

Identification and Explanation of Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Public Organizations Bushehr Province

Asad Hasiri¹, *Saeed Mortazavi², Fariborz Rahimnia³ & Alireza Khorakian⁴

1-PhD Student in Organizational Behavior Management, Ferdowsi University of Mashhad International Campus

2-Professor Department of Management Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University Of Mashhad, Mashhad, Iran. (Corresponding Author)
Email: mortazavi@um.ac.ir

3-Professor Department of Management Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University Of Mashhad, Mashhad, Iran.

4-Associate Professor Department of Management Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University Of Mashhad, Mashhad, Iran.

Received: 05/07/2019; Accepted: 22/01/2020

Extended Abstract

Abstract

Psychological ownership is one of the main issues taken into account by management theorists and experts in recent years in an effort to motivate employees. In this regard, the research objectives included the identification and prioritization of antecedents and consequences of psychological ownership in public organizations. The present study is developmental in terms of objective and analytical exploratory survey in terms of methodology. In the first stage of study which was qualitative, systematic review method has been used for identification of antecedent and consequences components. For data collection and evaluation of model variables, questionnaire has been used, the validity and reliability of which had been previously confirmed. The statistical population of study included the employees working in public organizations under supervision of 16 ministries in Bushehr city, out of which 333 subjects were selected as sample through stratified random method. For analysis of collected data, structural equation modeling through AMOS software has been used. The findings showed that using precedents of this study can lead to promotion of the

psychological ownership and as a consequent, the achievement of the intended consequences in the studied organizations are expected..

Introduction

Public services organizations represent government in practice; therefore, the government seeks to promote these organizations more than before. Recently, psychological approach toward increasing organizations' performance has been taken into account; based on which the promotion of psychological aspects in organization could elevate the organizational performance more than other factors. One of the organizational variables considered in recent years is psychological ownership. The investigations indicate that there are various factors (organizational, individual and contextual) that provide the ground for formation of psychological ownership. Moreover, through creating internal motivation, the psychological ownership highly affect the organizational variables such as organizational commitment, responsibility, job satisfaction, organizational citizenship behavior, organizational competitiveness and etc. The searching of databases shows that there is no reliable integrated model for realization and prioritization of antecedents and consequences of psychological ownership in public sector. This study seeks to identify and prioritize the constituting factors and the consequences of this variable in public organizations.

Case Study

For identification of antecedents and consequences of psychological ownership, the statistical population of study included texts related to subject matter in local and foreign books and journals. In addition, for their prioritization, the management experts with orientations of organizational behavior, public management and human resources of 8 superior universities of the country and Persian Gulf University of Bushehr (as a result of local context) and the managers of organizations and deputies of human resources of public services organizations of 16 ministries in Bushehr city have been taken into account. From this population, 30 experts and 32 managers and deputies have been selected as the sample of the study. In second stage, for testing final model, the statistical population included the employees working in abovementioned organizations. Using Cochran formula, the minimum volume of sample had been specified as 333 subjects.

Materials and Methods

The present study is developmental in terms of objective and it has been carried out based on positivism paradigm and consequently comparative approach. To determine the validity of questionnaire, content and construct validity have been used. The reliability of the study has been examined through Cronbach Alpha.

The collected data have been analyzed through Structural Equation Modeling via AMOS.

Discussion and Results

The results of Friedman test showed that four factors of person-job fit, participation in decision-making, transformational leadership and perceived control are the main influential factors and organizational commitment, job motivation, organizational citizenship behavior and job satisfaction are the main consequences of psychological ownership. For testing hypothesis, partial index (p-value) and significant number have been used. Concerning p-value and significant number of hypotheses which are respectively less than 0.05 and more than 1.96; it can be concluded that all research hypotheses are confirmed at reliability level of 95%. Therefore, the relationship between antecedents and consequences and psychological ownership is meaningful and the mediating role of psychological ownership in antecedents and consequences relation is confirmed.

Conclusion

The confirmation of relationship between person-job fit and psychological ownership indicates that person-job fit highlights the mediating role of this variable (psychological ownership) in addition to forming psychological ownership. This finding shows the significance of designing jobs and careers in organizations. Consideration of this issue not only enhances the feeling of ownership, it also has a good predictability role in enhancing occupational attitudes including organizational commitment, job satisfaction, organizational citizenship behavior and job motivation of employees. This is also true in relation with participation in decision making, perceived control and transformational leadership. Through participating in decision making, individuals feel that they have freedom of action in determining the fate of organization which is indicative of the feeling of ownership. More importantly, participation in decision making has been effective in prediction of individual consequences as previously mentioned (commitment, satisfaction, citizenship behavior and motivation). Out of 4 effective factors on attitudinal and behavioral consequences through psychological ownership, participation in decision making has higher predictability power in comparison with other three predictors. As far as transformational leadership mostly reminds human identity in comparison with transactional leadership, it has been effective in shaping psychological ownership as well as enhancing the consequences mostly related to individual level the same as two former antecedents. Finally, the perceived control which embeds to some extent assurance and predictability indicates that providing the ground for delegation of responsibility to employees not only enhances the empowerment, it also could be effective in shaping effective

psychological ownership and have good predictability role in enhancing the occupational attitudes (organizational commitment, job satisfaction and citizenship behavior and job motivation of employees. This factor is in the second rank in terms of importance from among four effective factors on attitudinal and behavioral consequences.

KeyWords: Antecedents; Consequences; Psychological ownership; Public Organizations; Bushehr city



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

شناسایی و تبیین پیشآیندها و پسآیندهای مالکیت روان شناختی در سازمان های دولتی استان بوشهر^۱

اسد حصیری* - دکتر سعید مرتضوی** - دکتر فریبرز رحیم نیا***

دکتر علیرضا خوراکیان****

چکیده

یکی از ساز و کارهای مهمی که در سال های اخیر برای ایجاد انگیزه در کارکنان مورد توجه نظریه پردازان و کارگزاران مدیریت قرار گرفته است سازه مالکیت روان شناختی است. هدف این پژوهش شناسایی و اولویت بندی پیشآیندها و پسآیندهای مالکیت روان شناختی در سازمان های دولتی است. پژوهش حاضر از حیث هدف توسعه ای، و استراتژی آن پیمایشی از نوع اکتشافی تحلیلی می باشد. در مرحله اول پژوهش که ماهیتی کیفی دارد جهت احصاء مولفه های پیشآیند و پسآیند از روش مرور نظام مند استفاده شد. برای گردآوری داده ها و اندازه گیری متغیرهای مدل از پرسشنامه هایی که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفت استفاده شد. جامعه آماری بخش کیفی را خبرگان حوزه مدیریت ۸ دانشگاه برتر کشور و دانشگاه خلیج فارس بوشهر (به دلیل بافت بومی) و همچنین مدیران کل و معاونین حوزه منابع انسانی سازمان های دولتی تحت نظر ۱۶ وزارتخانه در شهر بوشهر و در بخش کمی کارکنان شاغل در این سازمان ها تشکیل دادند که به روش تصادفی طبقه ای تعداد ۳۳۳ نفر آنها به عنوان نمونه انتخاب شد. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش مدل یابی معادلات ساختاری توسط نرم افزار آموس استفاده شد. نتایج نشان داد که با به کارگیری پیشآیندهای حاصل از این پژوهش می توان امکان ارتقاء سطح مالکیت روان شناختی و به تبع آن پیامدهای مورد نظر را در سازمان های مورد مطالعه انتظار داشت.

واژه های کلیدی: پیشآیندها، پسآیندها، مالکیت روان شناختی، سازمان های دولتی، شهر بوشهر

^۱ این مقاله برگرفته از رساله دکتری می باشد.

* دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

** نویسنده مسئول - استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

mortazavi@um.ac.ir

*** استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

**** دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

مقدمه

هر حکومتی در پرتو مردمان کشورش هستی پیدا می‌کند. شهروندان بازیگران اصلی فعل و انفعالات درون و بین جوامع هستند، از این رو رابطه آنها با دولتمردان به طور کلی و سازمان‌های دولتی به طور خاص رمز بقاء و تداوم حیات حکمرانی در هر کشوری است. بر این اساس دولت‌ها تلاش می‌کنند هر چه بیشتر مردم را حامی و پشتیبان خود قرار دهند. یکی از ابزارهای کلیدی دولت‌ها برای تحقق این امر "خدمات عمومی" است. سازمان‌های خدمات عمومی تجلی دولت در عمل هستند و در واقع حلقه‌ی ارتباطی اصلی مردم و دولت‌ها می‌باشند. از آنجایی که مقبولیت حکومت‌ها در گروه ارائه خدمات قابل قبول این سازمان‌ها از نظر شهروندان است، از این امر دولت‌ها تلاش می‌کنند عملکرد این سازمان‌ها را هر چه بیشتر ارتقاء دهند. از سویی بار اصلی خدمات عمومی بر دوش کارکنان سازمان‌ها می‌باشد پس برای راضی نگه داشتن شهروندان ابتدا باید کارکنان را به طرق مدیریتی مختلف راضی نگه داشت. محققان مختلف (Lazarus 1991; Sansone & Harackiewicz, 2000) رویکردهای متفاوتی پیشنهاد داده‌اند، ولی به نظر می‌رسد همه این راه‌حل‌ها نیاز به پیش‌نیازی دارند که تاکنون در پژوهش‌های مدیریت در بخش دولتی نادیده گرفته شده است. اخیراً رویکرد روان‌شناختی به افزایش عملکرد سازمان‌ها، مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس این رویکرد، ارتقاء جنبه‌های روانی در سازمان می‌تواند عملکرد سازمانی را بیشتر از سایر عوامل افزایش دهد (Pierce, Kostova & Dirks, 2001;2003; Blau, 1999; Poutsma, Eert & Ligthart, 2015) یکی از متغیرهای سازمانی در این رویکرد که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است مالکیت روان‌شناختی است. محققان معتقدند که اگر کارکنان نسبت به سازمان و شغل خود علاقه روانی پیدا کنند و از حس مالکیت برخوردار شوند، احساس مسئولیت، پاسخگویی، تعلق، و خودکارآمدی بیشتری خواهند داشت و در برابر بقاء و موفقیت سازمان مسئول‌تر خواهند بود، و تلاش بیشتری برای تحقق اهداف سازمان از خود نشان می‌دهند (Avey, Avolio, Crossley & Luthans, 2009; Pierce et al., 2001;2003; Van Dyne & Pierce, 2004). از سوی دیگر بر اساس بندهایی از سیاست‌های کلی نظام اداری بر خدمت‌رسانی برتر به منظور ارتقاء سطح رضایتمندی عمومی، اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و تکریم شهروندان،

نهادینه‌سازی وجدان‌کاری و فرهنگ خودکنترلی (برای مثال بندهای ۱۷، ۲۰ و ۲۱) تاکید شده‌است. سایر اسناد بالادستی (سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴، برنامه ۵ ساله پنجم توسعه، سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی) نیز به برانگیختن کارکنان در بخش دولتی برای ارتقاء بهره‌وری سازمان‌های دولتی اشاره کرده‌اند. از آنجایی که مدیریت توسعه ملی در ایران بنا به شرایط اقتصادی و اجتماعی عمدتاً با محوریت دولت انجام می‌گیرد ابزار کلیدی دولت، سازمان‌های دولتی هستند. بی‌تردید، کارکنان با انگیزه این سازمان‌ها تحقق بخش این چشم‌انداز ملی خواهند بود. به طور کلی پژوهش‌ها در سه دهه گذشته نشان می‌دهد که مالکیت کارکنان تحت شرایط خاصی می‌تواند کارکنان را برانگیزاند و عملکرد سازمان را بهبود دهد (Brown, Pierce & Crossley, 2014; Mayhew, Ashkanasy, Bramble & Gardner, 2007; van Dyne & Pierce, 2004). بررسی‌ها نشان می‌دهد که تنوع گسترده‌ای از عوامل وجود دارند که زمینه‌ساز شکل‌گیری مالکیت روان‌شناختی هستند، همچنین مالکیت روان‌شناختی با ایجاد انگیزش درونی، اثرگذاری بسیاری بر متغیرهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، رقابت‌پذیری سازمانی و ... دارد. جستجوی پایگاه‌های اطلاعاتی نشان می‌دهد که مدل یکپارچه قابل‌اتکایی برای تشخیص و اولویت‌بندی پیش‌آیندها و پس‌آیندهای مالکیت روان‌شناختی در بخش دولتی وجود ندارد، بنابراین با توجه به مفروض بودن مفهوم مالکیت روان‌شناختی بر اساس تعاریف موجود در ادبیات سازمانی، این پژوهش به دنبال احصاء عوامل ایجاد کننده و پس‌آیندهای این متغیر در سازمان‌های خدمات عمومی بر پایه مطالعات انجام گرفته در داخل و خارج کشور و عرضه آن به فعالان حوزه خدمات عمومی در سازمان‌های دولتی ایران جهت ارزیابی از سوی آنها می‌باشد که می‌تواند منجر به ارتقاء دانش بومی و مهمتر از آن زمینه‌سازی برای ارتقا مالکیت روان‌شناختی در این سازمان‌ها شود.

مبانی نظری پژوهش

تصورات اولیه بیشتر افراد راجع به معنا و مفهوم مالکیت، بیشتر بر مالکیت از منظر دارا بودن^۱، دارایی^۱، و تعلق به خود^۲ تمرکز دارد. مالکیت به ارتباط بین انسان‌ها و اشیاء و

پدیده‌هایی که توسط آنها احاطه شده‌اند برمی‌گردد (Grunebaum, 1978). در این راستا، این پرسش مطرح می‌شود که مالکیت روان‌شناختی چیست و چگونه می‌توان آن را تعریف کرد؟ به یک معنا مالکیت روان‌شناختی بیانگر رابطه بین افراد و اشیاء (مادی و غیر مادی) است به گونه‌ای که احساس می‌شود شئی، ارتباط نزدیکی با "خود" دارد و تبدیل به بخشی از خود گسترش یافته می‌شود (Belk, 1988). از این منظر مالکیت روان‌شناختی یک سازه شناختی-عاطفی است که بر احساس مالکیت افراد استوار است و از حیث روان‌شناختی به پدیده‌هایی گره می‌خورد که ماهیت مادی و غیر مادی دارد (Pierce et al., 2001). مالکیت روان‌شناختی در حوزه سازمانی این سؤال را می‌پرسد که چقدر من احساس می‌کنم این سازمان متعلق به من است؟ (Van Dyne & Pierce, 2004). به عبارت دیگر مالکیت روان‌شناختی حالتی است که کارکنان احساس می‌کنند که مالک سازمان یا بخشی از آن هستند و سازمان متعلق به آنهاست. آنچه مالکیت روان‌شناختی را مهم می‌سازد این است که مالکیت به ما کمک می‌کند که بسیاری از رموز سازمان را رمزگشایی کنیم. مالکیت روان‌شناختی توان قابل توجهی در توضیح و تفسیر بسیاری از پدیده‌های درون و برون سازمان‌های کاری دارد. ریشه‌های مالکیت روان‌شناختی را می‌توان در سه انگیزه انسان جستجو کرد: انگیزه کارآمدی و تاثیرگذاری^۱؛ خودهویتی^۲ و داشتن مکان یا جایی که در آن زندگی کند (Pierce et al., 2001). انگیزه در اختیار داشتن اموال از نیاز فرد برای تاثیرگذاری و توانایی او برای ایجاد پیامدهای مورد نظرش در محیط ناشی می‌شود. میل به تجربه تاثیر گذاری اولیه، منجر به تلاش جهت کسب مالکیت اشیاء در محیط فرد می‌شود. دومین زیربنای انگیزشی مالکیت روان‌شناختی، نیاز به خود هویتی است. اموال علاوه بر کارکرد ابزاری، به عنوان حالات نمادینی از "خود" نیز عمل می‌کنند. افراد از مالکیت برای تعریف خود، بیان هویت خود به دیگران و حفظ بقاء خود در طول زمان استفاده می‌کنند. مالکیت علاوه بر اینکه به فرد نسبت به دیگران قدرت بیشتری می‌بخشد، هویت فرد را به دیگران نشان داده و موجب کسب پرستیژ اجتماعی و شناختی می‌شود.

1 - Holding

2 - Belonging to Oneself

3 - Self

4 - Efficacy and effectance

5 - Self-identity

افراد دارای نیاز مکانی ذاتی هستند، یعنی نیاز به مالکیت مکان خاص. دانکن^۱ (۱۹۸۱) در بحث مالکیت خانه، از آن به عنوان پدیده‌ی روان شناختی یاد می‌کند که ریشه در نیازهای انسان دارد. بنابراین انگیزه مالکیت روان شناختی تا حدودی ریشه در داشتن خانه یا مکانی خصوصی دارد.

اگر چه مصادیق مالکیت و به تبع آن مالکیت روان شناختی از تنوع و تعدد برخوردار است اما در حوزه سازمانی در دو نوع متمایز شناسایی شده است: مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان^۲ و مالکیت روان شناختی مبتنی بر شغل^۳ (Mayhew et al., 2007). مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان با احساس مالکیت فرد نسبت به سازمان و رابطه روان شناختی او با کل سازمان مرتبط است. مالکیت روان شناختی مبتنی بر شغل با احساس مالکیت فرد نسبت به مشاغل خاص خود مربوط می‌شود یعنی اینکه افراد با متعلق دانستن آن شغل به خود می‌توانند در خود هویتی و کارآمدی و اثرگذاری خود به احساس رضایت بخشی نایل شوند (Mayhew et al., 2007).

پیشآیندها و پسآیندهای مالکیت روان شناختی

در سال‌های اخیر کارهای تجربی و نظری با موضوع مالکیت روان شناختی بر روی تنوع گسترده‌ای از پیشآیندهای بالقوه‌ی مالکیت روان شناختی مانند انگیزه‌ها و ارزش‌های فردی، (Pierce et al., 2003)، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری (Park, Kim & Song, 2015)؛ آموزش کارکنان، میزان یا درجه تمرکز گرایی (O'Driscoll, Pierce & Coghlan, 2006)؛ تمرکز یافته است. همچنین مالکیت روان شناختی با پسآیندهای انگیزشی، نگرشی و رفتاری مثبت و منفی متعددی از جمله تعهد بیشتر به سازمان، افزایش رفتارهای فرانقشی (Luoma, 2015; Vandewalle, Van Dyne, 1995)؛ رضایت شغلی بیشتر (Liu, Chow, Xiao & Huang, 2017)، عملکرد سازمانی بهتر (Wagner et al., 2003)، رفتار شهروندی سازمانی (Liu, Shukla, 2019)؛ و رفتارهای انحرافی (Robinson & Bennett, 1995) همراه بوده است.

1-Duncan

2-Organisation-based psychological ownership

3-Job-based psychological ownership

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، توسعه‌ای و مبتنی بر پارادایم اثبات‌گرایی و به تبع آن اتخاذ رویکرد قیاسی انجام شده است. نظر به پراکنده بودن مطالعات در قالب فهرست متنوعی از پیش‌آیندها و پس‌آیندهای پیشین به نحوی که به بخشی از آن اشاره شد ضرورت یکپارچه‌سازی مطالعات پراکنده از یک سو و از سوی دیگر آگاهی از اولویت‌بندی این متغیرها در زیست بوم سازمانی به ویژه در سازمان‌های دولتی را برجسته می‌سازد و تحقیق حاضر وجهه همت خود را در این راستا قرار داده است. در مرحله اول پژوهش جهت احصاء پیش‌آیندها و پس‌آیندهای مالکیت روان‌شناختی، جامعه آماری پژوهش را متن‌های مرتبط با موضوع موجود در کتب و مجلات داخلی و خارجی تشکیل داده و جهت اولویت‌بندی آنها، خبرگان حوزه مدیریت با گرایش‌های رفتار سازمانی، مدیریت دولتی و منابع انسانی ۸ دانشگاه برتر کشور (دانشگاه تهران، تربیت مدرس؛ شهید بهشتی؛ علامه طباطبایی؛ شیراز؛ فردوسی مشهد؛ اصفهان و تبریز) و دانشگاه خلیج فارس بوشهر (به دلیل بافت بومی) و همچنین مدیران و معاونین حوزه منابع انسانی ادارات کل یا سازمان‌های خدمات دولتی ۱۶ وزارتخانه در شهر بوشهر تشکیل می‌دهند که نمونه‌ای به تعداد ۳۰ نفر از خبرگان (که حداقل دارای درجه دانشیاری به بالا بودند) و ۳۲ نفر از مدیران و معاونین سازمان‌های فوق (که دارای بیش از ۵ سال سابقه مدیریتی و تحصیلات حداقل لیسانس ترجیحا مرتبط با رشته‌های علوم اجتماعی از جمله مدیریت بودند) انتخاب شدند. در مرحله دوم پژوهش جهت آزمون مدل نهایی، جامعه آماری را کارکنان شاغل در ادارات کل یا سازمان‌های خدمات دولتی تحت نظر ۱۶ وزارتخانه در شهر بوشهر تشکیل می‌دهند که با استفاده از فرمول کوکران حداقل حجم نمونه ۳۳۳ مشخص گردید. در این مرحله از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای تعیین نمونه استفاده شد. اطلاعات مورد نیاز مرحله اول پژوهش با استفاده از روش مرور نظام‌مند (*Systematic review*) مقالات مرتبط با موضوع موجود در مجلات و فصلنامه‌های مدیریتی و در مرحله دوم با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد به دست آمد. برای سنجش متغیر تناسب فرد-شغل از پرسشنامه کیبل و دی روی^۱ (۲۰۰۲)،

متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری از پرسشنامه ری، وایت و وود^۱ (۱۹۷۵)، متغیر رهبری تحول‌گرا از پرسشنامه پودساکوف، مک کنزی، مورمان و فتر^۲ (۱۹۹۰)، متغیر کنترل درک شده از پرسشنامه اسپریتزر^۳ (۱۹۹۵)، متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه کوک و وال^۴ (۱۹۸۰)، متغیر رضایت شغلی از پرسشنامه لوکاس، باباکاس و اینگرام^۵ (۱۹۹۰)، متغیر انگیزش کاری از پرسشنامه بالدوین^۶ (۱۹۹۰)، متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه استوی فن‌بیل و هارتز^۷ (۲۰۰۰)، و متغیر مالکیت روان‌شناختی از پرسشنامه اوی، اولیو، کروسلی و لوتانز (۲۰۰۹) استفاده شده است. این پژوهش همچنین به بررسی نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی پرداخته است، میزان اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته با فرمول زیر محاسبه می‌شود که در این فرمول a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

$$B_{indirect} = a \times b$$

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان با استفاده از آزمون سوبل، معناداری اثر غیرمستقیم را نیز محاسبه کرد که روش آن به صورت زیر است.

$$t - value = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2}}$$

در این فرمول a میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی، sa میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی، b میزان اثر میانجی بر وابسته و sb میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته است. برای سنجش گویه‌های این پرسشنامه از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (۱ کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) استفاده شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از هر دو روایی محتوا و روایی سازه استفاده شده است. روایی محتوای این پرسشنامه بر اساس نظرات اساتید مورد بررسی قرار گرفت و جرح و تعدیل‌های در پرسشنامه صورت پذیرفت.

1 - Run, White & Wood

2 - Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter

3 - Spreitzer

4 - Cook & Wall

5 - Lucas, Babakus & Ingram

6 - Baldwin

7 - Staufenbiel and Hartz

برای سنجش روایی سازه از تحلیل عامل تاییدی و با استفاده از نرم‌افزار آموس^۱ انجام شد. بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ صورت گرفت. مقدار ضریب بدست آمده برای متغیرهای تحقیق بعد از انجام روایی به شرح جدول ۱ ارائه شده است. با توجه به این‌که برای تمام متغیرها و ابعاد آن مقدار بالای ۰/۷ می‌باشد می‌توان گفت که ابزار از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی تحقیق

متغیرها	ابعاد	آلفای کرونباخ ابعاد	آلفای کرونباخ متغیرها
تناسب فرد با شغل	الزامات شغلی و توانایی‌های فردی	-	۰/۸۹۵
مشارکت در تصمیم‌گیری	-	-	۰/۸۴۴
رهبری تحول‌گرا	شناسایی و تعریف چشم‌انداز	۰/۸۸۵	۰/۸۴۹
	ارائه مدل رفتاری مناسب	۰/۸۶۵	
	ترویج پذیرش اهداف گروهی	۰/۸۹۱	
	انتظار عملکرد بالا	۰/۷۲۸	
	حمایت فردی	۰/۸۱۷	
برانگیختن فکری	۰/۹۱۲	-	۰/۸۷۴
کنترل درک شده	هویت‌سازمانی	۰/۷۹۱	۰/۷۶۱
	عجین شدن با سازمان	۰/۷۷۳	
	وفاداری سازمانی	۰/۷۱۹	
رضایت شغلی	-	-	۰/۸۶۴
انگیزش کاری	-	-	۰/۸۲۱
رفتار شهروندی سازمانی	-	-	۰/۸۷۸
مالکیت روان‌شناختی	قلمرو پایی	۰/۷۵۵	۰/۷۹۰
	خودکارآمدی	۰/۸۲۲	
	پاسخگویی	۰/۷۵۶	
	تعلق پذیری	۰/۸۴۱	
	خودهویتی	۰/۷۷۶	

یافته‌های پژوهش

یافته‌های بخش مرور نظام مند

در گام اول، جستجوی ادبیات با استفاده از کلید واژه‌های "مالکیت"؛ "مالکیت کارکنان"؛ "نظریه‌های مالکیت"؛ "مالکیت روان‌شناختی"؛ "پیش‌آیندهای مالکیت روان‌شناختی"؛ "اثرات مالکیت روان‌شناختی"؛ "پس‌آیندهای مالکیت روان‌شناختی"؛ "مالکیت روان‌شناختی"

در سازمان؛ "مالکیت روان شناختی در محیط کاری" در نشریات انگلیسی زبان بین سال-های ۱۹۹۱ تا ۲۰۱۸ موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی آغاز شد که منجر به شناسایی ۲۰۹ مجله علمی با ۱۰۳۹۱ مقاله مرتبط با موضوع؛ ۴ پایان‌نامه؛ ۲ مقاله کنفرانس؛ ۳ مقاله همایش منتشر نشده و ۳ فصل کتاب شد. سپس برای انتخاب مقالات مناسب با هدف پژوهش دو معیار روش شناختی (وجود کلید واژه‌های جستجو در عنوان و تاثیرات و ارتباط آن با سایر متغیرها) مد نظر قرار گرفت که منجر به شناسایی ۷۳ مقاله از ۵۳ مجله؛ ۴ پایان‌نامه؛ ۲ مقاله کنفرانس؛ ۳ مقاله همایش و ۳ فصل کتاب شد. جهت شناسایی پیشآیندها و پساآیندهای مالکیت روان شناختی، همه مطالعات انتخاب شده نهایی مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت که منجر به شناسایی ۳۷ مولفه اثرگذار و ۴۸ پیامد مالکیت روان شناختی گردید. سپس جهت تعیین مولفه‌هایی که در بافت سازمان‌های خدمات دولتی ایران مهم‌تر بودند و نیز تعیین درجه اهمیت آنها از دو مرحله توزیع پرسشنامه استفاده شد. در مرحله اول پس از جمع آوری ۴۸ پرسشنامه، مجموع نمراتی که در کل پرسشنامه‌ها به هر یک از مولفه‌ها داده شده بود محاسبه گردید و پس از تعیین نقطه برش ۱۵ مولفه پیشآیند و ۲۴ مولفه پساآیند که دارای نمره بالاتر از نقطه برش بودند به عنوان مولفه‌های دارای اهمیت بیشتر انتخاب گردیدند (جدول ۲).

جدول ۲: توصیف آماری نظر پاسخ‌دهندگان راجع به پیشآیندها و پساآیندهای احصاء شده

ردیف	فهرست پیشآیندهای احصاء شده از ادبیات	تعداد پاسخ‌ها	میزان اهمیت				
			بسیار کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	بسیار زیاد (۵)
۱	مشارکت در تصمیم‌گیری	۴۸	۰	۳	۱۶	۲۹	۴/۵۴
۲	رهبری تحول‌گرا	۴۸	۰	۳	۱۳	۲۷	۴/۲۳
۳	مشارکت کارکنان	۴۸	۴	۶	۱۱	۱۳	۳/۵۴
۴	میزان کنترل درک شده	۴۸	۱	۰	۸	۱۴	۴/۲۹
۵	میزان قدرت و توان انگیزه‌ها	۴۸	۱	۵	۲۰	۱۲	۳/۵۲
۶	پیچیدگی شغلی	۴۸	۲	۴	۶	۱۹	۳/۹۳
۷	احساس تعلق	۴۸	۱	۱۰	۱۲	۱۳	۳/۵۲
۸	هویت‌بخشی سازمانی	۴۸	۱	۴	۱۰	۱۳	۳/۹۷
۹	رهبری اخلاقی	۴۸	۳	۳	۵	۲۲	۳/۸۹
۱۰	جو سازمانی	۴۸	۰	۰	۳	۲۳	۴/۳۹

۲/۸۷	۷	۴	۱۵	۲۰	۲	۴۸	۱۱	جهت‌گیری فلسفی مدیریت به مالکیت کارکنان
۳/۵۴	۱۴	۸	۱۸	۶	۲	۴۸	۱۲	ساختار محیط کاری
۳/۵۴	۱۴	۱۳	۱۰	۷	۴	۴۸	۱۳	ادراک عدالت سازمانی
۲/۷۵	۳	۹	۱۵	۱۵	۶	۴۸	۱۴	هوش معنوی
۳/۲۲	۸	۱۲	۱۶	۱۱	۱	۴۸	۱۵	گرایش به جمع‌گرایی
۴/۳۹	۲۵	۱۷	۶	۰	۰	۴۸	۱۶	تناسب فرد- شغل
۳/۵۶	۳	۲۵	۱۶	۴	۰	۴۸	۱۷	اعتماد متقابل
۳/۹۵	۲۰	۱۳	۹	۵	۱	۴۸	۱۸	رهبری مرادهای
۴/۲۹	۲۰	۲۵	۲	۰	۰	۴۸	۱۹	اعتماد محل کاری
۳/۷۹	۱۲	۱۹	۱۳	۳	۱	۴۸	۲۰	جو خود تعیین کنندگی
۳/۹۳	۲۰	۱۰	۱۴	۳	۱	۴۸	۲۱	عدالت رویه‌ای درک شده توسط کارکنان
۳/۸۹	۱۵	۱۷	۱۲	۴	۰	۴۸	۲۲	جو تیمی خود گردان
۲/۶۰	۴	۳	۱۸	۲۲	۱	۴۸	۲۳	خاستگاه سازمانی
۲/۵۹	۳	۲	۲۵	۱۵	۳	۴۸	۲۴	انتظارات مالکیت
۳/۱۶	۸	۱۰	۱۵	۱۲	۳	۴۸	۲۵	تعهد به منافع عمومی
۳/۴۷	۱۱	۱۴	۱۳	۷	۳	۴۸	۲۶	رهبری خیرخواهانه
۳/۳۱	۹	۸	۲۰	۱۱	۰	۴۸	۲۷	رابطه نزدیک مدیر- مالک
۲/۷۹	۲	۱۲	۱۳	۱۶	۵	۴۸	۲۸	تفاوت‌های فردی و فرهنگی
۳/۵۴	۵	۲۰	۲۰	۲	۱	۴۸	۲۹	توانمندسازی رهبر
۳/۸۷	۱۶	۱۳	۱۶	۳	۰	۴۸	۳۰	توانمندسازی کارکنان
۳/۳۷	۲	۱۸	۲۵	۲	۱	۴۸	۳۱	آزادی طراحی شغل
۳/۴۱	۴	۹	۲۰	۱۵	۰	۴۸	۳۲	هوش هیجانی
۳/۱۸	۸	۸	۱۷	۱۵	۰	۴۸	۳۳	تعهد عاطفی
۲/۹۳	۳	۱۱	۱۶	۱۶	۲	۴۸	۳۴	دستیابی به اطلاعات مربوط به شغل
۲/۸۹	۸	۶	۱۲	۱۷	۵	۴۸	۳۵	انطباق درونی سیستم مدیریت منابع انسانی
۳/۵۴	۱۲	۱۲	۱۵	۸	۱	۴۸	۳۶	رهبری مشارکتی
۳/۹۱	۱۷	۱۶	۱۰	۴	۱	۴۸	۳۷	عجین شدن کارکنان
میانگین								
میزان اهمیت			تعداد پاسخ			ردیف		
بسیار زیاد			بسیار کم			فهرست پسا پندهای احصاء شده از ادبیات پسا پندهای مثبت		
زیاد			متوسط			رفتار شهروندی سازمانی		
کم			کم			تعهد سازمانی		
بسیار کم			زیاد			رضایت شغلی		
بسیار کم			زیاد			کاهش قصد ترک خدمت (محل کار)		
بسیار کم			زیاد			بهبود عملکرد سازمانی		
بسیار کم			زیاد			تسهیم دانش		
بسیار کم			زیاد			عزت نفس مبتنی بر سازمان		

۴/۳۳	۲۴	۱۷	۶	۱	۰	۴۸	مسئولیت‌پذیری	۸
۳/۱۶	۸	۱۰	۱۵	۱۲	۳	۴۸	رفتارهای فداکارانه	۹
۳/۲۷	۶	۱۵	۱۶	۸	۳	۴۸	افزایش انسجام گروهی	۱۰
۴/۱۴	۲۲	۱۵	۸	۲	۱	۴۸	خادمیت	۱۱
۳/۳۵	۹	۱۲	۱۶	۹	۲	۴۸	رفتارهای حمایتی	۱۲
۳/۱۴	۷	۱۰	۱۷	۱۱	۳	۴۸	بهبود عملکرد شغلی	۱۳
۴/۲۰	۱۹	۲۱	۷	۱	۰	۴۸	همکاری کارکنان	۱۴
۳/۳۱	۱۰	۱۰	۱۵	۱۱	۲	۴۸	افزایش بهره‌وری سازمانی	۱۵
۳/۲۰	۵	۱۲	۲۰	۱۰	۱	۴۸	ترویج تغییر سازمانی	۱۶
۴/۱۶	۱۶	۲۴	۸	۰	۰	۴۸	تقویت انگیزش کاری	۱۷
۳/۵۶	۳	۲۵	۱۶	۴	۰	۴۸	توانمندسازی روان‌شناختی	۱۸
۳/۱۲	۸	۹	۱۴	۱۵	۲	۴۸	حفظ کارکنان	۱۹
۲/۷۰	۴	۹	۱۴	۱۱	۱۰	۴۸	ایجاد رفتارهای کارآفرینانه	۲۰
۲/۷۰	۳	۴	۱۹	۲۰	۲	۴۸	رفتارهای مراقبتی	۲۱
۳/۸۹	۱۴	۱۹	۱۱	۴	۰	۴۸	افزایش اثربخشی سازمانی	۲۲
۴/۲۲	۲۰	۱۹	۹	۰	۰	۴۸	پاسخگویی کارکنان	۲۳
۲/۲۷	۱	۲	۱۲	۲۷	۶	۴۸	رفتارهای انحرافی سازنده	۲۴
۲/۹۷	۱	۱۹	۱۰	۱۴	۴	۴۸	رفتارهای نوآورانه فردی	۲۵
۲/۲۰	۰	۳	۱۲	۲۵	۸	۴۸	افزایش ریسک‌پذیری فردی	۲۶
۲/۷۵	۰	۹	۲۰	۱۷	۲	۴۸	بهبود استراتژی و فرآیند اداره سازمان	۲۷
۳/۱۶	۱	۲۰	۱۵	۱۰	۲	۴۸	رفتارهای درون‌نقشی	۲۸
۳/۳۹	۸	۱۴	۱۸	۵	۳	۴۸	بهبود نگرش کارکنان نسبت به سازمان	۲۹
۲/۴۱	۰	۶	۱۵	۲۰	۷	۴۸	کاهش فرسودگی شغلی	۳۰
۳/۰۶	۱	۱۵	۲۰	۱۰	۲	۴۸	درگیر شدن کارکنان در کار	۳۱
۲/۶۶	۳	۱۰	۱۱	۱۶	۸	۴۸	استفاده اثربخش از فناوری	۳۲
۲/۴۷	۱	۷	۱۰	۲۳	۱۰	۴۸	حفاظت از اطلاعات سازمان	۳۳
۴/۵۲	۳۰	۱۳	۵	۰	۰	۴۸	تعهد شغلی	۳۴
۳/۴۵	۶	۱۸	۱۶	۸	۰	۴۸	امنیت روانی گروهی	۳۵
۴/۰۴	۱۴	۲۳	۱۰	۱	۰	۴۸	یادگیری گروهی	۳۶
۲/۹۳	۴	۸	۲۰	۱۳	۳	۴۸	ایجاد روحیه تیمی	۳۷
۲/۹۳	۴	۸	۱۸	۱۷	۱	۴۸	پیروی از قوانین و رویه‌های سازمانی	۳۸
۳/۰۴	۶	۱۱	۱۱	۱۹	۱	۴۸	وفاداری سازمانی	۳۹
۲/۵۲	۰	۸	۱۲	۲۵	۳	۴۸	خستگی (واماندگی) مفرط	۴۰
میانگین		میزان اهمیت				پسا‌بندهای منفی		
		بسیار زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	تعداد پاسخ‌ها		
۳/۹۷	۱۶	۲۰	۷	۵	۰	۴۸	رفتارهای قلمروگرایی	۴۱
۳/۴۷	۸	۱۰	۲۷	۳	۰	۴۸	بیگانگی (بیزاری) کاری	۴۲
۴/۰۶	۱۵	۲۲	۱۰	۱	۰	۴۸	استرس شغلی	۴۳
۳/۹۱	۱۵	۱۹	۱۰	۳	۱	۴۸	مقاومت در برابر تغییر	۴۴

۳/۸۹	۱۲	۱۹	۱۰	۵	۱	۴۸	۴۵	پرهیز از اجرای مدیریت مشارکتی
۳/۵۰	۸	۲۰	۱۰	۸	۲	۴۸	۴۶	پرهیز از اجرای کار گروهی
۳/۴۷	۷	۱۸	۱۵	۷	۱	۴۸	۴۷	عدم تفویض اختیار
۳/۹۵	۲۰	۱۳	۹	۵	۱	۴۸	۴۸	رفتارهای انحرافی محیط کار

در مرحله دوم، ۱۵ مولفه پیش‌آیند و ۲۴ مولفه پس‌آیند انتخابی مرحله اول برای تعیین درجه اهمیت آنها مجدداً در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت. پاسخگویان می‌بایست نظر خود را راجع به این سؤال که تا چه حد مولفه‌های فوق از اهمیت بیشتری در سازمان‌های دولتی برخوردار هستند با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود در مقابل آنها اعلام می‌کردند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، جهت اولویت‌بندی عوامل موثر بر شکل‌گیری و نیز پیامدهای مالکیت روان‌شناختی از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جداول ۴، ۵، ۶، ۷، ۸ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج توصیفی آزمون فریدمن

مقدار	شاخص
۱۳۰/۱۴۸	آماره کی دو
۱۴	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری

جدول ۵: اولویت بندی پیش‌آیندهای مالکیت روان‌شناختی

اولویت	میانگین رتبه	پیش‌آیندها	ردیف	اولویت	میانگین رتبه	پیش‌آیندها	ردیف
نهم	۶/۲۱	جو سازمانی	۹	اول	۱۰/۶۴	تناسب فرد - شغل	۱
دهم	۶/۲۱	عجین شدن کارکنان	۱۰	دوم	۱۰/۰۸	مشارکت در تصمیم‌گیری	۲
یازدهم	۵/۴۳	رهبری اخلاقی	۱۱	سوم	۸/۸۱	رهبری تحول‌گرا	۳
دوازدهم	۵/۳۶	جو تیمی خودگردان	۱۲	چهارم	۷/۳۵	کنترل درک شده	۴
سیزدهم	۵/۳۹	جو خود تعیین‌کنندگی	۱۳	پنجم	۶/۹۸	عدالت رویه‌ای درک شده	۵
چهاردهم	۵/۰۴	پیچیدگی شغلی	۱۴	ششم	۶/۵۱	توانمند سازی کارکنان	۶
پانزدهم	۴/۱۴	رهبری مراددهای (مبادله‌ای)	۱۵	هفتم	۶/۳۰	اعتماد در محیط کار	۷
				هشتم	۶/۱۹	هویت بخشی سازمانی	۸

همانگونه که نتایج جدول ۴ نیز نشان می‌دهد فرض یکسان بودن اولویت‌ها با توجه به کمتر شدن سطح معناداری از ۰/۰۵ رد می‌شود، بر این اساس میانگین رتبه عوامل مختلف اثر گذار بر مالکیت روان‌شناختی نشان می‌دهد که چهار عامل تناسب فرد-شغل، مشارکت در تصمیم‌گیری، رهبری تحول‌گرا و کنترل درک‌شده دارای بیشترین اهمیت می‌باشند.

جدول ۶: نتایج توصیفی آزمون فریدمن

مقدار	شاخص
۱۸۱/۸۹۴	آماره کی دو
۴۸	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری

جدول ۷: اولویت بندی پسا‌بندهای مالکیت روان‌شناختی

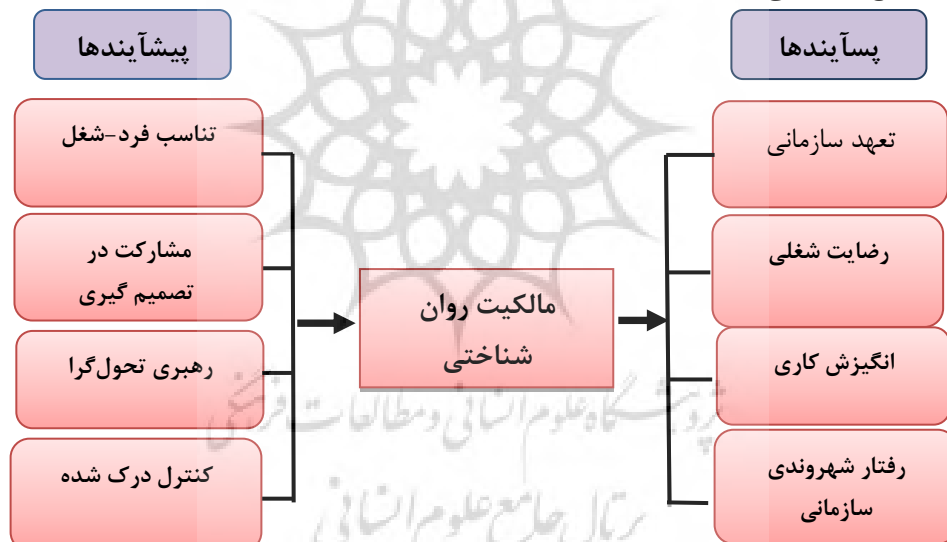
اولویت	میانگین رتبه	پیامدها	رتبه	اولویت	میانگین رتبه	پیامدها	رتبه
سیزدهم	۱۱/۱۹	تسهیم دانش	۱۳	اول	۱۶/۹۵	تعهد سازمانی	۱
چهاردهم	۱۱/۱۰	عملکرد سازمانی	۱۴	دوم	۱۶/۳۵	انگیزش کاری	۲
پانزدهم	۱۰/۸۸	رفتارهای انحرافی محیط کار	۱۵	سوم	۱۶/۰۵	رفتار شهروندی سازمانی	۳
شانزدهم	۱۰/۶۷	یادگیری گروهی	۱۶	چهارم	۱۵/۸۹	رضایت شغلی	۴
هفدهم	۱۰/۶۴	استرس شغلی	۱۷	پنجم	۱۵/۱۱	عزت نفس مبتنی بر سازمان	۵
هجدهم	۱۰/۴۸	رفتارهای قلمروپایی	۱۸	ششم	۱۴/۳۵	همکاری کارکنان	۶
نوزدهم	۱۰/۲۳	عدم تقویض اختیار	۱۹	هفتم	۱۴/۳۲	پاسخگویی کارکنان	۷
بیستم	۹/۵۴	بیگانگی کاری	۲۰	هشتم	۱۴/۲۸	توانمندسازی روان‌شناختی	۸
بیست و یکم	۹/۲۷	پرهیز از اجرای کار گروهی	۲۱	نهم	۴۱/۲۱	خادمیت	۹
بیست و دوم	۹/۲۶	امتنیت روانی گروهی	۲۲	دهم	۱۴/۱۹	تعهد شغلی	۱۰
بیست و سوم	۹/۰۰	پرهیز از مدیریت مشارکتی	۲۳	یازدهم	۱۳/۹۶	مسئولیت‌پذیری فردی	۱۱
بیست و چهارم	۸/۷۰	مقاومت در برابر تغییر	۲۴	دوازدهم	۱۳/۳۹	کاهش قصد ترک خدمت	۱۲

همانگونه که نتایج جدول ۶ نیز نشان می‌دهد فرض یکسان بودن اولویت‌ها با توجه به کمتر شدن سطح معناداری از ۰/۰۵ رد می‌شود، بر این اساس میانگین رتبه پیامدهای

مالکیت روان‌شناختی نشان می‌دهد که چهار عامل تعهد سازمانی، انگیزش کاری، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی دارای بیشترین اهمیت می‌باشند.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به تعداد زیاد متغیرهای پیش‌آیند و پس‌آیند مالکیت روان‌شناختی شناسایی شده از ادبیات و عدم امکان بررسی روابط بین همه آنها فقط ۴ متغیر پیش‌آیند و ۴ متغیر پس‌آیندی که دارای میانگین رتبه بالاتری هستند به عنوان متغیرهای اصلی مدل پژوهش با فرض وجود پرسشنامه معتبر برای سنجش متغیرها در نظر گرفته شدند که در نهایت در قالب پرسشنامه اصلی پژوهش تنظیم و برای آزمون مدل مفهومی در بین اعضای نمونه بخش کمی توزیع شد. شکل ۲ متغیرها را در قالب مدل مفهومی همراه با فرضیه‌های مستخرج نشان می‌دهد:



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش

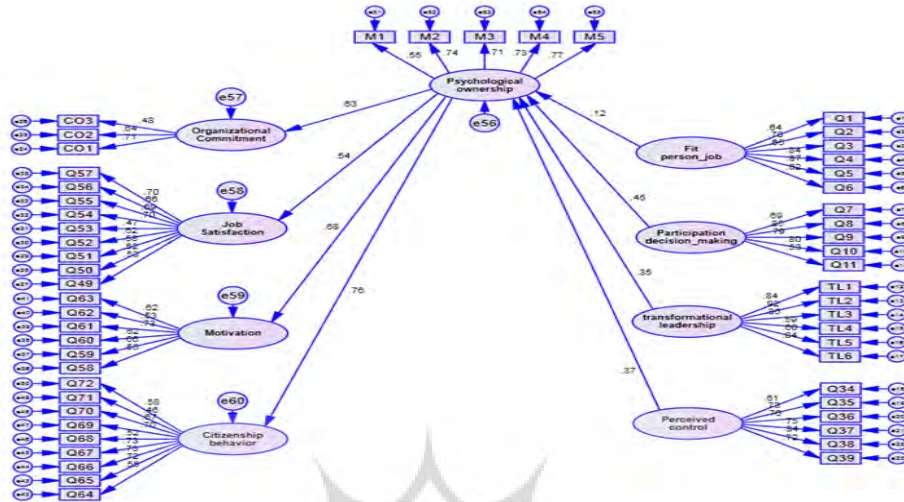
فرضیه‌های پژوهش

- تناسب فرد با شغل بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های خدمات دولتی بوشهر تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- مشارکت در تصمیم‌گیری بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های خدمات دولتی بوشهر تاثیر مثبت و معنادار دارد.

- رهبری تحول‌گرا بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های خدمات دولتی بوشهر تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- کنترل درک شده بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های خدمات دولتی بوشهر تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- مالکیت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های خدمات دولتی بوشهر بر تعهد سازمانی آنها تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- مالکیت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های خدمات دولتی بوشهر بر رضایت شغلی آنها تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- مالکیت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های خدمات دولتی بوشهر بر انگیزه کاری آنها تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- مالکیت روان‌شناختی کارکنان سازمان‌های خدمات دولتی بوشهر بر رفتار شهروندی آنها تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- مالکیت روان‌شناختی بین پیش‌آیندها و پسا‌ایندهای مطرح شده در این مطالعه نقش میانجی دارد.

یافته‌های بخش کمی پژوهش

جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شده است. پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار تحقیق، با تحلیل داده‌های پرسش‌نامه، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری

تحلیل مدل ساختاری

برای تحلیل فرضیه‌ها، ابتدا باید مدل نظری تدوین شده برای هر فرضیه مورد پردازش قرار گیرد تا مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده تا چه اندازه مدل نظری را مورد حمایت قرار می‌دهد که برای پاسخ به این سؤال از شاخص‌های کمی برازش مدل (...CFI, GFI, RMR) استفاده می‌شود. جدول ۸ شاخص‌های برازش مدل به همراه مقادیر مطلوب را نشان می‌دهد.

جدول ۸: شاخص‌های برازش مدل نظری تحقیق

مقدار بدست آمده در مدل	مقدار ایده ال	مقدار قابل قبول	نام شاخص
۱۴۴۲	-	-	درجه آزادی (df)
۳۷۱۶/۹۸۱	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	کای اسکور (χ^2)
۲/۵۷۷	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	کای اسکور بهینه شده (χ^2/df)
۰/۸۶۶	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.80 \leq GFI < .95$	نیکویی برازش (GFI)
۰/۰۵۲	$0 \leq RMR \leq .05$	$0 < RMR \leq .10$	ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)
۰/۹۳۷	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .97$	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۰۷۴	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
۰/۵۲۳	$.60 \leq PGFI \leq 1.00$	$.50 \leq PGFI < .60$	شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI)
۰/۵۵۷	$.60 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI < .60$	شاخص برازش ایجازی هنجار شده (PNFI)

با توجه به جدول فوق و شاخص‌های کمی برازش می‌توان نتیجه گرفت که مدل نظری مربوط به مدل نظری تحقیق مدلی قابل قبول است، پس حال می‌توان به روابط درون مدل و مقادیر ضریب رگرسیونی بین متغیرهای پنهان پرداخت. برای آزمون فرضیه از شاخص جزئی (p-value) و عدد معناداری استفاده شده است و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول (p-value) برای رابطه مورد نظر کم‌تر از ۰/۰۵ و یا مقدار شاخص دوم (t-value) از $\pm 1/96$ بیشتر باشد. همانگونه که نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد همه فرضیه‌ها این شرایط را دارا می‌باشند. همچنین، فرضیه نهم این پژوهش به بررسی نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی پرداخته است، میزان اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته با فرمول زیر محاسبه می‌شود که در این فرمول a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

$$\text{رابطه ۱)} \quad B_{\text{indirect}} = a \times b$$

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان با استفاده از آزمون سوبل، معناداری اثر غیرمستقیم را نیز محاسبه کرد که روش آن به صورت رابطه ۲ است:

$$\text{رابطه ۲)} \quad t - \text{value} = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2}}$$

در این فرمول a میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی، sa میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی، b میزان اثر میانجی بر وابسته و sb میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته است. به عنوان مثال همان‌گونه که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر تناسب فرد-شغل و مالکیت روان‌شناختی برابر با ۰/۱۲ و برای رابطه بین دو متغیر مالکیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی برابر ۰/۶۳ به دست آمد. بنابراین، میزان اثر غیرمستقیم تناسب فرد-شغل بر تعهد سازمانی از طریق مالکیت روان‌شناختی برابر با ۰/۰۷۵ است. با جایگزینی اعداد در رابطه ۲ مقدار t-value برای اثر غیرمستقیم ۳/۶۱۰ محاسبه شد که خارج از بازه $\pm 1/96$ است، از این رو نقش میانجی گری مالکیت روان‌شناختی در رابطه بین تناسب فرد شغل و تعهد سازمانی مورد تأیید است و این میانجی گری کامل می‌باشد. برای سایر متغیرها نیز همین فرآیند طی شده که نتایج آنها

در جدول ۹ ارائه شده است. نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش، به‌طور خلاصه در جدول شماره ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۱	تناسب فرد با شغل ← مالکیت روان‌شناختی	۰/۱۲	۰/۰۱۴	۲/۴۵۰	معنادار
۲	مشارکت در تصمیم‌گیری ← مالکیت روان‌شناختی	۰/۶۶	۰/۰۰۰	۶/۸۴۷	معنادار
۳	رهبری تحول‌گرا ← مالکیت روان‌شناختی	۰/۳۵	۰/۰۰۰	۶/۲۹۳	معنادار
۴	کنترل درک‌شده ← مالکیت روان‌شناختی	۰/۳۷	۰/۰۰۰	۶/۰۱۴	معنادار
۵	مالکیت روان‌شناختی ← تعهد سازمانی	۰/۶۳	۰/۰۰۰	۷/۳۲۱	معنادار
۶	مالکیت روان‌شناختی ← رضایت شغلی	۰/۵۴	۰/۰۰۰	۶/۳۱۳	معنادار
۷	مالکیت روان‌شناختی ← انگیزه کاری	۰/۶۸	۰/۰۰۰	۷/۰۶۰	معنادار
۸	مالکیت روان‌شناختی ← رفتار شهروندی	۰/۷۶	۰/۰۰۰	۷/۶۲۰	معنادار
۹	تناسب فرد با شغل ← مالکیت روان‌شناختی ← تعهد سازمانی	۰/۰۷۵	۰/۰۰۰	۳/۶۲۰	معنادار
۱۰	مشارکت در تصمیم‌گیری ← مالکیت روان‌شناختی ← تعهد سازمانی	۰/۲۸	۰/۰۰۰	۴/۷۹۹	معنادار
۱۱	رهبری تحول‌گرا ← مالکیت روان‌شناختی ← تعهد سازمانی	۰/۲۲	۰/۰۰۰	۴/۸۶۶	معنادار
۱۲	کنترل درک‌شده ← مالکیت روان‌شناختی ← تعهد سازمانی	۰/۲۳	۰/۰۰۰	۴/۷۲۸	معنادار
۱۳	تناسب فرد با شغل ← مالکیت روان‌شناختی ← رضایت شغلی	۰/۰۶۴	۰/۰۰۰	۳/۱۶۶	معنادار
۱۴	مشارکت در تصمیم‌گیری ← مالکیت روان‌شناختی ← رضایت شغلی	۰/۲۴	۰/۰۰۰	۳/۸۶۶	معنادار
۱۵	رهبری تحول‌گرا ← مالکیت روان‌شناختی ← رضایت شغلی	۰/۱۸۹	۰/۰۰۰	۳/۹۰۱	معنادار
۱۶	کنترل درک‌شده ← مالکیت روان‌شناختی ← رضایت شغلی	۰/۱۹	۰/۰۰۰	۳/۸۲۹	معنادار
۱۷	تناسب فرد با شغل ← مالکیت روان‌شناختی ← انگیزه کاری	۰/۰۸	۰/۰۰۰	۳/۶۸۱	معنادار
۱۸	مشارکت در تصمیم‌گیری ← مالکیت روان‌شناختی ← انگیزه کاری	۰/۳۰	۰/۰۰۰	۴/۹۴۳	معنادار
۱۹	رهبری تحول‌گرا ← مالکیت روان‌شناختی ← انگیزه کاری	۰/۲۳	۰/۰۰۰	۵/۰۱۶	معنادار
۲۰	کنترل درک‌شده ← مالکیت روان‌شناختی ← انگیزه کاری	۰/۲۵	۰/۰۰۰	۴/۸۶۵	معنادار
۲۱	تناسب فرد با شغل ← مالکیت روان‌شناختی ← رفتار شهروندی	۰/۰۹	۰/۰۰۰	۳/۸۳۶	معنادار
۲۲	مشارکت در تصمیم‌گیری ← مالکیت روان‌شناختی ← رفتار شهروندی	۰/۳۴	۰/۰۰۰	۵/۳۴۱	معنادار
۲۳	رهبری تحول‌گرا ← مالکیت روان‌شناختی ← رفتار شهروندی	۰/۲۸	۰/۰۰۰	۵/۲۴۳	معنادار
۲۴	کنترل درک‌شده ← مالکیت روان‌شناختی ← رفتار شهروندی	۰/۲۸	۰/۰۰۰	۵/۲۶۰	معنادار

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که ملاحظه می‌گردد، تبیین کمی متغیرهای بر گرفته از یافته‌های مرحله اول به عنوان یک یافته مکمل، صحت روابط به دست آمده را مورد تایید قرار داده است. تایید رابطه تناسب فرد-شغل حاکی از این موضوع است که علاوه بر شکل‌دهی به مالکیت روان-شناختی نقش میانجی‌گری این متغیر را نیز برجسته می‌سازد. این یافته اهمیت طراحی مشاغل در سازمان‌ها را به تصویر می‌کشد. توجه به این موضوع نه تنها حس مالکیت را تقویت می‌کند بلکه در جهت تقویت نگرش‌های شغلی از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، و رفتار شهروندی و هم‌چنین انگیزش کاری کارکنان از نقش پیش‌بینی‌کنندگی مناسب برخوردار است. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های قبلی (Han et al., 2015; Cable & DeRue, 2002; Kristof-Brown et al., 2005) همخوانی دارد. این پدیده در ارتباط با مشارکت در تصمیم‌گیری، کنترل درک‌شده و رهبری تحول‌گرا نیز صادق است. مشارکت در تصمیم‌گیری به مثابه برخورداری از نوعی استقلال است که خود ماهیتی انگیزشی به همراه دارد چون افراد احساس می‌کنند در تعیین سرنوشت سازمان از آزادی عمل برخوردارند که خود موید حس مالکیت می‌باشد و مهمتر این که از این طریق مشارکت در تصمیم‌گیری توانسته است در پیش‌بینی پیامدهای فردی آن چنان که پیش از این مطرح شد (تعهد، رفتار شهروندی و انگیزش) نیز موثر واقع شود، این یافته از تایید یافته‌های پژوهشگران دیگر (Han et al., 2010; Torp & Nielsen, 2018; Liu & et al., 2012) برخوردار است. قابل ذکر است بر اساس مطالب فوق، در بین ۴ عامل اثر گذار بر پیامدهای نگرشی و رفتاری از طریق مالکیت روان‌شناختی متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری در مقایسه با سه عامل پیش‌بین دیگر از بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی برخوردار است. از آنجا که رهبری تحول‌گرا در مقایسه با رهبری مبادله‌ای بیشتر به تسهیل و تحکیم روابط تا بده بستان‌های اقتصادی تاکید دارد یا به عبارت دیگر ماهیتی انسانی را به ذهن متبادر می‌سازد لذا نه تنها توانسته است در شکل‌دهی به مالکیت روان‌شناختی موثر واقع گردد بلکه به مانند دو پیش‌آیند قبلی به تقویت پیامدهایی که در این مطالعه بیشتر به سطح فردی معطوف است موثر واقع شود. این یافته نیز با یافته‌های پژوهشگران دیگر همسو است (Park et al., 2013; Pierce et al., 2003; Avey et al., 2009). و در نهایت کنترل درک

شده که در برگیرنده نوعی اطمینان‌بخشی و داشتن توان پیش‌بینی‌کنندگی است حاکی از این است که در صورت فراهم بودن بستر لازم در تفویض اختیار به کارکنان توانمند-ساز یا به عبارت بهتر قدرتمندسازی تقویت می‌شود. این یافته از تایید یافته‌های پژوهشگران دیگر (Pierce et al., 2004; Peng & Pierce; 2015; Asatryan & Oh,) (2008; Asatryan et al., 2013) برخوردار است. در بین ۴ عامل اثرگذار بر پیامدهای رفتاری و نگرشی مالکیت روان‌شناختی، این عامل در درجه دوم اهمیت و اثرگذاری می‌باشد.

اگر چه نتایج این پژوهش درک ما از مفهوم مالکیت روان‌شناختی و پیش‌آیندها و پس‌آیندهای آن را افزایش می‌دهد، نیاز ضروری برای گسترش پژوهش‌های بیشتر راجع به احساس مالکیت روان‌شناختی نسبت به موضوعات مختلف یا کانون‌های فراتر از شغل و سازمان (مانند افراد؛ مشاغل، پروژه‌ها، تیم‌ها و گروه‌ها) وجود دارد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی به بررسی میزان تاثیرگذاری کانون‌های مختلف مالکیت روان‌شناختی بر پیامدهای کاری پردازند. همچنین پژوهش‌های آینده می‌توانند با تغییر سطح تجزیه و تحلیل، اثرات متقابل ساختار اجتماعی (به عنوان مثال، اندازه گروه، هنجارها، وسعت نقش، وابستگی متقابل، و فرهنگ) و مالکیت روان‌شناختی را مورد ارزیابی قرار دهند. با توجه به اینکه در این پژوهش به بررسی عوامل زمینه‌ساز شکل‌گیری احساس مالکیت روان‌شناختی کارکنان نسبت به سازمان و پیامدهای شکل‌گیری این احساس بر نگرش‌ها و رفتار سازمانی کارکنان پرداخته شد؛ پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی محققان عواملی را که به طور بالقوه اثر مالکیت روان‌شناختی بر روی پیامدهای کاری مختلف را تعدیل می‌کنند مورد بررسی قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی برخی از دیدگاه‌های نظری از جمله نظریه هویت اجتماعی^۱؛ نظریه تبادل اجتماعی^۲ و نظریه تکاملی^۳ را برای کمک به درک نحوه گسترش و تاثیر مالکیت روان‌شناختی بر پیامدهای محیط کاری مورد بررسی قرار گیرد.

1 - Social Identity Theory
2 - Social Exchange Theory
3 - Evolutionary Theory

References

- 1-Asatryan, V.S. & Oh, H. (2008). Psychological Ownership Theory: An Exploratory Application in the Restaurant Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(3), 363-386.
- 2-Asatryan, V. S., Slevitch, L., Larzelere, R., Morosan, C & Kwun, D.J. (2013). Effects of Psychological Ownership on Students' Commitment and Satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 25, 169-179.
- 3-Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
- 4-Baldwin, N. J. (1990). Perceptions of Public versus Private Sector Personnel and Informal Red Tape: "Their Impact on Motivation. *American Review of Public Administration*, 20(1), 7 - 28.
- 5-Belk, R. W. (1988). Possessions and the extended self. *Journal of Consumer Research*, 15(2), 139-168.
- 6-Blau, G. (1999). Testing the Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction, *Human Relations*, 52, 1099-113.
- 7-Brown, G., Pierce, J.L. & Crossley, C. (2014). Toward an Understanding of the Development of Ownership Feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 318-338.
- 8-Cable, D. M & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- 9-Torp, S. & Nielsen, B.B. (2018). Psychological ownership and financial firm performance: The interplay of employee stock ownership and participative leadership, *Australian Journal of Management*, 43(3), 1-16.
- 10-Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- 11-Grunebaum, J. O. (1987). *Private Ownership*. London: Routledge and Kegan Paul.
- 12-Han, T-S., Chiang, H-H., Mc Conville, D & Chiang, C-L. (2015). A Longitudinal Investigation of Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Contextual Performance: The Mediating Role of Psychological Ownership, *Human Performance*, 28, 425-439.
- 13-Han, T-S., Chiang, H-H & Chan, A. (2010). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2218-2233.

- 14-Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- 15-Lazarus, R. (1991). Progress on a cognitive motivational relational theory of emotion. *The American psychologist*, 46, 819 -834.
- 16-Liu, F; Chow, I.H-S., Zhang; J-C & Huang, M. (2017). Organizational innovation climate and individual innovative behavior: exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 1, 1-19.
- 17-Liu, J., Wang, H., Hui, C & Lee, C. (2012). Psychological Ownership: How Having Control Matters. *Journal of Management Studies*, 49(5), 869-895.
- 18-Lucas, G. H., Babakus, E & Ingram, T.N. (1990). An Empirical Test of the Job Satisfaction-Turnover Relationship: Assessing the Role of Job Performance for Retail Managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18(3), 199-208.
- 19-Luoma, J J. M. (2015). Understanding change management through the psychological ownership framework: examination of antecedents of successful change. Academic dissertation to be publicly discussed, by permission of the Jyväskylä University School of Business and Economics, in Ylistönrinne, hall 20-Mayhew, M.G., Ashkanasy, N.M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *Journal of Social Psychology*, 147 (5), 477–500.
- 21-Mustafa, M., Martin, L., & Hughes, H. (2016). Psychological Ownership, Job Satisfaction, And Middle Manager Entrepreneurial Behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 23(3), 272-287.
- 22-O'Driscoll, M.P., Pierce, J.L., & Coghlan, A-M. (2006). The Psychology of Ownership: Work Environment Structure, Organizational Commitment, And Citizenship Behaviors. *Group Organization Management*, 31(3), 388-416.
- 23-Ozler, H., Yelmaz, A., & Ozler, D. (2008). Psychological ownership: an empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors. *Problems and Perspectives in Management*, 6(3), 38-47.
- 24-Park, C.H., Song, Ji. H., Yoon, S.Won & Kim, J.w. (2013). A missing link: psychological ownership as a mediator between transformational leadership and organizational citizenship behavior, *Human Resource Development International*, 16(5), 558–574.
- 25-Park, C, H., Kim, W., & Song, J. H. (2015). The Impact of Ethical Leadership on Employees' In-Role Performance: The Mediating Effect of Employees' Psychological Ownership. *Human Resource Development Quarterly*, 26(4), 385-408.

- 26-Pendleton, A., Wilson, N., & Wright, M. (1998). The perception and effects of share ownership: empirical evidence from employee buy-outs. *British Journal of Industrial Relations*, 36(1), 99-123.
- 27-Peng, H., & Pierce, J. (2015). Job - and organization-based psychological ownership: relationship and outcomes", *Journal of Managerial Psychology*, 30 (2), 151 – 168.
- 28-Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T. (2001). Towards a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310.
- 29-Pierce, J.L., Kostova, T., & Dirks, K.T. (2003). The state of psychological ownership: integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84–107.
- 30-Pierce, J.L., O’driscoll, M.P & Coghlan, A-M. (2004). Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Effects of Control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507–534.
- 31-Pierce, J.L., & Jussila, I. (2011). *Psychological Ownership and the Organizational Context: Theory, Research Evidence, and Application*. Edward Elgar Publishing.
- 32-Pierce, J. L. & Rodgers, L. (2004). The Psychology of Ownership and Worker-Owner Productivity. *Group & Organization Management*, 29(5), 588-613.
- 33-Pierce, J. L & Furo, C. A. (1990). Employee ownership: Implications for management. *Organizational Dynamics*, 18(3), 32-43.
- 34-Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1, 107–142.
- 35-Poutsma, E., Eert, C. v., & Ligthart, P.E.M. (2015). Employee Ownership and Organizational Citizenship Behavior: High Performance Ownership Systems and the Mediating Role of Psychological Ownership. In Kauhanen, A. (ed.), *Advances in the Economic Analysis of Participatory & Labor-Managed Firms*, (pp. 223-248). Bradford, UK: Emerald.
- 36-Robinson, S.L & Bennett, R.J. (1993). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- 37-Ruh, R. A., White, J. K., & Wood, R. R. (1975). Job involvement, values, personal background, participation in decision making, and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18(2), 300-312.

- 38-Sansone, C., & Harackiewicz, JM. (2000). Intrinsic and extrinsic motivation: the search for optimal motivation and performance. Academic Press, San Diego.
- 39-Shukla , A. (2019). Soldier or actor? The role of psychological ownership as a marker for genuine citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 94 – 108.
- 40-Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc McNally.
- 41-Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442– 1465.
- 42-Staufenbiel, T. and C. Hartz (2000). Organizational citizenship behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Messinstrumentes [Organizational citizenship behavior: Development and first validation of a measure]?, *Diagnostica*, 46, 73–83.
- 43-VandeWalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group and Organization Management*, 20(2), 210-226.
- 44-Van Dyne, L., & Pierce, J.L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439–459.