

## رابطه مالکیت روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان

(مورد مطالعه: کارکنان تعمیر و نگهداری یک فرودگاه آموزش خلبانی)

### Investigation of relationship between psychological ownership and employee job performance (case study: employees of maintenance workshop of flight training of an airport)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۳/۱۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۸/۲۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۱۹

A. A. Rohollahi., (M.A)

The research was to examine the relationship between psychological ownership and job performance. The aim of the present study is an applied perspective, the nature and methods, descriptive and correlational research focuses also on the time dimension, and the cross-sectional view of the types of data, quantitative research is considered. Statistical population consists of employees of maintenance workshop of flight training of an airport that in accordance Morgan table 210 were selected by simple random sampling. In this research for measuring Psychological ownership data, Van dyne and Pearce (2004) questionnaire and for Job performance Paterson (1970) questionnaire have been used. The collected data were analyzed through both descriptive and inferential statistics (Pearson Correlation and Multiple regression One\_ Way analyses of variance). The results of this research showed that there is a significant relationship between psychological ownership. In addition, a significant and positive relationship was found between the components of the two variables. Therefore, finding of this research support organizational performance as a sense of attachment to the staff for aligning of individual goals with organizational goals and institutionalize the sense of ownership and belonging, self-consciousness, thoughts, ideas, opinions and beliefs of employees to organizational goals

**Key words:** Psychological ownership, Job performance, organizational and job based Psychological ownership

احمدعلی روح‌الهی<sup>۱</sup>

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مالکیت روان‌شناختی با عملکرد شغلی است. پژوهش پیش‌رو از دید هدف کاربردی است؛ از نظر ماهیت و روش، پژوهشی توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی به‌شمار می‌رود؛ هم‌چنین از جنبه زمانی، مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها، پژوهشی کمی به‌شمار می‌رود. جامعه مورد پژوهش کارکنان تعمیر و نگهداری یکی فرودگاه‌های آموزش خلبانی هستند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۱۰ نفر از آنان انتخاب شده‌اند. در این پژوهش برای سنجش مالکیت روان‌شناختی از پرسش‌نامه مالکیت روان‌شناختی ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) و در بخش عملکرد شغلی از پرسش‌نامه‌ی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده گردید. داده‌های حاصل از ابزار پژوهش، به دو شیوه‌ی توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره و تحلیل واریانس یک‌طرفه) تحلیل آماری شده‌اند. نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاکی از آن است که بین مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی در بین کارکنان تعمیر و نگهداری رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است. هم‌چنین بین مولفه‌های مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی به‌صورت مثبت و مستقیم رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های این مطالعه از سودمندی افزایش دلبستگی کارکنان در جهت هم‌سو ساختن اهداف فردی با اهداف سازمانی و نهادینه ساختن حس مالکیت و تعلق، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، آرا و عقاید و باورهای کارکنان به اهداف سازمانی می‌توان به بهبود عملکرد سازمانی حمایت کرد

**کلید واژه‌ها:** مالکیت روان‌شناختی، عملکرد شغلی، مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و شغل

## مقدمه

انسان به مراقبت و تلاش برای حفظ و پرورش اموال خود نیاز دارد. این حس مالکیت و این انگیزه حفظ و بهبود هدف مالکیت، پژوهشگران رفتار سازمانی را برای درک بهتر ساختار مثبت مالکیت روان‌شناختی برانگیخته است (آذرنوش و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۶). مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان سازه‌ای شناختی-عاطفی توصیف شده است و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند، هدف مالکیت یا جزئی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی)، به آن‌ها تعلق دارد. به‌طوری که این حس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۱: ۵۰۷). مالکیت روان‌شناختی به‌معنای 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 (درسکات و پسکوسولیدو، ۲۰۰۲؛ پیرس، کاستورا و دیرکز، ۲۰۰۱؛ به‌نقل از ازلر، ییلماز و ازلر، ۲۰۰۸). حس تصرف، هسته مالکیت روان‌شناختی است (فوربی، ۱۹۷۸: ۵۲). در حال حاضر پژوهشگران بر آن چه که به‌منزله‌ی مالکیت کارکنان و پیامدهایی که ممکن است ایجاد شود، تمرکز کرده‌اند (کرام و پی‌تون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳؛ دیرکز، کامینگز و پیرس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶؛ پیرس و کاستورا<sup>۳</sup> و دیرکز، ۲۰۰۱؛ پیرس، ادیسکول و کاگلان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴؛ پیرس، روبنفلد و مورگان<sup>۵</sup>، ۱۹۹۱؛ پریت و دوتون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶، روسو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ واگنز و لاتانز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). بر اساس نظر رایلی<sup>۹</sup> (۲۰۰۲)، وقتی مدیران درباره‌ی مالکیت صحبت می‌کنند، چیزی که آن‌ها به‌طور معمول می‌خواهند القای مالکیت مالی نیست، بلکه القای مالکیت روان‌شناختی است. اصطلاح هدف در پیشینه‌ی مالکیت روان‌شناختی بسیار وسیع است و به هر نوع دلبستگی به شیء یا هدف اشاره دارد که یک فرد یا گروه نشان می‌دهد. گاهی اوقات این اهداف ممکن است چیزی کوچک یا چیزی بزرگ باشند. به‌عبارتی هدف مالکیت برای یک تکنسین ممکن است یک برنامه‌ی رایانه‌ای یا مجموعه‌ای از ابزار؛ برای یک مهندس ایجاد یک طرح خاص؛ برای یک مدیر اجرایی ابتکار عمل در راهبردهای سازمانی و برای کارمند تازه وارد کل سازمان باشد (اوی و

1. Cram & Paton
2. Dirks, Cummings & Pierce
3. Kostova
4. O'driscoll & Coghlan
5. Rubenfeld & Morgan
6. Pratt & Dutton
7. Rousseau
8. Wagner, Parker & Christianson
9. O'reilly

همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). چنین هدف‌هایی از مالکیت ممکن است عمیقاً ریشه در هویت خود افراد داشته باشد که به صورت رشد فردی در نظر گرفته می‌شود (بلک، ۱۹۸۸؛ کرام و پی‌تون، ۱۹۹۳ به نقل از اوی و همکاران، ۲۰۰۹). به‌زعم پیرس و همکاران (۲۰۰۱، ۲۰۰۳) مفهوم مالکیت روان‌شناختی از مفاهیمی مانند تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، هویت سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و مشارکت شغلی، از نظر هسته‌ی مفهومی (مثل تصرف)، پایه‌ی انگیزشی، میزان رشد و پیامدها، متمایز است. در مورد مالکیت روان‌شناختی، فرد می‌پرسد من تا چه حد احساس می‌کنم که این سازمان متعلق به من است. در حالی که در مورد تعهد سازمانی فرد می‌پرسد که آیا من در این سازمان بمانم و چرا؟ (پیرس و همکاران، ۲۰۰۴؛ از لر و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه بر این پژوهش‌ها در مورد احساس مالکیت بین دو نوع مالکیت روان‌شناختی (مبتنی بر سازمان و مبتنی بر شغل) در محیط‌های سازمانی تفاوت می‌گذارند (می‌هیو، اشکینسی، بریمبل و گاردنر، ۲۰۰۷؛ پیرس و همکاران، ۲۰۰۴). به‌طوری که مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان به ارتباط روان‌شناختی کارکنان به سازمان به‌عنوان یک کل مربوط است، چند ویژگی این حالت را تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ فرهنگ و جو سازمانی، نگرش‌های مدیر ارشد، دیدگاه‌ها، اهداف، اعتبار و خط‌مشی‌های سازمان، نمونه‌ای از این ویژگی‌ها به‌شمار می‌روند و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل به احساس فرد از مالکیت نسبت به یک شغل خاص اشاره دارد (برنهارد و ادیسکول، ۲۰۱۱: ۱۵۸). بنابراین مالکیت روان‌شناختی وضعیت کنونی فرد را درباره‌ی سازمان حاضر و شغل موجود منعکس می‌کند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۴: ۵۰۷). بر اساس پیشینه‌ی مربوط به مالکیت و تصرف، پیرس و همکاران (۲۰۰۱) به این نتیجه رسیدند که (۱) احساس مالکیت ذاتی انسان است، (۲) مالکیت روان‌شناختی هم نسبت به اهداف مادی و هم نسبت به اهداف غیرمادی رخ می‌دهد، (۳) مالکیت روان‌شناختی تاثیرات مهم رفتاری، عاطفی و نگرشی بر آن دسته از افرادی دارد که احساس مالکیت را تجربه می‌کنند.

عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به‌شمار می‌رود؛ چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد؛ به‌عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد (ابزری و همکاران، ۱۳۸۸، ۴۳). رتمن و همکاران (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را به‌عنوان یک سازه چند بُعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و هم‌چنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد، تعریف می‌کند. فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به‌عنوان «اجرا، به‌کار بستن، انجام دادن هر کار منظم یا تعهد شده» تعریف

می‌کند. این تعریف علاوه بر این که با ستاده‌ها و بروندادها مرتبط است، نشان می‌دهد که عملکرد با کار و نتایج آن ارتباط تنگاتنگ دارد. بنابراین، عملکرد را می‌توان به‌عنوان «رفتار» تلقی کرد (روشی که سازمان‌ها، گروه‌ها و افراد برای کاری استفاده می‌کنند). کمپبل و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) بر این باور هستند که در عملکرد، رفتار وجود دارد و باید از نتایج متمایز باشد؛ زیرا برخی از عوامل سامانه‌ها می‌توانند نتایج را از بین ببرند. عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان در عبارت «مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمانی» جستجو کرد. متناسب با عملکرد که از دریچه‌های مختلف مورد مطالعه قرار می‌گیرد، اهداف نیز از دریچه‌های مختلفی بروز می‌کند. مطالعات تحلیلی و فراتحلیلی نشان دادند که مالکیت روان‌شناختی بر نگرش و رفتار کارکنان نسبت به کار تاثیر دارد (اولی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ بونو و جوج<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳؛ کوریک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۹؛ والوبوا و لاولر، ۲۰۰۳؛ دومدوم<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۲؛ فولر<sup>۶</sup> و همکاران، ۱۹۹۶؛ لوه<sup>۷</sup> و همکاران، ۱۹۹۶). یافته‌های محققان مختلف نشان داد مالکیت روان‌شناختی نقش میانجی را در رضایت شغلی، انگیزه شغلی و هم‌چنین بازدهی و عملکرد کارکنان دارد (اولی و همکاران، ۲۰۰۴؛ بونو و جوج، ۲۰۰۳؛ کارک و شامیر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲؛ لرد و همکاران<sup>۹</sup>، ۱۹۹۱؛ یوکل<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۸). علاوه بر مطالعات قبلی می‌توان به پژوهش‌های (بایسیو و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۵؛ فولر و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۶؛ مای‌هیو و همکاران، ۲۰۰۷؛ وان‌دای و پیرس، ۲۰۰۴) اشاره کرد.

نظر به اهمیت عملکرد شغلی و پیامدهای آن در بهره‌وری و سلامت روان‌شناختی افراد (بیگدلی و کریم‌زاده، ۱۳۸۵)، نقش مالکیت روان‌شناختی در انعکاس وضعیت کنونی فرد درباره‌ی سازمان حاضر و شغل موجود به‌نظر می‌رسد که شناسایی متغیرهای مختلف مرتبط با آن نقشی مهم و تاثیرگذار در دستیابی به مکانیسمی مناسب و کارا جهت افزایش بهره‌وری و

- 
1. Campbell
  2. Avolio et al
  3. Bono & Judge
  4. Korek
  5. Dumdum
  6. Fuller
  7. Lowe
  8. Kark & Shamir
  9. Lord
  10. Yukl
  11. Bycio et al.
  12. Fuller et al.

بهبود عملکرد سازمانی داشته باشد. هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل و سازمان با عملکرد شغلی و نیز پیش‌بینی عملکرد شغلی با توجه به مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل و سازمان است.

### فرضیه‌های پژوهش

- در راستای دست‌یابی به اهداف پژوهش فرضیه‌های زیر ارائه گردیدند:
- بین مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
  - بین مؤلفه‌های مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

پژوهش پیش‌رو از دید هدف کاربردی است؛ زیرا از نتایج یافته‌های آن می‌توان برای حل مشکلات سازمان‌ها به‌کار برد و از نظر ماهیت و روش، پژوهشی توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی به‌شمار می‌رود؛ زیرا تلاش می‌کند با استفاده از پرسش‌نامه، اطلاعات مورد نیاز را از وضع موجود نمونه آماری به‌دست آورد. هم‌چنین از جنبه زمانی، مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها، پژوهشی کمی به‌شمار می‌رود.

### جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان بخش تعمیر و نگهداری یکی فرودگاه‌های آموزش خلبانی است که ۴۶۰ نفر هستند.

### نمونه و روش نمونه‌گیری

با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۱۰ نفر انتخاب شدند.

### ابزارهای گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر از ابزار پرسش‌نامه به‌منظور گردآوری داده‌های پژوهش استفاده شده است:

### پرسش‌نامه مالکیت روان‌شناختی

در این پژوهش برای سنجش مالکیت روان‌شناختی از پرسش‌نامه مالکیت روان‌شناختی ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است که ۷ پرسش اول آن مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و ۵ پرسش بعدی آن، مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل را اندازه‌گیری می‌کند. هر پرسش یک پاسخ ۵ درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف دارد. برای مثال « من حد بسیار بالایی از مالکیت فردی نسبت به این سازمان احساس می‌کنم، این شغل مال من است » نمونه‌ای از سوالات بودند. پایایی پرسش‌نامه در پژوهش می‌هیو و همکاران در سال ۲۰۰۷، برای مقیاس مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل (۰/۸۴) و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان (۰/۹۰) محاسبه شده است. همچنین پایایی این پرسشنامه را نعیمی، آذرنوش، شناور، و امین (۱۳۸۹) به روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه کردند. ضرایب پایایی به دست آمده به ترتیب برای مالکیت روان‌شناختی کلی ۰/۸۷ و ۰/۸۵ در بُعد سازمانی ۰/۸۵ و ۰/۷۷ و در بعد شغلی ۰/۷۳ و ۰/۷۶ گزارش شده است. در این تحقیق برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردید. مقدار آلفای کرونباخ برای مقیاس مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل (۰/۷۸) و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان (۰/۸۹) محاسبه شده است. با توجه به این که مقدار به‌دست آمده بالای ۰/۷ است، در نتیجه پرسش‌نامه از پایایی مناسبی برخوردار است. روایی این پرسشنامه در پژوهش آدریسکول، پیرس و کاگلان (۲۰۰۶)، برای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل ۰/۲۶ و برای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان ۰/۴۵ به دست آمد. همچنین در پژوهش خسروی (۱۳۸۹) روایی با استفاده از روش روایی همزمان از طریق همبسته کردن آن با پرسشنامه خشنودی شغلی کامان، فیچمن، جنکینز و کلش (۱۹۸۳)، محاسبه شده است که ضریب همبستگی برای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان ۰/۳۹، مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل ۰/۳۸ و برای مالکیت روان‌شناختی کلی ۰/۳۹ به‌دست آورد.

### پرسش‌نامه عملکرد شغلی

در بخش عملکرد شغلی از پرسش‌نامه‌ای عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده گردید. این پرسش‌نامه توسط ارشد و شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۵ گویه می‌باشد که هر یک از افراد با توجه به رفتارها، احساسات عادی و عمومی خود به سوالات پاسخ دادند. هر پرسش یک پاسخ ۵ درجه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف دارد. منظری و شکرکن (۱۳۷۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه دبیران مدارس پسرانه شهرستان اهواز با

استفاده از فرمول اسپیرمن-براون و روش تنصیف زوج - فرد معادل  $0/84$  گزارش داده‌اند. امینی و نوری (۱۳۷۵) در نمونه ۸۸ نفری کارکنان تصفیه خانه اصفهان ضریب پایایی از پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ  $0/7$  و با روش تنصیف  $0/58$  گزارش داده‌اند. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه کارکنان شرکت فولاد خوزستان با روش آلفای کرونباخ  $0/85$  و با روش تنصیف  $0/85$  گزارش داده‌اند. در این تحقیق نیز برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردید. مقدار آلفای کرونباخ برای مقیاس عملکرد شغلی  $0/91$  محاسبه شده است. با توجه به این که مقدار به‌دست آمده بالای  $0/7$  است، در نتیجه پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار است. خوشکام (۱۳۸۶) با بکارگیری آزمون مذکور در نمونه کارکنان سازمان آب و برق اهواز ضریب پایایی و روایی این پرسشنامه را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف  $0/82$  و  $0/80$  گزارش کرده‌اند و ضریب روایی را نیز از طریق همبسته کردن آزمون با نمره یک سوالی و  $15$  درجه‌ای محاسبه و  $0/43$  در سطح  $P$  کوچکتر از  $0/0001$  گزارش کرده‌اند. نعمی (۱۳۸۰) برای سنجش روایی آن نمره‌های پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد شغلی را با نمره‌های حاصل از پرسشنامه شایستگی و عملکرد شغلی گزارش درجه‌بندی کارکنان همبسته نمود که ضرایب روایی به ترتیب  $0/43$  و  $0/36$  به دست آمده که در سطح کوچک‌تر از  $0/0001$  معنی‌دار هستند.

## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های حاصل از اجرای ابزارهای پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل آماری شده‌اند. در تحلیل توصیفی از شاخص‌هایی چون فراوانی، میانگین، درصد و در تحلیل استنباطی از روش همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک راهه و روش همبستگی چندمتغیره استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

### الف) یافته‌های توصیفی

- با توجه به داده‌های حاصل،  $38/1\%$  از اعضای نمونه دارای مدرک تحصیلی دیپلم،  $35/71\%$  فوق دیپلم،  $16/7\%$  لیسانس،  $7/15\%$  فوق لیسانس و  $2/38\%$  دکترا بوده‌اند.

-  $2/11\%$  از اعضای نمونه از لحاظ سنوات خدمت دارای سابقه ۱ الی ۵ سال،  $1/53\%$  دارای سابقه ۶ الی ۱۰ سال،  $9/21\%$  دارای سابقه ۱۱ الی ۱۵ سال،  $7/9\%$  دارای سابقه ۱۶ الی ۲۰ سال،  $0/1\%$  دارای سابقه ۲۱ الی ۲۴ سال و  $1/3\%$  دارای سابقه ۲۵ تا ۳۰ سال هستند.

رابطه مالکیت روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان...

۴/۲۱٪ از اعضای نمونه در گروه سنی ۲۵ الی ۲۹ سال، ۹/۴۲٪ در گروه سنی ۳۰ الی ۳۵ سال، ۲۵٪ در گروه سنی ۳۶ الی ۴۰ سال، ۱/۶٪ در گروه سنی ۳۶ الی ۴۰ سال، ۱/۶٪ در گروه سنی ۴۱ الی ۴۵ سال و ۶/۳٪ در گروه سنی ۴۶ الی ۵۰ سال هستند.

### ب) یافته‌های مبتنی بر فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ی اول:

بین مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه‌ی اول

عملکرد شغلی		متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک
سطح معناداری	ضریب همبستگی		
۰/۴۶۵ **	r	مالکیت روان‌شناختی	
۰/۰۰۰۰۱	Sig		
۲۱۰	N		

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که چون مقدار (r) برابر با ۰/۴۶۵ در سطح معناداری ( $\alpha=0/05$ ) معنادار است، لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق با ۹۵٪ اطمینان تایید می‌گردد. بین مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است.

### فرضیه دوم

بین مؤلفه‌های مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه‌ی اول

عملکرد شغلی		متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک
سطح معناداری	ضریب همبستگی		
۰/۵۲۱ **	r	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان	
۰/۰۰۰۰۱	Sig		
۲۱۰	N		
۰/۵۲۳ **	r	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل	
۰/۰۰۰۰۱	Sig		
۲۱۰	N		



نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که چون مقدار (۲) در سطح معناداری ( $\alpha=0/05$ ) معنادار است، لذا فرض صفر رد و فرض تحقیق با ۹۵٪ اطمینان تایید می‌گردد. به عبارت دیگر، بین مولفه‌های مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه هم به صورت مثبت و مستقیم است. برای این که بدانیم تاثیر کدام یک از مولفه‌های مالکیت روان‌شناختی بر عملکرد شغلی بیشتر است، از رگرسیون چندمتغیره استفاده کرده‌ایم.

جدول ۳. رگرسیون گام به گام عملکرد شغلی از روی مولفه های مالکیت روان‌شناختی

گام	منابع تغییرات متغیر پیش‌بین	R	ضریب تبیین	F	سطح معناداری	ضریب بتا
۱	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان	۰/۳۹۶	۰/۲۱۹	۳۳/۱۲۰	۰/۰۰۰۰۱ <sup>b</sup>	۰/۴۰۱
۲	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل	۰/۴۲۱	۰/۱۷۹	۲۰/۲۲۸	۰/۰۰۰۰۱ <sup>b</sup>	۰/۳۲۹

نتایج نشان می‌دهد که از میان ابعاد مالکیت روان‌شناختی، مولفه‌ی مبتنی بر سازمان که در گام اول ارائه شد، وارد معادله شده است. این مولفه به تنهایی در سطح معناداری ( $\alpha=0/05$ ) و با مقدار ( $F=33/120$ ) حدود ۲۱/۹٪ از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد که با هر واحد تغییر در مولفه مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان، به میزان ۰/۳۹۶ در عملکرد شغلی تغییر ایجاد می‌گردد. در گام دوم مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل وارد معادله شده است. این مولفه نیز به تنهایی در سطح معناداری ( $\alpha=0/05$ ) و با مقدار ( $F=20/228$ ) حدود ۱۷/۹٪ از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نظر به اهمیت مالکیت روان‌شناختی بر نگرش و رفتار کارکنان نسبت به کار، پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه‌ی مالکیت روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان تعمیر و نگهداری یکی از فرودگاه‌های آموزش خلبانی انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه‌ای معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش با یافته‌های سایر محققین هم‌خوانی دارد (اولی و همکاران، ۲۰۰۴؛ بونو و جوج، ۲۰۰۳؛ کوریک و همکاران، ۲۰۰۹؛ والبووا و لاولر، ۲۰۰۳؛ دومدوم و همکاران، ۲۰۰۲؛ فولر و همکاران، ۱۹۹۶؛ لوه و همکاران، ۱۹۹۶؛ اولی و همکاران، ۲۰۰۴؛ بونو و جوج، ۲۰۰۳؛ کارک و شامیر، ۲۰۰۲؛ لرد و

رابطه مالکیت روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان...

همکاران، ۱۹۹۱؛ یوکل، ۱۹۹۸؛ بایسیو و همکاران، ۱۹۹۵؛ فولر و همکاران، ۱۹۹۶؛ پیرس و چکاران (۲۰۰۳)؛ مای‌هیو و همکاران، ۲۰۰۷؛ وان‌دای و پیرس، ۲۰۰۴). از نظر پیرس و چکاران (۲۰۰۳) مالکیت روان‌شناختی در قالب رفتار شهروندی مطرح گردیده است. رفتار شهروندی حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را افزایش داده و سازمان را به مثابه خانواده‌ی خود تلقی می‌کند. بنابراین، مالکیت روان‌شناختی می‌تواند در کسب مزیت رقابتی موثر واقع گردیده و در پی آن عملکرد فرد افزایش یابد. همان‌طوری که در ادبیات موضوع بیان گردید، مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان سازهای شناختی-عاطفی مطرح گردیده است. از این‌رو، افراد در آن احساس مالکیت و دلبستگی به سازمان و هدف دارند. احساس دلبستگی زمینه‌ی برقراری ارتباط بین کارمند و سازمان را فراهم می‌کند. از سوی دیگر، مطالعات تحلیلی و فراتحلیلی نشان دادند که مالکیت روان‌شناختی بر نگرش و رفتار کارکنان نسبت به کار تاثیر دارد؛ از این‌رو، به نظر می‌رسد با تغییر نگرش و تقویت حس مالکیتی نسبت به سازمان، آگاهی فردی افزایش یافته و با ایجاد دلبستگی شناختی و عاطفی بین فرد و هدف بر درک رفتار فرد تاثیر گذاشت و زمینه لازم برای تسهیل فرایند سازمانی و افزایش عملکرد شغلی فراهم گردد.

بین مؤلفه‌های مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های تحقیق نشان داد که متغیر مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری دارند؛ به این ترتیب به میزانی که کارکنان بر ویژگی‌های مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان توافق بیشتری داشته باشند، عملکرد شغلی افراد افزایش پیدا می‌کند. به‌زعم برنهارد و ادریسکول (۲۰۱۱) از جمله ویژگی‌های مهم و تاثیرگذار در ارتباط روان‌شناختی کارکنان به سازمان می‌توان فرهنگ و جو سازمانی، نگرش‌های مدیر ارشد، دیدگاه‌ها، اهداف، اعتبار و خط‌مشی‌های سازمان است. از سوی دیگر، مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل به احساس فرد از مالکیت نسبت به یک شغل خاص اشاره دارد (برنهارد و ادریسکول، ۲۰۱۱). بنابراین مالکیت روان‌شناختی وضعیت کنونی فرد را درباره‌ی سازمان حاضر و شغل موجود منعکس می‌کند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۴). بنابراین، با ایجاد احساس دلبستگی در کارکنان در جهت هم‌سو ساختن اهداف فردی با اهداف سازمانی و نهادینه ساختن حس مالکیت و تعلق، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، آرا و عقاید و باورهای کارکنان به هم‌سو بودن خط‌مشی‌ها با اهداف سازمانی می‌توان سطح عملکردی افراد را در کارکنان تقویت نمود.

## پیشنهادها

با توجه به ارتباط مثبت بین مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شغلی مسئولان با اتخاذ تدابیری مناسب می‌توانند جوی مناسب در سازمان ایجاد نمایند. جوی سازمانی باز، صمیمانه و مطلوب باعث ایجاد دل‌بستگی شناختی و عاطفی بین فرد و اهداف سازمانی می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد:

- تغییر نگرش‌های فردی و گروهی کارکنان با ایجاد احساس تملک و سازگاری؛
- توجه به عوامل فردی، به‌منظور توسعه مفهوم مالکیت روان‌شناختی؛
- ارتقای سطح روان‌شناختی کارمندان بر اساس هویت افراد، تعلق خاطر کارکنان، خودکارآمدی و نگرش مسئولانه به سازمان و شغل؛
- افزایش سطح درگیری شغلی کارکنان به‌منظور افزایش سطح عملکرد افراد در مشاغل مختلف؛
- عدم تمرکز صرف مدیران ارشد بر اهداف سازمانی؛
- انتخاب اهداف چالشی به‌منظور جذب مشارکت بیشتر کارکنان.

## محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش با محدودیت‌های همراه بوده است. از جمله‌ی این محدودیت‌ها می‌توان به‌موارد ذیل اشاره کرد:

- با توجه به این‌که اکثر کارکنان شرکت‌های مورد مطالعه را کارکنان فنی تشکیل داده بودند، عدم همکاری لازم از طرف تعدادی از پاسخ‌دهندگان در تکمیل پرسش‌نامه مشهود بود؛
- عدم آشنایی و بی‌تفاوتی تعدادی از مدیران کارگاه‌ها با مباحث روان‌شناختی موجب گردید تا کارکنان خود را از پاسخ‌دهی منع کنند؛
- بی‌تفاوتی تعدادی از مدیران کارگاه‌های مورد مطالعه با پژوهش موجب گردید تا از تکمیل پرسش‌نامه سرباز زنند؛
- با توجه به این‌که تمامی نمونه‌های این پژوهش را مردان تشکیل داده‌اند، امکان تعمیم نتایج به زنان باید جانب احتیاط رعایت شود.

## منابع

- ابزری، مهدی؛ رنجبریان، بهرام؛ فتحی، سعید؛ قربانی، حسن (۱۳۸۸). *تاثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری*. چشم‌انداز مدیریت. ۳۱، ۵۷-۴۲.
- آذرنوش، فاطمه؛ نیسی، عبدالکاسم؛ مرادی، سمیرا؛ دریکوند، طیبه (۱۳۹۱). *رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب اهواز*. مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. ۱۳(۱). صص: ۷۴-۸۲.

رابطه مالکیت روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان...

بیگدلی، ایمان‌الله؛ کریم‌زاده، سعیده. (۱۳۸۵). *بررسی تاثیر عوامل تنیدگی‌زا بر سلامت روانی پرستاران شهر سمنان*. مجله علمی دانشگاه علوم انسانی سمنان. ۲۸(۲)، ۲۵-۲۱.

خوشکام، ل. (۱۳۸۶). *بررسی میزان رابطه آموزش‌های فناوری اطلاعات با متغیرهای تعهد سازمان، خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی، میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران

شکرکن، حسین. (۱۳۷۵). *رابطه بین تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی با تمایل به ترک شغل در کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران

نعامی، ع. آذرنوش، ف. شناور، ف. و امین، ف. (۱۳۸۹). *بررسی روابط ساده و چندگانه متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی و مالکیت روان‌شناختی با انگیزش شغلی در کارکنان صنایع فولاد اهواز*. مجموعه مقالات ارائه شده در دومین کنگره روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران

نعامی، عبدالرضا. (۱۳۸۴). *بررسی سبک‌های رهبری و خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان*. پایان‌نامه جهت اخذ مدرک دکتری تخصصی روان‌شناسی صنعتی و سازمان. دانشگاه شهید چمران اهواز.

- Avolio, Avey, J., B., Crossley, C., & Luthans, F. (2009). *Psychological Ownership: Theoretical Extensions*.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 951-968
- Belk, R. W. (1988). Possessions and the extended self. *Consumer Research*. 15, 139-168.
- Bernhard, F., & O'driscoll, M. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: leadership style and nonfamily employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36, (3), 345-384.
- Bono, J., & Judge, T. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, 46, 554-571.
- Bycio P, Hackett R, Allen JS (1995). Further Assessment of Bass's 1985 Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *J. Appl. Psychol.*, 80: 468-478.
- Bycio, P., Hackett, D. H., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80, 486-478
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G.D., Jr., & Klesh, J.R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S.E. Seashore, E.E. Lawler, III, P.H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *assessing a guide to methods, measures, and practices organizational change*: (pp 71-138). *New York: Wiley*