

## The Relationship Between the Psychological Ownership with Affective Commitment and Intent to Stay in Job for the Employees at National South Oil Company-Ahvaz

## رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - اهواز

**Fatemeh Azarnoosh. M.A.**  
University of Shahid Chamran, Ahvaz

**Abdulkazem Neisi. Ph.D.**  
University of Shahid Chamran, Ahvaz

**Samira Moradie Kochi. M.A.**  
University of Teacher Training, Tehran

**Tayebeh Drekvand. B.A.**  
University of Shahid Chamran, Ahvaz

فاطمه آذرنوش\*  
کارشناس ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز

عبدالکاسم نیسی  
دانشگاه شهید چمران اهواز

سمیرا مرادی کوچی  
کارشناس ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران

طیبه دریکوند  
کارشناس، دانشگاه شهید چمران اهواز

### Abstract

The purpose of this study was investigating the relationship between psychological ownership with affective commitment and intent to stay in job. Research method was correlation and statistical population was the employees of National South Oil Company-Ahvaz. Among them 126 employees were selected via stratified random sampling. Research instruments consisted of psychological ownership questionnaire (Van Dyne & Pierce, 2004), affective commitment questionnaire (Mowday, Steers, & Porter, 1979), intent to stay in job questionnaire (Wiener & Vardi, 1980). Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and regression analysis. Finding showed that there was a significant correlation between psychological ownership, and one of its dimension (organization-based psychological ownership), with affective commitment ( $P < 0.05$ ). The expected, was the significant correlation between psychological ownership and its both dimensions with intent to stay in job ( $P < 0.01$ ). And the result of regression analysis revealed also that organization-based psychological ownership better predicted affective commitment and intent to stay in job ( $P < 0.01$ ).

**Keyword:** psychological ownership, affective commitment, intent to stay in job.

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل بود. روش پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری، همه کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - اهواز بودند که از بین آنها ۱۲۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه مالکیت روان‌شناختی (ون‌داین و پیرس، ۲۰۰۴)، پرسشنامه تعهد عاطفی (ماودی، استیرز، و پورتر، ۱۹۷۹)، و پرسشنامه میل ماندن در شغل (واینر و واردی، ۱۹۸۰) بود. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که بین مالکیت روان‌شناختی به‌طور کلی و یک بعد از آن (مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان) با تعهد عاطفی رابطه مثبت معنادار وجود دارد ( $P < 0.05$ ). افزون بر این، تحلیل رگرسیون نشان داد که مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان، پیش‌بین بهتری نسبت به مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل، برای متغیر تعهد عاطفی محسوب می‌شود ( $P < 0.01$ ). طبق انتظار بین مالکیت روان‌شناختی به‌طور کلی و هر دو بعد آن با میل ماندن در شغل رابطه معناداری به‌دست آمد ( $P < 0.01$ ) و نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان، تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل را بهتر پیش‌بینی کرده است ( $P < 0.01$ ).

**واژه‌های کلیدی:** مالکیت روان‌شناختی، تعهد عاطفی، میل ماندن در شغل

\* نویسنده مسؤل: اهواز، گلستان، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

پست الکترونیک (رایانامه): [f.azarnosh@yahoo.com](mailto:f.azarnosh@yahoo.com)

وصول ۹۰/۱۰/۲۵ پذیرش ۹۱/۳/۱۵

## مقدمه

اجرای ابتکار عمل در راهبردهای سازمانی و برای کارمند تازه‌وارد کل سازمان باشد (اوی و همکاران، 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<sup>۱۷</sup>، ۱۹۸۸؛ دیتمر<sup>۱۸</sup>، ۱۹۹۲؛ کرام و پی‌تون، ۱۹۹۳؛ به نقل از اوی و همکاران، ۲۰۰۹). در تعریفی دیگر 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 (درسکات و پسکوسولیدو<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۲؛ پیرس، کاستووا و دیرکز، ۲۰۰۱؛ به نقل از اوی، ۲۰۰۳). پیرس، کراسلی، و لاتانز<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۹). براساس نظر ارایلی<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۲)، «وقتی مدیران درباره مالکیت صحبت می‌کنند، چیزی که آنها به‌طور معمول می‌خواهند القای مالکیت مالی نیست، بلکه القای مالکیت روان‌شناختی است». مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه شناختی - عاطفی<sup>۱۴</sup> توصیف شده است و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند، هدف<sup>۱۵</sup> مالکیت یا جزئی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی)، به آنها تعلق دارد «آن مال من است!»<sup>۱۶</sup>. به طوری که این حس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۱). اصطلاح «هدف» در پیشینه 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 (ترجیح صندلی در کافه‌تریای شرکت)، یا چیزی بزرگ باشند (صنعت و سازمان به‌عنوان یک کل). به عبارتی هدف مالکیت برای یک تکنسین ممکن است یک برنامه کامپیوتری یا مجموعه‌ای از ابزار؛ برای یک مهندس ایجاد یک طرح خاص؛ برای یک مدیر

انسان به مراقبت و تلاش برای حفظ و پرورش اموال خود نیاز دارد. این «حس» مالکیت و این «انگیزه»<sup>۲</sup> حفظ و بهبود هدف مالکیت، پژوهشگران رفتار سازمانی را برای درک بهتر ساختار مثبت مالکیت روان‌شناختی<sup>۳</sup> برانگیخته است. در حال حاضر پژوهشگران بر آنچه که به منزله مالکیت کارکنان و پیامدهایی که ممکن است ایجاد شود، تمرکز کرده‌اند (کرام و پی‌تون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۳؛ دیرکز، کامینگز، و پیرس<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶؛ پیرس، کاستووا<sup>۶</sup>، و دیرکز، ۲۰۰۱؛ پیرس، آدریسکول و کاگلان<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴؛ پیرس، روبنفلد و مورگان<sup>۸</sup>، ۱۹۹۱، پریت و دوتون<sup>۹</sup>، ۱۹۹۸؛ روسو<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۳، واگنر، پارکر، و کریستینسون<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۳؛ به نقل از اوی، اولیو، کراسلی، و لاتانز<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹). براساس نظر ارایلی<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۲)، «وقتی مدیران درباره مالکیت صحبت می‌کنند، چیزی که آنها به‌طور معمول می‌خواهند القای مالکیت مالی نیست، بلکه القای مالکیت روان‌شناختی است». مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه شناختی - عاطفی<sup>۱۴</sup> توصیف شده است و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند، هدف<sup>۱۵</sup> مالکیت یا جزئی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی)، به آنها تعلق دارد «آن مال من است!»<sup>۱۶</sup>. به طوری که این حس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۱). اصطلاح «هدف» در پیشینه 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 (ترجیح صندلی در کافه‌تریای شرکت)، یا چیزی بزرگ باشند (صنعت و سازمان به‌عنوان یک کل). به عبارتی هدف مالکیت برای یک تکنسین ممکن است یک برنامه کامپیوتری یا مجموعه‌ای از ابزار؛ برای یک مهندس ایجاد یک طرح خاص؛ برای یک مدیر

1. sense
2. motivation
3. psychological ownership
4. Cram & Paton
5. Dirks, Cummings & Pierce
6. Kostova
7. O'driscoll & Coghlan
8. Rubenfeld & Morgan
9. Pratt & Dutton
10. Rousseau
11. Wagner, Parker & Christianson
12. Avey, Avolio, Crossley & Luthans
13. O'reilly
14. cognitive-affective
15. object
16. it is MINE!
17. Belk
18. Dittmar
19. Druscat & Pescosolido
20. Ozler & Yilmaz
21. possessiveness
22. entity
23. Furby
24. organizational commitment
25. job satisfaction
26. organizational identification
27. psychological empowerment
28. job involvement
29. organization-based psychological ownership
30. job-based psychological ownership

خسروی، ۱۳۸۹)، عقیده دارد که کارکنان باید احساس کنند که مالک سازمان هستند تا مشخصه‌های تعهد عاطفی در آنها گسترش یابد. به علاوه براساس نظر بگان<sup>۱۵</sup> (۱۹۹۲) و «اثر مالکیت انحصاری»<sup>۱۶</sup> 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 (می‌هیو و همکاران، ۲۰۰۷). میل ماندن در شغل<sup>۱۷</sup> نیز نوعی حالت انگیزشی و درونی بالقوه در فرد است که برای باقی ماندن در شغلی که به آن اشتغال دارد، ضروری است. این تمایل ممکن است در شرایط خاص و تحت تأثیر عوامل مختلف به میل برای ترک شغل بینجامد (تدریس حسنی، ۱۳۷۳). پژوهش‌های اخیر نشان دادند که تمایل به ترک شغل برای کارکنانی که احساس مالکیت قوی نسبت به سازمان دارند، پایین‌تر است (پیرس، جوسیلا و کامینگز<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۹؛ نقل از برنهارد و ادریسکول، ۲۰۱۱). همچنین بوککو<sup>۱۹</sup> (۱۹۹۳؛ نقل از آلکز<sup>۲۰</sup>، ۲۰۱۱)، نشان داد 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 (اوی و همکاران، ۲۰۰۹). با توجه به نتایج به دست آمده از مرور پژوهش‌ها، هدف این پژوهش مشخص کردن چگونگی رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل است که با توجه به هدف‌های این پژوهش فرضیه‌های زیر ارائه گردیدند.

۱- بین مالکیت روان‌شناختی با ابعاد آن و تعهد عاطفی رابطه ساده و چندگانه وجود دارد.

۲- بین مالکیت روان‌شناختی با ابعاد آن و میل ماندن در شغل رابطه ساده و چندگانه وجود دارد.

## روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه؛ روش پژوهش حاضر، همبستگی است (که ابعاد مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان

گاردنر<sup>۱</sup>، 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 تأثیر قرار می‌دهد؛ که فرهنگ و جو سازمانی<sup>۲</sup>، نگرش‌های مدیر ارشد<sup>۳</sup>، دیدگاهها<sup>۴</sup>، اهداف<sup>۵</sup>، اعتبار<sup>۶</sup> و خط‌مشی‌های<sup>۷</sup> 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 ادریسکول، ۲۰۱۱). بنابراین مالکیت روان‌شناختی وضعیت کنونی فرد را درباره سازمان حاضر و شغل موجود منعکس می‌کند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۴).

براساس پیشینه 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 تأثیرات مهم رفتاری، عاطفی، و نگرشی بر آن دسته از افرادی دارد که احساس مالکیت را تجربه می‌کنند. یکی از نگرش‌های مهم در سازمان‌ها، تعهد عاطفی<sup>۸</sup> سازمانی است که یکی از ابعاد مطرح تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) (آلن و مایر، ۱۹۹۱) به‌شمار می‌رود (سیلی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶). این نگرش به‌صورت یک «دلبستگی هیجانی، عاطفی» نسبت به سازمان تعریف می‌شود که در آن احساس هویت افراد بسیار قوی است، درگیر کارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (آلن و مایر، ۱۹۹۱؛ صفحه ۲). حس دلبستگی جوهره تعهد عاطفی سازمانی و افزایش تمایل به حفظ رابطه نزدیک با سازمان محسوب می‌شود. این امر مطابق با مقاله‌های نظری (پیرس، رابنفیلد و مورگان<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۱) و پژوهش‌های اخیر (می‌هیو و همکاران، ۲۰۰۷؛ امدی‌سیدین، سامباسیوان و مونین‌دی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۰؛ ون‌داین و پیرس<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۴، به نقل از برنهارد و ادریسکول<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۱)، بوده است که بیان داشته‌اند، مالکیت روان‌شناختی یک عامل مرکزی اما متمایز از تعهد عاطفی است. به‌طوری که لاولر<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۲)، به نقل از

1. Mayhew, Ashkanasy, Bramble & Gardner
3. attitudes of senior management
5. goals
7. procedures
9. Seely
11. Md-Sidin, Sambasivan & Muniandy
13. Bernhard & O'driscoll
15. Beggan
17. intent to stay in job
19. Buchko

2. organizational culture and climate
4. visions
6. reputation
8. affective commitment
10. Pierce, Rubenfeld & Morgan
12. Van Dyne
14. lawler
16. mere ownership effect
18. Jussila & Cummings
20. Olckers

محاسبه شده است. روایی این پرسشنامه در پژوهش آدریسکول، پیرس، و کاکلان (۲۰۰۶)، برای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل ۰/۲۶ و برای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان ۰/۴۵ به‌دست آمد. همچنین در پژوهش خسروی (۱۳۸۹)، روایی با استفاده از روش روایی همزمان از طریق همبسته کردن آن با پرسشنامه‌ی خوشنودی شغلی کامان، فیچمن، جنکینز، و کلش<sup>۴</sup> (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 آمده است.

**پرسشنامه تعهد عاطفی<sup>۵</sup>:** در این پژوهش برای سنجش تعهد عاطفی از پرسشنامه‌ای که ماودی، استیرز، و پورتر<sup>۶</sup> ساخته‌اند (۱۹۷۹)، استفاده شد. این پرسشنامه ۱۵ سؤال دارد که حس دل‌بستگی و درگیری کارکنان در سازمان را به‌خوبی اندازه‌گیری می‌کند. نظر کارکنان را روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌سنجد، به‌عنوان مثال: «من وقتی با دوستانم در مورد سازمان خود صحبت می‌کنم، آن را سازمانی بزرگ برای کارکردن معرفی می‌کنم» و «برای من سازمانی که هم‌اکنون در آن کار می‌کنم، بهتر از تمامی سازمان‌های دیگر است»، که ۶ تا از این پرسش‌ها به‌صورت منفی و باقی پرسش‌ها به‌طور مثبت جمله‌بندی شدند که نمره کلی تعهد عاطفی فرد از جمع نمره ۱۵ پرسش حاصل شد. این مقیاس قدیمی‌ترین و پایاترین ابزار برای سنجش تعهد عاطفی به‌شمار می‌رود (سیلی، ۲۰۰۶). ماودی و همکاران (۱۹۷۹) در مطالعه‌ای که روی نمونه‌ای با حجم ۲۵۶۳ نفر انجام دادند، پایایی به روش آلفای کرونباخ از ۰/۸۲ تا ۰/۹۳ با میانگین ۰/۹۰ به‌دست آمد. ریچاردز، ابرین، و آکرود<sup>۷</sup> (۱۹۹۴)، نیز پایایی آن را از طریق همسانی درونی پرسش‌ها ۰/۸۸ به‌دست آوردند. علاوه بر این پژوهشگران با روش تحلیل عاملی، روایی سازه‌ای پرسشنامه را بررسی کردند و به یک عامل منفرد دست یافتند و معلوم شد که ماده‌های این پرسشنامه یک سازه بنیادی مشترک را اندازه‌گیری می‌کنند (میرهاشمی، پاشاشریفی، نفیسی و بهاری، ۱۳۸۶). میرهاشمی و همکاران (۱۳۸۶)، به‌منظور برآورد روایی همگرایی پرسشنامه مورد استفاده، این پرسشنامه را همراه با پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای تعهد سازمانی آلن و مایر<sup>۸</sup> (۱۹۹۱)، (فقط ۸ سؤال مربوط به تعهد عاطفی)، را به‌طور

متغیرهای پیش‌بین<sup>۱</sup> و تعهد عاطفی سازمانی و میل ماندن در شغل به‌عنوان متغیرهای ملاک<sup>۲</sup> در نظر گرفته شدند. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان شاغل در واحدهای ستادی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب که در بهار سال ۸۹ مشغول به کار بودند. براساس آخرین اطلاعات و آمار درج شده در رایانه واحد برنامه‌ریزی و مطالعات نیروی انسانی تعداد جامعه مورد مطالعه در این پژوهش ۴۲۱۷ نفر بوده است. برای نمونه‌گیری با توجه به جدول مورگان گرجیسی (۱۹۷۰) و ویژگی‌های جامعه که در بخش‌ها و زیرمجموعه‌های شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب مشغول به کار بودند، ۱۷۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. اما به‌دلیل تمایل نداشتن به پاسخگویی و اُفت آزمودنی‌ها، فقط ۱۳۰ نفر از آنها به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. علاوه بر این ۴ نفر از آنها که با سوگیری به پرسشنامه‌ها پاسخ داده بودند، حذف شدند. در نهایت ۱۲۶ نفر به‌عنوان آزمودنی‌های نهایی پژوهش برگزیده شدند.

### ابزار سنجش

**پرسشنامه مالکیت روان‌شناختی<sup>۳</sup>:** 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»، پایایی این پرسشنامه در پژوهش می‌هیو و همکاران در سال ۲۰۰۷، برای مقیاس مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل (۰/۸۴) و مقیاس 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 تصنیف محاسبه کردند. ضرایب پایایی به‌دست آمده به ترتیب برای مالکیت روان‌شناختی کلی ۰/۸۷ و ۰/۸۵، در بعد سازمانی ۰/۸۵ و ۰/۷۷ و در بعد شغلی ۰/۷۳ و ۰/۷۶ گزارش شده است. در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶

1. predictor variables

3. psychological ownership questionnaire

5. affective commitment questionnaire

7. Recharas, Obrien, & Akroyd

2. criterion variables

4. Comman, Fichman, Jekens & Klesh

6. Mowday, Steers & Porter

8. Allen & Mayer

خوشکام (۱۳۸۶)، ضریب روایی این پرسشنامه با همین روش در سطح  $P < 0/01$ ،  $P < 0/39$  به دست آمد. پایایی پرسشنامه میل ماندن در شغل در پژوهش حاضر (۰/۷۴) محاسبه شده است. یک نمونه از پرسش‌های این پرسشنامه به شرح زیر است، «کدام یک از جمله‌های زیر به روشن‌ترین وجه منعکس‌کننده احساسات شما در خصوص آینده‌تان در سال بعد با این شغل است؟ ۱) مسلماً آن را ترک نخواهم کرد. ۲) احتمالاً آن را ترک نخواهم کرد. ۳) در مورد ترک یا عدم ترک آن مطمئن نیستم. ۴) احتمالاً آن را ترک خواهم کرد. ۵) مسلماً آن را ترک خواهم کرد.»

### روش اجرا و تحلیل

پرسشنامه‌های پژوهش به شیوه خودگزارش‌دهی و در فاصله زمانی مشخصی پاسخ داده شد. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون (برای بررسی رابطه ساده بین مالکیت روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با تعهد عاطفی سازمانی و میل ماندن در شغل) و تحلیل رگرسیون چندگانه<sup>۳</sup> به شیوه گام به گام (برای پیش‌بینی تعهد عاطفی سازمانی و میل ماندن در شغل با استفاده از دو بعد مالکیت روان‌شناختی) با استفاده از بسته آماری برای علوم اجتماعی نسخه<sup>۴</sup> ۱۶، (SPSS16) تحلیل شد.

### یافته‌ها

در جدول ۱ یافته‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار متغیرهای مالکیت روان‌شناختی، تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل ارائه شده است. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش در جدول‌های ۲ و ۳ آورده شده‌اند.

همزمان روی ۳۲ نفر از اعضای علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند، اجرا کردند. همبستگی نمره کل پرسشنامه تعهد عاطفی ماودی و همکاران (۱۹۷۹)، با نمره کلی ۸ ماده از پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای آلن و مایر (۱۹۹۱)، مربوط به تعهد عاطفی ( $P < 0/01$ )، ( $r = 0/757$ ) نشان می‌دهد که پرسشنامه مورد استفاده این پژوهش از روایی همگرایی قابل قبولی برخوردار است. در این پژوهش پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ را ۰/۷۱ به دست آمد.

**پرسشنامه میل ماندن در شغل:** واینر و واردی<sup>۲</sup> در سال ۱۹۸۰ آزمونی که برای اندازه‌گیری میزان تمایل به ماندن در شغل یا ترک آن مورد استفاده قرار گرفت، به‌منظور اندازه‌گیری میل ماندن در سازمان ساختند. این پرسشنامه ۴ سؤال بلند دارد که آزمودنی یکی از گزینه‌ها را که مطابق با احساس وی هست انتخاب می‌کند. تدریس حسنی (۱۳۷۳) پایایی این آزمون را ۰/۶۷ و ضریب اعتبار آن را ۰/۶۴ گزارش کردند. پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰)، نقل از خوشکام، (۱۳۸۶) با به‌کارگیری این آزمون در نمونه کارکنان شرکت نفت اهواز، ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۴ و ضریب اعتبار آن را ۰/۱۴ گزارش کردند. خوشکام (۱۳۸۶) ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ را ۰/۷۵ و به روش تصنیف ۰/۶۵ تعیین کرد و ضریب روایی هم در سطح  $P < 0/01$ ،  $P < 0/39$  به دست آمد. همچنین در پژوهش چرامی (۱۳۸۷) پایایی با دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۵۸ و ۰/۴۸ به دست آمد و ضریب روایی آن را از طریق همبسته کردن آزمون با نمره کلی پرسش کلی ۱۵ درجه‌ای در سطح  $P < 0/01$ ،  $P < 0/36$  و همچنین در پژوهش

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی

متغیرها	شاخص‌های آماری	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان	۲۴/۳۳	۵/۵۳	۱۰	۳۴	
مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل	۱۷/۲۰	۴/۱۱	۵	۲۵	
تعهد عاطفی	۲۹/۶۳	۴/۶۲	۲۶	۷۳	
میل ماندن در شغل	۷/۲۰	۳/۳۴	۴	۱۸	

1. intent to stay in job questionnaire  
3. multiple regression analysis

2. Wiener & Vardi  
4. statistical package for social science-version16 (SPSS-16)

همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود. بین مالکیت روان‌شناختی و تعهد عاطفی رابطه معنی‌دار وجود دارد. پس فرضیه ۱ این پژوهش تأیید می‌شود ( $P < 0/05$ ,  $R = 0/25$ ). همچنین بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و تعهد عاطفی همبستگی معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0/01$ ,  $R = 0/31$ ), اما بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل و تعهد عاطفی همبستگی معناداری یافت نشد. بین مالکیت روان‌شناختی و میل به ماندن در شغل همبستگی معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ,  $R = 0/31$ ). علاوه بر این هم بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و میل به ماندن در شغل ( $P < 0/01$ ,  $R = 0/32$ ) و هم بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل و میل ماندن در شغل همبستگی معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ,  $R = 0/23$ ).

بر اساس جدول ۱ میانگین و انحراف معیار نمره‌های کارکنان در پرسشنامه‌های مالکیت روان‌شناختی، تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل به ترتیب، برای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان؛ ۲۴/۳۳، ۵/۵۳، مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل؛ ۱۷/۲۰ و ۴/۱۱، تعهد عاطفی؛ ۲۹/۶۳، ۴/۶۲ و میل ماندن در شغل؛ ۷/۲۰ و ۳/۳۴ را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشترین میانگین مربوط به تعهد عاطفی و کمترین میانگین مربوط به میل ماندن در شغل است. همچنین بیشترین انحراف معیار مربوط به مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و کمترین انحراف معیار مربوط به میل ماندن در شغل است. به علاوه حداکثر نمره، مربوط به مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و حداقل نمره مربوط به میل ماندن در شغل است.

جدول ۲- ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری متغیرهای پیش‌بین با ملاک

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	R (میزان همبستگی)	P (سطح معنی‌داری)
	مالکیت روان‌شناختی	۰/۲۵	۰/۰۵
تعهد عاطفی	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان	۰/۳۱	۰/۰۱
	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل	۰/۰۹۶	۰/۲۷
	مالکیت روان‌شناختی	۰/۳۱	۰/۰۱
میل ماندن در شغل	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان	۰/۳۲	۰/۰۱
	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل	۰/۲۳	۰/۰۱

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل و تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل

متغیر پیش‌بین ارجح	متغیرهای ملاک	r	r <sup>2</sup>	F	ضرایب رگرسیون
				P	
مالکیت روان‌شناختی	میل ماندن در شغل	۰/۳۲۱	۰/۱۰۳	۱۴/۲۳	$\beta = 0/321$
				۰/۰۱	$T = 3/77$
					$P = 0/01$
مبتنی بر سازمان	تعهد عاطفی	۰/۳۱۵	۰/۰۹۹	۱۳/۶۵	$\beta = 0/315$
				۰/۰۱	$T = 3/695$
					$P = 0/01$

معقول به نظر می‌آید (ون‌داین و پیرس، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر احساس تصرف نسبت به سازمان (مالکیت روان‌شناختی)، باید به سطح بالایی از تعهد از طریق حس مالکیت برای سازمان منجر شود، و کارکنان به آن به‌عنوان مکانی که در آن ساکن‌اند و به آنها امنیت و آرامش درونی می‌دهد نگاه می‌کنند (ون‌داین و پیرس، ۲۰۰۴). بین مالکیت روان‌شناختی و هر دو بعد آن با میل ماندن در شغل رابطه وجود دارد. پیرس و همکاران (۲۰۰۱)، فرض کردند که مالکیت روان‌شناختی با پیامدهای رفتاری و روانی - اجتماعی مثبت رابطه دارد. علاوه بر این بوکو (۱۹۹۳؛ نقل از آلکز، ۲۰۱۱)، نشان داد که مالکیت روان‌شناختی ممکن است بر رفتارهای شغلی کارکنان عمدتاً از طریق اثرگذاری بر میل آنها برای باقی ماندن در سازمان، اثر بگذارد. همان‌گونه که انتظار می‌رفت و اوی و همکاران (۲۰۰۹)، هم پیش‌بینی کرده بودند. قصد ترک شغل به‌طور منفی با مالکیت روان‌شناختی رابطه دارد و این با نتایج این پژوهش هماهنگ است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که روابط چندگانه بین مالکیت روان‌شناختی و ابعاد آن با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل وجود دارد که تأکید ویژه مالکیت روان‌شناختی بر تصرف درک مدیران و توانایی آنها را در پیش‌بینی تعهد و خشنودی کارکنان و میل ماندن آنها در شغل و سازمان افزایش می‌دهد. در سال‌های اخیر درک مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان یک پدیده روان‌شناختی در محیط‌های سازمانی مورد توجه ویژه قرار گرفته است؛ به عبارتی این مفهوم تمرکز پژوهش‌های اخیر بوده است (آزلی و همکاران، ۲۰۰۸؛ اوی و همکاران، ۲۰۰۹؛ برنهارد و آدریسکول، ۲۰۱۱). با توجه به این امر، پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های بعدی رابطه این متغیر با نگرش‌ها و دیگر رفتارهای شغلی، از قبیل رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای اجتماع‌یار بررسی شود. همچنین پیشنهاد می‌گردد که به‌منظور توسعه مفهوم مالکیت روان‌شناختی به عوامل فردی مثل شخصیت، هویت، جایگاه مهار و عزت‌نفس هم توجه شود. در تعمیم نتایج هم لازم است به این محدودیت‌ها توجه شود. بیشتر نمونه این پژوهش را مردان تشکیل داده‌اند بنابراین در تعمیم نتایج به زنان باید جانب احتیاط رعایت شود. از آنجا که روش پژوهش از نوع همبستگی است، امکان بررسی رابطه علت و معلولی وجود ندارد. ماهیت این پژوهش در حوزه علوم انسانی است و از پرسشنامه خودگزارش‌دهی برای سنجش متغیرها استفاده شده است، بنابراین با وجود کنترل دقیق پرسشنامه‌ها خالی از سوگیری نمی‌باشد.

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بین ابعاد مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل همبستگی چندگانه وجود دارد. به عبارتی مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان، پیش‌بین بهتری نسبت به مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل هم برای تعهد عاطفی سازمانی و هم برای میل ماندن در شغل محسوب می‌شود.

## بحث

این پژوهش به‌منظور بررسی رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل در کارکنان واحدهای ستادی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - اهواز انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین مالکیت روان‌شناختی و یک بعد از ابعاد آن (مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان) با تعهد عاطفی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بنابراین با بالا بردن حس مالکیت روان‌شناختی کارکنان، می‌توان دلبستگی آنها به سازمان را افزایش داد. همان‌که یافته‌های پژوهش‌های تجربی، پیش‌بینی کرده بود (به‌عنوان مثال اوی و همکاران، ۲۰۰۹؛ می‌هیو و همکاران، ۲۰۰۷؛ آدریسکول و همکاران، ۲۰۰۶؛ ام‌دی‌سیدین و همکاران، ۲۰۱۰). براساس پژوهش آدریسکول و همکاران (۲۰۰۶)، مالکیت روان‌شناختی با نوع دلبستگی سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱)، که به‌عنوان تعهد عاطفی شناخته شده است رابطه دارد. تعهد عاطفی قوی‌ترین دلبستگی عاطفی و هیجانی فرد نسبت به سازمان است «بر پایه کشش و جاذبه مثبت و حس تعلق» (آلن و مایر، ۱۹۹۱). همچنین ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) نتیجه گرفتند که مالکیت روان‌شناختی یک پیش‌بین مهم برای تعهد سازمانی در چندین مورد بوده است. سایر محققان نیز به نتایج مشابهی مبنی بر وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و تعهد عاطفی سازمانی دست یافتند. روان‌شناسی مکان و فضای شخصی و حس تعلق می‌دهد (پورتس، ۱۹۷۶، نقل از ون‌داین و پیرس، ۲۰۰۴)، بنابراین تصرف و احساس مالکیت نیاز اساسی انسان را به داشتن مکان برآورده می‌کند. طبق نظر بگان (۱۹۹۲) و «اثر مالکیت انحصاری» عموماً افراد به چیزهایی که نسبت به آنها احساس تصرف دارند، نسبت به آنهایی که چنین حسی ندارند، دلبسته‌ترند. به دلیل اینکه حس دلبستگی و تعلق زیربنای تعهد سازمانی به‌خصوص بعد تعهد عاطفی هستند، به نظر می‌رسد که پیش‌بینی یک رابطه مثبت بین مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و تعهد عاطفی،

## منابع

- 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.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Muniandy, N. (2010). Impact of psychological ownership on the performance of business school lecturers. *Journal Of Education For Business*, 85, 50-56.
- Mowday, R., Steers, & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.
- O'driscoll, M., Pierce, J., & Coghlan, A. (2006). The psychology of ownership: work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31,(3), 388-416.
- Olckers, C. (2011). *A Multi-Dimensional Measure of Psychological Ownership For South African organization*. Thesis doctor of human resource management the faculty of economic and management sciences. University Of Pretoria.
- O'Reilly, C. E. (2002). The wrong kind of ownership. *Across the Board*, Sept/Oct, 19-20.
- 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, Issue 3.
- Pierce, J.L., Rubinfeld, S.A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: a conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, 16,121-144.
- Pierce, J.L., Kostora, T., & Dirks, K.T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *The Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- 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
- Pierce, J. L., O'driscoll, M., & Coghlan, A. (2004). Work environment structure and psychological ownership: the mediating effects of control. *Journal of Social Psychology*, 144(5), proquest. Pg. 507.
- Richards, B., O'Brien, T., & Akroyd, D. (1994). Predicting the organizational commitment of marketing education teachers by work related rewards. *Journal of Industrial Teacher Education*, 32. No 1.
- Seely, T. (2006). *The impact followership dimensions on affective commitment and in-role behavior and extra-role performance*. Thesis doctor of philosophy in consulting psychology, marshall goldsmith school of management organization studies division. Sandiegoalliant international university.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes-an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.
- تدریس حسنی، د. (۱۳۷۳). بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی دانشجویان - معلمان ضمن خدمت شرق گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- چرامی، م. (۱۳۸۷). بررسی روابط سبک‌های حل تعارض و منابع قدرت با عملکرد شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت نفتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- خسروی، و. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراهه، و مالکیت روان‌شناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق کاری در کارکنان یک شرکت صنعتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- خوشکام، ل. (۱۳۸۶). بررسی میزان رابطه آموزش‌های IT با متغیرهای تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی، میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- میرهاشمی، م. پاشاشریفی، ح. نفیسی، غ. و بهاری، س. (۱۳۸۶). پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی براساس ادراک آنان از محیط کار. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. شماره ۳۱، ص ۱۵۳-۱۳۳.
- 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*.
- Allen, N.J., & Mayer, J.P. (1991). A three component conceptualization of organizational commitments. *Human sycholo management review*, 1(1), 61-89.
- Avey, J., Avolio, B., Crossley, C., & Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, And Relation To Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
- Beggan, J. K. (1992). On the social nature of nonsocial perception: the ownership effect. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 62, 222-337.
- 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.
- 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.
- Furby, L. (1978). Possession in humans: an exploratory study of its meaning and motivation. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 49-65.