

مدیریت ورزشی - آذر و دی ۱۳۹۵
دوره ۸، شماره ۵، ص: ۶۹۵-۷۰۷
تاریخ دریافت: ۹۳/۰۹/۱۱
تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۲/۲۳

رابطه بین مالکیت روان‌شناختی و رفتار انحرافی در دبیران تربیت بدنی

فریبرز رحیم نیا* - حامد خراسانی طرقي^۲

۱. استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران ۲. هیأت علمی گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ابعاد مالکیت روان‌شناختی با رفتار انحرافی دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد انجام گرفت. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق دبیران تربیت بدنی مرد و زن شهرستان بجنورد (۱۶۰ نفر) بودند که از طریق نمونه‌گیری تصادفی از نظر ۱۱۳ نفر از آنها استفاده شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه مالکیت روان‌شناختی ون داین و پیرس (۲۰۰۴) و پرسشنامه رفتار انحرافی بنت و رایبسون (۲۰۰۰) بود. برای تأیید روایی پرسشنامه‌ها از نظرهای استادان رفتار سازمانی استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌های مالکیت روان‌شناختی و رفتار انحرافی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۸ به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون گام‌به‌گام در سطح معناداری $P \leq 0/01$ تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین مالکیت روان‌شناختی و ابعاد آن با رفتار انحرافی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل با رفتار انحرافی به ترتیب $-0/46$ و $-0/36$ است. همچنین ضریب همبستگی بین مالکیت روان‌شناختی با رفتار انحرافی $0/43$ بود. به علاوه آزمون رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که متغیرهای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان پیش‌بین خوبی برای متغیر رفتار انحرافی است و $0/21$ از تغییرات این متغیر را تبیین می‌کند. براساس یافته‌های پژوهش می‌توان انتظار داشت با بهبود مالکیت روان‌شناختی افراد، رفتارهای انحرافی آنها کاهش یابد.

واژه‌های کلیدی

پرخاشگری، تعلق‌پذیری، خودهویتی، رفتار انحرافی، مالکیت روان‌شناختی.

مقدمه

شمار روزافزونی از محققان بر اهمیت احساس مالکیت در سازمان‌ها تأکید کرده و بیان داشته‌اند که احساس مالکیت نیز می‌تواند به جنبه‌هایی از زندگی سازمانی مرتبط باشد. این احساس که به صورت ذهنی ادراک می‌شود، حالتی است که اشخاص از طریق آن احساس می‌کنند که شیء «هدف» یا جزیی از آن، مال آنهاست (۴). براساس نظر اورایللی^۱ (۲۰۰۲) وقتی مدیران درباره مالکیت صحبت می‌کنند، چیزی که آنها به طور معمول می‌خواهند القای مالکیت مالی نیست، بلکه القای مالکیت روان‌شناختی است (۱۱). مالکیت روان‌شناختی به معنای دل‌بستگی شناختی و احساسی میان فرد و جسم، که خود ادراک ما از خود را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۳). محققان مالکیت روان‌شناختی را جنبه‌ای از احساس فرد که به تفکر درباره احساس مالکیت مربوط است می‌دانند، یعنی زمانی که فرد نسبت به سازمان یا بخشی از آن این احساس را داشته باشد که «این متعلق به من است» (۲). مالکیت روان‌شناختی عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری دارد و می‌تواند در سطح فردی یا گروهی وجود داشته باشد (۱۴). این حس مالکیت، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند. اصطلاح هدف در پیشینه مالکیت روان‌شناختی بسیار وسیع است و به هر نوع دل‌بستگی به یک شیء با هدف اشاره دارد که یک فرد یا گروه نشان می‌دهد. گاهی این اهداف ممکن است چیزی کوچک (ترجیحاً صندلی در کافه‌تریای شرکت)، یا چیزی بزرگ باشند (صنعت و سازمان). به عبارتی هدف مالکیت برای یک تکنیسین ممکن است یک برنامه کامپیوتری یا مجموعه‌ای از ابزار؛ برای یک مهندس ایجاد یک طرح خاص، برای یک مدیر ابتکار عمل در راهبردهای سازمانی و برای یک کارمند تازه‌وارد، کل سازمان باشد (۱).

مفهوم مالکیت روان‌شناختی از مفاهیمی مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، هویت سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و مشارکت سازمانی جداست. مالکیت روان‌شناختی پاسخ به این پرسش است که «تا چه حد می‌توانم احساس کنم که این سازمان متعلق به من است»، درحالی‌که تعهد سازمانی تلاش برای پاسخ به این است که «آیا باید در این سازمان بمانم و چرا؟» و هویت سازمانی به اینکه «چه کسی هستیم» پاسخ می‌دهد، درونی‌سازی به اینکه «باور من چیست» و رضایت شغلی به اینکه «چه نوع قضاوتی در مورد شغلم دارم» پاسخ می‌دهند (۱۵).

عواملی که موجب افزایش مالکیت روان‌شناختی در افراد می‌شوند عبارت‌اند از: خودکارآمدی، پاسخگویی، تعلق‌پذیری و خودهویتی.

۱. خودکارآمدی: باور فرد به انجام موفقیت‌آمیز یک کار را نشان می‌دهد. این بعد از مالکیت روان‌شناختی بدین ترتیب تشریح می‌شود: «من باید این کار را انجام دهم، من می‌توانم آن را انجام دهم، لذا من خودم بر موفقیت خودم تأثیرگذارم».

۲. پاسخگویی: مفهومی پرکاربرد در کسب‌وکار و همچنین خدمات عمومی است. پاسخگویی از طریق دو مکانیزم بر مالکیت روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد: ۱. پاسخگو بودن به انتظارات سایرین، ۲. پاسخگو بودن به انتظارات خود. براساس شواهد در سیستم‌های اقتصادی و نیز در تیم‌های ورزشی، پاسخگویی به‌عنوان منبع مالکیت روان‌شناختی مطرح است.

۳. تعلق‌پذیری: وراى تعلق داشتن به یک مکان فیزیکی، تعلق می‌تواند به‌صورت روان‌شناختی نیز باشد. وقتی افراد خود را مالک سازمان ببینند، به‌صورت روانی و اجتماعی احساس تعلق به سازمان می‌کنند. نیاز به تعلق به محیط کاری از طریق کار تیمی، واحدهای کاری، بخش سازمانی، سازمان یا صنعت به‌عنوان یک کل، اقماع می‌شود.

۴. خودهویتی: خودهویتی از طریق هویت اجتماعی به‌عنوان توصیف‌کننده خودمفهوم مطرح می‌شود. این خودهویت از طریق مالکیت فیزیکی یا مالکیت بر اشیای نامحسوسی چون مأموریت یا هدف سازمان شکل می‌گیرد. افراد ممکن است خود را به‌عنوان راننده ماشین مسابقه، صاحب کشتی تفریحی یا صاحب مجموعه آثار باستانی هویت‌یابی کنند. این هدف مالکیت همواره برای تشریح هویت فرد استفاده می‌شود (۵).

به نظر اولکر و پلسیس^۱ علاوه بر چهار عامل مذکور، دو بعد استقلال و مسئولیت‌پذیری نیز تعیین‌کننده مالکیت روان‌شناختی فرد است. استقلال به خودکنترلی فرد و میزانی که وی علاقه‌مند است در کار خود ابتکار عمل داشته باشد، اشاره دارد. مسئولیت‌پذیری نیز بر احساس مسئولیت فرد در مورد یک هدف یا یک شیء اشاره دارد (۱۲).

از طرفی در رابطه با احساس مالکیت روان‌شناختی می‌توان بین دو نوع مالکیت روان‌شناختی (مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل) در محیط‌های سازمانی تفاوت قائل شد (۱۷). مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان به ارتباط روان‌شناختی کارکنان به

سازمان به‌عنوان یک کل مربوط است؛ چند ویژگی این حالت را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ که فرهنگ و جو سازمانی، نگرش‌های مدیر ارشد، دیدگاه‌ها، اهداف و چشم‌انداز، اعتبار، رویه‌ها و خط‌مشی‌های سازمان، نمونه‌ای از این ویژگی‌ها به‌شمار می‌روند. مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل به احساس فرد از مالکیت نسبت به یک شغل خاص اشاره دارد (۱). در این مقاله این تقسیم‌بندی مورد پذیرش قرار می‌گیرد و دو بعد مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل برای سنجش سازه مالکیت روان‌شناختی استفاده می‌شود.

رفتار انحرافی

پس از افول نظریه‌های علمی و شکل‌گیری مکتب روابط انسانی مطالعات گسترده‌ای در زمینه رفتار افراد و پیامدهای آن در سازمان‌ها انجام گرفت. در اغلب این مطالعات رشد و پیشرفت سازمان یا کاهش هزینه‌های آن (از طریق افزایش عملکرد و بهره‌وری) مدنظر قرار می‌گرفتند. اما رفته‌رفته متغیرهایی وارد مطالعات رفتار سازمانی شدند که نه‌تنها نتایج مثبتی در عملکرد سازمانی نداشتند، بلکه هزینه‌هایی را نیز متوجه سازمان می‌کردند. متغیرهایی مانند خشونت در محیط کار، دزدی، بی‌تفاوتی در زمینه مقررات سازمانی و رفتارهای سیاسی. از این رفتارها اغلب به‌عنوان رفتار انحرافی یا رفتارهای ضدتولیدی یاد می‌شود. رفتارهای انحرافی^۱ مجموعه رفتارهایی است که طی آن فرد یا گروه، قواعد، سیاست‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای سازمان محل کار خود را به‌طور عمدی نقض می‌کند یا زیر پا می‌گذارد (۱۸). رفتارهای انحرافی سه ویژگی متمایز دارند: الف) عمدی و آگاهانه انجام می‌گیرند؛ ب) هنجارهای سازمانی را بر هم می‌زنند؛ ج) سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند. این رفتارها هزینه‌های زیادی را برای سازمان‌ها به‌بار می‌آورند. به‌طور مثال سرقت و دزدی از سازمان در بین ۵۵ خرده‌فروش بزرگ در آمریکا ۱۹ میلیون دلار خسارت به این شرکت‌ها وارد کرده است. برآورد می‌شود غیبت در سازمان سالیانه حدود ۳۰ میلیارد دلار به اقتصاد آمریکا ضربه وارد می‌کند. در پژوهش دیگری محققان نشان دادند که به‌طور میانگین ۷ درصد درآمد سازمان‌ها با رفتارهای انحرافی کارمندان از دست می‌رود (۷). اغلب مطالعات در حوزه رفتار انحرافی در شرکت‌های خصوصی و انتفاعی صورت گرفته است. با وجود تفاوت‌های بین سازمان‌های دولتی و انتفاعی با توجه به تأثیر رفتارهای انحرافی بر عملکرد سازمان و نیز هزینه‌هایی که بر آنها وارد می‌کند، پرداختن به این مقوله در سازمان‌های دولتی نیز ضروری است (۹).

1. Deviant Behavior

نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی کارکنان برای توسعه مطالعات سیستماتیک در این زمینه مفید است و ما را قادر می‌سازد که به تئوری جامعی در مورد آنها دست یابیم. بنت و رایبسون با استفاده از دو بعد شدت رفتار و نوع آسیبی که این رفتار بر جای می‌گذارد، رفتارهای انحرافی را به چهار دسته اصلی تقسیم کرده‌اند: انحراف تولیدی^۱ (فعالیت‌هایی که مستقیماً به تولید آسیب می‌زنند، مثلاً مطالعه روزنامه به جای کار کردن)، انحراف مالی^۲ (تخریب یا استفاده نامناسب از دارایی سازمان)، انحراف سیاسی^۳ (شایعه‌سازی برای سازمان) و پرخاشگری شخصی^۴ (پرخاش‌های فیزیکی) (۸). شکل ۱ این طبقه‌بندی را نشان می‌دهد (۳).



مالکیت روان‌شناختی می‌تواند تأثیرات مهم عاطفی، رفتاری و نگرشی بر آن دسته از افرادی که احساس مالکیت را تجربه می‌کنند، بگذارد. البته مطالعه در مورد تأثیرات و پیامدهای مالکیت روان‌شناختی بر نگرش‌ها و رفتارهای سازمانی حوزه در حال رشدی است (۱۵). اما مطالعات انجام‌گرفته

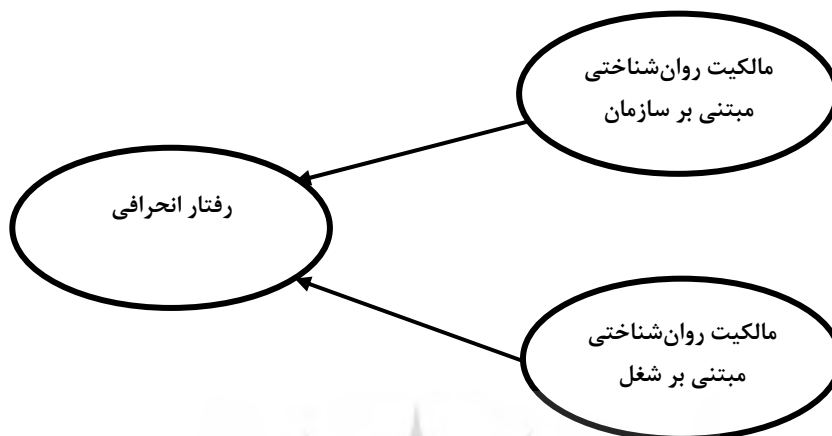
1. Production Deviance
2. Property Deviance
3. Political Deviance
4. Personal Aggression

در این حوزه (که اغلب مربوط به دهه اخیر هستند) نشان از رابطه مثبت این متغیر با متغیرهای مثبت سازمانی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، میل ماندن به شغل و رفتار شهروندی دارد. آذرنوش و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود روی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب نشان دادند که بین مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱). مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۸۹) روی کارکنان یک شرکت صنعتی، نشان از همبستگی بالای بین مالکیت روان‌شناختی (مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان) با اشتیاق کاری و مؤلفه‌های آن (نیرومندی، وقف خود و جذب) داشت (۲). نتایج پژوهش نعامی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که بین سازه مالکیت روان‌شناختی و مؤلفه مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۴). باکو^۱ (۱۹۹۳) در مطالعه خود رابطه مثبت بین مالکیت با تعهد سازمانی و رضایت شغلی را نشان داد (۶). وندوال^۲ و همکاران (۱۹۹۵) رابطه مثبت بین مالکیت روان‌شناختی با رفتارهای فرانشی را به اثبات رساندند (۱۹). نتایج پژوهش واگنر^۳ و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد باورهای مالکیت می‌تواند در قالب رفتارها درآید و ارتباط مستقیمی با عملکرد گروهی خواهد داشت (۲۰). ون داین و پیرس (۲۰۰۴) طی پژوهشی گسترده و جامع روی ۸۰۰ کارمند و مدیر مختلف رابطه مثبتی بین مالکیت روان‌شناختی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عزت نفس سازمانی، عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی یافتند. ریسکول^۴ و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند که مالکیت روان‌شناختی نقش تعدیل‌گری در رابطه بین ساختار محیط کاری با رفتار شهروندی سازمانی دارد (۱۰). نتایج پژوهش اوزلر و همکاران (۲۰۰۸) نیز حاکی از رابطه مثبت بین مالکیت روان‌شناختی با متغیرهای تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بود (۱۳). پیرس و همکاران (۲۰۰۹) در مقاله‌ای به بررسی ارتباط بین طراحی شغل و مالکیت روان‌شناختی پرداختند و فقدان مالکیت روانی در افراد را عاملی برای بروز استرس، مقاومت در برابر تغییر، پرخاشگری و رفتار انحرافی عنوان کردند (۱۶).

در این پژوهش قصد داریم به بررسی رابطه بین ابعاد مالکیت روان‌شناختی و رفتار انحرافی بپردازیم. شکل ۲ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. متغیر مستقل در این پژوهش مالکیت روان‌شناختی

-
1. Buchko
 2. VandeWalle
 3. Wagner
 4. O'Driscoll

است که از دو بعد مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل تشکیل شده است. متغیر وابسته در این تحقیق رفتار انحرافی است.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی-همبستگی است. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه ۱۲ سؤالی مالکیت روان‌شناختی ون داین و پیرس (۲۰۰۴) و پرسشنامه ۸ سؤالی رفتار انحرافی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) بود. پرسشنامه‌های مورد استفاده استاندارد بوده و در پژوهش‌های مختلفی استفاده شده‌اند، اما برای اطمینان از روایی پرسشنامه از نظرهای استادان رفتار سازمانی استفاده شد. به‌منظور تعیین پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جدول ۱ پایایی هر یک از پرسشنامه‌ها را (به تفکیک متغیرها) نشان می‌دهد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها بررسی شد و پس از اطمینان از نرمال بودن داده‌ها، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، همبستگی میان متغیرها سنجیده شد. سپس از آزمون رگرسیون خطی به‌منظور تعیین میزان تبیین متغیر رفتار انحرافی توسط متغیر مالکیت روان‌شناختی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد (۱۶۰ نفر) بودند که با استفاده از جدول مورگان، ۱۱۳ نفر به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند.

تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	
۷	۰/۸۱	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان
۵	۰/۷۸	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل
۸	۰/۸۸	رفتار انحرافی

یافته‌های تحقیق

نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که از ۱۱۳ نفر نمونه مورد مطالعه ۵۸ نفر مرد و ۵۵ نفر زن بودند که نشان از نسبت تقریباً برابر میان این دو گروه دارد. جدول ۲، میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش را نشان می‌دهد.

میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۳/۶۳	۰/۷۶	۱/۷۱	۴/۷۱	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان
۳/۸۲	۰/۷۸	۲/۴۰	۴/۸۰	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل
۲/۷۸	۰/۴۶	۱/۳۸	۴	رفتار انحرافی

چنانکه ملاحظه می‌شود، میانگین متغیرهای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل بیشتر از متوسط و میانگین متغیر رفتار انحرافی کمتر از متوسط است. این اطلاعات حاکی از این است که وضعیت این دو متغیر در جامعه مورد مطالعه تقریباً مطلوب است. جدول ۳ ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان از رابطه منفی و معنادار میان سازه مالکیت روان‌شناختی با رفتار انحرافی دارد. میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر $-۰/۴۳۵$ است. از این‌رو این رابطه در سطح اطمینان $۰/۹۹$ تأیید می‌شود. به‌علاوه نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی میان متغیر مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان با رفتار انحرافی $-۰/۴۶۳$ است. از آنجا که سطح معناداری از میزان خطای پذیرفته‌شده کمتر است، این رابطه نیز در سطح اطمینان $۰/۹۹$ تأیید می‌شود. همچنین تحلیل داده‌ها نشان از رابطه معنادار بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل و رفتار انحرافی دارد. میزان همبستگی میان این دو متغیر $-۰/۳۶۵$ گزارش شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری نزدیک به صفر است، این مقدار همبستگی معنادار است.

رابطه بین مالکیت روان‌شناختی و رفتار انحرافی در دبیران تربیت بدنی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مالکیت روان‌شناختی	رفتار انحرافی	$-0/435^{**}$	$0/001$
مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان	رفتار انحرافی	$-0/463^{**}$	$0/001$
مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل	رفتار انحرافی	$-0/365^{**}$	$0/001$

** معنادار در سطح خطای $0/01$

در ادامه با استفاده از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام به دنبال پاسخ به این پرسش هستیم که کدام یک از مؤلفه‌های مالکیت روان‌شناختی توانایی پیش‌بینی و تبیین متغیر رفتار انحرافی را دارند. نتایج این روش نشان می‌دهد که تنها مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان توانایی ماندن در مدل را دارد (sig نزدیک به صفر). ضرایب رگرسیون مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان به‌عنوان متغیر مستقل و رفتار انحرافی به‌عنوان متغیر وابسته در جدول ۴ آمده است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت ۲۱ درصد از واریانس رفتار انحرافی توسط مؤلفه مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان تبیین می‌شود. همچنین با توجه به ضریب استاندارد رگرسیون می‌توان گفت که مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان ۴۶ درصد در پیش‌بینی رفتار انحرافی سهم دارد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام

متغیر پیش‌بین	R	R ²	B	β	F	p
مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان	$0/463$	$0/214$	$-0/278$	$-0/463$	$30/265$	$0/001$

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش رابطه بین مالکیت روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با متغیر رفتار انحرافی بررسی شد. نتایج حاکی از رابطه منفی و معنادار بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل با رفتار انحرافی در بین دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد بود. به‌علاوه نتایج آزمون رگرسیون خطی نشان از توانایی متغیر مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان در پیش‌بینی تغییرات

رفتار انحرافی داشت. به گونه‌ای که این متغیر ۲۱ درصد از تغییرات متغیر رفتار انحرافی را تبیین می‌کند.

در مجموع نتایج پژوهش حاکی از این است که با افزایش مالکیت روان‌شناختی در افراد شاهد کاهش رفتار انحرافی در آنها خواهیم بود. حس مالکیت به افراد احساس داشتن مکان و فضای شخصی می‌دهد و آنها را به شغل و سازمانشان دلبسته می‌کند. بدین ترتیب می‌توان انتظار داشت با افزایش مالکیت روان‌شناختی افراد آنها حس نزدیکی به شغل و سازمان پیدا می‌کنند و رفتارهای منفی کمتری از خود بروز خواهند داد. احساس تصرف نسبت به سازمان به کارکنان احساس آرامش و امنیت می‌دهد و به تعهد سازمانی بالایی منجر می‌شود. رابطه مثبت بین مالکیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی در پژوهش‌های گذشته به اثبات رسیده است (۱۳). این تعهد سازمانی شکل گرفته در افراد می‌تواند به بروز رفتارهای مثبت (رفتار شهروندی سازمانی) و کاهش رفتارهای منفی (رفتارهای منفی) بینجامد. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ۲۱ درصد از واریانس رفتار انحرافی توسط مؤلفه مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان تبیین می‌شود. در این زمینه می‌توان گفت هنگامی که افراد، خود را متعلق به سازمان بدانند (حس مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان)، طبیعتاً غیبت‌ها، تأخیرها، کم‌کاری، استفاده شخصی از منابع سازمان و همین‌طور انحرافات مالی در بین آنها کاهش خواهد یافت. نتیجه پژوهش آذرنوش و همکاران (۱۳۹۱) که توان مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان در پیش‌بینی تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل را بیان می‌کند، به نوعی با نتایج این پژوهش همخوانی دارد (۱).

بر اساس نتایج تحقیقات داشتن کنترل بر روی کار، استقلال و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌تواند موجب افزایش مالکیت روان‌شناختی افراد شود. بین داشتن کنترل و حس مالکیت رابطه علی وجود دارد. با افزایش استقلال و کنترل فرد، شغل فرد به وی نزدیک‌تر خواهد شد و فرد از طریق شغلی خود را هویت‌یابی می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که کنترل بیشتر روی کار و داشتن استقلال کاری موجب عجز شدن افراد با شغل و ایجاد مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل در آنها می‌شود. از این‌رو طراحی شغل و غنی‌سازی شغل دو سازوکار مناسب برای افزایش مالکیت افراد نسبت به شغل آنها خواهد بود. به علاوه نگرش مثبت مدیران به کارمندان و اعتقاد به توانایی آنها و استفاده از سبک‌های مشارکتی می‌تواند عامل مهمی در تقویت مالکیت روان‌شناختی سازمانی افراد باشد. مشارکت دادن کارمندان در تصمیمات سازمانی موجب می‌شود آنها احساس نزدیکی بیشتری به سازمان کرده و از

طریق سازمان خود را هویت‌یابی کنند. این امر با تقویت مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان مانعی محکم در بروز رفتارهای انحرافی در افراد خواهد بود.

مطالعات انجام‌گرفته در حوزه مالکیت روان‌شناختی اغلب مربوط به دهه گذشته است. این مطالعات اغلب به تبیین مفهوم و محتوای مالکیت روان‌شناختی پرداخته‌اند و هنوز پژوهش‌های چندانی در زمینه تأثیرات و پیامدها و همچنین نتایج و خروجی‌های آن صورت نگرفته است. با داشتن چنین نگاهی (نگاه سیستمی که فرایند آن شکل‌گیری مالکیت روان‌شناختی است)، می‌توان ورودی‌ها (عوامل شکل‌دهنده مالکیت روان‌شناختی) و خروجی‌های این سیستم (تبعات مالکیت روان‌شناختی) را دو حوزه مناسب برای انجام پژوهش‌های آتی دانست. از این رو یافتن عوامل شکل‌دهنده مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و نیز ارتباط مالکیت روان‌شناختی با سایر متغیرهای سازمانی می‌تواند موضوع تحقیقات آینده باشد.

منابع و مأخذ

۱. آذرنوش، فاطمه؛ نیسی، عبدالکاسم؛ مرادی کوچی، سمیرا؛ درکوند، طیبه (۱۳۹۱). «رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب-اهواز»، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۱۳(۱)، ص ۷۳-۸۰.
۲. خسروی، ولی‌اله؛ نعیمی، زهرا؛ نیسی، عبدالکاسم (۱۳۸۹). «بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراه و مالکیت روان‌شناختی با اشتیاق شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی»، دومین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران، ص ۱۳-۱.
۳. سلمانی، داود؛ رادمند، محبوبه (۱۳۸۸). «بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی»، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۳)، ص ۵۱-۶۸.
۴. نعیمی، عبدالزهرا؛ آذرنوش، فاطمه، شناور؛ فضل‌الله؛ امین، فرشته (۱۳۸۹). «بررسی روابط ساده و چندگانه متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی، مالکیت روان‌شناختی با انگیزش شغلی در کارکنان صنایع فولاد اهواز»، دومین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران، ص ۸-۱.

5. Avey, J. B., Avolio, B., Crossley, C. & Luthans, F. (2009). "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes", *Journal of Organizational Behavior*, 30:pp:173-191.
6. Buchko, A. A. (1993). "The effects of employee ownership on employee attitudes: An integrated causal model and path analysis", *Journal of Management Studies*, 30(4):pp:633-657.
7. Christian, J. S. & Ellis, P. J. (2014). "The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement Into Deviant Behavior at Work", *Journal of Business Ethics* 119:pp:193-208
8. Everton, W. J., Jolton, J. A. & Mastrangelo, P. M. (2007). "Be nice and fair or else: understanding reasons for employees deviant behaviors", *Journal of Management Development*, 26(2):pp:117-131.
9. Nair, N., Bhatnagar, D. (2011). "Understanding Workplace Deviant Behavior in Nonprofit Organizations Toward an Integrative Conceptual Framework", *Nonprofit Management & Leadership*, 21(3):pp:289-309.
10. O'Driscoll, M.P., Pierce, J.L., & Coghlan, A. (2006). "The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors", *Group and Organizational Management*, 31(3):pp:388-416.
11. O'Reilly, C. E. (2002). "The wrong kind of ownership". *Across the Board*, 39(5):pp:19-20.
12. Olckers, C. & Du Plessis, Y. (2012). "Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness", *African Journal of Business Management*, 6(7):pp:2585-2596.
13. Ozler, H., Yilmaz, A. & Ozler, D. (2008). "Psychological ownership: an empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors", *Problems and Perspectives in Management*, 6(3):pp:38-47.
14. Pierce, J.L., Kostova, T. & Dirks, K.T. (2001). "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations", *Academy of Management Review*, 26(2):pp:298-310.
15. 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):pp:507-534.
16. Pierce, J.L., Jussila, I. & Cummings, A. (2009). "Psychological ownership within the job design context: revision of the job characteristics model", *Journal of Organizational Behavior*, 30:pp:477-496.
17. Ramos, H. M., Wing Yan Man, T., Mustafa, M. & Zuie, Z. (2014). "Psychological ownership in small family firms: Family and non-family employees' work attitudes and behaviours", *Journal of Family Business Strategy*, 5:pp:300-311.
18. Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study", *Academy of Management Journal*, 38(2):pp:555-572.

19. Vandewalle, D., Van Dyne, L. & Kostova, T. (1995). "Psychological ownership: An empirical examination of its consequences", *Group and Organization Management*, 20(2):pp:210-226.
20. Wagner, S.H., Parker, C.P. & Christianson, N.D. (2003). "Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness", *Personnel Psychology*, 56:pp:847-871.

