

The effect of psychological ownership on employee retention, with the mediating role of commitment and Engagement of employees of the Oil Engineering and Development Company

Farshid Aslani¹

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of psychological ownership on employee retention with the mediating role of commitment and employee Engagement in the Oil Engineering and Development Company. The present study in terms of purpose; Descriptive, from the audience's point of view; Functional and in terms of time dimension; It is cross-sectional. The statistical population of the study, including all employees of the Petroleum Engineering and Development Company, is 804 people, the sample size based on Cochran's formula is 260 people, and was considered by simple random sampling. The research instrument consists of 40 standard questions, the validity of which has been confirmed formally and structurally, and its reliability has been confirmed based on Cronbach's alpha of 0.85. The collected data were analyzed based on the analysis of the path of structural equations in AMOS software. The results showed that psychological ownership on employee commitment, with an impact factor of 0.86, psychological ownership on employee Engagement, with an impact factor of 0.78, psychological ownership on employee retention, with an impact factor of 0.35, employee commitment on employee retention, with an impact factor of 0.43 and employee Engagement It had an effect on employee retention with an impact factor of 0.29. Thus, psychological ownership had the greatest impact on employee commitment, with an impact factor of 0.86, and employee Engagement had the least impact on employee retention, with an impact factor of 0.29. Also, the results of Sobel test

1. Assistant Professor, Department of public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

showed that psychological ownership on employee retention, with the mediating role of employee commitment, in the Oil Engineering and Development Company with a critical value of 9.17 and psychological ownership on employee retention, with the mediating role of employee Engagement, in the Oil Engineering and Development Company with The critical value of 6.90 had a positive and significant effect.

Keywords:

Psychological ownership, Employee retention, Commitment, Engagement.





تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد و مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت

فرشید اصلانی^۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد و مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت است. پژوهش حاضر از نظر هدف؛ توصیفی، از نظر مخاطب؛ کاربردی و از نظر بُعد زمان؛ مقطعی است. جامعه آماری مورد پژوهش شامل کلیه کارمندان و کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت به تعداد ۸۰۴ نفر است که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۲۶۰ نفر و به شیوه تصادفی ساده مدنظر قرار گرفت. ابزار پژوهش شامل ۴۰ سؤال استاندارد است که روایی آن به شیوه صوری و سازه‌ای تأیید شده و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۸۵ مورد تأیید واقع شده است. داده‌های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر تعهد کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۸۶، مالکیت روان‌شناختی بر مشارکت کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۷۸، مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۳۵، تعهد کارکنان بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۴۳ و مشارکت کارکنان بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۲۹ تأثیر داشته است؛ بنابراین مالکیت روان‌شناختی بر تعهد کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۸۶، بیشترین اثرگذاری و مشارکت کارکنان بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۲۹ کمترین تأثیر را داشته

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. f.aslani@pnu.ac.ir

است. همچنین نتایج آزمون سو بل نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت با مقدار بحرانی ۹.۱۷ و مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت با مقدار بحرانی ۶.۹۰ تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

کلمات کلیدی: مالکیت روان‌شناختی، حفظ کارکنان، تعهد، مشارکت.

مقدمه

در دنیای بسیار پیچیده و پویای امروز کسب‌وکار، علاوه بر جذب، حفظ و به‌کارگیری بهترین استعدادها، تأثیرگذاری بر ادراک و ذهنیت کارکنان اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد؛ زیرا نیروی انسانی است که مبنای خلق و به‌کارگیری دانش در سازمان‌هاست. (بواتنگ و آگیمانگ^۱، ۲۰۱۶: ۳۵) با این حال، اثرات توسعه منابع انسانی را می‌توان به‌طور کل روی ادراک کارکنان و به‌طور خاص روی احساس مالکیت روان‌شناختی آن‌ها نسبت به سازمان بررسی کرد. یکی از سازوکارهای مهمی که در سال‌های اخیر برای ایجاد انگیزه در کارکنان مورد توجه نظریه‌پردازان و کارگزاران مدیریت قرار گرفته، سازه مالکیت روان‌شناختی است. (حصیری و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۱) مالکیت روان‌شناختی یک سازه شناختی - عاطفی توصیف شده است و نشان‌دهنده حالتی است که در آن، افراد احساس می‌کنند موضوع مدنظر (هدف) یا جزئی از آن، چه مادی و چه غیرمادی، به آن‌ها تعلق دارد؛ به‌طوری‌که این احساس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند. (پیرس^۲ و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۹۸) اصطلاح هدف در ادبیات مالکیت روان‌شناختی به مفهومی بسیار گسترده اشاره دارد و به هر نوع دل‌بستگی به شیء، پدیده یا هدفی مربوط می‌شود که متعلق به یک فرد یا گروه است. (آذرنوش و همکاران، ۱۳۹۱)

انتظار می‌رود مالکیت روان‌شناختی ارتباط مستقیمی با احساسات و عواطف کارکنان نسبت به سازمان داشته باشد و این‌که به‌طور مثبت بر احساسات مثبت، نگرش‌ها و رفتارهای کاری مطلوب فرد، مانند ماندگاری در سازمان، تأثیر می‌گذارد؛ با این حال، پس از معرفی مفهوم مالکیت روان‌شناختی پیرس و همکارانش در سال

1. Boateng, & Agyemang
2. Pierce

۲۰۰۱ بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در رابطه با آن، بر پیامدهای مالکیت روان‌شناختی و به‌ویژه تأثیرات مثبت آن بر نگرش‌های کاری مانند تعهد و رضایت شغلی اختصاص داشته‌است (لی و ساح^۱، ۲۰۱۵: ۳۸۴)؛ هرچند اثرات مثبت مالکیت روان‌شناختی بر رفتارهای کاری کمتر بررسی شده‌اند. با بررسی ریشه‌های معرفی‌شده برای مالکیت روان‌شناختی می‌توان نقش توسعه منابع انسانی را در تقویت احساس مالکیت روان‌شناختی مثبت کارکنان تبیین کرد. در ادبیات پژوهش چهار ریشه اصلی برای مالکیت روان‌شناختی معرفی شده است که عبارت‌اند از: خودکارآمدی، پاسخگویی، تعلق و شناخت هویت خود. (آوی^۲ و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۷۹)

در شرایط کنونی دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و توانمند برای سازمان‌ها بسیار هزینه‌بر است و این امر برای شرکت مهندسی و توسعه نفت به دلیل اهمیت تخصص و تجربه، هزینه‌برتر است. در برخی شرکت‌ها و سازمان‌ها مشاهده می‌شود که با روند ریزش و ترک شغلی کارکنان مواجه هستیم و این امر برای سازمان‌ها هزینه‌های گزافی را ایجاد نموده است. در این میان بهره‌گیری از متغیر مالکیت روان‌شناختی مثبت‌گرا می‌تواند زمینه‌ساز یک احساس مالکیت و همزیستی را در بین کارکنان فراهم کرده و همین امر زمینه‌ساز رضایت شغلی، تعهد بیشتر و مشارکت بیشتر می‌شود که همگی با هم بر حفظ بیشتر کارکنان تأثیر خواهد داشت. بر این اساس از آنجایی که تاکنون چنین پژوهشی با این عنوان در شرکت مهندسی و توسعه نفت انجام نشده است و جهت جلوگیری از ترک شغل کارکنان و حفظ و نگهداری آن‌ها می‌بایست مسائل و مشکلات در قالب تحقیقی منسجم بررسی شود. بر این اساس مهم‌ترین سؤال پژوهش حاضر این است که آیا مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد و مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت تأثیر دارد؟

مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان یک پیشایند روان‌شناختی مهم برای انگیزه‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مدیران در محل کار معرفی شده است. مالکیت روان‌شناختی به معنای دل‌بستگی شناختی و عاطفی بین فرد و هدف است که بر درک رفتار خود فرد نیز اثر می‌گذارد. درست مثل دیگر نگرش‌ها، مالکیت روان‌شناختی عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری دارد و ممکن است در سطح فردی و گروهی وجود داشته باشد. (کیانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱)

1. Lee & Suh
2. Avey

و کارهای خود را با کارایی و در سطح قابل قبولی انجام دهند. از دیدگاه اجتماعی جالبترین نکته برای سازمان‌ها این است که کارکنانی داشته باشند که کار و سازمان خود را دوست داشته باشند و میل و علاقه‌ای برای ماندن در سازمان داشته باشند و تمام سعی و کوشش خود را برای تحقق اهداف سازمان مبذول کنند؛ بنابراین می‌توان گفت که کارکنان زمانی می‌توانند کارهایشان را به خوبی انجام دهند که علاوه بر این که توانایی لازم را داشته باشند، انگیزه کافی نیز برای میل به ماندن در شغل و سازمان خود را داشته باشند تا بتوانند باعلاقه و اشتیاق لازم وظیفه خود را انجام دهند. (یوسلیزا^۱ و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۰۱) تعهد یک رابطه حقوقی یا وضعیت حقوقی است که یک طرف را ملزم به انجام فعل نفیاً یا اثباتاً می‌کند. تعهد رابطه حقوقی است که به موجب آن شخص در برابر دیگری مکلف به انتقال، تسلیم مال و یا انجام دادن کاری می‌شود، خواه سبب ایجاد آن رابطه عقل باشد یا ایقاع یا الزام قهری. (کاتوزیان، ۱۳۹۶: ۱۰۸)

مشارکت درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به اهداف گروهی یکدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند. (طوسی، ۱۳۹۳: ۵۴)

آذرنوش و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای به بررسی رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - اهواز پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد که بین مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. مهقانی نوده و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه عدالت توزیعی و رویه‌ای سازمانی با تعهد عاطفی با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی اقدام کرده‌اند که یافته‌ها حاکی روابط معنی‌دار بین متغیرها بود.

ناصری و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای به بررسی رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و رضایت شغلی اقدام نموده‌اند که نتایج حاصل از پژوهش، نشان می‌دهد مالکیت روان‌شناختی با تعهد رابطه معنی‌داری دارد.

قلندری (۱۳۹۵) در مقاله‌ای به بررسی مالکیت فردی از لحاظ روان‌شناختی: مفاهیم، شواهد، استنباط برای تحقیق در بازاریابی اقدام کرده است که نتایج بیانگر آن است که مالکیت از لحاظ روان‌شناختی عاملی برای پیش‌بینی انگیزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها است. اجزاء و پارامترهای موجود در تئوری مالکیت روان‌شناختی با موضوعات بازاریابی تطبیق داده شده که مراحل دیگر آن به اجرا درآمده‌اند. کاربرد و استفاده

گسترده از تئوری مالکیت از لحاظ روان‌شناختی در بازاریابی با موضوعات اضافی مورد استنباط و توصیف قرار گرفته و در این پدیده به رضایتمندی مشتری، وظیفه‌شناسی، کلمات مصطلح و رضایت به پرداخت تأکید می‌شود.

شنبدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای مالکیت روان‌شناختی در کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان پرداخته‌اند که یافته‌ها نشان داد که مدل ساختاری نیاز به تجدیدنظر دارد. جهت برازندگی بهتر و معنی‌دارتر شدن نتایج و اصلاح شاخص‌های برازندگی، مدل موردنظر اصلاح و درنهایت مورد حمایت قرار گرفت. در این پژوهش نشان داده شد که رهبری تحولی و عدالت سازمانی با مالکیت روان‌شناختی رابطه مثبت معنی‌دار دارد؛ و از طرف دیگر مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، خشنودی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری دارد. همچنین نشان داده شد که رهبری تحولی و عدالت سازمانی از طریق مالکیت روان‌شناختی بر تعهد عاطفی، خشنودی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت غیرمستقیمی دارد.

یزدانشناس (۱۳۹۷) در مقاله‌ای به بررسی نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی مثبت در تأثیرگذاری جو توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش پرداخته است که یافته‌های پژوهش ضمن تأیید برازش مطلوب مدل پژوهش، نشان دادند جو توسعه منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار تسهیم دانش دارد و مالکیت روان‌شناختی مثبت نیز در این رابطه نقش میانجی دارد؛ بنابراین، تأکید بر مؤلفه‌های هر یک از ابعاد جو توسعه منابع انسانی می‌تواند موجب شکل‌گیری احساس مالکیت روان‌شناختی مثبت در کارکنان شود و درنهایت رفتارهای مثبت‌گرایانه سازمانی از جمله رفتار تسهیم دانش را تقویت کند.

داورزنی و بارانی (۱۳۹۸) در پژوهشی به درک نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی در رابط بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان اقدام کرده‌اند که این پژوهش از نظر هدف؛ کاربردی، از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها از دسته پژوهش‌های توصیفی - همبستگی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان دانشی یکی از دانشگاه‌های نظامی است. بر اساس جدول مورگان و کرجسی، حجم نمونه ۲۱۰ نفر تخمین زده شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش تصادفی طبقه‌ای است. برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسش‌نامه براون و همکاران (۲۰۰۵)، مالکیت روان‌شناختی از پرسش‌نامه ون داین و پیرس (۲۰۰۴) و عملکرد

شغلی از پرسش‌نامه پترسون (۲۰۰۶) استفاده شد. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (نرم‌افزار لیزرل ۸/۵۴) تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان می‌دهد رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق مالکیت روان‌شناختی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. رهبران اخلاقی می‌توانند با تغییر نگرش و تقویت حس مالکیتی نسبت به سازمان، آگاهی فردی را افزایش دهند و با ایجاد دل‌بستگی شناختی و عاطفی بین فرد و هدف بر رفتار فرد تأثیر بگذارند و زمینه لازم برای تسهیل فرایند سازمانی و افزایش عملکرد شغلی را فراهم نمایند.

می‌هیو^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی بیان می‌کند که عموماً افراد به چیزهایی که نسبت به آن‌ها احساس تصرف دارند، دل‌بسته‌تر از آن‌هایی هستند که چنین حسی ندارند. بنابراین به نظر می‌رسد که تعهد عاطفی برای احساس مالکیت روان‌شناختی اهمیت دارد.

برنهارد و ادریسکول^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی نقش مالکیت روان‌شناختی در بین کارکنان و تأثیر آن بر رفتارهای کارکنان و میل ماندن آن‌ها پرداخته و بیان می‌کنند که مالکیت روان‌شناختی ممکن است بر رفتارهای کارکنان از طریق میل کارکنان برای باقی ماندن در سازمان، اثرگذار باشد. پس انتظار می‌رود که میل ماندن در سازمان در کارکنانی که احساس مالکیت بالایی دارند، بیشتر باشد.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع کاربردی و جامعه آماری مورد پژوهش شامل کلیه کارمندان و کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت به تعداد ۸۰۴ نفر است. در این تحقیق جهت محاسبه حجم نمونه مورد نیاز پژوهش از رابطه زیر استفاده می‌شود:

$$n = \frac{\sum pq}{d^2} \left(1 + \frac{1}{N} \left(\frac{\sum pq}{d^2} - 1 \right) \right)$$

1. Mayhew
2. Bernhard & O'driscoll

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{804} \left(\frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} - 1 \right)} = 260$$

در این فرمول، $N=804$ حجم جامعه مورد مطالعه، $Z=1.96$ اندازه متغیر در توزیع طبیعی، $P=0.5$ درصد توزیع صفت در جامعه، $q=0.5$ درصد افرادی که فاقد آن صفت هستند، $d=0.05$ تفاضل نسبت واقعی صفت در جامعه را نشان می‌دهد. بنابراین تعداد ۲۶۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش جهت نوشتن مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری متغیرها از منابع کتابخانه‌ای استفاده شده است و در فاز میدانی از پرسش‌نامه استفاده شد.

جدول ۱. توزیع سؤالات پرسشنامه

متغیر	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	منبع سؤالات
تعهد کارکنان	۱۵	۱-۱۵	آلن و مایر (۱۹۹۰)
مشارکت کارکنان	۹	۱۶-۲۴	لینز (۲۰۰۲)
حفظ کارکنان	۱۰	۲۵-۳۴	لانگو و مورا (۲۰۱۱)
مالکیت روان‌شناختی	۶	۳۵-۴۰	ون راین و پیرس (۲۰۰۴)

برای بررسی و تعیین روایی سؤالات در این پژوهش از نظرات متخصصان و صاحب‌نظران مدیریت استفاده شده است و نظرات سازنده آن‌ها در پرسش‌نامه‌ها درج شده است.

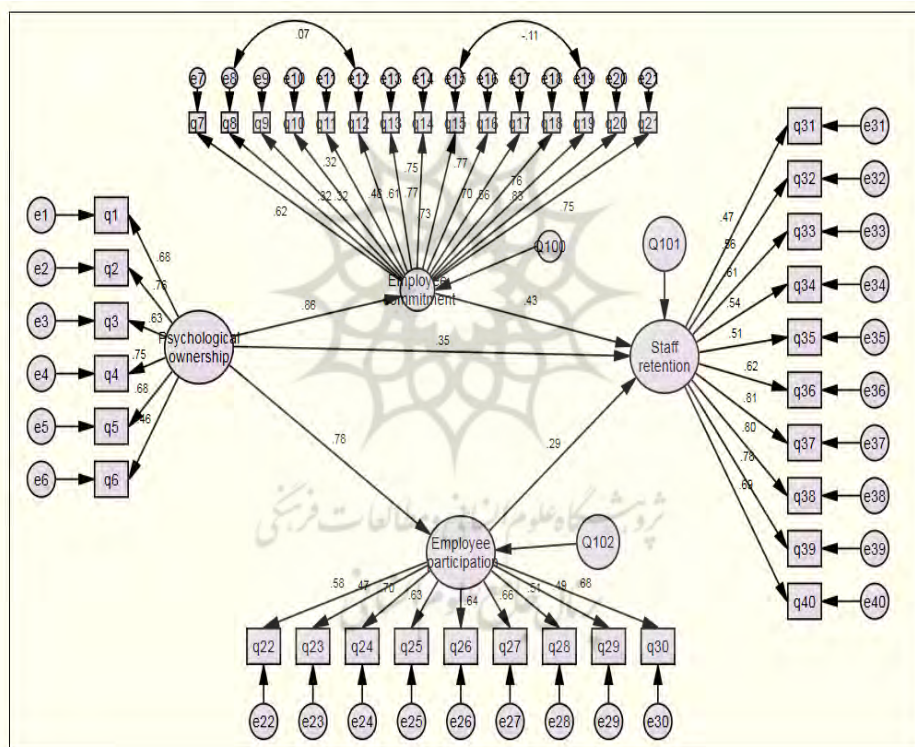
جهت تأیید پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد؛ که پایایی ابزار نیز تأیید شد. آلفای کرونباخ تعهد کارکنان (۰/۸۴)، مشارکت کارکنان (۰/۸۲)، حفظ کارکنان (۰/۸۶)، مالکیت روان‌شناختی (۰/۸۵) گزارش شد.

یافته‌ها

به لحاظ جنسیت؛ تعداد ۶۵ نفر از پاسخ‌دهندگان زن و ۱۹۵ نفر مرد، به لحاظ تحصیلات؛ تعداد ۱۷ نفر از پاسخ‌دهندگان دیپلم، تعداد ۳۲ نفر فوق‌دیپلم، تعداد ۱۰۸ نفر

نفر لیسانس و ۱۰۳ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر، به لحاظ سابقه کار؛ ۶۹ نفر از حجم نمونه آماری بین ۱ تا ۵ سال، ۳۵ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال، ۶۲ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۷۸ نفر بین ۱۶ تا ۲۵ سال و ۱۶ نفر بیشتر از ۲۵ سال و به لحاظ سن؛ ۷۹ نفر از حجم نمونه آماری بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۱۰۴ نفر بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۶۴ نفر بین ۴۵ تا ۵۵ سال تا ۴۶ سال، ۵ نفر ۵۶ تا ۶۵ سال و ۸ نفر بیش از ۶۵ سال سن دارند. نتایج توصیفی نیز نشان داد که مالکیت روان‌شناختی دارای بیشترین میانگین (۳.۸۵) و حفظ کارکنان دارای کمترین میانگین (۲.۹۶) است.

شکل ۱. پارامترهای استاندارد شده مدل نهایی



برای ارزیابی برازش مدل معادلات ساختاری چندین شاخص برازندگی وجود دارد. در این پژوهش، با استناد به پیشنهاد های شوک و همکاران^۱ (۲۰۰۴) و باومگارتنر و هومبورگ (۱۹۹۵)، از شاخص‌های کای اسکویر (X^2) به همراه معنی‌داری آن (P)، شاخص کای اسکویر بر درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص نرم

1. Shock et al

نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، ریشه میانگین مجذور خطای تخریب (RMSEA) و شاخص میانگین مجذور باقی‌مانده‌ها (RMR) برای ارزیابی برازندگی مدل معادلات ساختاری پژوهش استفاده شد. هم‌اکنون معیار دقیقی برای این شاخص‌ها وجود ندارد، اما دستورالعمل کلی زیر در ادبیات مطرح شده است: اگر مقدار X^2 معنی‌دار نباشد، مقدار کای‌اسکویر بر درجه آزادی کمتر از ۳ باشد، مقدار شاخص‌های GFI، NNFI، IFI و CFI بالاتر از ۰/۹۰ باشند، مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ و مقدار RMR کمتر از ۰/۰۵ باشد، برازش مدل مناسب و قابل قبول است. بر این اساس، با توجه به مقدار گزارش‌شده شاخص‌های برازندگی (جدول ۲)، مشاهده می‌شود که داده‌ها از لحاظ آماری با ساختار عاملی مدل معادلات ساختاری متغیرهای نهفته پژوهش سازگاری و تطابق دارند؛ بنابراین، مدل معادلات ساختاری پژوهش از برازش مناسب و قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۲. نتایج میزان انطباق مدل پژوهش با شاخص‌های برازندگی

مقدار گزارش شده	معیار مطلوب	مفهوم	نام کامل شاخص برازش	علامت اختصاری
۲/۹۷	۳ و کمتر	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)	X^2/df
۰/۴۹	کوچک‌تر از ۰/۰۵	شاخص بهنجار نسبی	Chi-degree freedom	RMR
۰/۹۶	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازش افزایشی	incremental fit index	GFI
۰/۹۳	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازش نرمال شده	Normed Fit Index	AGFI
۰/۹۰	۰/۹ و بالاتر	شاخص نیکویی برازش	Goodness of fit	NFI
۰/۹۳	۰/۹ و بالاتر	شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته	Adjusted Goodness of Fit	NNFI
۰/۹۲	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازش مقایسه‌ای	Comparative Fit Index	CFI
۰/۷۸	کوچک‌تر از ۰/۰۸	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)	RMSEA

نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر تعهد کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۰۸۶، مالکیت روان‌شناختی بر مشارکت کارکنان با ضریب

تأثیر ۰.۷۸، مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۳۵، تعهد کارکنان بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۴۳ و مشارکت کارکنان بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۲۹ تأثیر داشته است. بنابراین مالکیت روان‌شناختی بر تعهد کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۸۶، بیشترین اثرگذاری و مشارکت کارکنان بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۲۹ کمترین تأثیر را داشته است.

جدول ۳. مسیر فرضیه؛ همراه با نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری

مسیر فرضیه		مقدار بحرانی	سطح معناداری	ضریب تأثیر
تعهد کارکنان	<---	۱۷.۱۲۰	۰.۰۰۰	۰.۸۶
مشارکت کارکنان	<---	۱۵.۵۰۷	۰.۰۰۰	۰.۷۸
حفظ کارکنان	<---	۱۱.۶۳۱	۰.۰۰۱	۰.۳۵
حفظ کارکنان	<---	۱۳.۷۴۹	۰.۰۰۰	۰.۴۳
حفظ کارکنان	<---	۷.۰۴۷	۰.۰۰۳	۰.۲۹

همچنین برای بررسی این‌که مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد و مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت تأثیر مثبت و معناداری دارد، از آزمون سوپل استفاده شده است. نتایج نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت با مقدار بحرانی ۹.۱۷ و مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت با مقدار بحرانی ۶.۹۰ تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد و مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت بود.

نتایج نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت با مقدار بحرانی ۹.۱۷ و مالکیت روان‌شناختی

بر حفظ کارکنان با نقش میانجی مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت با مقدار بحرانی ۶.۹۰ تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

بنابراین می‌توان گفت که زمانی که کارکنان و کارمندان شرکت نسبت به شرکت و محصولات آن احساس مالکیت داشته باشند و به لحاظ روانی احساس خوبی نسبت به آن داشته باشند، همین امر زمینه‌ساز ایجاد ماندگاری آنان در کار می‌شود. در این میان بهره‌گیری از متغیرهای بسیار مؤثر تعهد و مشارکت می‌تواند میزان ماندگاری را افزایش دهد به‌گونه‌ای که تعهد به کار می‌تواند فرد نسبت به آنچه به عهده گرفته است، احساس مسئولیت داشته باشد و تا انتها همراهی و همگامی داشته باشد. از طرفی مشارکت کارکنان و فعال بودن آن‌ها در اقدامات و تصمیمات مختلف شرکت نیز می‌تواند به آن‌ها روحیه متناسب داده و حتی مالکیت روان‌شناختی آن‌ها را بهبود بخشد و همین امر زمینه ماندگاری و حفظ بیشتر آن‌ها در کار شود. دستاوردهای منتج از این فرضیه با نتایج پژوهش آذرنوش و همکاران (۱۳۹۱)، ناصری و ناصری (۱۳۹۴) هم‌راستا بود. نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۳۵ تأثیر داشته است و بنابراین فرضیه مورد تأیید واقع می‌شود.

حفظ کارکنان در یک شرکت نیازمند انجام یکسری اقدامات و فعالیت‌های متمرکز است که باید از سوی مدیران و رهبران سازمان صورت گیرد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها ایجاد شرایط روحی و روانی متناسب در کارکنان به‌عنوان افراد ذی‌نفع متناسب از شرکت است که به‌عنوان مالکیت روان‌شناختی است. زمانی که کارکنان خود را به‌گونه‌ای ببینند که به‌عنوان مالک شرکت و محصولات آن دانسته و موفقیت آن برایشان مهم باشد، بر همین مبنا بیشتر به کار دل‌بسته و ماندگاری و حفظ آن‌ها بهبود می‌یابد.

دستاوردهای منتج از این فرضیه با نتایج پژوهش برنهارد و آدریسکول، رجبی فرجاد (۱۳۹۴) هم‌راستا بود. همچنین نقش میانجی‌گری مالکیت روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی به تأیید رسید. همچنین با ایجاد حس مالکیت و انگیزه حفظ و بهبود مالکیت کارکنان و اعمال رهبری خدمتگزار می‌توان زمینه افزایش رضایت شغلی را فراهم کرد.

نتایج نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر تعهد کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۸۶ تأثیر داشته است و بنابراین فرضیه مورد تأیید واقع می‌شود.

مالکیت روان‌شناختی با توجه به این‌که یک حس متناسب در روان کارکنان و کارمندان برای توجه بیشتر به موفقیت شرکت فراهم می‌کند و آن‌ها را در قبال شرکت و محصولات آن مسئول دانسته، همین امر یک نوع احساس مسئولیت را برای فرد جهت شرکت فراهم نموده و تعهد او را در قبال کارش بالا برده تا بتواند با فعالیت‌های متناسب خود، موفقیت هر چه بیشتر شرکت را سبب شود. دستاوردهای منتج از این فرضیه با نتایج پژوهش بگان (۲۰۱۲)، ناصری و ناصری (۱۳۹۴) همسو بود.

نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر مشارکت کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۷۸ تأثیر داشته است و بنابراین فرضیه تأیید می‌شود.

در شرایط کنونی مشارکت یک فاکتور اساسی در موفقیت بسیاری از شرکت‌ها است و زمانی که شرکت می‌تواند به موفقیت‌های اساسی دست یابد که کلیه کارکنان و کارمندان در کلیه امور شرکت مشارکت داشته باشند و از فعالیت‌ها و نظرات آن‌ها استفاده شود. زمانی این امر تحقق می‌یابد که کارکنان یک احساس تعلق نسبت به شرکت داشته باشند و شرکت به‌عنوان عضوی از دارایی‌های آن‌ها به لحاظ روانی شناخته شود که این امر همانا مالکیت روان‌شناختی است. دستاوردهای منتج از این فرضیه با نتایج پژوهش قلندری (۱۳۹۵) همسو بود.

نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری نشان داد که تعهد کارکنان بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۴۳ تأثیر داشته است و بنابراین فرضیه مورد تأیید واقع می‌شود. زمانی کارکنان و کارمندان شرکت می‌توانند در مسیر تعالی شرکت گام بردارند و ماندگاری متناسبی داشته باشند که نسبت به آن تعهد داشته باشند و احساس مسئولیت متناسبی نسبت به آن دارا باشند و بتوانند با کار صحیح و باکیفیت خود مسیر رشد و پیشرفت شرکت را هموار ساخته و با حضور فعال و همه‌جانبه خود حفظ خود و شرکت را متناسب‌سازی نمایند. دستاوردهای منتج از این فرضیه با نتایج پژوهش آذرنوش و همکاران (۱۳۹۱) همسو بود.

نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری نشان داد که مشارکت کارکنان بر حفظ کارکنان با ضریب تأثیر ۰.۲۹ تأثیر داشته است و بر این اساس فرضیه مورد تأیید واقع می‌شود.

مشارکت کارکنان در امورات مختلف آن و دخیل کردن آن‌ها در اقدامات، فعالیت‌ها، نظرها و... می‌تواند به‌عنوان یک عامل اساسی برای روح و روان کارکنان باشد

و آن‌ها خود را به‌عنوان عضوی فعال و مؤثر در شرکت دانسته و همین امر زمینه‌ساز ماندگاری و حضور هر چه بیشتر آن‌ها در فضای شرکت و حداقل سازی ترک کاری می‌شود. دستاوردهای منتج از این فرضیه با نتایج پژوهش قلندری (۱۳۹۵) همسو بود.

مدیران شرکت نفت باید دانش فنی و توانایی و مهارت‌های لازم در کارکنان را توسعه دهند و توجه و تمرکز خود را به تقویت دانش فنی به‌منظور نیل به صلاحیت حرفه‌ای و ایجاد شرایط روانی متناسب برای ماندگاری و حفظ ایجاد نمایند.

از آنجایی که تفکر مشارکتی یکی از مؤلفه‌های اثرگذار بر مدیران و کارکنان است سازمان‌ها مدیرانی را جذب نمایند که بر این نوع مؤلفه توانایی و توجه خاص داشته‌اند و با نگاهی متفکرانه محیط اطراف خود را تجزیه و تحلیل می‌کنند و از نظرات افراد مختلف بهره گرفته و همین امر سبب حفظ کارکنان می‌شود. با توجه به این که مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشته است، لذا می‌بایست وقت و سرمایه کافی در زمینه‌های مادی و فیزیکی و روحی و روانی ایجاد شود تا کارکنان بر شرکت احساس مالکیت داشته و همین امر سبب ماندگاری آن‌ها خواهد شد.

ترتیبیاتی همچون ایجاد اعتماد بین کارکنان و ایجاد هنجارهای مثبت و صداقت باعث می‌شود وظایف کارکنان به‌خوبی تبیین شده و زمینه‌ساز شرایط روانی مناسب و در نتیجه حفظ آن‌ها می‌شود.

افزایش میزان تعهد کارکنان سازمان به کارکنان تفویض اختیار بیشتر، اهمیت دادن به نظرها و پیشنهادهای از عوامل مؤثر در متغیر شایسته پروری می‌تواند از طریق مالکیت روان‌شناختی تقویت شود. مدیران منابع انسانی مبنایی برای ایجاد تعهد ایدئال در کارکنان سازمان‌ها هستند که می‌توانند با الگو قرار دادن این سبک راهبردی و ادراکی از مزایای حاصل از اجرای آن بهره‌مند شوند. مدیران می‌توانند به‌واسطه تعامل مستقیم با کارکنان و با درست‌کاری و کمال‌جو بودن باعث بررسی توانایی فرد در خصوص سرعت جذب، درک و انتقال مطالب و گسترش شایسته‌سالاری و ایجاد شرایط روحی و روانی مناسب و مالکیت روان‌شناختی آن‌ها شوند. وجود جو اعتماد موجب تقسیم اطلاعات، تعهد به تصمیمات، رفتار شهروندی سازمانی، بهبود روحیه کارکنان و افزایش نوآوری می‌شود که به مدیریت اثربخش سازمان‌ها کمک می‌کند و باعث می‌شود که تصمیمات سازمان از کیفیت مطلوبی برخوردار شود.

از آنجاکه مقبولیت روانی در محیط کار میسر نمی‌شود مگر با ارتقای سطح توانمندسازی و توسعه قابلیت‌ها، مدیران منابع انسانی برای ارتقای مقبولیت در محیط

کار در بعد تیم سازی و مشارکت می‌بایست انجام کار تیمی را تشویق و هدایت نماید. از آنجاکه تکروی و فردگرایی یکی از مشکلات جامعه امروز ما و دلیل بسیاری از مشکلات ماست، مدیران سازمان‌ها نیز از این امر مستثنا نبوده و لزوم چاره‌اندیشی امری قطعی است. انجام کار مشارکتی و تشویق این مهم می‌تواند موجب هم‌افزایی اقدامات مدیران شود و تلاش تک‌تک افراد را تبدیل به نتیجه‌ای فراتر نماید. باید توجه نمود که برای بالا بردن حس مالکیت روان‌شناختی در کارکنان سازمان مدیران باید همه‌چیز را مدنظر داشته باشند، مثلاً نحوه تخصیص منابع سازمان، معیارهایی که به‌وسیله آن به استخدام، ترفیع و یا اخراج کارکنان اقدام می‌کنند، آنچه به آن توجه داشته و آنچه به آن اهمیت و پاداش می‌دهند، عمق و کیفیت روابط بین فردی، شفافیت نقش‌ها و مسئولیت‌ها، شایستگی برای انجام امور و شفافیت چشم‌انداز و اهداف سازمانی و وفای به عهد و... که این امر مشارکت کارکنان را ایجاد خواهد نمود. انسجام و تعهد درونی بین افراد سازمان از طریق مستندسازی فرایندها و ایجاد وحدت‌رویه در اقدامات و امورات سازمان در تمامی واحدهای سازمان صورت پذیرد تا کارکنان به‌عنوان مهم‌ترین عنصر وجودی سازمان، در هنگام انجام کار دچار سردرگمی نشوند و فرایندهای درست و مشخص و به‌خوبی تعریف‌شده سازمان به‌راحتی پاسخگوی نیازهای متنوع بوده و همین امر ماندگاری و حفظ کارکنان را سبب خواهد شد. تجارب و تخصص افراد در بدو استخدام، بازنگری نظام استخدام، بررسی شرایط روحی، روانی و شرایط خانوادگی و فرهنگی افراد در فرایند استخدام، بازنگری در قوانین خشک و غیرقابل انعطاف سازمان که به‌نوعی از موانع بروز و رشد و توسعه شایسته‌سالاری و تعهد محسوب می‌شود، در نظر گرفته شود. مدیران می‌توانند این ویژگی را به‌وسیله توجه به سایرین و اولویت دادن به نیازهای کارکنان خود نشان دهند. مدیران باید به دیگران نیز توجه کنند و توانایی‌ها و استعدادهای سایرین را نیز مورد توجه قرار دهند که همین امر سبب ماندگاری و حفظ بیشتر آن‌ها می‌شود.

با برنامه‌ریزی مناسب برای برگزاری دوره شایستگی ارتباط عمومی و اجتماعی در افزایش درک مدیران نسبت به کارکنان و سازمان اقدام کنند. در نتیجه از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی اعتماد، احترام، کارگروهی، همکاری متقابل و مشارکت را در بین مدیران و کارکنان افزایش دهند و همین امر سبب ماندگاری و حفظ آن‌ها می‌شود. یک سامانه ثبت شکایات و نظرات کارکنان و دخیل کردن آن‌ها در فرایندهای مختلف کاری و فعالیتی در شرکت سبب مشارکت بیشتر کارکنان و اقدامات آن‌ها شده

و این‌که فرد به‌عنوان یک عنصر سازنده مدنظر گرفته می‌شود و همین امر به ماندگاری بیشتر کارکنان منجر می‌شود، ایجاد شود.

منابع

آذرنوش، فاطمه؛ نیسی، عبدالکاسم؛ مرادی کوچی، سمیرا؛ دریکوند، 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*، ۴۷، ۷۳-۸۰.

حصیری، اسد؛ مرتضوی، سعید؛ رحیم نیا، فریبرز؛ خوراکیان، علیرضا (۱۳۹۹)، شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای مالکیت روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی استان بوشهر.

داورزنی، محمد؛ بارانی، صمد (۱۳۹۸)، درک نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی در روابط بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان، *فصلنامه مدیریت نظامی*، دوره ۱۹، شماره ۷۶.

رجبی، فرجاد (۱۳۹۴)، نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم انتظامی امین)، *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۱۳۹۳ (۸)، ۴۳-۶۶.

شنیدی، فاطمه؛ نعامی، عبدالزهرا؛ ارشدی، نسرين (۱۳۹۵)، طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای مالکیت روان‌شناختی در کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان، *سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی*. طحانی، اسدالله؛ دهمرده ده‌پهلوان، مهدی؛ رضایی رحیمی، محمد؛ طحانی، حجت‌الله (۱۳۹۸)، برنامه‌ریزی توسعه راهبردی بافت فرسوده شهری با تأکید بر مشارکت مردمی (نمونه موردی: بافت فرسوده شهرضا)، *فصلنامه علمی مرمت و معماری ایران*، ۱۷ (۱)، ۵۳-۶۳.

طوسی، محمدعلی (۱۳۹۳)، مشارکت در مدیریت و مالکیت، تهران، انتشارات سازمان مدیریت دولتی.

قلندری، کمال، (۱۳۹۵)، بررسی مالکیت فردی از لحاظ روان‌شناختی: مفاهیم، شواهد، استنباط برای تحقیق در بازاریابی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران.

کاتوزیان، نرگس (۱۳۹۶)، قواعد عمومی قراردادها، تهران، نشر یلدا، چاپ دوم، جلد چهارم.

کیانی، علی؛ مهدوی راد، حمید؛ خدایاری، محمد عظیم (۱۳۹۶)، بررسی نقش مالکیت روان‌شناختی بر اثربخشی سازمانی، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر.

مهقانی نوده، عزیز؛ ملک محمدی، محسن؛ شجاعی، سامره (۱۳۹۴)، رابطه عدالت توزیعی و رویه‌ای سازمانی با تعهد عاطفی با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی، دومین کنفرانس بین‌المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی، مشهد.

ناصری، سهیلا؛ ناصری، الناز (۱۳۹۴)، رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و رضایت شغلی، ماهنامه علوم انسانی اسلامی، دوره ۱، شماره ۴.

یزدان شناس، مهدی (۱۳۹۷)، نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی مثبت در تأثیرگذاری جو توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۴(۱)، ۱۸-۱.

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.

Bernhard, F., & O'driscoll, M. (2020). Psychological ownership in small family-owned businesses: leadership style and nonfamily employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36, (3), 345-384.

Boateng, H., & Agyemang, F. G. (2016). A qualitative insight into key determinants of knowledge sharing in a public sector institution in Ghana. *Information Development*, 32(1), 35-43.

Coll, Andrea, Perez, Paloma F. and Rose, Mary B. (2018). National Determinants of Family Firm Development? Family Firms in Britain, Spain, and Italy in the Nineteenth and Twentieth Centuries. *Enterprise & Society*, 4, pp: 28-64.

Lee, J., & Suh, A. (2015). How do virtual community members develop psychological ownership and what are the effects of psychological ownership in virtual communities?. *Computers in Human Behavior*, 45, 382-391.

Mayhew, M. G., Ashkanasy, N.M., & Bramble, T., Gardner, J. (2007). A study of antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of Social Psychology*, 147 (5), 477-500.

Pierce, L. (2012). Organizational structure and the limits of knowledge

sharing: Incentive conflict and agency in car leasing. Management Science, 58(6), 1106-1121.

Yusliza. Mohd-Yusoff, Othman. Nur Zahiyah, Chiappetta Jabbour. Charbel Jose, (2017), deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy", Journal of Management Development





پروفیسر شگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی