



تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی کارکنان زنجیره‌ی تامین فرودگاه‌ها

کاظم دوستکام^۱، احمدعلی روح‌الهی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۸/۲۸

تاریخ ویرایش: ۹۴/۰۷/۱۸

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۱۳

چکیده

زمینه و هدف: رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی کارکنان زنجیره‌ی تامین یکی از فرودگاه‌های ایران است.

روش بررسی: با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۵۹ نفر از کارکنان برای این مطالعه انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری مالکیت روان‌شناختی و رضایت شغلی به ترتیب از پرسش‌نامه‌های ون‌داین و پیرس و مینه‌سوتا استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون به همراه با مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که مالکیت روان‌شناختی با بار عاملی برابر با (۰/۸۶۶) و آماره‌ی تی (۸/۲۱۲) بر رضایت شغلی تأثیر داشته و متغیر مالکیت روانی مبتنی بر سازمان با مقدار بتایی برابر با (۰/۱۱۲)، آماره‌ی تی (۲/۹۸۸) و ضریب معناداری (۰/۰۰۲) و متغیر مالکیت روانی مبتنی بر شغل با مقدار بتایی برابر با (۰/۲۳۵)، آماره‌ی تی (۶/۶۵۶) و ضریب معناداری (۰/۰۰۱) بر رضایت شغلی تأثیری مثبت دارند.

نتیجه‌گیری: با توجه به تأثیر مثبت مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی، می‌توان با ایجاد نگرشی مثبت در کارمند نسبت به شغلش و ایجاد تملک و تعلق در فرد، زمینه‌ی افزایش بهره‌وری، افزایش تعهد سازمانی، برقراری روابط خوب و انسانی در محیط کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه و علاقه به کار در سازمان ایجاد نمود.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، مالکیت روان‌شناختی، مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان، مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل

مقدمه

میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جوّ سازمانی ارتباط دارد (۳). رضایت شغلی را می‌توان عاملی روانی قلمداد کرد و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال پنداشت؛ یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را به فرد بدهد، در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و درصدد تغییر آن بر می‌آید (۴). مطالعات انجام شده توسط مردانی و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه‌ای مثبت وجود دارد (۵).

مطالعات متون مربوط به رضایت شغلی نشان داد که رضایت شغلی از جنبه‌ها و ابعاد خاص در محیط‌های مختلف و برای گروه‌های متفاوت اهمیتی گسترده دارد.

یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از سوی دیگر در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است (۱). چرا که رضایت شغلی، بر بسیاری از متغیرهای سازمانی، تأثیر می‌گذارد. یافته‌های هومن (۲۰۰۲) نشان داد که رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیّت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است (۲). رضایت شغلی عبارت از نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب با استعدادها،

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، عضو هیات علمی دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء

۲. (نویسنده مسئول) عضو هیات علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری aa.rohollahi@ssau.ac.ir

نظر می‌رسد، مالکیت روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌ی ارتقای رضایت شغلی را فراهم نماید. در حقیقت هنگامی که ارزیابی و قضاوت افراد از کار مثبت باشد، میزان رضایت شغلی وی نیز بیشتر خواهد بود. با عنایت به آن چه گفته شد، مالکیت روان‌شناختی وضعیت کنونی فرد را درباره‌ی سازمان حاضر و شغل موجود منعکس می‌کند و از سوی دیگر، اهداف سازمان‌ها دست‌یابی به مکانیسمی مناسب و کارا جهت افزایش بهره‌وری و ارتقای عملکرد سازمانی است، شناسایی متغیرهای مختلف مرتبط با آن بسیار مهم و تاثیرگذار است. از این‌رو هدف این پژوهش به بررسی تاثیر مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی در بین کارکنان آمادگی؛ به‌عنوان بازوی پشتیبان بخش عملیاتی هوایی، در یکی از فرودگاه‌های آموزشی دانشجویان خلبانی پرداخته است. در راستای دست‌یابی به اهداف تحقیق، فرضیه‌های زیر مطرح شدند: (۱) مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی موثر است؛ (۲) مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان بر رضایت شغلی موثر است؛ (۳) مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل بر رضایت شغلی موثر است.

روش کار

پژوهش پیش رو از دید هدف کاربردی است؛ زیرا از نتایج یافته‌های آن می‌توان برای حل مشکلات سازمان‌ها به کار برد و از نظر ماهیت و روش، پژوهشی توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی به‌شمار می‌رود؛ زیرا تلاش می‌کند با استفاده از پرسش‌نامه، اطلاعات مورد نیاز را از وضع موجود نمونه آماری به‌دست آورد. هم‌چنین از جنبه‌ی زمانی، مقطعی و در آبان ماه ۱۳۹۳ انجام گردید و از نگاه نوع داده‌ها، پژوهشی کمی به‌شمار می‌رود. تعداد کارکنان مشمول این شرایط ۷۰ نفر بودند که ۵۹ نفر بر اساس جدول گرجسی و مورگان (۱۹۷۰) برای تکمیل پرسش‌نامه، انتخاب شدند (۱۳). به‌دلیل وجود کارکنان عملیاتی در بخش‌های مختلف و به‌منظور به‌دست آوردن نمونه‌ای که بیشتر معرف جامعه باشد، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. برای سنجش رضایت شغلی در پژوهش حاضر از

برخی از مطالعه‌ها، متغیرهای شخصیت و ویژگی‌های شخصی را بر رضایت شغلی مؤثر می‌دانند و برخی دیگر شرایط کاری و فعالیت‌هایی را که منجر به ناراضایتی می‌گردند، مؤثر قلمداد کرده‌اند (۸-۶).

مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان سازه‌ای شناختی-عاطفی توصیف شده است و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند، هدف مالکیت یا جزیی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی)، به آن‌ها تعلق دارد. به‌طوری که این حس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند (۹). 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 (۱۱،۱۰). پیرس و همکاران (۲۰۰۱، ۲۰۰۳) نشان دادند که مفهوم مالکیت روان‌شناختی از مفاهیمی مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، هویت سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و مشارکت شغلی از نظر هسته‌ی مفهومی مثل تصرف، پایه‌ی انگیزشی، میزان رشد و پیامدها، متمایز است (۹). در مورد مالکیت روان‌شناختی، فرد می‌پرسد من تا چه حد احساس می‌کنم که این سازمان متعلق به من است (۹، ۱۰). علاوه بر این، پژوهش‌ها در مورد احساس مالکیت بین دو نوع مالکیت روان‌شناختی (مبتنی بر سازمان و مبتنی بر شغل) در محیط‌های سازمانی تفاوت می‌گذارند (۹).

رضایت شغلی، یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود (۱۲). از سوی دیگر، مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان سازه‌ای شناختی-عاطفی توصیف شده است و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند هدف مالکیت یا جزیی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی)، به آن‌ها تعلق دارد؛ از این رو، به

اختیار کارکنان گذاشته و پس از یک هفته نسبت به جمع‌آوری آن‌ها اقدام گردید. برای بررسی ارتباط بین عامل‌های مالکیت روان‌شناختی و رضایت شغلی و همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون ساده و آزمون همبستگی به همراه با مدل‌سازی معادلات ساختاری (نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس) استفاده شد.

پایایی و روایی در روش حداقل مربعات جزیی در دو بخش بررسی شد: الف) بخش مربوط به مدل اندازه‌گیری. ب) بخش مربوط به مدل ساختاری. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده شد: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا. پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ (۲) پایایی ترکیبی و (۳) ضرایب بار عاملی.

آلفای کرونباخ؛ معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از $0/7$ (۱۹) بیانگر پایایی قابل قبول است. هر چند موس و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سوالات اندک، مقدار $0/6$ را به‌عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند (۲۰). بر اساس نتایج آرایه شده در جدول (۱) مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار $0/7$ بیشتر بوده و بیانگر پایایی قابل قبول است.

پایایی ترکیبی؛ از آن‌جایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش حداقل مربعات جزیی معیار مدرن‌تری به‌نام پایایی ترکیبی به‌کار می‌برد. این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد. در صورتی که مقدار آن برای هر سازه بالای $0/70$ (۲۱) شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. شایان ذکر است که معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به‌شمار می‌رود (۲۲). با عنایت به موارد فوق و با توجه به جدول (۱) مقدار تمامی متغیرها بیش از $0/7$ هستند، برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری تایید می‌شود.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال است و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (۳)، نوع شغل (۴) (سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جوّ سازمانی (۲) (سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) می‌باشد که هومن آن را در ایران اعتباریابی کرد (۱۴). این پرسش‌نامه در پژوهش‌های مختلف از جمله تحقیقات انجام شده توسط محمدی (۱۳۹۰) مورد استفاده قرار گرفت (۱۵). در پژوهش حاضر پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت مشخص شدند (کاملاً مخالف = ۱، مخالف = ۲، مطمئن نیستم = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵).

برای اندازه‌گیری مالکیت روان‌شناختی از پرسش‌نامه ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ گویه است که به سنجش مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان شامل ۷ سوال و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل با ۵ سوال پرداخته است (۱۶). روایی این پرسشنامه در پژوهش ادریسکول، پیرس و کاگلان برای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل ($0/26$) و برای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان ($0/45$) به دست آمد (۱۷). همچنین در پژوهش خسروی (۱۳۸۹) روایی با استفاده از روش روایی همزمان از طریق همبسته کردن آن با پرسشنامه خشنودی شغلی کامان، فیچمن، جنکینز و کلش (۱۹۸۳) محاسبه شده است که ضریب همبستگی برای مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان ($0/39$)، مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل ($0/38$) و برای مالکیت روان‌شناختی کلی ($0/39$) به دست آمده است (۱۸). در پژوهش حاضر روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی و تایید قرار گرفت. نحوه نمره‌گذاری گویه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با (کاملاً مخالف = ۱، مخالف = ۲، مطمئن نیستم = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵) مشخص شده است. برای توزیع پرسش‌نامه‌ها پژوهشگر به‌طور مستقیم با مسئولین شعب ارتباط برقرار کرده و بعد از ارائه‌ی توضیحات در مورد اهداف تحقیق و روش تکمیل پرسش‌نامه، آن را در

از مقدار ۰/۴ شود (۲۳)، موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل قابل قبول است. هر چند برخی نویسندگان مثل ریوارد و هاف (۱۹۹۸)، عدد ۰/۵ را به‌عنوان مقدار ملاک بارهای عاملی ذکر نموده‌اند (۲۴). با توجه خروجی نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس مقادیر بارهای عاملی تمامی گویه‌ها بیش از ۰/۵ بود. در نتیجه پایایی مدل از هر نظر مورد تایید قرار گرفته است.

روایی همگرا؛ روایی همگرا دومین معیاری است که برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به کار برده می‌شود. معیار میانگین واریانس استخراج شده نشان‌دهنده‌ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر میانگین استخراج شده میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برآزش نیز بیشتر است (۲۵). فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده را برای سنجش روایی همگرا معرفی و مقدار بحرانی را عدد (۰/۵) بیان داشتند (۲۶)؛ بدین معنی که مقدار میانگین واریانس استخراج شده بالای (۰/۵) روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهند. با توجه به موارد گفته شده و جدول ۲ مقادیر تمامی میانگین واریانس استخراج شده از (۰/۵) بیشتر بوده و در نتیجه مدل ارائه شده در این پژوهش از روایی همگرایی مناسبی برخوردار است.

روایی واگرا

معیار مهمی که با روایی واگرایی مشخص می‌گردد، میزان رابطه‌ی یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه با سایر سازه‌هاست؛ به طوریکه که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر (۲۶). با توجه به اینکه جذر میانگین واریانس استخراج شده (۰/۷۱۴) بیشتر از میزان

جدول ۱. نتایج حاصل از سنجش بارهای عاملی پرسشنامه‌های مالکیت

| روانشناختی و رضایت شغلی | | | |
|-------------------------|-------------|-------|------------------|
| ابعاد | شاخص | سوال | مقادیر بار عاملی |
| رضایت شغلی | جو سازمانی | Q13 | ۰/۹۰۴ |
| | | Q14 | ۰/۹۳۱ |
| | نظام پرداخت | Q15 | ۰/۸۷۸ |
| | | Q16 | ۰/۷۴۵ |
| | | Q17 | ۰/۸۱۸ |
| | | Q18 | ۰/۸۰۶ |
| | فرصت پیشرفت | Q19 | ۰/۸۱۷ |
| | | Q20 | ۰/۷۴۲ |
| | نوع شغل | Q21 | ۰/۸۴۶ |
| | | Q22 | ۰/۷۸۷ |
| Q23 | | ۰/۷۳۳ | |
| Q24 | | ۰/۷۱۴ | |
| شرایط فیزیکی | | Q25 | ۰/۹۱۴ |
| | | Q26 | ۰/۸۸۱ |
| | Q27 | ۰/۹۲۷ | |
| سبک رهبری | Q28 | ۰/۸۷۳ | |
| | Q29 | ۰/۹۰۰ | |
| | Q30 | ۰/۷۷۸ | |
| مبتنی بر سازمان | Q1 | ۰/۸۴۵ | |
| | Q2 | ۰/۶۶۵ | |
| | Q3 | ۰/۸۱۰ | |
| | Q4 | ۰/۸۵۴ | |
| | Q5 | ۰/۶۶۸ | |
| مبتنی بر شغل | Q1 | ۰/۸۴۵ | |
| | Q2 | ۰/۶۶۵ | |
| | Q3 | ۰/۸۱۰ | |
| | Q4 | ۰/۸۵۴ | |
| | Q5 | ۰/۶۶۸ | |
| | Q6 | ۰/۷۸۱ | |
| | Q7 | ۰/۷۸۴ | |
| Q8 | ۰/۸۳۷ | | |
| Q9 | ۰/۸۰۹ | | |
| Q10 | ۰/۸۴۹ | | |
| Q11 | ۰/۷۹۲ | | |
| Q12 | ۰/۷۶۴ | | |

سنجش بارهای عاملی؛ بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر

جدول ۲. شاخص آماری روایی و واگرایی مالکیت روان‌شناختی و رضایت شغلی

| ردیف | متغیر | میانگین واریانس استخراج شده | پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ |
|------|--------------------|-----------------------------|---------------|---------------|
| ۱ | مالکیت روان‌شناختی | ۰/۵۰۳ | ۰/۸۳۲ | ۰/۸۹۰ |
| ۲ | رضایت شغلی | ۰/۵۱۱ | ۰/۷۶۳ | ۰/۷ |

جدول ۳. نتایج همبستگی ابعاد مختلف مالکیت روان‌شناختی و رضایت شغلی

| مالکیت روانی مبتنی بر سازمان | مالکیت روانی مبتنی بر شغل | رضایت شغلی |
|------------------------------|---------------------------|------------|
| ۱ | | |
| مالکیت روانی مبتنی بر سازمان | | ۰/۵۲۴** |
| مالکیت روانی مبتنی بر شغل | ۱ | |
| رضایت شغلی | ۰/۳۲۵** | ۰/۲۱۳** |

سطح معنی‌داری ۰/۰۵* سطح معنی‌داری ۰/۰۱**

جدول (۴) نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون ساده بررسی تاثیر ابعاد مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی

| متغیرهای تحقیق | مقادیر Beta | مقادیر آماره‌ی تی | ضریب معناداری |
|------------------------------|-------------|-------------------|---------------|
| مالکیت روانی مبتنی بر سازمان | ۰/۱۱۳** | ۲/۹۸۸ | ۰/۰۰۲ |
| مالکیت روانی مبتنی بر شغل | ۰/۲۳۵** | ۶/۶۵۶ | ۰/۰۰۱ |

$R^2 = 0.064$ $F = 18.653$ $Sig = 0.000$

سطح معنی‌داری ۰/۰۵* سطح معنی‌داری ۰/۰۱**

همبستگی بین متغیرهاست، می‌توان گفت که روایی واگرایی متغیرها مناسب می‌باشد.

نشان می‌دهد.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: مالکیت روانی بر رضایت شغلی تأثیری مثبت دارد؛ برای بررسی فرضیه‌ی اول از مدل‌سازی معادلات ساختاری (نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس) استفاده شد. با توجه به شکل ۱ متغیر مالکیت روانی با بار عاملی برابر با (۰/۸۶۶)، آماره‌ی تی (۸/۲۱۲) بر رضایت شغلی تأثیری مثبت دارد. بنابراین، با بهبود مالکیت روانی رضایت شغلی افزایش می‌یابد. در نتیجه فرضیه‌ی اول تایید شد.

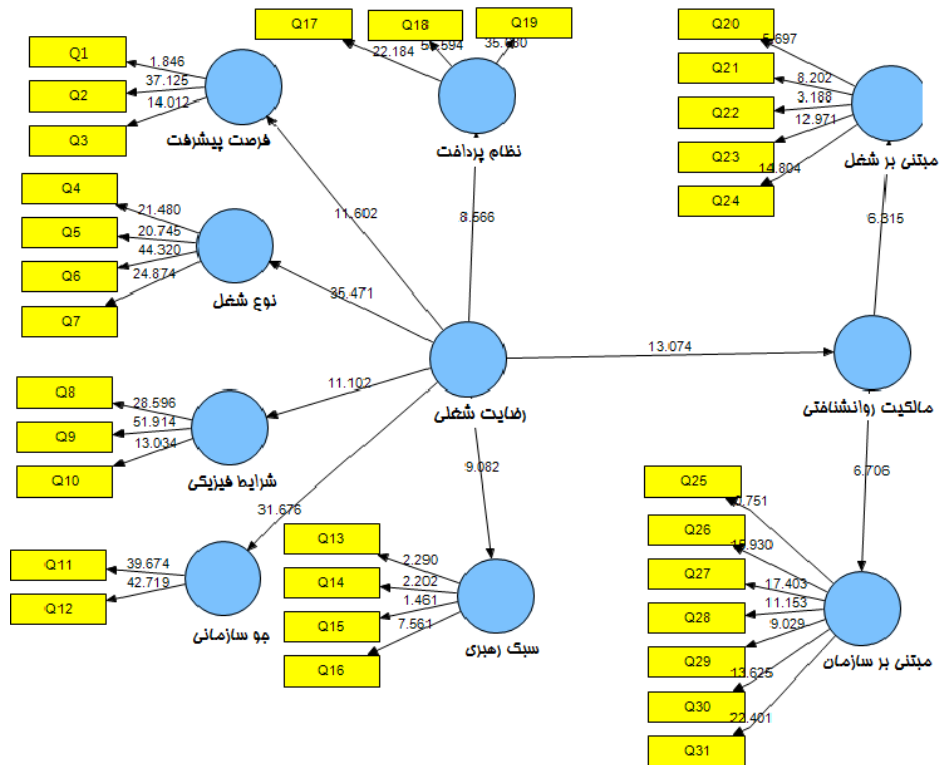
فرضیه دوم: مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان بر رضایت شغلی موثر است؛ برای بررسی فرضیه‌ی دوم از تجزیه و تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد. با توجه به جدول ۴ متغیر مالکیت روانی مبتنی بر سازمان با مقدار بتایی برابر با (۰/۱۱۲)، آماره‌ی تی (۲/۹۸۸) و ضریب

یافته‌ها

تحلیل اطلاعات مربوط به سن نشان می‌دهد که سن افراد شرکت‌کننده در نظرسنجی در فواصل ۳۰-۴۰، ۲۰-۳۰ و ۳۰-۴۰ سال به بالا به ترتیب با میانگین $24/5 \pm 2/41$ سال، $27/5 \pm 2/35$ سال و $41/5 \pm 1/35$ سال می‌باشد. نتایج آمار توصیفی نشان داد سابقه‌ی کاری افراد شرکت‌کننده $12/5 \pm 2/35$ سال است. همچنین، ۴۲/۸ درصد دارای سطح تحصیلات دیپلم، ۲۸/۶ درصد فوق دیپلم، ۲۱/۴ درصد لیسانس و ۷/۲ درصد فوق لیسانس بودند.

نتایج تحلیل همبستگی

جدول ۳ ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها را



شکل ۱. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری تاثیر مالکیت روانشناختی بر رضایت شغلی

شغل و شرایط اشتغال، این پژوهش با درک اهمیت موضوع به بررسی رابطه مالکیت روان‌شناختی با رضایت شغلی در کارکنان زنجیره‌ی تامین یکی از فرودگاه‌های کشور پرداخت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد متغیر مالکیت روانی بر رضایت شغلی تأثیری مثبت دارد. یافته‌های تحقیق با نتایج محققان هم‌چون پن لتون و همکاران (۱۹۹۸) (۲۷)، پارکر و همکاران (۱۹۹۷) (۲۸)، پیرس و همکاران (۲۰۰۱) (۱)، هیرتین (۲۰۰۸) (۲۹) و آوی و همکاران (۲۰۰۹) (۳۰) هم‌خوانی دارد. از سوی دیگر، یافته‌های تحقیق نشان داد که متغیر مالکیت روانی مبتنی بر سازمان بر رضایت شغلی تأثیری مثبتی دارد. با توجه به این‌که 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 از جمله این موارد می‌توان به فرهنگ و جو سازمانی، نگرش‌های مدیر ارشد، دیدگاه‌ها، اهداف، اعتبار

معناداری (۰/۰۰۲) بر رضایت شغلی موثر بود. بنابراین، مالکیت روانی مبتنی بر سازمان و رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد. در نتیجه فرضیه‌ی دوم تأیید شد. فرضیه سوم: مالکیت روانی مبتنی بر شغل بر رضایت شغلی موثر است؛ برای بررسی فرضیه‌ی سوم از تجزیه و تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد. با توجه به جدول (۴) متغیر مالکیت روانی مبتنی بر شغل با مقدار بتایی برابر با (۰/۲۳۵)، آماره‌ی تی (۶/۶۵۶) و ضریب معناداری (۰/۰۰۱) بر رضایت شغلی رابطه‌ای مثبتی دارد. بنابراین، مالکیت روانی مبتنی بر شغل و رضایت شغلی رابطه‌ای مثبتی دارند. در نتیجه فرضیه‌ی سوم تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

نظر به اهمیت رضایت شغلی در نگرش افراد به شغل و به‌عنوان عاملی روانی و شاخص سازگاری عاطفی با

است، امکان بررسی رابطه علت و معلولی وجود ندارد. ماهیت این پژوهش در حوزه علوم انسانی است و از پرسشنامه خودگزارش دهی برای سنجش متغیرها استفاده شده است، بنابراین با وجود کنترل دقیق پرسشنامه‌ها خالی از سوگیری نمی‌باشد

منابع

1. Nagy MS. What to do when you are dissatisfied with job satisfaction scales: A better way to measure job satisfaction, Radford University, 1996.
2. Hooman H. Preparing and standardizing of scale of job satisfaction evaluation. Tehran: Governmental Management Training Center, 2002.
3. Mirkamali SM. Behavior and relationship in organization and management. 3rd ed, Tehran: Yastaroon publication, 2001.
4. Abedi L, Mazroee H. Individual factors affecting military forces job satisfaction, J Militar Med. 2010;12(1): 45- 49. (Persian)
5. Mardani S, Nasiripour A, Nikoo Maram H, Behzadi M, Mardani N. The relationship between Job Satisfaction and HSE Performance of Employees in a molding industry. Iran Occup Health J.2013;10(6):06-120.
6. Rabbins SP, De Senzo DA. Fundamentals of Management.(Translators: A'arabi S.M, Hamid Rafiee M. A and Ershaad B. A),(trans) 3th ed. Tehran: Cultural Research Bureau,2005, 334-63. (Persian)
7. Anderson J. The writings of Robert K. Greenleaf: An interpretive analysis and the future of servant leadership. Servant Leadership Research Roundtable. Regent University. May 2008.
8. Spector PE. Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. Human Relations,1986;39:1005-1016.
9. Pierce JL, Kostova T, Dirks KT. "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations", Acad Manag Rev.2001;26(2): 298-310.

و خطمشی‌های سازمان اشاره کرد. یافته‌های مطالعه حاضر حاکی از است که متغیر مالکیت روانی مبتنی بر شغل بر رضایت شغلی تأثیری مثبتی دارد. مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل به احساس فرد از مالکیت نسبت به یک شغل خاص اشاره دارد، بر این اساس، یا توجه به نقش مثبت مالکیت روان‌شناختی در رضایت شغلی به‌عنوان سازه‌ای شناختی / عاطفی در نگرش کارکنان به سازمان دارد، ایجاد احساس دل‌بستگی در کارکنان در جهت هم‌سو ساختن اهداف فردی با اهداف سازمانی و نهادینه ساختن حس مالکیت و تعلق، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، آرا و عقاید و باورهای کارکنان به اهداف سازمانی می‌توان علاوه بر افزایش سطح عملکردی افراد، زمینه‌ی کاهش نارضایتی و افزایش تعهد را در کارکنان نیز تقویت نمود.

یافته‌های تحقیق در هر دو سطح نظری و کاربردی قابل توجه است. در سطح تئوری، به بیان اهمیت موضوع رضایت شغلی و مالکیت روان‌شناختی پرداخته و اطلاعات مفیدی از ابعاد مختلف و ارزشمند در خصوص عوامل موثر بر موضوعات پیش‌گفته در اختیار خوانندگان قرار می‌دهد. یافته‌های تحقیق نشان داد که مالکیت روان‌شناختی نقش مهمی در رضایت شغلی دارد. در سطح کاربردی می‌توان از نتایج تحقیقات در صنایع مختلف از صنعت هوانوردی به‌منظور آشناسازی مدیران و سرپرستان با مباحث مالکیت روان‌شناختی و افزایش رضایت شغلی استفاده کرد.

با توجه به این‌که اندک تحقیقاتی به مقوله‌ی مالکیت روان‌شناختی پرداخته‌اند، پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های بعدی رابطه‌ی این متغیر با نگرش‌ها و دیگر رفتارهای شغلی، از قبیل رفتارهای شهروندی سازمانی و غیره بررسی شود. همچنین پیشنهاد می‌گردد که به‌منظور توسعه مفهوم مالکیت روان‌شناختی به عوامل فردی مثل شخصیت، هویت، جایگاه مهار و عزت نفس هم توجه شود. در تعمیم نتایج هم لازم است به این محدودیت‌ها توجه شود. تمامی 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



dt school age: Maternal reported stress. NY: McGraw hill, 1998.

21. Werts M, Odekerken G, Van Oppen C. Using PLS path modeling for assistance hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. MIS Quarterly, 1974.

22. Vinzi V, Trinchera L, Amato S. PLS path modeling: from foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. Berlin: Springer Berlin Heidelberg, 2010.

23. Hulland J. Use of partial least squares in strategic management research: a review of four recent studies. Strat Manag J. 1999 Feb 1;20(2):195-204.

24. Rivard S, Huff S. Factors of success for end user computing. Communication of the ACM, 1988, 552-570.

25. Barclay D, Higgins C, Thompson R. The partial least squares approach to causal modeling: personal computer adoption and use as an illustration. Technol study. 1995;2(2), 285-309.

26. Fornell C, Larcker D. Evaluating structural equation models with unobservable and measuring error. J High Technol Manag Res. 1981;39-50.

27. Pendleton A, Wilson N, Wright M. The perception and effects of share ownership: empirical evidence from employee buy-outs. Bri J Indust Rel. 1998;36(1):99-123.

28. Parker SK, Wall TD, Jackson PR. That's not my job: developing flexible employee work orientations. Acad Manag J. 1997;40:899-929.

29. Ozler H, Yilmaz A, Ozler D. Psychological ownership: An empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors. Probl Perspect Manag. 2008;6(3):38-47.

30. Avey JB, Avolio BC, Crossley CD, Luthans FJ. Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. J Organ Behav. 2009, 30, 173-191.

10. Druskat VU, Pescosolido AT. "The Content of Effective Teamwork Mental Models in Self-managing Teams: Ownership, Learning, and Heedful Interrelating", Human Rel. 2002; 55:283-314.

11. Ozler H, Yilmaz A, Ozler D. Psychological Ownership: an empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors. Prob Perspect Manag. 2008;6(3):38-47.

12. Mayhew MG, Ashkanasy NM, Bramble T, Gardner J. A study of antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. J Soc Psychol. 2007;47 (5), 477-500.

13. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Edu Psychol Measur. 1970;30, 607-610.

14. Hooman H. Standardizing Job Satisfaction Questionnaire, Tehran: Management Training Center, 2002. (Persian).

15. Mohhamadi S. Investigation of relationship between organizational identities. Job satisfaction and organizational commitment among Sanandaj high school, MS thesis, 2011.

16. Van Dyne L, Pierce J. Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. J Organ Behav. 2004; 25, 439-459.

17. O'driscoll M, Pierce J, Coghlan A. The psychology of ownership: work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. Group Organ Manag. 2006; 31(3):388-416.

18. Kosravi, V. Investigation of relation of organization identity, motivation and psychological ownership with job motivation and hanker among a industrial company. Master thesis of organizational and industrial psychological. Ahwaz Shahid Chamrun University, 2010.

19. Cronbach L. Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 1951.

20. Moss E, Rousseau D, Parent S, St-Laurent D, Saintonge J. Correlates of attachment,

The effect of psychological ownership on Job satisfaction among airports supply chain staff

Kazem Doostkam¹, Ahmad-Ali Rohollahi²

Received: 2015/02/16

Revised: 2015/10/21

Accepted: 2015/12/09

Abstract

Background and aims: Job satisfaction is an important factor in increasing productivity, caring staff to the organization, belonging and attachment to the workplace and increasing the quantity and quality of work and good human relations in the workplace, good communication, raising spirit, love and Interest of the job. The purpose of this study was to investigate the effect of psychological ownership on job satisfaction among airports supply chain staff.

Methods: Using random sampling, 59 employees were selected for this study. To measure psychological ownership and job satisfaction questionnaires Van Dyne and Pierce and Minnesota, respectively have been used. Data's analyzed by correlation and regression and Structural Equation Modeling.

Results: Result showed that psychological ownership with load factor (0.866) and had effect on Job satisfaction and organizational -based psychological ownership with beta (0.112) and meaningfully (0.002) follow job-based psychological ownership with beta (0.235) and meaningfully (0.001) has positive relationship with Job satisfaction.

Conclusion: Since there is a positive effect of job satisfaction on psychological ownership, and create a positive attitude toward employees and job creation in the ownership and belonging, increase productivity, increase organizational commitment, establish a good in person, the creation of a proper relationship raise morale and interest in the organization.

Keywords: Job satisfaction, Psychological ownership, Organizational -based psychological ownership, Job-based psychological ownership.

1. MSc of Governmental Management, Faculty member of Khatam al-Anbia Air Defense University, Tehran, Iran

2. (Corresponding author), Faculty member of Shahid Sattari Air Force University, Tehran, Iran. aa.rohollahi@ssau.ac.ir