فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی، شماره چهل و چهارم، پاییز ۱۴۰۲- صفحات ۴۰۶-۳۸۳

مالکیت روان‌شناختی و سودآوری: نقش میانجی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی

نوع مقاله: پژوهشی

محمد قربانیان[۱]
مجید اشرفی[۲]
آرش نادریان[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۳/۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۱۲

چکیده

مالکیت روان‌شناختی درحکم پیکره ای شناختی- عاطفی معرفی‌شده و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند، هدف مالکیت مادی و غیرمادی به آن‌ها تعلق دارد، این حس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و مالکیت باورهای معطوف به هدف را مشخص می‌کند. پژوهش از دید هدف کاربردی بوده و ازنظر ماهیت و روش تحقیق، پژوهشی توصیفی- پیمایشی و از نوع همبستگی است. نمونه آماری تحقیق، بر اساس جدول مورگان، شامل ۳۰۴ نفر از مدیران، حسابرسان و حسابداران هست که به‌طور تصادفی انتخاب‌شده‌اند. در این تحقیق تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر سودآوریبا نقش متغیرهای میانجی شامل: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بررسی‌شده است. روش گردآوری داده‌ها در این تحقیق به دو صورت انجام گرفت. در بخش مربوط به مبانی نظری و ادبیات تحقیق، با استفاده از روش اسناد کاوی به ادبیات نظری متغیرها استخراج شد، در بخش دوم برای استخراج داده‌ها جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد موجود به‌صورت میدانی استفاده شد. پرسشنامه استاندارد بوده که پایایی و روایی آن توسط آزمون‌های واگرایی و همگرایی موردآزمایش و تائید قرار گرفت. متغیر مستقل مالکیت روان‌شناختی بوده است و از طریق سه متغیر میانجی، شامل: تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و رضایت شغلی، تأثیر آن بر سودآوری(متغیر وابسته) بررسی گردید، نتایج نشان می‌دهد که بین مالکیت روان‌شناختی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی رابطه

۱ دانشجوی دکترای گروه حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.
Mohamad.ghorbaniyan@gmail.com
۲ دانشیار گروه حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران. (نویسنده مسئول)
Majd-ashrafi@yahoo.com
۳ استادیار گروه حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.
Arashnaderian@yahoo.com

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

معناداری وجود داشت، عدالت سازمانی با سودآوری رابطه معناداری داشت، عدالت سازمانی و رضایت شغلی، نقش میانجی‌گری معناداری در رابطه مالکیت روان‌شناختی با سودآوری داشتند.

واژگان کلیدی: مالکیت روان‌شناختی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی و سوددهی.
طبقه بندی JEL: D91، D23، J28.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

مقدمه:

سازمان‌های پیشرفته توقع دارند کارکنانشان پرکار باشند قوه ابتکار داشته باشند مسئولیت رشد حرفه خود را بر عهده بگیرد و متعهد باشند تا عملکردی باکیفیت و استاندارد بالا داشته باشند آن‌ها به کارکنان نیازمند که احساس پرانرژی بودن داشته باشند و خود را وقف سازمان کنند یعنی کسی که نسبت به کارش ملتزم است. انگیزش درونی کارکنان بر عملکرد آن‌ها و نگرش آن‌ها به ویژگی‌های شغل آن‌ها تأثیرگذار هست یعنی بدون هیچ‌گونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و تنها به دلیل لذت انجام کار آن کار را انجام دهند و میزان تطابق فرد و محیط عامل مهمی است چون باعث بهبود نگرش و کاهش استرس و مشارکت جمعی خواهد شد. مالکیت روان‌شناختی، مفهومی نو در ادبیات سازمان و مدیریت است. منشأ مالکیت به‌عنوان یک رویکرد روان‌شناختی در علم روان‌شناسی پدیدار شد و بعدازآن، مفهوم مالکیت روان‌شناختی، توجه فزاینده‌ای را در تحقیقات مدیریت و سازمان به خود جلب کرد و به‌عنوان مفهومی برای توصیف احساسات و عقاید نیروی کار، مورداستفاده قرار گرفت (مان و همکاران، ۲۰۱۵). جریان‌های اخیر روانشناسی، مفهومی به نام درگیر شدن در کار را معرفی کرده است که به جنبه‌های مثبت سلامتی کارکنان مربوط می‌شود (این سترند و همکاران،۲۰۱۲). نظریه‌پردازی‌های اخیر روانشناسی نشان می‌دهد که داشتن اختیارات در محیط کار می‌تواند نقش مهمی در روابط بین افراد سازمان داشته باشد. با افزایش اختیار، انتظار کارمندان از سازمان بیشتر می‌شود. افزایش دستمزد و مزایای حقوقی، افزایش حق دسترسی به اطلاعات، تصمیم‌گیری و افزایش مسئولیت‌ها ازجمله این انتظارات می‌باشند (اوی و همکاران،۲۰۰۹). بعضی از محققان ادعا دارند مالکیت مالی کارمندان بر بخشی از سازمان به‌عنوان یک سهامدار می‌تواند بر عوامل مهمی چون رفتار و انگیزه کارکنان و برنامه‌ریزی صاحبان سازمان تأثیرگذار باشد (فیزس و زاجاک،۲۰۰۴). مالکیت روان‌شناختی یک شغل یا یک سازمان توسط یک کارمند، به معنای احساس داشتن سهم در آن، درنتیجه تعهد و مشارکت هست. مدیرانی که روش‌هایی را که در آن‌ها مالکیت روان‌شناختی ممکن است اثرات مثبت و منفی داشته باشد، شناسایی می‌کنند، می‌توانند اطمینان یابند که هم کارمند و هم سازمان از کارمندان توانا برای افزایش کارآمدی‌شان می‌توانند منتفع شوند، این‌یک ابزار قدرتمند است، درواقع، مالکیت روان‌شناختی می‌تواند ابزاری مهم برای سازمان‌ها باشد تا به خلاقیت و رفتارهای خاص کارمندان تشویق نمایند. در نشریات سازمانی، مالکیت روان‌شناختی، حسی از مالکیت بر روی یک هدف هست و این هدف نه‌تنها شامل اشیاء فیزیکی، بلکه شامل یک شغل، مفهوم یا کل یک سازمان نیز هست (پیک فورد و همکاران، ۲۰۱۶). مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان عامل مثبت در خصوص تأثیر عملکرد انسانی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در این نوع مالکیت، مؤلفه‌های عاطفی نقش بسیار

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

پررنگی دارند و شاید بتوان گفت مهم‌ترین جنبه این مالکیت حس عاطفی آن باشد. در این تحقیق با ورود سه متغیر میانجی (عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی)، به دنبال آن هستیم که بدانیم، مالکیت روان‌شناختی بر سودآوری تأثیرگذار هست؟

۱- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفاهیم مربوط به عدالت و تعهد سازمانی و رضایت شغلی به‌وضوح متمایز نیستند و اگر تعاریف هر یک از این مفاهیم ارائه شود، آن‌ها به‌نوعی تکراری هستند، بنابراین در این رابطه محدودیت‌هایی وجود دارد؛ بنابراین شناخت و درک مسائل و چالش‌های مربوط به مالکیت روان‌شناختی بر عملکرد با ارائه راهکارهای مناسب، برای دست‌یابی به اهداف با در نظر گرفتن مؤلفه‌های عمومی و اختصاصی می‌تواند ضرورت بررسی موضوع را توجیه نموده و تا حد زیادی از مشکلات موجود بر سر راه دست‌یابی به اهداف تعیین‌شده بکاهد.رضایت شغلی عبارت از نوعی احساس خوشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که باکار مناسب بااستعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جوسازمانی ارتباط دارد. رضایت شغلی را می‌توان عاملی روانی قلمداد کرد و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال دانست، یعنی اگر شغل موردنظر لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل موردنظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و درصدد تغییر آن برمی‌آید.

بی‌عدالتی موجب خدشه بر کرامت انسانی، خروج سرمایه‌های اجتماعی و کاهش عزم ملی برای فعالیت و تهدید سلامت جامعه است و ادراک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها، رضایت شخصی کارکنان بوده و در شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای آن‌ها، نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. عدالت سازمانی تعیین‌کننده مهمی برای نگرش‌ها، تصمیم‌ها و رفتارهای افراد در محیط کار است. عدالت سازمانی یک سازه اجتماعی چندبعدی است که توضیح می‌دهد چگونه افراد در محیط کار خود انصاف را ادراک می‌کنند. مفهوم عدالت سازمانی در پژوهش‌های حوزه رفتار سازمانی باکار آدامز (۱۹۶۵) در نظریه برابری آغاز شد، هرچند که موضوع انصاف و عدالت به‌پیش از زمان افلاطون و ارسطو بازمی‌گردد. واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرین برگ در دهه ۱۹۷۰ بیان گردید، گرین برگ، بر آن است که ادراک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان‌ها، ضرورت دارد. گرین برگ و کالکوئیت (۲۰۰۵) روند رشد و سیر تحول پیشینه پژوهش‌های عدالت سازمانی را برای بررسی عوامل مؤثر در سازمان جمع‌بندی کردند. آن‌ها سه جریان مهم در پیشینه پژوهش‌های عدالت سازمانی را شناسایی کردند:۱- تمرکز

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

بر انصاف ادراک‌شده از نتایج و پیامدهای سازمانی (عدالت توزیعی)۲- تأکید بر انصاف ادراک‌شده از سیاست‌ها و رویه‌ها (عدالت رویه‌ای)۳- تمرکز بر انصاف ادراک‌شده از ارتباط‌های بین فردی در سازمان (عدالت تعاملی).

عدالت توزیعی درجه‌ای است که پاداش‌ها در یک حالت برابر و منصفانه توزیع‌شده باشند. مفروضه زیربنایی عدالت توزیعی این است که توزیع منابع به‌طور اساسی بر ادراک انصاف در افراد تأثیر گذاشته و به‌تبع آن بر پیامدهای مهمی همچون عملکرد شغلی، اعتماد به سازمان و تعهد سازمانی اثر خواهد داشت. تیبات و واکر (۱۹۷۵)، بعد جدیدی را به عدالت سازمانی با عنوان عدالت رویه‌ای اضافه کردند. آن‌ها عدالت رویه‌ای را به‌صورت انصاف ادراک‌شده فرد از سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی تعریف کردند.

ادراک عدالت رویه‌ای به دو شکل عینی و ذهنی صورت می‌گیرد. عدالت رویه‌ای عینی به عدالت حقیقی و واقعی اشاره دارد و عدالت رویه‌ای ذهنی به معنای میزانی است که فرد این عدالت رویه‌ای حقیقی و عینی را ادراک می‌کند. عدالت تعاملی به‌عنوان انصاف ادراک‌شده در افراد در ارتباطات بین فردی در درون سازمان است.

ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) حمایت سازمانی ادراک‌شده را به‌عنوان باور کارکنان دراین‌باره که چقدر سازمان به‌طور کل برای تلاش‌ها و مشارکت‌های شغلی آنان ارزش قائل است و دغدغه رفاه و آسایش آن‌ها را دارد تعریف کرده‌اند. دومین عنصر حمایت سازمانی شکل‌گیری این باور در کارکنان است که سازمان به دنبال ایجاد رفاه و آسایش اجتماعی عاطفی کارکنان است و دغدغه آن را دارد. این جنبه از حمایت سازمانی بازتاب ادراکات کارکنان از این عامل است که خط‌مشی‌ها و اقدامات سازمان در جهت فراهم کردن آسایش و آرامش برای آن‌ها و مراقبت به عمل آوردن از آن‌ها وزندگی شخصی آنان هست. ادراک حمایت سازمان از سوی کارکنان باعث افزایش این انتظار می‌شود که تلاش‌های آنان که در راستای اهداف سازمان صورت گرفته، مورد پاداش قرار خواهد گرفت. هنگامی‌که این انتظار بارورتر شود، چرخه مبادله متقابل استمرار بیشتری می‌گیرد. زمانی که سازمان‌ها با کارکنان برخورد مطلوب داشته باشند و آن‌ها را موردتوجه خود قرار دهند، منتقل‌کننده این پیام به کارکنان خود هستند که سازمان برای آن‌ها ارزش قائل است، درنتیجه کارکنان بهره‌ورتر خواهند بود و نگرش‌های مطلوب‌تری نسبت به سازمان خواهند داشت.

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 بمانند و چرا؟ و هویت‌سازمانی به اینکه چه کسی هستم پاسخ می‌دهد، درونی سازی به اینکه باور من چیست و رضایت شغلی به اینکه چه نوع قضاوتی در مورد شغلم دارم پاسخ می‌دهند.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

حس‌مسئولیت‌پذیری از وجوه سه‌گانه مالکیت‌روان‌شناختی است که بیگل‌هول و فوربی به نقل از دائن (۲۰۰۴) معتقدند که احساس مالکیت حس مسئولیت‌پذیری را برای رسیدن به اهداف به وجود می‌آورند. بدین ترتیب افراد از حقوق مالکیت خود دفاع می‌کنند و درصدد محافظت از آن برمی‌آیند. این موجب نظارت و بهسازی یا محدود کردن دسترسی توسط دیگران می‌شود (دائن).

۱-۱- پیشینه پژوهش‌های خارجی

نتایج پژوهش سیمون تروپ، بوبرنهارد نیل سون (۲۰۱۸) در مقاله‌ای تحت عنوان «مالکیت روان‌شناختی و عملکرد شرکت مالی» به این نتیجه رسیدند که مالکیت روان‌شناختی تأثیر مثبت قابل‌توجهی بر عملکرد مالی دارد. کری کی موروج در تحقیق خودتحت عنوان «مالکیت روان‌شناختی: ضمنی و آشکار» به این نتیجه رسیدکه اگر مشتریان مالکیت روان‌شناختی بیشتری نسبت به یک برند داشته باشند کالاها و خدمات ارائه‌شده توسط آن برند را بیشتر مصرف می‌کنند.
نتایج پژوهش محمد بلو جاکادا و دیگران (۲۰۲۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «زمانی که مالکیت روان‌شناختی، رضایت شغلی را پرورش می‌دهد: نظریه نگرش سه‌جانبه و دیدگاه نظریه مالکیت روان‌شناختی» به این نتیجه رسیدند که احساس مالکیت روان‌شناختی، رضایت کارکنان از شغلشان را پرورش می‌دهد و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد.

نتایج انور حسکاسپ و دیگران (۲۰۲۲) در مقاله‌ای تحت عنوان«تاثیر دموکراسی سازمانی بررفتار شهروندی سازمانی در تحولات دیجیتال:با اثر میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای خدمات هوشمند» به این نتیجه رسیدند که دموکراسی سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری وتاثیر غیر مستقیم بر بررفتار شهروندی سازمانی داشته است.
نتایج پژوهش کریستینا بتینلی و دیگران (۲۰۲۳) در مقاله‌ای تحت عنوان« تاثیر فعالیت اجتماعی هیات مدیره بر عملکرد شرکت» به این نتیجه رسیدند که در شرکتهای خانوادگی تعداد دفعات جلسات هیات مدیره بیشتر است و بین عملکرد شرکت و تعداد دفعات جلسات هیات مدیره ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش عتیقه رحمان و دیگران (۲۰۲۳) در مقاله‌ای تحت عنوان«عملکرد اجتماعی شرکت های خانوادگی و حمایت از سهامداران:یک تحلیل بین المللی» به این نتیجه رسیدند که سهامداران احساس قویتری در تامین حقوقشان نسبت به شرکت های غیر خانوادگی دارند.

نتایج پژوهش اتل بروندین و دیگران (۲۰۲۳) در مقاله‌ای تحت عنوان« ترک کسب و کار خانوادگی: پویایی مالکیت روان شناختی » به این نتیجه رسیدند که بر خلاف تصور غالب و رایج که

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

مالکیت روان شناختی را ایستا در نظر می گیرد،مالکیت روانشناختی از نظر افراد مختلف در زمانهای متفاوت،معانی مختلفی خواهد داشت و دارای ماهیتی پویا می باشد.

۲-۱- پیشینه پژوهش‌های داخلی

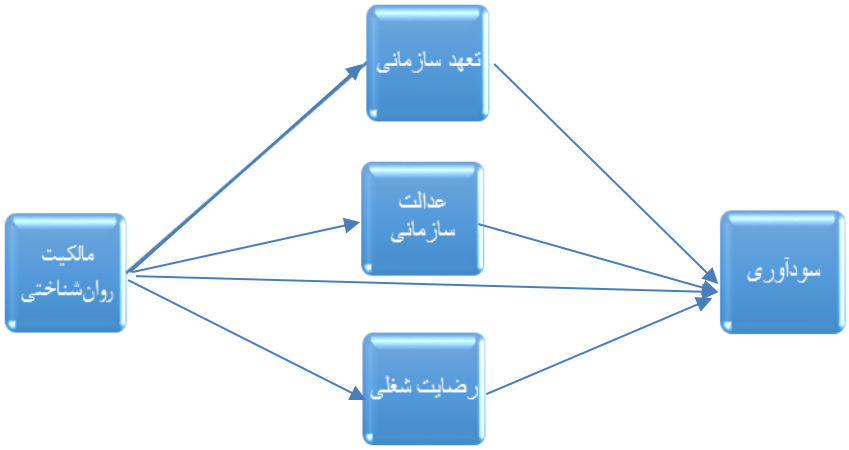
اسد حصیری،سعید مرتضوی،فریبرز رحیم نیا و علیرضا خوراکیان(۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان « شناسایی و تبیین پیشآیندها و پسآیندهای مالکیت روان شناختی در سازمان های دولتی استان بوشهر» به این نتیجه رسیدند که با بکارگیری پیشآیندهای حاصل از این پژوهش می توان امکان ارتقاء سطح مالکیت روان شناختی و به تبع آن پیامدهای مورد نظر را در سازمان های مورد مطالعه انتظار داشت.

سجاد علی کرمی،محسن فرهادی نژاد،عباسعلی رستگار،علی یاسینی و سیدعباس ابراهیمی(۱۴۰۱) در مقاله خود تحت عنوان« فهم روان شناسانه احساس مالکیت مالکیت نسبت به مشاغل مدیریتی» بیان کردند که احساس مالکیت مثل یک شمشیر دولبه است که می تواند هم باعث شکوفایی و هم مانع رشد شود.

فرشید اصلانی(۱۴۰۲) در مقاله ای تحت عنوان« تاثیر مالکیت روان شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد و مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت» بیان کردند که مالکیت روان شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد، تاثیر مثبت و معناداری داشته است.

مدل مفهومی شکل زیر، جهت بررسی رابطه بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری با بررسی متغیرهای میانجی که شامل: تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و رضایت شغلی هست، طراحی‌شده است.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]



شکل ۱-مدل مفهومی پژوهش

منابع: یافته های پژوهش

۲- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به این شواهد فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱: بین مالکیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین مالکیت روان‌شناختی و عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین مالکیت روان‌شناختی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴: بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۵: بین تعهد سازمانی و سودآوری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۶: بین عدالت سازمانی و سودآوری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۷: بین رضایت شغلی و سودآوری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۸: عدالت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری دارد.

فرضیه ۹: تعهد سازمانی نقش میانجی دررابطه بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری دارد.

فرضیه ۱۰: رضایت شغلی نقش میانجی در رابطه بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری دارد.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر ازنظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است. این پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی پیمایشی است و ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه هست. ازلحاظ زمانی، تحقیق حاضر از نوع تحقیقات مقطعی است.از حیث نوع داده از دسته پژوهش‌های توصیفی تحلیلی و به علت اینکه بررسی ارتباط متغیرهای تحقیق را ارزیابی می‌کند از نوع پژوهش‌های همبستگی است. نمونه آماری تحقیق، شامل ۳۰۴ نفر از مدیران، حسابرسان و حسابداران هست که به‌طور تصادفی انتخاب‌شده‌اند.برای استخراج داده‌ها به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد موجود به‌صورت میدانی استفاده شد.در بخش استنباطی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Lisrel برای برآورد مدل مفهومی و آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده می‌شود.

۴- یافته‌های پژوهش

با توجه به اینکه حداقل نمونه تحقیق شامل ۲۰۰ نفر است، ۳۰۴ پرسشنامه گردآوری شد که با حذف پرسشنامه‌های ناقص درنهایت ۲۸۳ پرسشنامه مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت و تعدادی از آن‌ها نیز دارای داده‌های گمشده بودند. در جدول ۱ توصیف داده‌های جمعیت شناختی تحقیق نشان می‌دهد که تعداد ۴۷ نفر زن و بقیه مرد بودند، بیشتر اعضای نمونه سنی بین ۲۰ تا ۴۰ سال داشتند که اکثراً دارای تحصیلات کارشناسی یا کارشناسی ارشد داشتند.

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی برای نمونه موردبررسی

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۳۳	۸۲,۳
	زن	۴۷	۱۶,۵
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۴۲	۵۰,۲
	کارشناسی ارشد	۱۲۳	۴۳,۵
	دکتری	۱۲	۴,۲
سن	بین ۲۰تا ۴۰سال	۲۲۳	۷۸,۸
	بین ۴۰تا ۶۰سال	۵۴	۱۹,۱
	۶۰سال‌وبیشتر	۵	۱,۸
جمع		۲۸۳	۱۰۰

منابع: یافته های پژوهش

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

جدول شماره ۲، شاخص مرکزی میانگین و شاخص‌های پراکندگی ازجمله انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی برای متغیرهای کمی تحقیق محاسبه‌شده است.

جدول ۲: نتایج آماری توصیفی برای متغیرهای تحقیق

متغیر		میانگین	انحراف معیار	کشیدگی	چولگی
مالکیت روان‌شناختی	PS	۳,۸۳۸۷	۰,۸۲۶۷	۱,۱۴۱	-۰,۹۳۷
رضایت شغلی	JS	۳,۶۶۸۷	۰,۶۵۱۴	۰,۹۶۴	-۰,۶۶۱
تعهد سازمانی	OC	۳,۲۳۲۷	۰,۴۴۵۷	۴,۳۰۱	-۰,۳۸۵
عدالت سازمانی	OJ	۲,۹۷۸۸	۰,۷۷۱۸	-۰,۰۶۴	-۰,۳۲۹
سودآوری	PRO	۳,۸۸۴۴	۰,۶۹۶۹	۳,۰۵۰	-۱,۱۶۵

منابع: یافته های پژوهش

کمینه و بیشینه هر یک از متغیرها به ترتیب ۱ و ۵ هست. تمامی متغیرها مینیمم و ماکزیمم بین ۱ و ۵ دارند. میانگین و انحراف معیار متغیر مالکیت روان‌شناختی به ترتیب ۳,۸۳۸۷ و ۰,۸۲۶۷ است. میانگین و انحراف معیار متغیر رضایت شغلی به ترتیب ۳,۶۶۸۷ و ۰,۶۵۱۴ است. میانگین و انحراف معیار متغیر تعهد سازمانی به ترتیب ۳,۲۳۲۷ و ۰,۴۴۵۷ است. میانگین و انحراف معیار متغیر عدالت سازمانی به ترتیب ۲,۹۷۸۸ و ۰,۷۷۱۸ است. میانگین و انحراف معیار متغیر سودآوری به ترتیب ۳,۸۸۴۴ و ۰,۶۹۶۹ است. میانگین و انحراف معیار متغیر سرمایه‌گذاری به ترتیب ۳,۸۶۹۷ و ۰,۸۱۰۰ است. میانگین و انحراف معیار متغیر ریسک به ترتیب ۳,۴۵۶۱ و ۰,۵۹۹۱ است.

در این تحقیق فرضیه‌های تحقیق با به‌کارگیری روش مدل‌سازی معادلات ساختاری آزمون می‌شوند. برای استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه نرمال بودن متغیرهای تحقیق نیز از ضروریات است. برای این منظور در مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق با استفاده از ضرایب چولگی و کشیدگی آزمون می‌شوند. در جدول ۲ ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرها نشان می‌دهد که قدر مطلق ضرایب چولگی کمتر از ۳ و قدر مطلق ضرایب کشیدگی کمتر از ۷ می‌باشند؛ بنابراین می‌توان استنباط کرد که توزیع متغیرها نرمال هستند.

۴-۱- همبستگی بین متغیرهای تحقیق

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

	مالکیت روان‌شناختی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	عدالت سازمانی	سودآوری
مالکیت روان‌شناختی	۱				
رضایت شغلی	۰,۷۲۲۱	۱			
تعهد سازمانی	۰,۵۵۶۵	۰,۴۲۶۰	۱		
عدالت سازمانی	۰,۴۵۱۰	۰,۷۰۲۳	۰,۲۸۶۱	۱	
سودآوری	۰,۴۲۲۶	۰,۴۱۳۸	۰,۲۶۷۴	۰,۳۹۶۰	۱

منابع: یافته های پژوهش

در جدول ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق ارائه‌شده است. با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرها در این بخش از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط متغیرها استفاده‌شده است. بر اساس یافته‌های این جدول تمامی ضرایب همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنادار هستند.

۴-۲- برآورد مدل مفهومی مسیر بین متغیرها

خلاصه ضرایب و همچنین معناداری ضرایب در جدول ۵ ارائه‌شده است. برای ارزیابی مدل معادلات ساختاری از شاخص‌های مختلفی مانند نسبت مجذور کای به درجه آزادی، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد(RMSE)، شاخص نیکویی برازش(GFI)، شاخص برازش افزایشی(CFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (IFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) استفاده می‌شود. شاخص نیکویی برازش نسبت به‌اندازه نمونه حساس است و مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۸ برای مدل قابل‌قبول است (بنتلر،۱۹۹۰). برای سایر شاخص‌ها مغایر بزرگ‌تر از ۰,۹ مناسب است. با توجه به اینکه این شاخص‌ها در حد مجاز قرار دارند، نتیجه می‌شود که مدل نهایی بدون نیاز به اصلاح برازش مطلوبی دارد.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

جدول ۴: ضرایب تأثیرگذاری متغیرها و شاخص‌های محاسبه‌شده برازش مدل تحقیق

روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)
مالکیت روان‌شناختی← سودآوری	PS→ PRO	۰,۵۳	۷,۰۱
مالکیت روان‌شناختی ← رضایت شغلی	PS → JS	۰,۹۶	۸,۶۰
مالکیت روان‌شناختی ← تعهد سازمانی	PS→ OC	۰,۹۵	۱۵,۵۳
مالکیت روان‌شناختی ← عدالت سازمانی	PS→ OJ	۰,۵۰	۶,۰۷
رضایت شغلی← سودآوری	JS →PRO	-۷,۲۸	-۲,۰۵
تعهد سازمانی ← سودآوری	OC→ PRO	۵,۳۰	۲,۱۹
عدالت سازمانی← سودآوری	OJ→PRO	۳,۶۸	۲,۱۱

منبع: یافته های پژوهش

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تمامی ضرایب مسیر بین متغیر مستقل و متغیرهای وابسته بدون متغیر میانجی معنادار هستند (آماره t مربوط به ضرایب خارج از بازه (۱,۹۶ و ۱,۹۶-) هستند). تمامی ضرایب مسیر بین متغیر مستقل و متغیرهای میانجی بدون متغیرهای وابسته معنادار هستند (آماره **st** مربوط به ضرایب خارج از بازه (۱,۹۶ و ۱,۹۶-) هستند). تمامی ضرایب مسیر بین متغیرهای میانجی و متغیرهای وابسته بدون متغیر مستقل معنادار هستند (آماره **t** مربوط به ضرایب خارج از بازه (۱,۹۶ و ۱,۹۶-) هستند).

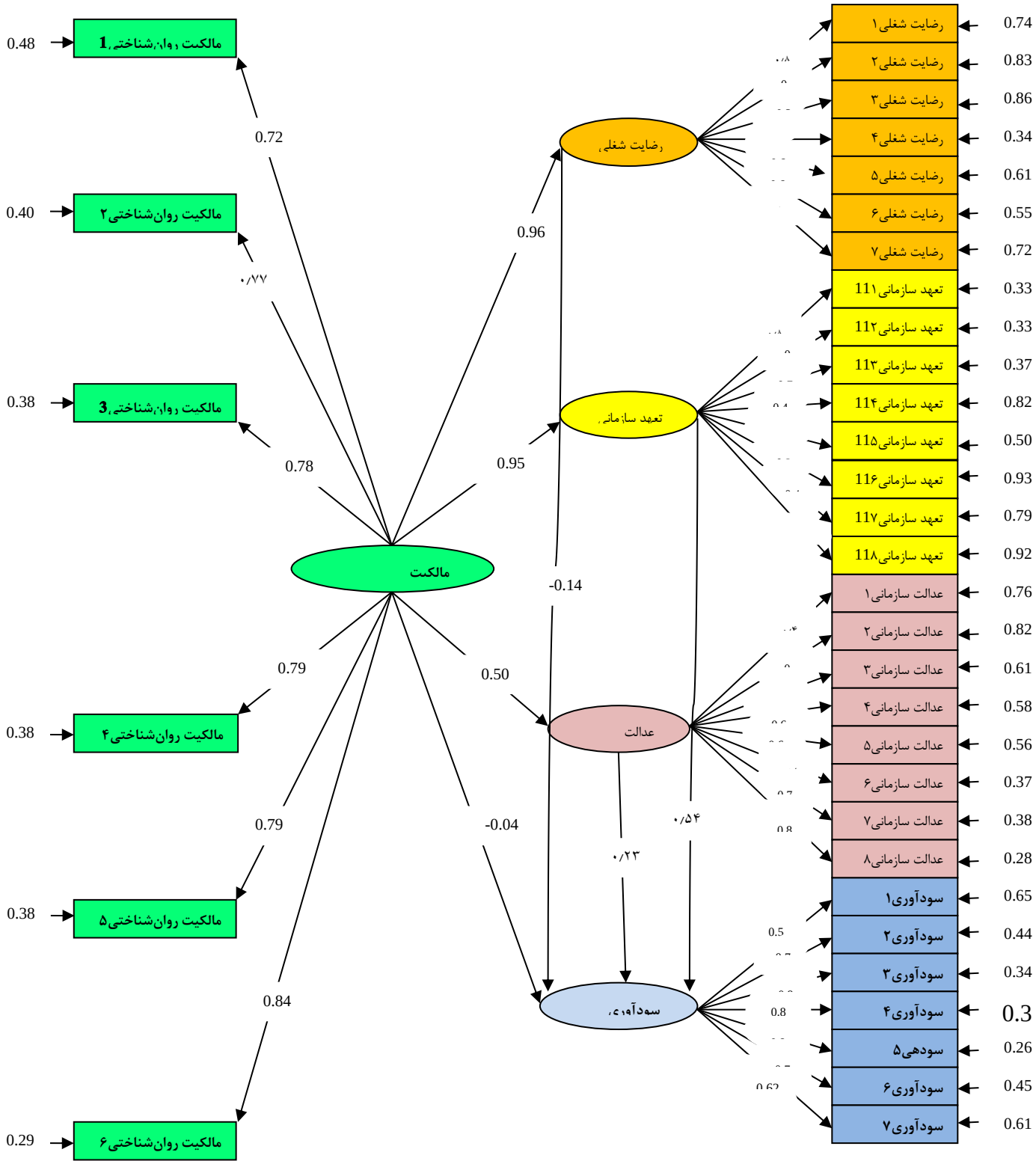
۴-۳-برآورد مدل مفهومی (مالکیت روان‌شناختی و سودهی: با نقش میانجی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی)

در این بخش مدل مفهومی تحقیق یعنی بخش مربوط به تأثیرگذاری مالکیت روان‌شناختی و سودآوریبا نقش میانجی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی برآورد می‌شود.برای ارزیابی مدل معادلات ساختاری از شاخص‌های مختلفی مانند نسبت مجذور کای به درجه آزادی، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (**RMSE**)، شاخص نیکویی برازش (**GFI**)، شاخص برازش افزایشی (**CFI**)، شاخص برازش مقایسه‌ای (**IFI**) و شاخص برازش هنجار شده (**NFI**) استفاده

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

می‌شود. شاخص نیکویی برازش نسبت به‌اندازه نمونه حساس است و مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۸ برای مدل قابل‌قبول است (بنتلر،۱۹۹۰). برای سایر شاخص‌ها مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۹ مناسب است. مقادیر محاسبه‌شده مدل و حد مجاز این شاخص‌ها در جدول ۵ ارائه‌شده است. با توجه به اینکه این شاخص‌ها در حد مجاز قرار دارند، نتیجه می‌شود که مدل نهایی بدون نیاز به اصلاح برازش مطلوبی دارد. خلاصه این یافته‌ها در جدول ۵ نشان داده‌شده است. برای تائید معناداری ضرایب استانداردشده باید آماره **t** مربوط به ضرایب خارج از بازه (۱,۹۶ و ۱,۹۶-) قرار داشته باشد. لازم به ذکر است که نتایج هر دو روش یکسان است؛ بنابراین نتایج روش معمولی و جایگذاری میانگین متغیرها بجای داده‌های گمشده ارزیابی می‌شود.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

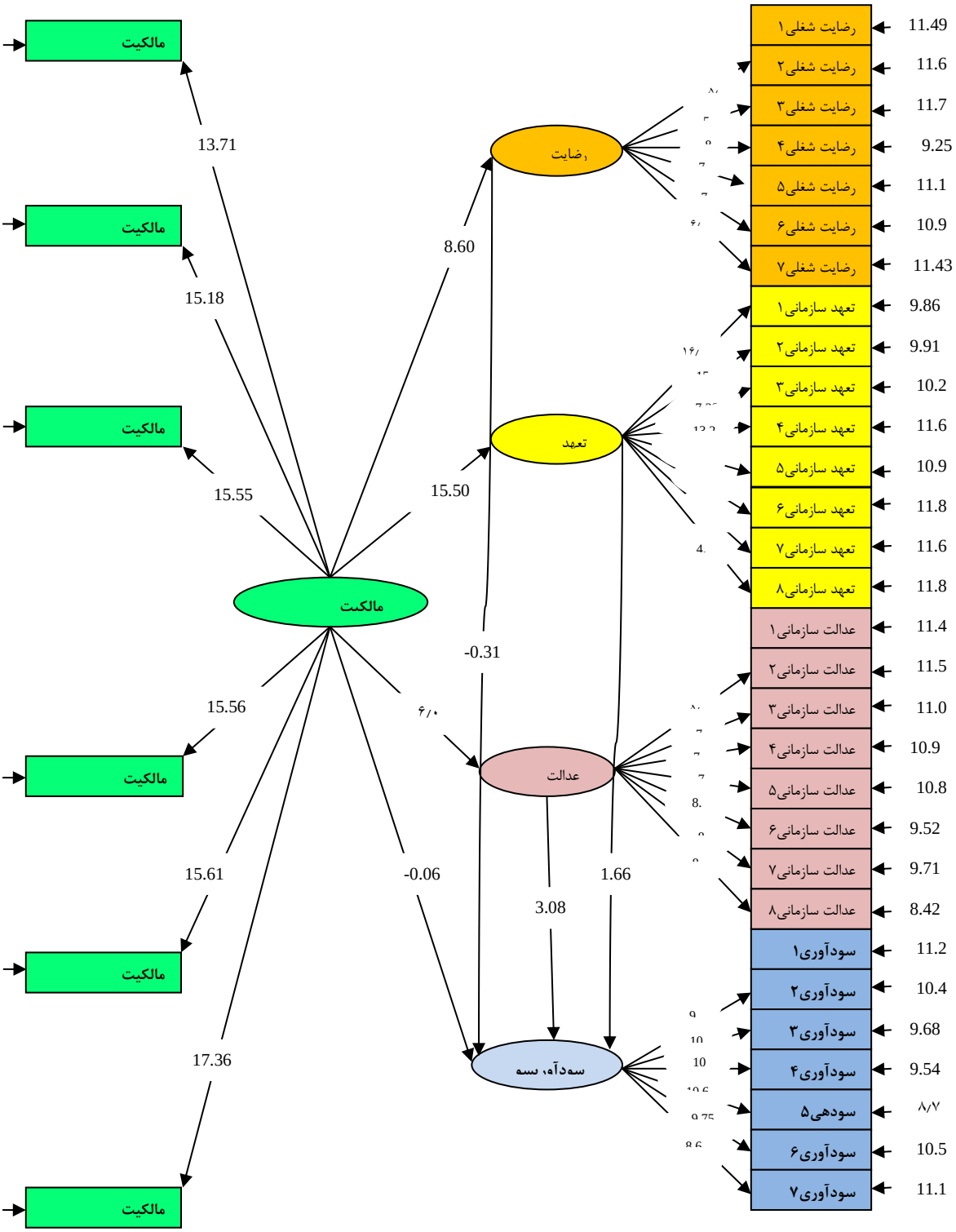


[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

Chi-square=1623.18, df=587 , p-value=0.00000 , RMSEA=0.079

شکل۲: مدل مفهومی در حالت ضرایب استاندارد –روش معمولی، متغیر وابسته سودآوری

منابع: یافته های پژوهش

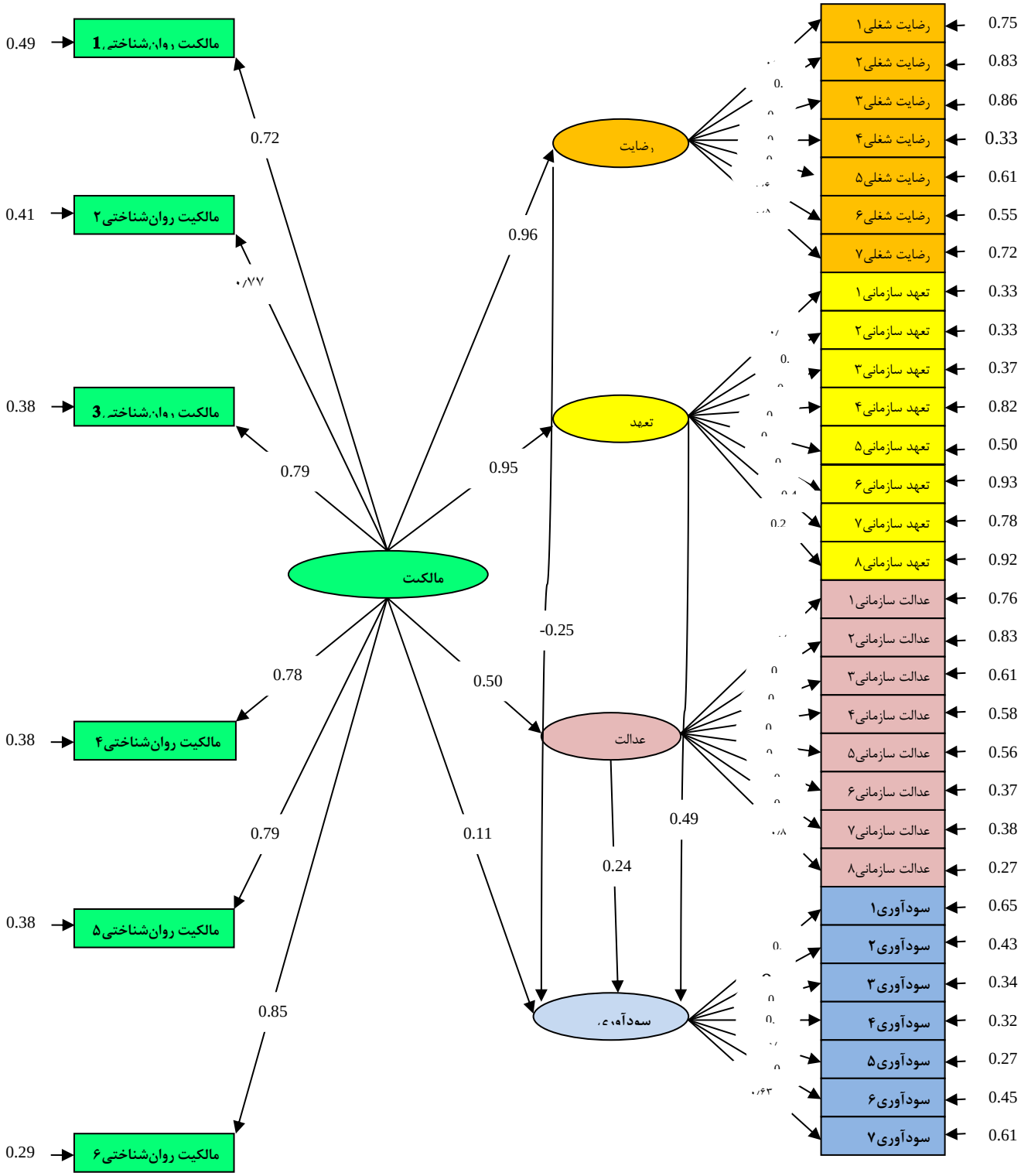


[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

Chi-square=1623.18, df=587 , p-value=0.00000 , RMSEA=0.079

شکل ۳: مدل مفهومی در حالت معناداری ضرایب استاندارد-آماره های t، روش معمولی، متغیروابسته سودآوری

منابع: یافته های پژوهش

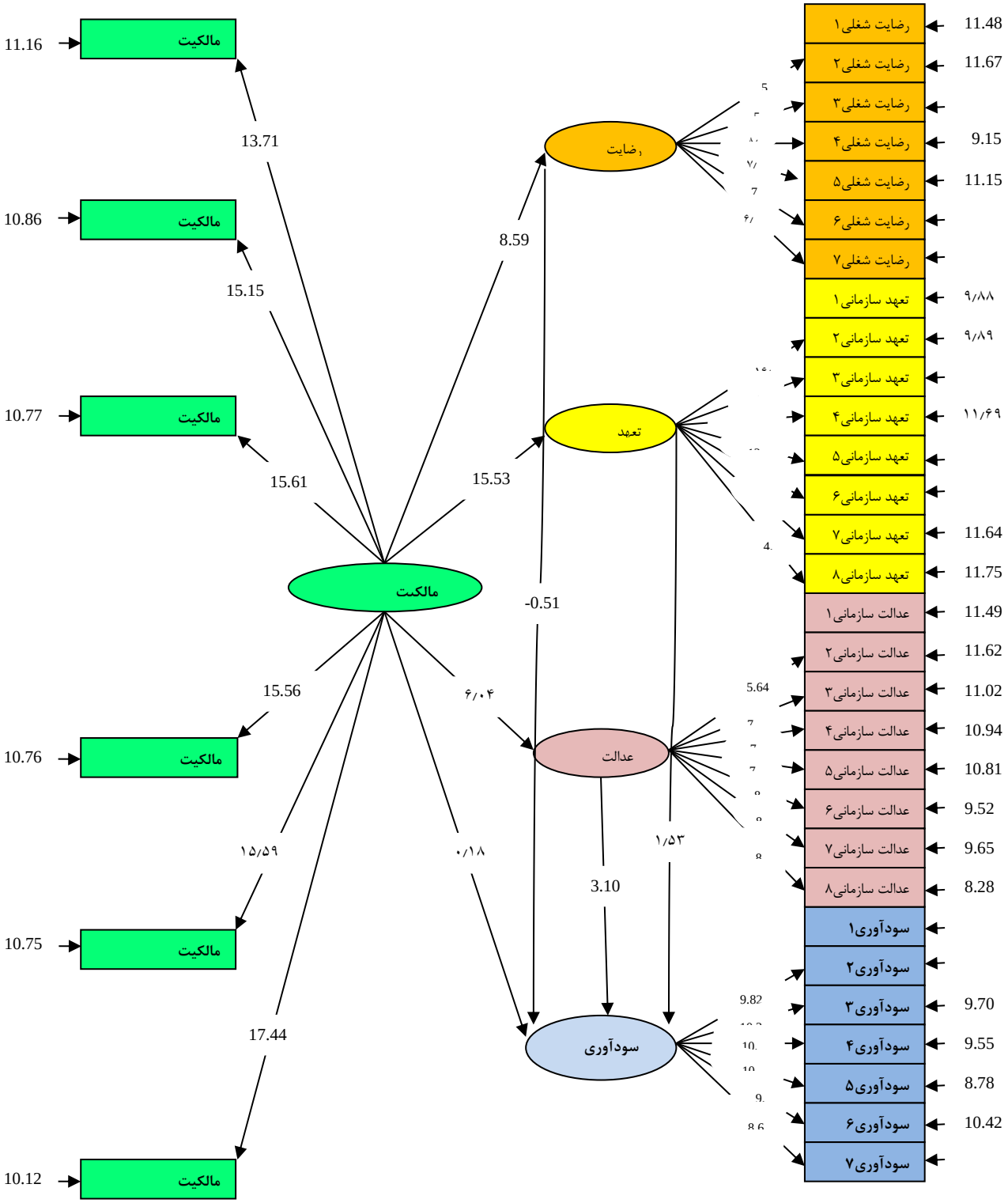


[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

Chi-square=1594.83, df=587 , p-value=0.00000 , RMSEA=0.078

شکل ۴: مدل مفهومی در حالت ضرایب استاندارد –روش FIML، متغیر وابسته سودآوری

منابع: یافته های پژوهش



[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

Chi-square=1594.83, df=587 , p-value=0.00000 , RMSEA=0.078

شکل۵: مدل مفهومی در حالت معناداری ضرایب استاندارد- آماره‌های t، روش FIML، متغیر وابسته سودآوری

منابع: یافته های پژوهش

جدول ۵: ضرایب تأثیرگذاری متغیرها و شاخص‌های محاسبه‌شده برازش مدل تحقیق

ضرایب تأثیرگذاری متغیرها					
روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	بدون داده‌های گمشده		با داده‌های گمشده	
		ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)	ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)
مالکیت روان‌شناختی← تعهد سازمانی	PS → OC	۰.۹۵	۱۵.۵۰	۰.۹۵	۱۵.۵۰
مالکیت روان‌شناختی← عدالت سازمانی	PS → OJ	۰.۵۰	۶.۰۸	۰.۵۰	۶.۰۳
مالکیت روان‌شناختی ← رضایت شغلی	PS → JS	۰.۹۶	۸.۶۰	۰.۹۷	۸.۵۷
تعهد سازمانی←سودآوری	OC→ PRO	۰.۵۴	۱.۶۶	۰.۴۹	۱.۵۳
عدالت سازمانی←سودآوری	OJ →PRO	۰.۲۳	۳.۰۸	۰.۲۳	۳.۰۹
رضایت شغلی← سودآوری	JS→PRO	-۰.۱۴	-۰.۳۱	-۰.۲۵	-۰.۵۱
مالکیت روان‌شناختی← سودآوری	PS→ PRO	-۰.۰۳۹	-۰.۰۶۴	۰.۱۱	۰.۱۸
شاخص‌های محاسبه‌شده برازش مدل تحقیق					
شاخص		حد مجاز	مقدار	نتیجه	
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کمتر از ۰.۰۸	۰.۰۷۹	تائید شاخص	
مجذور کای به درجه آزادی	X^2/df	کمتر از ۵	۲.۷۶۵	تائید شاخص	
شاخص نیکویی برازش	GFI	بیشتر از ۰.۸	۰.۸۶	تائید شاخص	
شاخص برازش افزایشی	CFI	بیشتر از ۰.۹	۰.۹۵	تائید شاخص	
شاخص برازش مقایسه‌ای	IFI	بیشتر از ۰.۹	۰.۹۵	تائید شاخص	
شاخص برازش هنجار شده	NFI	بیشتر از ۰.۹	۰.۹۲	تائید شاخص	

منبع: یافته های پژوهش

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

فرضیه ۳: بین مالکیت روان‌شناختی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول ۵، ضریب مسیر بین مالکیت روان‌شناختی و رضایت شغلی برابر ۰,۹۶ با آماره t ۸,۶ است. با توجه به اینکه مقدار آماره **t** خارج از بازه (۱,۹۶ و ۱,۹۶-) است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار هست. با توجه به معناداری ضریب و همچنین علامت ضریب، می‌توان گفت که بین مالکیت روان‌شناختی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۳ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار می‌گیرد.

فرضیه ۴: بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول ۵، ضریب مسیر بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری برابر ۰,۰۳۹- با آماره **t** - ۰,۰۶۴ است. با توجه به اینکه مقدار آماره **t** داخل بازه (۱,۹۶ و ۱,۹۶-) است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار نیست. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۴ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار نمی‌گیرد.

فرضیه ۵: بین تعهد سازمانی و سودآوری رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول ۵، ضریب مسیر بین تعهد سازمانی و سودآوری برابر ۰,۵۴ با آماره t۶۶.۱ است. با توجه به اینکه مقدار آماره **t** داخل بازه (۱,۹۶ و ۱,۹۶-) است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار نیست. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۵ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار نمی‌گیرد.

فرضیه ۶: بین عدالت سازمانی و سودآوری رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول ۵، ضریب مسیر بین عدالت سازمانی و سودآوری برابر ۰,۲۳ با آماره **t** ۳,۰۸ است. با توجه به اینکه مقدار آماره t خارج از بازه (۱,۹۶ و ۱,۹۶-) است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار هست. با توجه به معناداری ضریب و همچنین علامت ضریب، می‌توان گفت که بین عدالت سازمانی و سودآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۶ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار می‌گیرد.

فرضیه ۷: بین رضایت شغلی و سودآوری رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول ۵، ضریب مسیر بین رضایت شغلی و سودآوری برابر ۰,۱۴- با آماره**t** ۳۱.۰- است. با توجه به اینکه مقدار آماره **t** داخل بازه (۱,۹۶ و ۱,۹۶-) است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار نیست. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۷ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار نمی‌گیرد.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

جدول ۶: ضرایب تأثیرگذاری مسیرهای میانجی

روابط میانجی	علامت اختصاری	روش	ضریب	سطح معناداری
مالکیت روان‌شناختی← تعهد سازمانی← سودآوری	PS →OC → PRO	سوبل	۰,۰۲۲	۰,۴۷۲
		بویت استراپ	۰,۰۲۱	۰,۵۶۳
مالکیت روان‌شناختی← عدالت سازمانی← سودآوری	PS→OJ →PRO	سوبل	۰,۰۹۸	۰,۰۰۰
		بویت استراپ	۰,۰۹۸	۰,۰۰۰
مالکیت روان‌شناختی← رضایت شغلی← سودآوری	PS →JS→PRO	سوبل	۰,۱۳۸	۰,۰۰۴
		بویت استراپ	۰,۱۳۸	۰,۰۲۱

منابع: یافته های پژوهش

فرضیه ۸: بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری با نقش میانجی عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون سوبل و بویت استراپ با نرم‌افزار **Stata** برای مسیرهای میانجی در جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب مسیر میانجی عدالت سازمانی در ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری برابر ۰,۰۹۸ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار هست. با توجه به معناداری ضریب و همچنین علامت ضریب، می‌توان گفت که بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری با نقش میانجی عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به‌عبارت‌دیگر می‌توان گفت مالکیت روان‌شناختی از طریق غیرمستقیم با تأثیرگذاری بر عدالت سازمانی با سودآوری رابطه مثبت و معناداری دارد. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۸ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار می‌گیرد. لازم به ذکر است تعداد نمونه‌گیری مجدد درروش بویت استراپ ۳۰۰۰ بار است. همچنین نتایج روش سوبل و بویت استراپ مشابه هم هستند.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

فرضیه ۹: بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری با نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون سوبل و بویت استراپ با نرم‌افزار **Stata** برای مسیرهای میانجی در جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب مسیر میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری برابر ۰,۰۲۲ با سطح معناداری ۰,۴۷۲ است. با توجه به اینکه سطح معناداری بیشتر از سطح خطای ۰,۰۵ است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار نیست. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۹ با اطمینان ۹۵٪ تائید نمی‌شود.

فرضیه ۱۰: بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری با نقش میانجی رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون سوبل و بویت استراپ با نرم‌افزار **Stata** برای مسیرهای میانجی در جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب مسیر میانجی رضایت شغلی در ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری برابر ۰,۱۳۸ با سطح معناداری ۰,۰۰۴ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار هست. با توجه به معناداری ضریب و همچنین علامت ضریب، می‌توان گفت که بین مالکیت روان‌شناختی و سودآوری با نقش میانجی رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به‌عبارت‌دیگر می‌توان گفت مالکیت روان‌شناختی از طریق غیرمستقیم با تأثیرگذاری بر رضایت شغلی با سودآوری رابطه مثبت و معناداری دارد. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۱۰ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار می‌گیرد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش از تحلیل پاسخ سؤالات پرسشنامه به دست آمدند، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده‌شده است، نتایج حاصل نشان می‌دهد که بین مالکیت روان‌شناختی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود داشت و بین مالکیت روان‌شناختی با سودآوری رابطه معناداری وجود نداشت، عدالت سازمانی با سودآوری رابطه معناداری داشت ولی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با سودآوری تائید نشد. عدالت سازمانی و رضایت شغلی، نقش میانجی‌گری معناداری در رابطه مالکیت روان‌شناختی با سودآوریداشتند ولی در مورد تعهد سازمانی این رابطه تائید نشد.

با سهیم کردن کارکنان در نتایج سازمان از مالکیت اقتصادی سهام‌دار به یک مفهوم گسترده‌تر یعنی مالکیت روانی سهامداران می‌رسیم که موجب افزایش حس تعلق شناختی و عاطفی کارکنان به سازمان و میل ماندن در شغل می‌شود. هنگامی‌که فرد خود را کاملاً متعلق به سازمان می‌داند، تمایل وی برای حفظ، گسترش و محافظت از هویت خود که پیامد حس مسئولیت‌پذیری وی

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

باهدف احساسِ مالکیت است، افزایش پیدا می‌کند، حق ضمنی کنترل که با مسئولیت‌پذیری در ارتباط است، باعث ایجاد حس مالکیت در فرد می‌شود. پرداخت‌ها، ارتقاء و پاداش ناشی از ارزیابی عملکرد عادلانه موجب ایجاد احساس تعلق شدید در کارکنان شده، تعهد آنان را به‌ویژه در بعد مستمر و هنجاری افزایش می‌دهد و ترک سازمان را از سوی کارکنان به حداقل می‌رساند. استقلال بیشتر به کارکنان این حس را می‌دهد که کارشان متعلق به خودشان است، درنتیجه علاقه و رضایت آن‌ها از کار را افزایش می‌دهد. درک عدالت سازمانی، الزامی اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت شخصی کارکنان بوده، در شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای آنان نقش مهمی را ایفا می‌کند، درواقع خوشنودی شغلی انتظارات شغلی برآورده شده کارکنان است.

افراد، دریافتی خود را با دریافتی دیگران مقایسه می‌کنند؛ اگر با این مقایسه به این نتیجه برسند که برخورد سازمان با کارکنان به‌طور نسبی غیرمنصفانه است، احساس بی‌عدالتی کرده و تلاش خود را کاهش خواهند داد. کارکنان، سازمان را به‌عنوان مبنایی برای تعریف و تعیین هویت خود و ارزیابی جایگاه اجتماعی‌شان می‌دانند و خود را با سازمان خود معرفی می‌کنند چنین اتصال روان‌شناختی میان فرد با سازمان مبتنی بر نظریه هویت اجتماعی شکل‌گرفته است. بین عدالت سازمانی ادراک‌شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان ارتباط وجود دارد، هرچه رعایت عدل و انصاف از سوی مدیریت سازمان در مقابل کارکنان بیشتر و بهتر باشد، فرسودگی و ترک خدمت در بین کارکنان کاهش پیدا می‌کند و در پی آن عملکرد کارکنان بهبود خواهد یافت. فقدان مالکیت روان‌شناختی در افراد را عاملی برای بروز استرس، مقاومت در برابر تغییر، پرخاشگری و رفتارهای انحرافی عنوان کردند. وقتی کارکنان احساس مالکیت بر سازمان و شغل خود می‌کنند، انگیزه دارند تا روابط هماهنگ را حفظ کنند و احساس کنند حق‌دارند پیشنهادهایی برای تغییر جهت تسهیل عملکرد کلی ارائه دهند.

دیتمار (۱۹۹۲) استدلال می‌کند که یکی از انگیزه‌های اصلی که باعث مالکیت روان‌شناختی می‌شود به دست آوردن کنترل بر محیط است. پیرس و راجرز (۲۰۰۴) نشان می‌دهند که مالکیت رسمی تنها زمانی عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد که با مشارکت کارکنان در سازمان همراه باشد. شرکت‌هایی بهره‌وری را بهبود بخشیدند که کارکنان در تصمیم‌گیری شرکت داشتند. داوکینز و همکاران (۲۰۱۵) مالکیت روان‌شناختی جمعی را به‌عنوان یک ساختار در حال ظهور توصیف می‌کند. در تئوری آن را به‌عنوان تغییر از «این شرکت من است» به «این شرکت ما است». درنتیجه علاوه براینکه مالکیت روان‌شناختی را در سطح کارکنان بایستی گسترش داد بلکه بایستی مدیریت سعی کند با مشارکت و اختیار دادن به کارکنان آن‌ها را در شرکت به‌عنوان یک گروه، آن‌ها

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

را به بازی بگیرید و برای کل گروه پیکره و شخصیتی ساخته و تعهد کارکنان به حفظ این پیکره را برانگیزاند.

در انتها لازم به یادآوری است که حوزه‌های مالکیت روان‌شناختی با تغییر محیط و فناوری‌های جدید، به حوزه‌های نو مثل اینترنت اشیا گسترش‌یافته است، بسیاری از لوازم‌خانگی (یخچال، ماشین لباسشویی، دستگاه‌های آب و برق) به‌طور مداوم نظارت می‌شوند و خروجی‌های آن‌ها جمع‌آوری می‌شود و فعالیت مصرف‌کنندگان رادر زندگی روزمره ثبت می‌کند (و دل وکانان،۲۰۱۶). مصرف‌کنندگان متوجه شدند که داده‌های شخصی آن‌ها ارزش قابل‌توجهی دارد (مارت یوز و تاکر،۲۰۱۷). آن‌ها خواهان سهمی از این ارزش و همچنین حفاظت از حریم خصوصی خود هستند (راینی و اندرسون،۲۰۱۴). نهادهای نظارتی به‌طور چشمگیری حقوق مالکیت قانونی مصرف‌کنندگان را بر روی‌داده‌های شخصی خود افزایش می‌دهند و از مصرف‌کنندگان می‌خواهند که به شرکت‌ها اجازه استفاده و فروش داده را بدهند.

در انتها بایستی ذکر گردد که در این تحقیق، اخذ اطلاعات از طریق پرسشنامه، زمان‌بر بودن تکمیل پرسشنامه و یافتن افراد مناسب با نمونه محدودیت تحقیق حاضر بوده است.

۵-۱- پیشنهادها جهت انجام تحقیقات آتی:

۱-مالکیت روان‌شناختی مدیران ممکن است باعث انتخاب روش‌هایی از بین استانداردهای پذیرفته‌شده حسابداری شود که باعث ایجاد سود مناسب‌تر و افشای غیر کافی اطلاعات مالی شود درنتیجه پیشنهاد می‌شود که ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی مدیران با تحریف سود بررسی شود.

۲-به دلیل فزونی فرضیات تحقیق، مجالی برای تفکیک مالکیت روان‌شناختی به مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل نبود، درنتیجه پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی این موارد به تفکیک بررسی شود.

۳-پیشنهاد می‌شود در مورد اطلاعات دیجیتالی کاربران و حساب‌های کاربری در موتورهای جستجو و پیام‌رسان‌های اجتماعی و ایجاد نظام حقوقی مبتنی بر رعایت مالکیت روان‌شناختی کاربران تحقیقی انجام گردد.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

منابع

۱. نیسی، عبدالکاظم، آذرنوش، فاطمه، دریکوند، طیبه و مرادی کوچی، سمیرا (۱۳۹۱). رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب – اهواز. *نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۳(۱)، ۸۰-۷۳.

۲. اصلانی، فرشید (۱۴۰۲). تاثیر مالکیت روان شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد و مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت. *فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۵(۵۷)، ۱۷۶-۱۵۹.

۳. شایان جهرمی، شاپور امین، صالحی، مسلم و ایمانی، جواد (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. *نشریه علمی آموزش و ارزشیابی*، ۲(۵)، ۳۳-۷.

۴. جبلی، محمد، شیری، اردشیر و تابان، محمد (۱۳۹۵). الگوی تملک شغلی مدیران، فصلنامه مطالعات رفتاری سازمانی، ۵(۳)، ۱۶۲-۱۳۷.

۵. جمشیدیان، محمدامین (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، سن‌پترزبورگ روسیه.

۶. حصیری، اسد، مرتضوی، سعید، رحیم نیا، فریبرز و خوراکیان، علیرضا (۱۳۹۹). شناسایی و تبیین پیشآیندها و پسآیندهای مالکیت روان شناختی در سازمان های دولتی استان بوشهر. *نشریه پژوهش های مدیریت عمومی*، ۱۳(۴۹)، ۵۸-۳۱.

۷. خوش‌چهره محمدی، رامین، موسوی کاشی، زهره و مختاران، ماهرخ (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده از سوی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی در سازمان تأمین اجتماعی. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع.

۸. داورزنی، محمد و بارانی، صمد (۱۳۹۸). درک نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی در رابط بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۹(۷۶)، ۲۸-۱.

۹. رستمی، رضا، اکبری، پیمان، ویسمرادی، اکبر و محمدی نجف‌آبادی، عبدالمجید (۱۳۹۴). تحلیل نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین بازاریابی داخلی و مشتری‌گرایی کارکنان. *مجله مدیریت بازاریابی*، ۱۰(۲۶)، ۱۵۸-۱۳۹.

۱۰.رضایی، غلامرضا و رضایی، لیلا (۱۳۹۲). بررسی اثرات تعهد سازمانی بر کارایی سرمایه فکری، *فصلنامه روانشناسی صنعتی سازمانی*، ۴(۱۵)، ۱۷-۹.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

۱۱.شاهی، سکینه، اندرز، سعید، اندرز، کمال و یاسینی، مجتبی (۱۳۹۶). رابطه بین عدالت سازمانی ادراک‌شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۷(۲)، ۱۲۷-۱۰۵.

۱۲.شفقت، ابوطالب، زاهدی، محمدجواد و نازک تبار، حسین (۱۳۹۲). تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت‌های صنعتی بر اساس الگوی می یر و همکاران، مطالعه موردی در شهرک‌های صنعتی استان مازندران. *مجله بهبود مدیریت*، ۷(۱)، ۸۵-۷۰.

۱۳.صالحی، الله کرم (۱۳۹۹). تأثیر مالکیت نهادی بر شاخص‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر اجزای سود باقیمانده و بازار. *نشریه علمی دانش مالی تحلیل اوراق بهادار*، ۱۳(۴۶)، ۱-۱۴.

۱۴.علی کرمی، سجاد، فرهادی نژاد، محسن، رستگار، عباسعلی، یاسینی، علی و ابراهیمی، سید عباس (۱۴۰۱). فهم روانشناسان احساس مالکیت نسبت به مشاغل مدیریتی. *مجله مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۱(۱۰۴)، ۴۰-۷.

۱۵.عنایت پور شیاده، ابراهیم، قلی پور پاشا، مهدی، درخشان، جواد و فرقانی، ابوالقاسم (۱۳۹۹). تأثیر مالکیت نهادی بر ارزش و ریسک شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق در تهران. *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت* ، ۳(۲۳)، ۱۶-۲۸.

۱۶.مشایخ، شهناز و ماه آور پور، راضیه (۱۳۸۷). بررسی اثرات تمرکز مالکیت بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *نشریه مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۶(۲۳)، ۱۲۲-۱۰۷.

۱۷.نمازی، محمد وکرمانی، احسان (۱۳۸۷). تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *نشریه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۵(۵۳)، ۱۰۰-۸۳.

۱۸.ودیعی، محمدحسین، سلیمانی، محمد و خاکساری، ایمان (۱۳۹۶). رابطه ویژگی‌های نیروی انسانی (تحصیلات، سابقه کار) و رضایت شغلی کارکنان با سودآوری در شعب بانک انصار استان خراسان رضوی، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.

19. Asatryan, V. S. & Oh, H. (2008). Psychological ownership theory: An exploratory application in the restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *32*(3), 363-386.

20. 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *30*(2), 173-191.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]

21. Bullock, R. (2015). The development of job-based psychological ownership, Seattle Pacific University.
22. Jakada, M. B., Kurawa, N. S., Rabi'u, A., Mohammed, A. I. & Umar, A. (2021). When psychological ownership nurtures satisfaction: a tripartite attitude theory and psychological ownership theory perspective. *Rajagiri Management Journal*, *16*(3), 193-212.
23. Campbell Pickford, H., Joy, G. & Roll, K. (2016). Psychological ownership: Effects and applications. Saïd Business School.
24. Ceja, L. & Tàpies, J. (2011). A model of psychological ownership in next-generation members of family-owned firms: A qualitative study.
25. Arthurs, J. D., Townsend, D. M., Busenitz, L. W., Liu, K. & Hoskisson, R. E. (2007). Founders, governance, and firm valuation: does the market perceive psychological ownership?. Frontiers of entrepreneurship research.
26. Morewedge, C. K. (2020). Psychological Ownership: Implicit and Explicit. *Journal Pre-proof*, 39, 125-132.
27. Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T. & Gardner, J. (2010). A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings. The University of Queensland.
28. Md-Sidin, S., Sambasivan, M. & Muniandy, N. (2009). Impact of psychological ownership on the performance of business school lecturers. *Journal of Education for Business*, *85*(1), 50-56.
29. Morewedge, C. K., Monga, A., Palmatier, R. W., Shu, S. B. & Small, D. A. (2021). Evolution of consumption: A psychological ownership framework. *Journal of Marketing, American Marketing Association*, 85(1), 196-218.
30. Pierce, J. L. & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(6), 810-834.
31. Sinclair, G. & Tinson, J. (2017). Psychological ownership and music streaming consumption. *Journal of Business Research*, 71(1), 1-9.
32. Shu, S. B. (2018). Psychological ownership in financial decisions. Psychological ownership and consumer behavior, 165-176.
33. Torp, S. & Nielsen, B. B. (2018). Psychological ownership and financial firm performance: The interplay of employee stock ownership and participative leadership. *Australian Journal of Management*, *43*(3), 1-17.
34. Ye, Y. & Gawronski, B. (2016). When possessions become part of the self: Ownership and implicit self-object linking. *Journal of Experimental Social Psychology*, 64, 72-87.
35. Zhu, H., Chen, C. C., Li, X. & Zhou, Y. (2013). From personal relationship to psychological ownership: The importance of manager–owner relationship closeness in family businesses. *Management and Organization Review*, *9*(2), 295-318.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-18]