رو، شاید بتوان نتیجه‌گیری کرد که مواجه شدن با خطر شرط لازم برای آسیب‌پذیری هست؛ اما شرط کافی نیست. عوامل سازگار باعث می‌شوند که فرد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دست‌یابی به موفقیت و رشد زندگی استفاده کند و از این چالش و آزمون‌ها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره‌جوید و از آن‌ها سربلند بیرون آید (Furnham, 2013).

تعهد عاطفی: تعهد عاطفی به این معناست که اعضا احساس وابستگی عاطفی به سازمان کنند. تعهد عاطفی به این معناست که اعضا از نظر عاطفی به سازمان احساس وابستگی می‌کنند و در حین کار با آن احساس اتحاد می‌کنند. تعهد عاطفی مهم‌ترین بعد بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و متغیر معرف نگرش سازمانی است. (Meyer & Allen (1991 ابعاد پایین‌تر تعهد سازمانی را تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری شناسایی کردند. به‌طور خاص، تعهد عاطفی ویژگی مطلوب اعضای سازمانی است که یک سازمانی می‌خواهد؛ زیرا بر عملکرد کاری یا کیفیت کار تأثیر می‌گذارد. بعد عاطفی به دل بستگی عاطفی کارکنان و تعیین هویت شدن و مشارکت در سازمان اشاره می‌کند و بیشتر تحقیقات انجام شده در بخش تعهد سازمانی روی تعهد عاطفی متمرکز هستند. تعهد عاطفی می‌تواند تجارب مثبت و برخورد‌های درون سازمان را توسعه دهد، تجاربی که با کارمندی که سازمان رفتار آن‌ها را پشتیبانی می‌کند ارتباط برقرار می‌کند. علاوه بر این کارمندان می‌توانند مفهومی از توانایی شخصی و خود ارزشی را توسعه دهند. تعهد عاطفی با احساس تعلق، دل بستگی و وفاداری کارمندان به سازمان مرتبط است (Lee, Hwang, & Lee, 2021).

وجدان کاری: وجدان کار تقریباً در همه زبان‌ها و همه فرهنگ‌ها با مفهومی مشابهی آمده است. و آن عبارت است از یک احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار، مورد توافق قرار گرفته است؛ به عبارت بهتر وجدان کاری یک مربی درونی است که نقش خود را از لحظه کار تا پایان آن با انجام وظایف زیر ایفا می‌کند:

۱) آگاهانه کار خوب را تشخیص می‌دهد و آن را معرفی می‌کند؛ ۲) فرد را به انجام آن بر می‌انگیزد؛ ۳) بر کار نظارت داشته، با مراقبت آن را کنترل می‌کند؛ ۴) با بازرسی کار انجام شده نقش حسابرسی خیره را ایفا می‌کند؛ ۵) در صورت مشاهده اشتباه، خود را ملامت و در صورت تخلف شدید خود را تنبیه و در صورت دیگر خود را تشویق می‌کند (Safari & et al, 2012). در مورد وجدان کاری باید گفت که سازمان‌ها، در روند حرکت خود به سوی اهداف خودش، همواره با موانع گوناگونی روبه‌رو می-

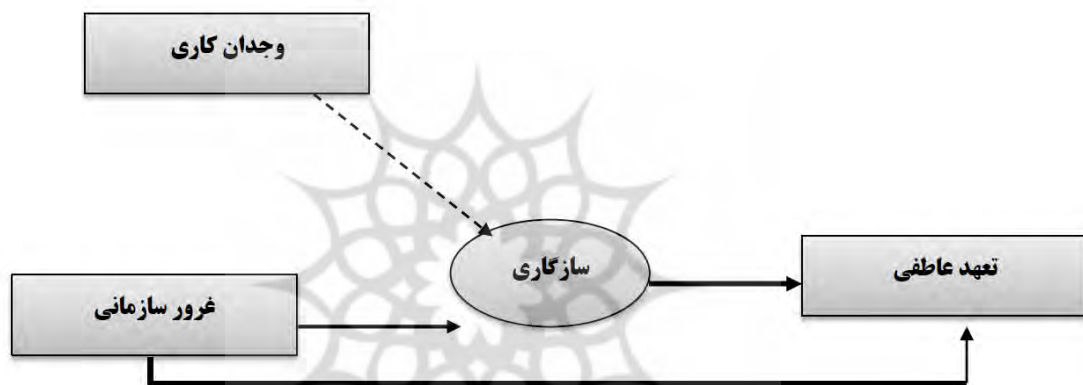
شوند که آن‌ها را از رسیدن به آن اهداف باز می‌دارد. پذیرش این واقعیت، ضرورت به کارگیری سازوکارهایی را آشکار می‌سازد. یکی از این سازوکارها، وجدان کاری است که برخاسته از فرهنگ دینی و ملی ماست. دستیابی به حاکمیت وجدان کاری، امری نیست که با چند بخشنامه و آیین‌نامه، قابل اجرا یا ارتقا باشد؛ بلکه باید انگیزه‌ی اجرای کار از درون فرد، سرچشمه گیرد. خاستگاه چنین حالتی در نهان فرد، می‌تواند عوامل متعددی باشد؛ گاه متأثر از پابندی انسان به اصول و ارزش‌های شرعی است؛ گاه تحت تأثیر ارزش‌ها و باورهای انسانی است و گاه نیز خاستگاه وجدان کاری، مجموعه‌ای از تجربه‌های فردی است. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها در حقیقت نگاه اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محول شده به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد منجر می‌شود؛ بنابراین، توسعه و پیشرفت هر جامعه، مرهون نیروی انسانی ماهر و کارآزموده‌ای است که رعایت وجدان کاری را سرلوحه فعالیت‌های خویش قرار داده‌اند. عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند. برخی از عوامل عبارت‌اند از: ۱. عوامل فرهنگی و اجتماعی مانند استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش و معرفی فرهنگ کار؛ به عبارت دیگر، منظور از عوامل فرهنگی - اجتماعی نقش جامعه و فرهنگ یک کشور در شکل‌گیری وجدان کاری افراد است. ۲. عوامل فردی - شخصیتی؛ منظور از عوامل فردی - شخصیتی نقش استعداد، توانمندی‌ها و مهارت‌های فرد در شکل‌گیری وجدان کاری است. ۳. عوامل خانوادگی و تربیتی؛ مانند درونی کردن وجدان کاری از دوران کودکی و ایجاد حس مسئولیت است (Azimi & Fallahim, 2019).

(۲۰۲۱) Tayebi در پژوهش خود با عنوان رابطه‌ی هوش هیجانی، تعهد عاطفی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره‌ی کل تربیت بدنی استان مازندران به این نتیجه دست یافت که بین هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های شفاف‌سازی هیجان و توجه به هیجان‌ها در پیش‌بینی تعهد سازمانی معنادار هستند. (Ghamkhari, Fazeli, & Bahmani (2021) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر باورهای مذهبی و وجدان کاری بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان امام خمینی شهرستان آمل به این نتیجه دست یافتند که تمرکز بر باورهای مذهبی باعث افزایش تعهد سازمانی می‌گردد و متغیر وجدان کاری نیز این رابطه را تسهیل می‌نماید؛ لذا با تقویت عقاید مذهبی و به وجود آوردن یک باورهای مذهبی سبب ارتقای تعهد سازمانی کارکنان و در نهایت بهره‌وری آن‌ها خواهد شد؛ بنابراین توجه به آن در سازمان ضروری به نظر می‌رسد. (Widyanti, Irhamni, & Silvia Ratna (-) 2020 در پژوهش خود تحت عنوان عدالت سازمانی و غرور سازمانی برای دستیابی به رضایت شغلی و عملکرد شغلی به این نتیجه دست یافتند که عدالت سازمانی و غرور سازمانی می‌توانند به‌طور مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی تأثیر بگذارند. (Durrah, Chaudhary & Gharib (2019) در پژوهش خود با عنوان بدبینی سازمانی و تأثیر آن بر غرور سازمانی به این نتیجه دست یافتند که دو بعد بدبینی سازمانی (بدبینی عاطفی و بدبینی رفتاری) بر غرور عاطفی تأثیر منفی و معناداری دارند؛ در حالی که بدبینی شناختی تأثیر معناداری بر غرور عاطفی ندارد. (Safari, Esfahani & Eydizadej (2017) در پژوهشی تحت عنوان بررسی پیامدهای غرور سازمانی؛ رویکرد رفتاری به این نتیجه دست یافتند



که 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. (Katcher (2013 در پژوهش خود به این نتیجه رسید که کارکنانی که غرور سازمانی بیشتری را درک کنند، در امور سازمانی درگیری بیشتری داشته و بدین ترتیب رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. Gauthier & Rhein (2011) در پژوهشی تحت عنوان بخش خدمات نشان دادند که غرور سازمانی اثری مثبت بر تعهد به خدمات مشتری و خلاقیت دارد؛ همچنین نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که غرور سازمانی بر قصد جابه‌جایی کارکنان مؤثر است.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهشی سؤال می‌شود که آیا غرور سازمانی بر تعهد عاطفی با نقش میانجی سازگاری شغلی و تعدیل‌گری وجدان کاری در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز تأثیر دارد؟



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

روش

روش تحقیق در این مطالعه، بر اساس هدف تحقیق از نوع کاربردی و برحسب نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. در این پژوهش داده‌های مورد نیاز از سه پرسشنامه استفاده گردید: پرسشنامه غرور سازمانی: این پرسشنامه دارای ۷ سؤال (Widyanti, Irhamni, & Silvia Ratna (2020) است. ساگازی شغلی: این پرسشنامه دارای ۱۱ سؤال (Matijas, & Sersic (2021 می‌باشد. وجدان کاری: این پرسشنامه وجدان کاری دارای ۱۶ سؤالی وجدان کاری (Costa and McCray (1992 است. تعهد عاطفی: این پرسشنامه توسط Meyer & Allen (1991 تهیه شده و دارای ۸ سؤال می‌باشد. اعتبار محتوایی این پرسشنامه‌ها توسط استادان و چند نفر از افراد مطلع از طریق پرسشنامه‌های کوتاه و جمع‌بندی نظرات و مقبول بودن شاخص بدست آمده مورد تأیید

قرار گرفته، در این پرسشنامه از متخصصان خواسته شده، نظرهای تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، تعداد سوالات، محتوای پرسشنامه، ارتباط سوالات با گزینه‌ها و هماهنگی سوالات با اهداف تحقیق اعلام کنند.

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ابزارها در جدول ذیل مشخص است:

جدول ۱) جدول مقادیر آلفای کرونباخ برای شاخص‌های پژوهش

شاخص	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه تعهد عاطفی		۰/۷۵۹	۰/۹۲
مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه سازگاری شغلی		۰/۸۲۵	۰/۹۵
مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه غرور سازمانی		۰/۷۹۳	۰/۹۲
مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه وجدان کاری		۰/۸۱۷	۰/۸۷

همان‌طور که از داده‌های جدول بالا مشخص است میزان ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۷ است که از اعتبار بالای هر ۴ پرسشنامه حکایت دارد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده گردید.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ی آماری پژوهش نشان داد که بیشتر تحصیلات اکثر افراد پاسخ دهنده (۵۰/۶۰٪) لیسانس و کمترین آن‌ها (۱۵/۷۷٪) کاردانی است. ۳۶٪ افراد پاسخ دهنده زن و ۶۴/۰۹٪ آن‌ها مرد هستند. برای اجرای روش‌های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره‌ی فرضیه‌های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است برای این منظور آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی برخوردار است؛ برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. در این آزمون با توجه به فرضیات زیر گام به بررسی نرمال بودن داده‌ها نهاده شده است:

H_0 : داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند

H_1 : داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند

با توجه به جدول آزمون اسمیرنوف کولموگروف اگر سطح معنی‌داری برای کلیه شاخص‌های مستقل و وابسته بزرگتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

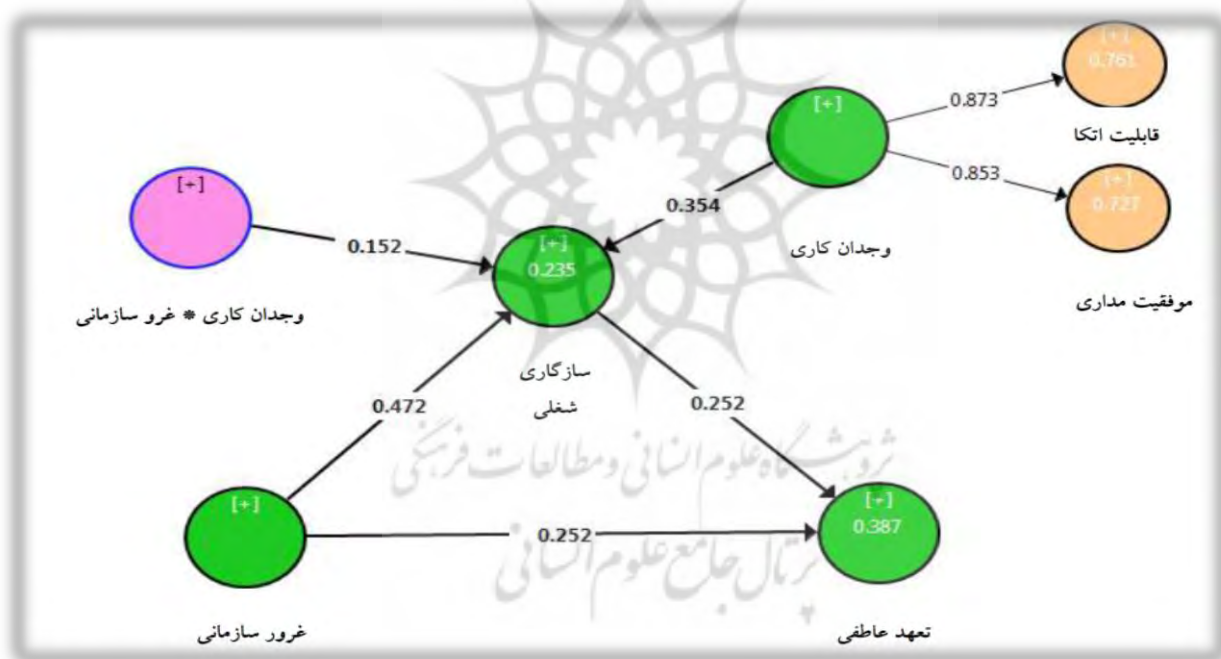


جدول ۲) نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف شاخص‌های پژوهش

شاخص	آماره‌ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
تعهد عاطفی	۲/۳۱۰	۰/۰۰۱	نرمال نیست
سازگاری شغلی	۱/۸۰۱	۰/۰۰۳	نرمال نیست
غرور سازمانی	۱/۲۱۷	۰/۱۰۳	نرمال است
وجدان کاری	۱/۵۵۶	۰/۰۱۶	نرمال نیست

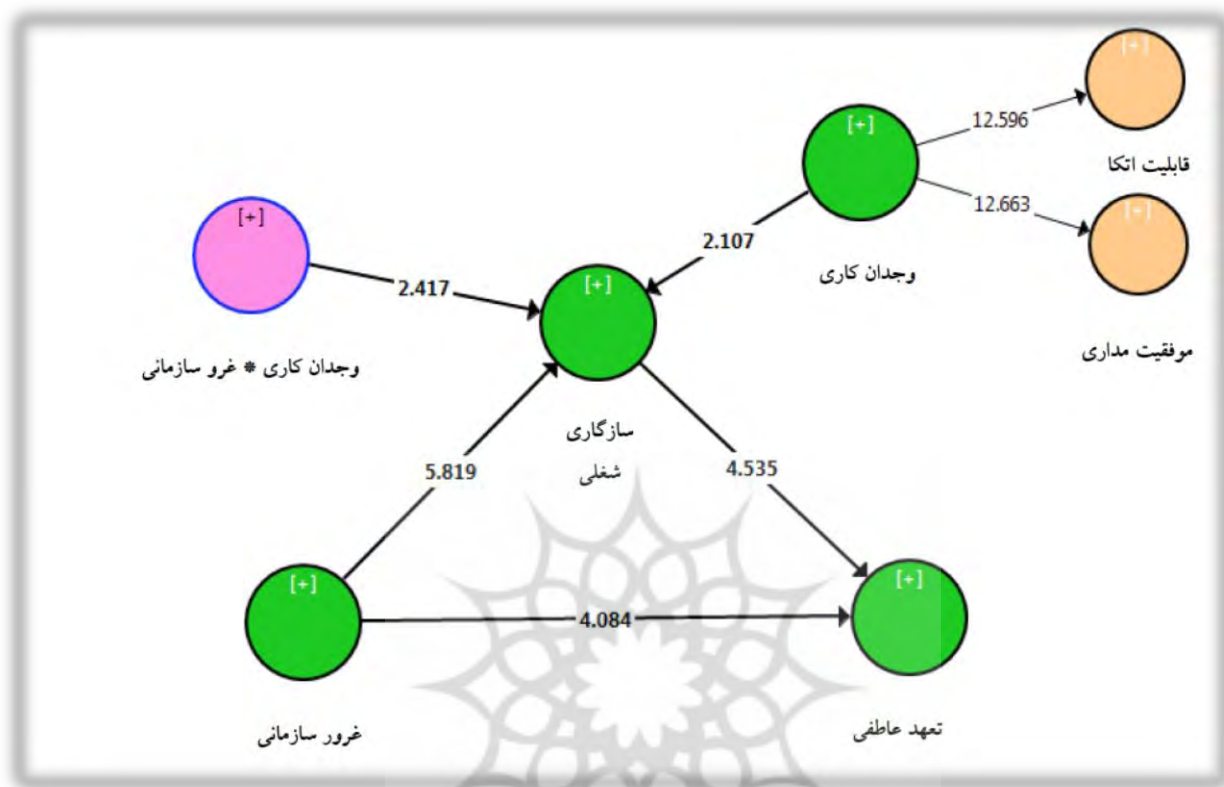
همان‌طور که از جدول ۲ مشخص است، سطح معناداری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای شاخص‌های تعهد عاطفی، سازگاری شغلی و وجدان کاری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه این شاخص‌ها دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند. سطح معناداری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای شاخص غرور سازمانی بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه شاخص غرور سازمانی دارای توزیع نرمال می‌باشد.

پس از بررسی خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۲. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۳. نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

بررسی کفایت مدل

معیار R^2

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مقدار R^2 در جدول زیر تقریباً مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۲. مقادیر R^2 متغیرهای تحقیق

¹ Bootstrapping



ردیف	متغیر	R ²
۱	سازگاری شغلی	۰/۲۳۵
۲	تعهد عاطفی	۰/۳۸۷

معیار Q^۲

معیار Q^۲ قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. مقدار Q^۲ در جدول زیر نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۳. مقادیر Q^۲ متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	Q ^۲
۱	سازگاری شغلی	۰/۲۰۲
۲	تعهد عاطفی	۰/۳۰۰

معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۵۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^۲ به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد؛ بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و این که آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

جدول ۴. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

R ²	Communalities	GOF = $\sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$
۰/۳۱۱	۰/۵۱۹	۰/۶۵۵

همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی (Communalities) مقدار ۰/۵۱۹ و میانگین مقادیر R² برابر ۰/۳۱۱ به دست آمده است و با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۶۵۵ به دست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم‌افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آن‌ها در جدول زیر داده شده است.

جدول ۵. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی‌داری (t-value)	Row
۱	غرور سازمانی ← سازگاری	۰/۴۷۲	۵/۸۱۹	۱
۲	غرور سازمانی ← سازگاری	۰/۲۵۲	۴/۰۸۴	۲
۳	سازگاری ← تعهد عاطفی	۰/۲۵۲	۴/۵۳۵	۳
۴	وجدان کاری × غرور سازمانی ← سازگاری	۰/۱۵۲	۲/۴۱۷	۴

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد.

فرضیه‌ی ۱: غرور سازمانی بر سازگاری شغلی در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز تاثیر دارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر غرور سازمانی و سازگاری شغلی برابر (۵/۸۱۹) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده‌ی این است که ارتباط میان غرور سازمانی و سازگاری شغلی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است؛ همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۷۲) است و میزان تأثیر مثبت غرور سازمانی بر سازگاری شغلی را نشان می‌دهد؛ به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در غرور سازمانی، موجب افزایش ۰/۴۷۲ واحدی در سازگاری شغلی خواهد شد. این بدان معناست که غرور سازمانی بر سازگاری شغلی تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه‌ی ۲: غرور سازمانی بر تعهد عاطفی در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز تاثیر دارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر غرور سازمانی و تعهد عاطفی برابر (۴/۰۸۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده‌ی این است که ارتباط میان غرور سازمانی و تعهد عاطفی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۵۲) است و میزان تأثیر مثبت غرور سازمانی بر تعهد عاطفی را نشان می‌دهد؛ به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در غرور سازمانی، موجب افزایش ۰/۲۵۲ واحدی در تعهد عاطفی خواهد شد. این بدان معناست که غرور سازمانی بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین فرضیه‌ی پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه‌ی ۳: سازگاری شغلی در رابطه بین غرور سازمانی و تعهد در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز نقش میانجی دارد.

برای بررسی این فرضیه از روش بوت استرپ استفاده شده است. در این روش چنانچه مقدار حد پایین و حد بالای بوت استرپ هر دو مثبت و یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد، در آن صورت مسیر غیر مستقیم معنادار بوده و فرضیه پذیرفته خواهد شد؛ همچنین اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ باشد اثر غیرمستقیم پذیرفته می‌شود.



مبتنی بر این شاخص، معنی‌داری یا عدم معنی‌داری مسیر غیرمستقیم در جدول ۶ ارائه شده است:

جدول ۶. نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم

مسیر	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر غیر مستقیم	مقدار بوت استرپ		آماره t	خطای برآورد	سطح معناداری
					حد بالا	حد پایین			
غرور سازمانی	سازگاری شغلی	تعهد عاطفی	-	-۰/۱۱۹	۰/۰۶۹	-۰/۱۷۹	۴/۲۲۱	۰/۰۲۸	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۶، سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی‌باشد؛ بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می‌شود. بدین معنا که؛ سازگاری شغلی در رابطه بین غرور سازمانی و تعهد عاطفی در بین معلمان نقش میانجی دارد.

فرضیه ۴: وجدان کاری در رابطه بین غرور سازمانی و سازگاری شغلی در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز نقش تعدیل‌گر دارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی‌داری بین متغیر «وجدان کاری × غرور سازمانی» و «سازگاری» برابر (۲/۴۱۷) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است؛ بنابراین اثر تعدیلگری «وجدان کاری» در تأثیرگذاری «غرور سازمانی» بر «سازگاری شغلی» پذیرفته می‌شود؛ همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر (۰/۱۵۲) مشخص می‌شود که «وجدان کاری» در تأثیرگذاری «غرور سازمانی» بر «سازگاری» نقش تعدیلگری مثبت دارد. بدین معنا که؛ در سطوح بالای وجدان کاری شدت تأثیرگذاری غرور سازمانی بر سازگاری قوی‌تر است و بالعکس.

فرضیه ۵: وجدان کاری در تأثیر غیرمستقیم غرور سازمانی و تعهد عاطفی از طریق سازگاری در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز نقش تعدیل‌گری دارد.

برای بررسی نقش تعدیلگری وجدان کاری در تأثیر غیرمستقیم غرور سازمانی و تعهد عاطفی از طریق سازگاری در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز، از تحلیل چند گروهی^۲ استفاده شده است. بدین منظور نمونه مورد بررسی بر اساس نمرات وجدان کاری به دو گروه تقسیم شدند.

گروه اول: افراد با وجدان کاری بالا (افرادی که میانگین نمرات آن‌ها بالاتر از مقدار میانه بوده است)
گروه دوم: افراد با وجدان کاری پایین (افرادی که میانگین نمرات آن‌ها پایین‌تر از مقدار میانه بوده است)

² Multi group Analysis

جدول ۴-۱۹. نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم به تفکیک دو گروه

گروه	مسیر			اثر غیر مستقیم	فاصله اطمینان		اختلاف معناداری
	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته		حد بالا	حد پایین	
وجدان کاری بالا				۰/۳۱۹	۰/۲۰۸	-۰/۴۱۷	
وجدان کاری پایین	غرور سازمانی	سازگاری عاطفی	تعهد عاطفی	۰/۱۰۸	۰/۱۶۷	-۰/۱۹۹	۰/۲۱۱

با توجه به جدول ۴-۱۹، سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد نتیجه می‌شود که بین اثر غیرمستقیم غرور سازمانی بر تعهد عاطفی از طریق متغیر میانجی سازگاری شغلی، بین دو گروه افراد با وجدان کاری بالا و افراد با وجدان کاری پایین تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه‌ی پژوهش پذیرفته می‌شود. بدین معنا که وجدان کاری در تأثیر غیرمستقیم غرور سازمانی و تعهد عاطفی از طریق سازگاری شغلی در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز نقش تعدیل‌گری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر غرور سازمانی بر تعهد مؤثر با نقش میانجی سازگاری شغلی و تعدیل‌گری وجدان کاری در بین معلمان ابتدایی شهر تبریز بود. نتایج نشان داد که غرور سازمانی بر تعهد عاطفی و سازگاری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های (Safari, Esfahani & Widyanti, Irhamni, & Silvia Ratna (2020)، Eydizadej (2017) همخوانی دارد. در تبیین یافته حاضر می‌توان گفت که می‌توان گفت کارمندی که به سازمان خود می‌بالد به لحاظ روحی و روانی بیشتر از سایرین با سازمان خود پیوند خورده‌اند و در نتیجه برای سازمان بیشتر تلاش کرده و تعهد بیشتری در ارائه خدمات به ارباب رجوع از خود نشان می‌دهند. بر اساس نگرش مثبت معلم نسبت به سازمان، تعهد داده شده به سازمان نیز افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج مطالعه (Suhaida (2013) & Nurulaim مطابقت دارد که بیان کردند نگرش خوب و احساس غرور فرد در سازمان، تعهد خوب به سازمان را تعیین می‌کند. علاوه بر این، غرور همچنین نشان‌دهنده‌ی میزان مشارکت یک معلم حرفه‌ای در سازمان است که بر آن نظارت دارد. غرور سازمانی رفتارهای فعالانه از قبیل تعهد سازمانی عاطفی افزایش دادند. بنابراین، غرور سازمانی باید به عنوان مقدمه‌ای برای مدیریت تعهد سازمانی اضافه شود (Morrow, 2011). در این راستا، ممکن است به مدیران توصیه شود که نتایج مثبتی مانند تصویر مثبت یک سازمان را برجسته کنند (Helm 2013) تا غرور سازمانی را القا کنند.

نتایج همچنین نشان داد که غرور سازمانی بر سازگاری شغلی نیز تأثیر مثبت دارد. سازگاری شغلی نقش مهمی در پیش‌بینی رفتار واقعی کارکنان دارد. کارکنانی که احساس می‌کنند ارزش‌های شخصی آنها به خوبی با ارزش‌های سازمانی همخوانی دارد،



تمایل دارند پیام ضمنی ارسال شده توسط سازمان را بپذیرند و دنبال کنند (Oo, Jung & Park, 2018). در واقع عواملی نظیر ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزشگذاری به کار، باعث می‌شوند که فرد با شغلش، سازگار شود. شفیع‌آبادی معتقد است که سازش شغلی، نتیجه و ترکیب مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است. عوامل غیرروانی، تمام ابزار و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل، به‌نحوی از انحاء، برای انجام کارش، استفاده می‌شود. علی‌رغم عوامل غیرروانی که ابزار و وسایلی را شامل می‌گردند که در بیرون از وجود فرد قرار دارند، عوامل روانی یا درونی، احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغلش را دربر می‌گیرد و رابطه‌ی فرد را با کارش، مشخص می‌نمایند. به عبارت دیگر، عوامل روانی، ویژگی‌های شخصی و تجربیات آموخته شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردد. از اینرو غرور به عنوان عاملی موثر در سازگاری شغلی به عنوان یک احساس خودآگاه شامل فرآیندهای پیچیده خودارزیابی تعریف می‌شود. این توسط دستاورد خود یا دیگران ایجاد می‌شود و با عزت نفس و مثبت همراه است. در یک محیط کاری، دو شکل از غرور را می‌توان شناسایی کرد. غرور شخصی توسط دستاوردهای فردی مانند احساس ارزشمندی از یک کار خوب برانگیخته می‌شود. جمعی غرور را زمانی می‌توان تجربه کرد که کارکنان دستاوردهای گروهی را درک کنند و احساس وابستگی و همذات‌پنداری با گروه/سازمان خود داشته باشند، حتی بدون این‌که دستاوردهای شخصی آن‌ها درگیر باشد. جدای از دستاوردهای سازمان، موقعیت سازمان در بازار، تصویر، شهرت سازمان، سبک رهبری مدیریت و ایجاد یک محیط کاری چالش برانگیز، همگی به-عنوان منابع بالقوه غرور سازمانی در نظر گرفته می‌شوند (Jones, 2010).

نتایج دیگر نیز نشان داد وجدان کاری در رابطه بین غرور سازمانی و سازگاری شغلی نقش تعدیلگری مثبتی دارد. در واقع وجدان کاری به‌عنوان عاملی مهم که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است؛ زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت می‌گردد. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند، این افراد برای سازمان ارزش قائل‌اند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (Pala, Eker, & Eker, 2008). از یافته‌های جالب این مطالعه این است که غرور سازمانی می‌تواند کارکنان را نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود تشویق کند و آن‌ها را نسبت به وظایف شغلی خود حساس کند؛ بنابراین، آن‌ها تمایل دارند تصمیم بگیرند که در یک سازمان بمانند و خود را توسعه دهند، که تعهد آن‌ها را به سازمان تحریک می‌کند (Appleberg, 2005)؛ علاوه بر این، این مطالعه اهمیت غرور سازمانی را برجسته می‌کند و ثابت می‌کند که می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری بر سازگاری شغلی و وجدان کاری و تعهد عاطفی داشته باشد. نتایج این پژوهش نشان داد که غرور سازمانی بیشترین تأثیر را بر سه متغیر داشته است. از دیدگاه نظری این نتیجه تأکید دارد که غرور سازمانی باید زمانی در نظر گرفته شود که افراد به تازگی وارد سازمان می‌شوند و با فرهنگ سازمان، اجتماعی، و نهادینه می‌گردند؛ به عبارتی دیگر ایجاد حس غرور در افراد در بدو استخدام می‌تواند به شکل‌گیری سریعتر تعهد سازمانی آن‌ها کمک کند. غرور سازمانی می‌تواند یک محرک درونی قوی برای معلمان باشد. پیامدهای منفی بر قصد جابجایی کارکنان دارد، زیرا قصد جابجایی در سازمان کاهش می‌یابد. یک سازمان باید رضایت و غرور کارکنان را به طرق مختلف تقویت کند، مانند به اشتراک گذاشتن دستاوردهای سازمان، ارائه شرح وظایف و شناسایی کمک‌ها به سازمان، تا غرور سازمانی افزایش یابد. از سوی دیگر غرور سازمانی بر دو نگرش حیاتی افراد یعنی وجدان کاری و سازگاری شغلی تأثیر گذار بوده است؛ بنابراین توصیه می‌شود که شناسایی عوامل موثر

بر شکل گیری غرور سازمانی مورد توجه مدیران قرار گیرد تا از این طریق بتوانند محرک های لازم جهت ارتقای سازگاری شغلی و وجدان کاری را شناسایی و در سازمان اجرایی سازند.

قدردانی

این مقاله حاصل کار پژوهشی بوده است. نویسندگان از همه کسانی که در انجام این پژوهش با ما یاری رساندند، به ویژه معلمان مورد مطالعه، تشکر و قدردانی می نمایند. تعارض منافع وجود ندارد.

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Appleberg, K. A. (2005). *The construction of a nomological network for organizational pride*. Benedictine University.
- Arnett, D. B., Laverie, D. A., & McLane, C. (2002). Using job satisfaction and pride as internal-marketing tools. *Cornell hotel and restaurant administration quarterly*, 43(2), 87-96.
- Azimi, H., & Fallahi, L. (2019). The effect of work conscience on organizational health with the mediating role of core value, *Islamic Management Quarterly*, 27 (1), 188-169. [in Persian]
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization studies*, 26(3), 443-464.
- Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1203.
- Furnham, A. (2013). *The resilient manager: Navigating the challenges of working life*. Springer.
- Ghamkhari, S. M., Fazeli, H., & Bahmani, A. (2021). Investigating the Effect of Religious Beliefs and Work Conscience on the Organizational Commitment of Imam Khomeini Hospital Staff in Amol City.
- Gouthier, M. H., & Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*.
- Hill, C. (2004). Pride before profit. A review of the factors affecting employee pride and engagement. *a CHA report, London, available at: www.docstoc.com/docs/32468319/Pride-Before-Profit (accessed February 8, 2014)*.
- Jalali, P., Mansoorian, M., & Aghili, M. (2020). Analysis of Organizational Interaction on Emotional Commitment with the Mediating Effect of Job Satisfaction and Employment of Employees of the Ministry



- of Education of Alborz Province in the Post-Corona Period, *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5 (72), 22-1. [in Persian]
- Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 857-878.
- Karami, R., & Nasiri, F. (2020). Investigating the Relationship between School-Based Management Style and Job Success and Teacher Job Adjustment, *School Management Quarterly*, 8 (1), 301-283. [in Persian]
- Katcher, Bruce L. (2013). Are You Proud of Your Organization?, <http://www.DiscoverySurveys.com>.
- Kraemer, T., & Gouthier, M. H. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*.
- Lee, M. H., Hwang, Y. K., & Lee, C. S. (2021). The Effect of Job Stress, Emotional Commitment, and Job Satisfaction on Child-care Center Teachers' Turnover Intention: The Moderated Mediation Effect of Grit. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 8(2), 1570-1584.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*.
- Matijaš, M., & Seršić, D. M. (2021). The Relationship Between Career Adaptability and Job-Search Self-Efficacy of Graduates: The Bifactor Approach. *Journal of Career Assessment*, 10690727211002281.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mittal, S. (2020). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.
- Nurulaim, A. Z. & Suhaida, A. K. (2013). Komitmen Guru Terhadap Sekolah Menengah Di Daerah Kangar, Perlis. *Prosiding Seminar Pasca Siswazah Dalam Pendidikan (GREDUC 2013)*: 83-87
- Oo, E. Y., Jung, H., & Park, I. J. (2018). Psychological factors linking perceived CSR to OCB: The role of organizational pride, collectivism, and person-organization fit. *Sustainability*, 10(7), 2481.
- Pala, F., Eker, S., & Eker, M. (2008). The effects of demographic characteristics on organizational commitment and job satisfaction: an empirical study on Turkish health care staff. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 54-75.
- Safari, A., Nasr Isfahani, A & Eidizadeh, R. (2017). Examining the consequences of organizational pride; Behavioral Approach, *Quarterly Journal of Management Studies*, 26 (85), 145-125. [in Persian]
- Safari, S., Poladerg, Abdolmajid & Kazemi Barzi, M. (2012). Explaining the effective factors on promoting work conscience using the Hierarchical Analysis Process Model, *Quarterly Journal of Management and Progress*, 18 (50). [in Persian]

- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). The psychological structure of pride: a tale of two facets. *Journal of personality and social psychology*, 92(3), 506.
- Tayebia, B. (2021). Relationship between emotional intelligence, emotional commitment, organizational commitment and job satisfaction of employees of the General Department of Physical Education in Mazandaran Province. *Journal of Social, management and tourism letter*, 2021, 1-10.
- Widyanti, R., Irhamni, G., & Silvia Ratna, B. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3).

