

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 در حکم پیکره‌ای شناختی-عاطفی معرفی شده 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 از نظر 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 انتخاب شده‌اند. در این تحقیق تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر سودآوری نقش متغیرهای میانجی شامل: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بررسی شده 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 تجزیه و تحلیل داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد موجود به‌صورت میدانی استفاده شد. پرسشنامه استاندارد بوده که پایایی و روایی آن توسط آزمون‌های واگرایی و همگرایی مورد آزمایش و تأیید 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 دکتری 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

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**: J28, D23, D91.

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 پراورزی 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 بعد از آن، 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، مورد استفاده 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 از جمله 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، در نتیجه 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، این یک ابزار قدرتمند است، در واقع، 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 نه تنها 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

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 باارائه 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 با کار مناسب با استعدادها، 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 با کار 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

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

عدالت توزیعی درجه‌ای است که پاداش‌ها در یک حالت برابر و منصفانه توزیع شده باشند. مفروضه زیربنایی عدالت توزیعی این است که توزیع منابع به‌طور اساسی بر ادراک انصاف در افراد تأثیر گذاشته و به تبع 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 ادراک شده 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 ادراک شده در افراد در ارتباطات بین فردی در درون سازمان است.

ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) حمایت سازمانی ادراک شده را به‌عنوان باور کارکنان در این باره 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. هنگامی که این انتظار بارورتر شود، چرخه مبادله متقابل مستمر بیشتری می‌گیرد. زمانی که سازمان‌ها با کارکنان برخورد مطلوب داشته باشند و آن‌ها را مورد توجه خود قرار دهند، منتقل‌کننده این پیام به کارکنان خود هستند که سازمان برای آن‌ها ارزش قائل است، در نتیجه 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. درحالی که تعهد سازمانی تلاش برای پاسخ به این است که آیا باید در این سازمان بمانند و چرا؟ و هویت سازمانی 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.

حس مسئولیت‌پذیری از وجوه سه‌گانه مالکیت‌روان‌شناختی است که بیگل‌هول و فوری 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، بوئرهارد 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 خود تحت عنوان «مالکیت روان‌شناختی: ضمنی و آشکار» به این نتیجه رسید که 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 «تأثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار 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 تأثیر مستقیم و معناداری و تأثیر غیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی داشته است. نتایج پژوهش کریستینا بتینلی و دیگران (۲۰۲۳) در مقاله‌ای تحت عنوان «تأثیر 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 شرکت‌های خانوادگی و حمایت از سهامداران: یک تحلیل بین‌المللی» به این نتیجه رسیدند که سهامداران احساس قویتری در تامین حقوقشان نسبت به شرکت‌های غیر خانوادگی دارند. نتایج پژوهش اتل برون‌دین و دیگران (۲۰۲۳) در مقاله‌ای تحت عنوان «ترک کسب و کار خانوادگی: پویایی مالکیت روان‌شناختی» به این نتیجه رسیدند که بر خلاف تصور غالب و رایج که

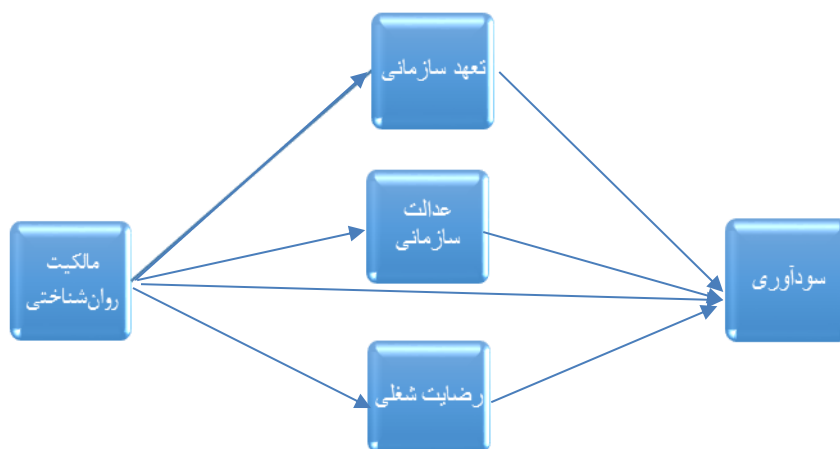
مالکیت روان شناختی را ایستا در نظر می‌گیرد، مالکیت روانشناختی از نظر افراد مختلف در زمانهای متفاوت، معانی مختلفی خواهد داشت و دارای ماهیتی پویا می‌باشد.

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 سازمان‌های دولتی استان بوشهر» به این نتیجه رسیدند که با بکارگیری پیش‌آیندهای حاصل از این پژوهش می‌توان امکان ارتقاء سطح مالکیت روان شناختی و به تبع آن پیامدهای مورد نظر را در سازمان‌های 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 می‌تواند هم باعث شکوفایی و هم مانع رشد شود.

فرشید اصلانی (۱۴۰۲) در مقاله‌ای 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 روان شناختی و سودآوری با بررسی متغیرهای میانجی که شامل: تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و رضایت شغلی هست، طراحی شده است.



شکل ۱-مدل مفهومی پژوهش

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

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است. این پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی پیمایشی است و ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه هست. از لحاظ 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، حساب‌برسان و حسابداران هست که به‌طور تصادفی انتخاب شده‌اند. برای استخراج داده‌ها به‌منظور تجزیه و تحلیل 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 در نهایت ۲۸۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل 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 مورد بررسی

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 ۲۰ تا ۴۰ سال	۲۲۳	۷۸,۸
	بین ۴۰ تا ۶۰ سال	۵۴	۱۹,۱
	۶۰ سال و بیشتر	۵	۱,۸
جمع		۲۸۳	۱۰۰

منابع: یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۲، شاخص مرکزی میانگین و شاخص‌های پراکندگی از جمله انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی برای متغیرهای کمی تحقیق محاسبه شده است.

جدول ۲: نتایج آماری توصیفی برای متغیرهای تحقیق

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

منابع: یافته‌های 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

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: یافته‌های پژوهش

در جدول ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق ارائه شده است. با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرها در این بخش از ضریب همبستگی پیروسون برای بررسی روابط متغیرها استفاده شده 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 ارائه شده 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 به اندازه نمونه حساس است و مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۸ برای مدل قابل قبول است (بنتلر، ۱۹۹۰). برای سایر شاخص‌ها معیار 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.

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

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

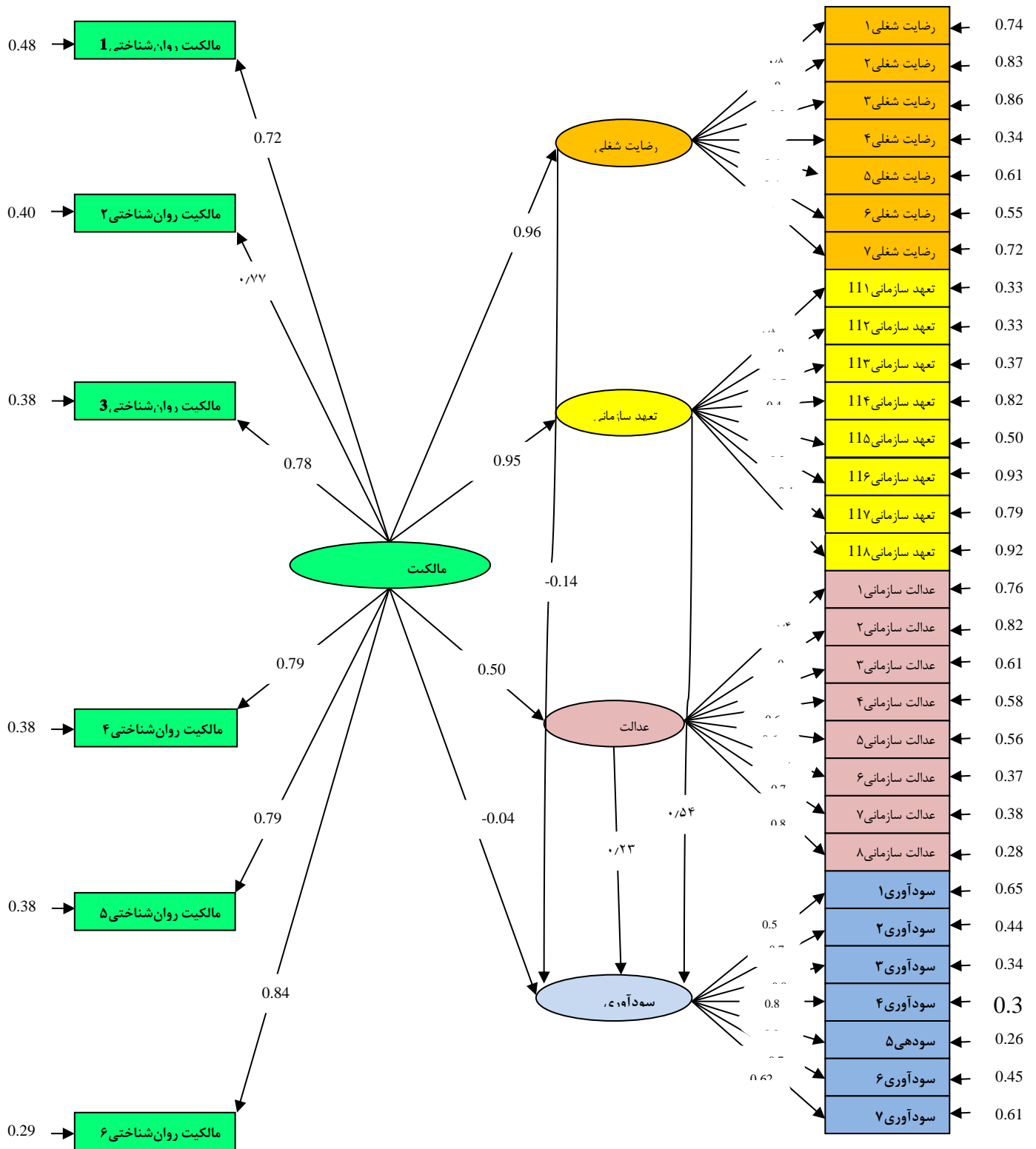
منبع: یافته‌های پژوهش

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).

۳-۴- 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 سودآوری با 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

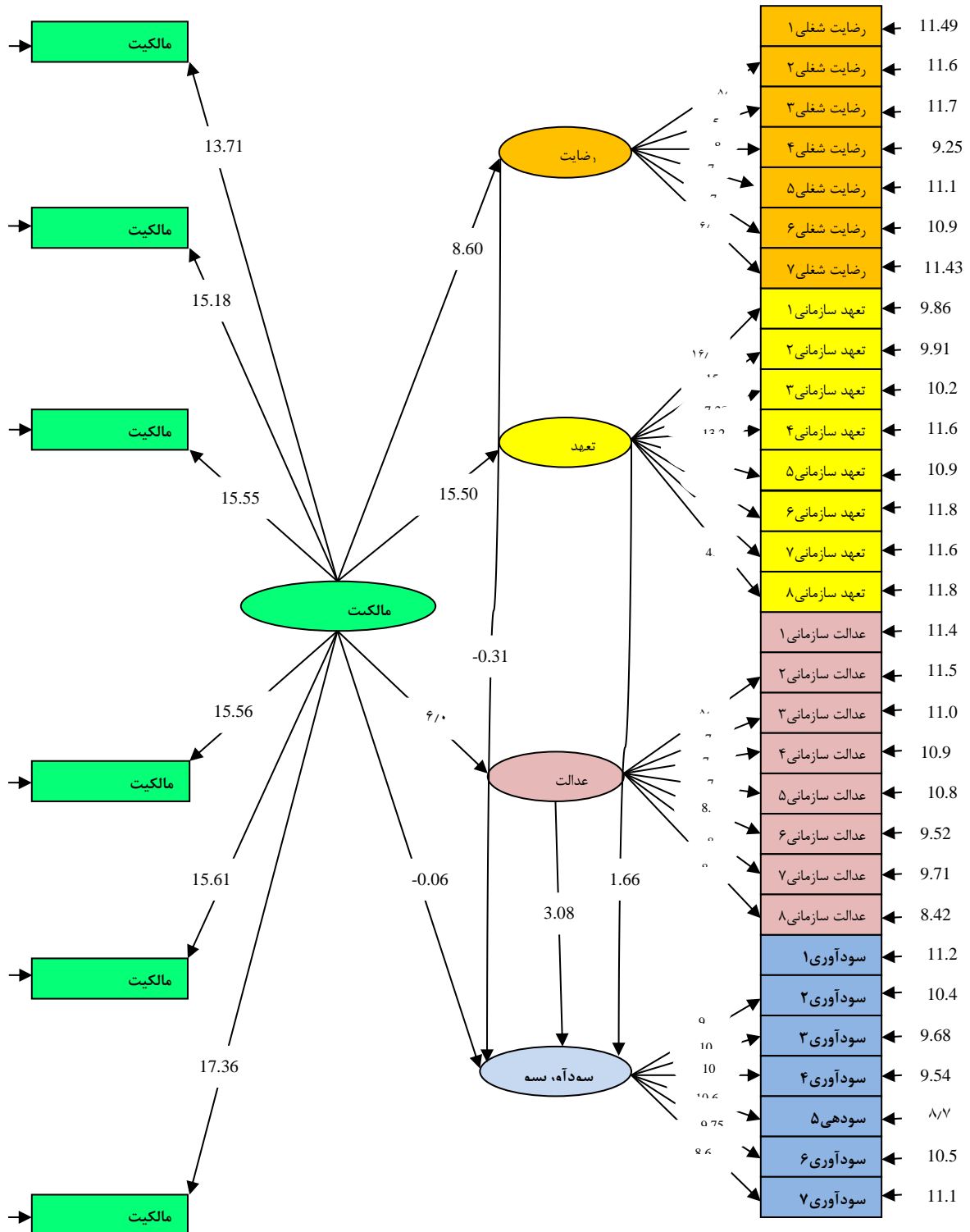
می‌شود. شاخص نیکویی برآزش نسبت به اندازه نمونه حساس است و مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۸ برای مدل قابل قبول است (بنتلر، ۱۹۹۰). برای سایر شاخص‌ها مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۹ مناسب است. مقادیر محاسبه شده مدل و حد مجاز این شاخص‌ها در جدول ۵ ارائه شده است. با توجه به اینکه این شاخص‌ها در حد مجاز قرار دارند، نتیجه می‌شود که مدل نهایی بدون نیاز به اصلاح برآزش مطلوبی دارد. خلاصه این یافته‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است. برای تأیید معناداری ضرایب استاندارد شده 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.



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

شکل ۲: مدل مفهومی در حالت ضرایب استاندارد - روش معمولی، متغیر وابسته سودآوری

منابع: یافته های پژوهش

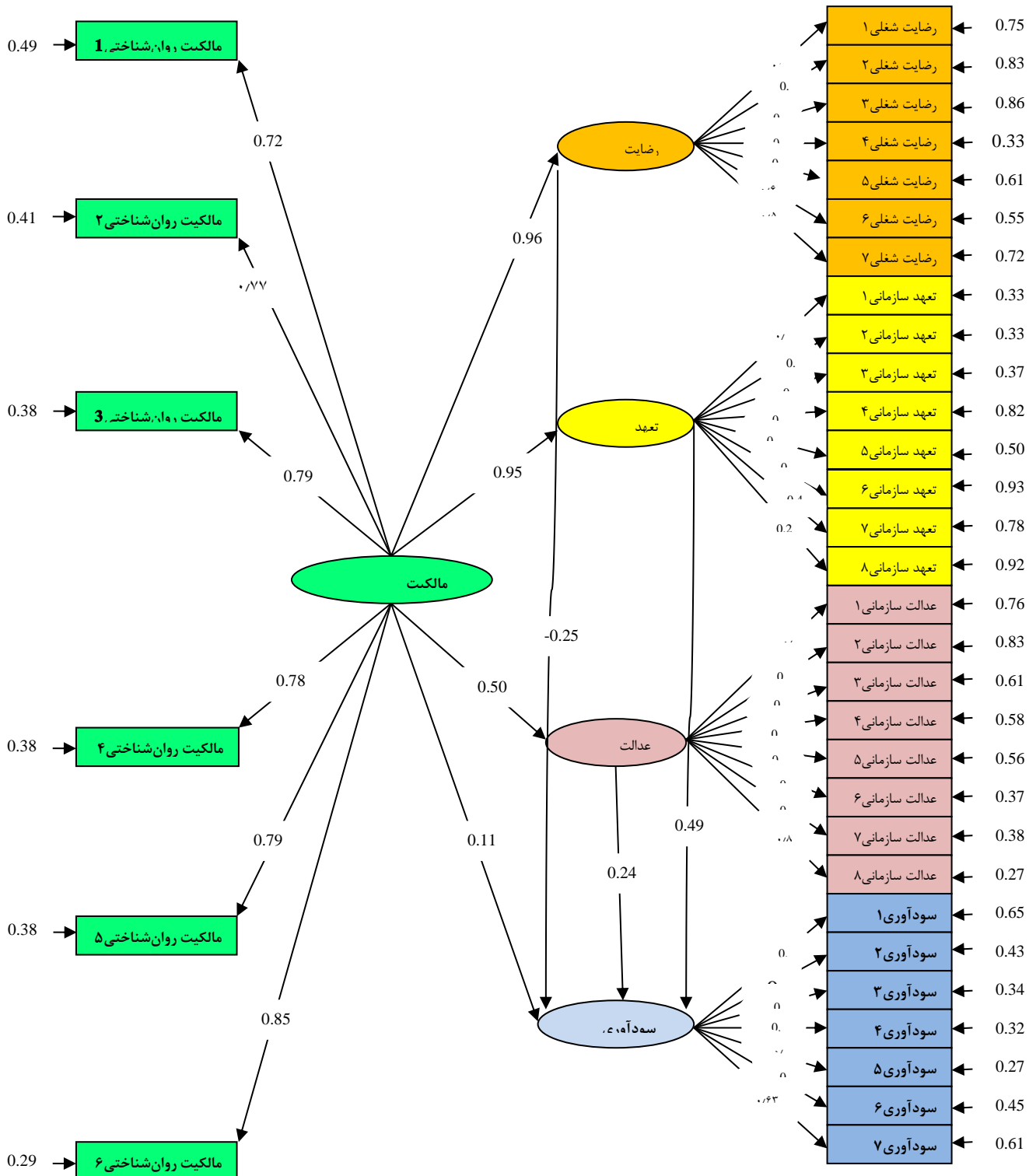


Chi-square=1623.18, df=587, p-value=0.00000, RMSEA=0.079

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

متغیر وابسته سودآوری

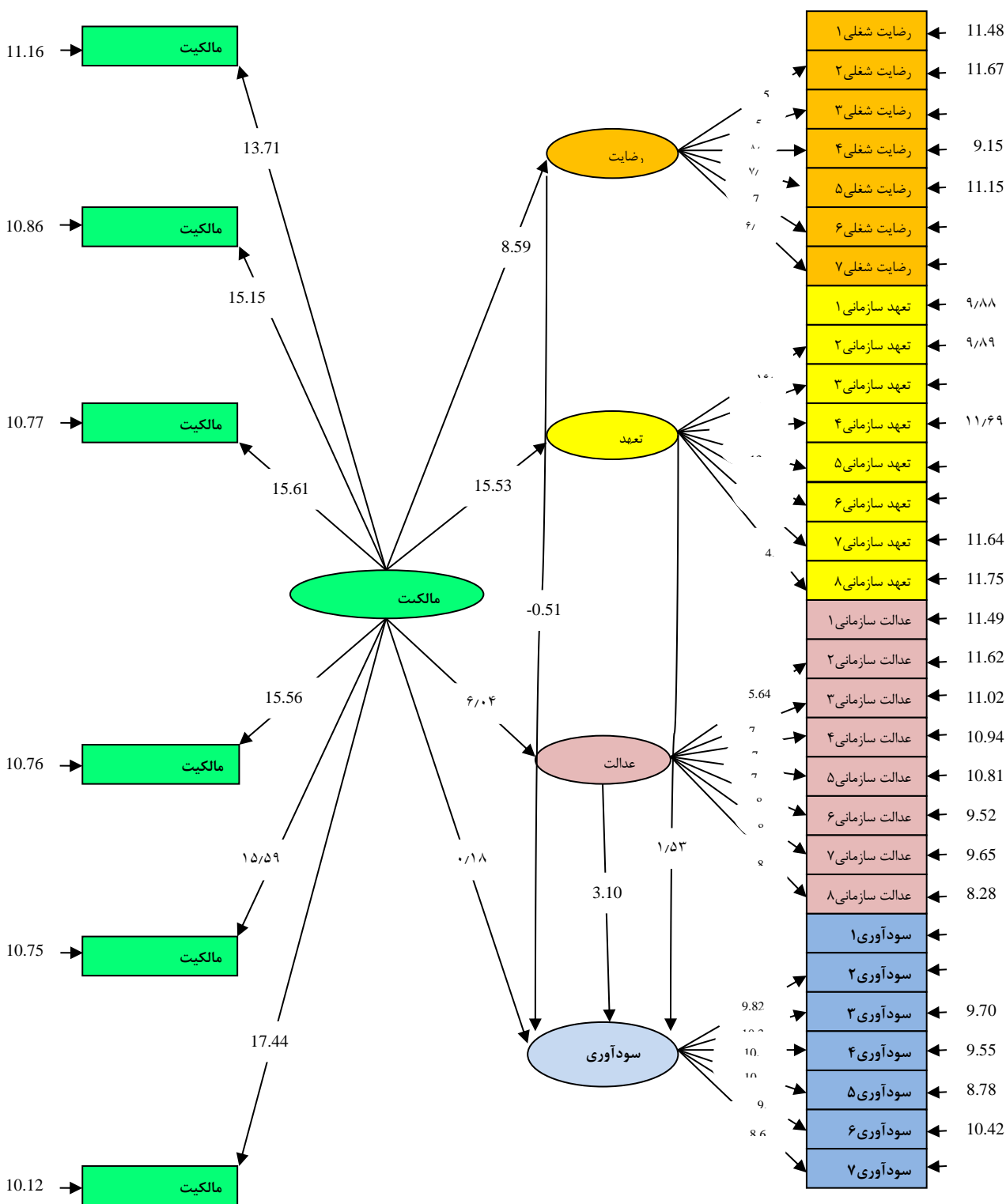
منابع: یافته های پژوهش



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



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

شکل ۵: مدل مفهومی در حالت معناداری ضرایب استاندارد- آماره‌های t ، روش FIML،

متغیر وابسته سودآوری

منابع: یافته‌های پژوهش

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

ضرایب تأثیرگذاری متغیرها					
با داده‌های گمشده		بدون داده‌های گمشده		علامت اختصاری	روابط علی بین متغیرهای پژوهش
معتاداری (T-Value)	ضریب مسیر (β)	معتاداری T-) (Value	ضریب مسیر (β)		
۱۵.۵۰	۰.۹۵	۱۵.۵۰	۰.۹۵	PS → OC	مالکیت روان‌شناختی ← تعهد سازمانی
۶.۰۳	۰.۵۰	۶.۰۸	۰.۵۰	PS → OJ	مالکیت روان‌شناختی ← عدالت سازمانی
۸.۵۷	۰.۹۷	۸.۶۰	۰.۹۶	PS → JS	مالکیت روان‌شناختی ← رضایت شغلی
۱.۵۳	۰.۴۹	۱.۶۶	۰.۵۴	OC → PRO	تعهد سازمانی ← سودآوری
۲.۰۹	۰.۲۳	۲.۰۸	۰.۲۳	OJ → PRO	عدالت سازمانی ← سودآوری
-۰.۵۱	-۰.۲۵	-۰.۳۱	-۰.۱۴	JS → PRO	رضایت شغلی ← سودآوری
۰.۱۸	۰.۱۱	-۰.۰۶۴	-۰.۰۲۹	PS → PRO	مالکیت روان‌شناختی ← سودآوری
شاخص‌های محاسبه‌شده برازش مدل تحقیق					
نتیجه		مقدار	حد مجاز	شاخص	
تائید شاخص		۰.۰۷۹	کمتر از ۰.۰۸	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
تائید شاخص		۲.۷۶۵	کمتر از ۵	X ² /df	مجذور کای به درجه آزادی
تائید شاخص		۰.۸۶	بیشتر از ۰.۸	GFI	شاخص تیکوپی برازش
تائید شاخص		۰.۹۵	بیشتر از ۰.۹	CFI	شاخص برازش افزایشی
تائید شاخص		۰.۹۵	بیشتر از ۰.۹	IFI	شاخص برازش مقایسه‌ای
تائید شاخص		۰.۹۲	بیشتر از ۰.۹	NFI	شاخص برازش هنجار شده

منبع: یافته‌های پژوهش

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 ۶۶,۱۲ 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.

جدول ۶: ضرایب تأثیرگذاری مسیرهای میانجی

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

منابع: یافته‌های پژوهش

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

نتایج آزمون سوئل و بویت استرپ 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 در روش بویت استرپ ۳۰۰۰ بار است. همچنین نتایج روش سوئل و بویت استرپ مشابه هم هستند.

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

نتایج آزمون سوبل و بویت استرپ 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٪ تأیید نمی‌شود.

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

نتایج آزمون سوبل و بویت استرپ 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 تأیید نشد. عدالت سازمانی و رضایت شغلی، نقش میانجی‌گری معناداری در رابطه مالکیت روان‌شناختی با سودآوری داشتند ولی در مورد تعهد سازمانی این رابطه تأیید 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. هنگامی که فرد خود را کاملاً متعلق به سازمان می‌داند، تمایل وی برای حفظ، گسترش و محافظت از هویت خود که پیامد حس مسئولیت‌پذیری وی

باهداف احساس 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، در نتیجه 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، در واقع 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 شکل گرفته است. بین عدالت سازمانی ادراک شده 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 حق دارند 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». در نتیجه علاوه بر اینکه 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

را به بازی بگیرد 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 گسترش یافته است، بسیاری از لوازم خانگی (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 و کانان، 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 (رابینی و اندرسون، ۲۰۱۴). نهادهای نظارتی به‌طور چشمگیری حقوق مالکیت قانونی مصرف‌کنندگان را بر روی داده‌های 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 در نتیجه 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، در نتیجه پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی این موارد به تفکیک بررسی شود.

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

منابع

۱. نیسی، عبدالکاسم، 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 نفت خیز جنوب - اهواز. *نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۳(۱)، ۷۳-۸۰.
۲. اصلانی، فرشید (۱۴۰۲). تاثیر مالکیت روان‌شناختی 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. جیلی، محمد، شیرینی، اردشیر و تابان، محمد (۱۳۹۵). الگوی تملک شغلی مدیران، فصلنامه مطالعات رفتاری سازمانی، ۵(۳)، ۱۶۲-۱۳۷.
۵. جمشیدیان، محمدمین (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، سن پترزبورگ روسیه.
۶. حصیری، اسد، مرتضوی، سعید، رحیم نیا، فربرز و خوراکیان، علیرضا (۱۳۹۹). شناسایی و تبیین پیش‌آیندها و پس‌آیندهای مالکیت روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی استان بوشهر. *نشریه پژوهش‌های 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، لیلیا (۱۳۹۲). بررسی اثرات تعهد سازمانی بر کارایی سرمایه فکری، *فصلنامه روانشناسی صنعتی سازمانی*، ۴(۱۵)، ۱۷-۹.

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)، ۱۰۵-۱۲۷.
۱۲. شفقت، ابوطالب، زاهدی، محمدجواد و نازک تبار، حسین (۱۳۹۲). تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت‌های صنعتی بر اساس الگوی می‌یر و همکاران، مطالعه موردی در شهرک‌های صنعتی استان مازندران. *مجله بهبود مدیریت*، ۷(۱)، ۷۰-۸۵.
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، سجاده، 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)، ۷-۴۰.
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، شهرناز 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)، ۱۰۷-۱۲۲.
۱۷. نمازی، محمد و کرمانی، احسان (۱۳۸۷). تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *نشریه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۵(۵۳)، ۸۳-۱۰۰.
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 پژوهش‌های 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.

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.