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

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

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

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

Tayebeh Derikvand. B.A.
University of Shahid Chamran, Ahvaz

Abstract

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

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

انسان به مراقبت و تلاش برای حفظ و پرورش اموال خود نیاز دارد. این احساسات، که در اشاره به تغییرات جدید و بهبود هدف شغلی برمی‌گردد، می‌تواند باعث مطالعه و مرور مسئله شود. این مطالعه می‌خواهد در مورد استحکام ریویک نخستین، آگاهی در مورد خاصیت‌های فرد و مطالعه مؤثرات آن در ساختارهای احساساتی و شرایط عملکردی بررسی شود.

1. sense
2. motivation
3. psychological ownership
4. Crum & Paton
5. Dirks, Cummings & Pierce
6. Kostova
7. O’Driscoll & Coghlan
8. Rubenfeld & Morgan
9. Pratt & Dutton
10. Rousseau
11. Wagner, Parker & Christophson
12. Avey, Avolio, Crossley & Luthans
13. O’Reilly
14. cognitive-affective
15. object
16. 16 is it MINE!
17. Belk
18. Dittmar
19. Druscet & Pescosolido
20. Ozler & Yilmaz
21. possessiveness
22. entity
23. Furby
24. organizational commitment
25. job satisfaction
26. organizational identification
27. psychological empowerment
28. job involvement
29. organizational-based psychological ownership
30. 30. job-based psychological ownership
گاردن، 2007، پیرس و همکاران، 2004. به‌طوری که مالکیت روان‌شناختی متین بر سازمان به ارتباط روان‌شناختی کارکنان باعث به‌وجود یافتن یک مرتبه است. چند و یکگزی متأثر از روان‌شناختی یافته‌ها از این نکته، تأثیر قرار گرفتن می‌رود مالکیت روان‌شناختی متین بر شغل به احساس فرد از مالکیت نسبت به یک شغل خاص اشکال دارد (برنارد و آدیپسکول، 2001). بیان این مالکیت روان‌شناختی ضعیف کودن فرد در داراوت سازمان حاضر و شغل موجود منفعت می‌کند (پیرس و همکاران، 2004).

1. Mayhew, Ashkanasy, Bramble & Gardner
2. organizational culture and climate
3. attitudes of senior management
4. visions
5. goals
6. reputation
7. procedures
8. affective commitment
9. Pierce, Rubenfeld & Morgan
10. VanDzne
11. lawyer
12. mere ownership effect
13. Jussila & Cummings
14. Buchko
15. Olckers
16. organizational culture and climate
17. intent to stay in job
18. Jussila & Cummings
19. Buchko
20. Olckers
1. predictor variables
2. criterion variables
3. psychological ownership questionnaire
4. Comman, Fichman, Jekens & Klesh
5. affective commitment questionnaire
6. Mowday, Steers & Porter
7. Rechards, Obrien, & Akroyd
8. Allen & Mayer
همزمان روي 32 نفر از اعتقاد علمي دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که به توصیف انتخاب شده بودند اجرا کردن. همچنين همکاری هر پرسشنامه تعهد عاطفي ماود و همکاران (1979) با نمره كلي 8 ماده از پرسشنامه 34 ماده با 299 مورد سا (1993) برابر به تعهد عاطفي (P<0/01). به مقایسه با روش های اندازه گیری قابل پیروی در است. پژوهش پایپا پرسشنامه به روش آلياف کروتیخ را 0/81 برد. آماری پرسشنامه میانان دست در سال 1890 آزمونی که برای اندازه گیری میزان تمایل به ماندن در شغل و یا ترک آن مورد استفاده قرار گرفته به همراه اندازه گیری میل ماندن در سازمان ساخته، این پرسشنامه 4 سؤال بلند دارد که آزمونی یکی از گرینه ها را که طایفه با احساس وی هست انتخاب می کند. تدریس حسنی (1373) پایپا این آزمون را 23/6 و ضریب اعتبار آن R=1/36 گزارش کرده. چکرک (1373) نقل از خوشنامه (1387) این روش کارگری یا آزمون در نمونه کارکنان شرکت فن ته ماحوری ضریب پایپا این آزمون 0/36 و ضریب اعتبار آن R=1/45 گزارش کرده. خوشنامه (1387) ضریب پایپا به روش آلياف کروتیخ را (0/20) به روش تمایل 0/55 تعیین کرد و ضریب روابط هرم در سطح 0/20 P<0/01. پایپا به همچنين در پژوهش

جلد 1 - میانگین و انحراف میانگین و حداکثر نمره آزمونی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخصه‌های آماری</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف میانگین</th>
<th>حداکثر</th>
<th>حداکثر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>متغیرها</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ماکلکت روان‌شناسی مبتنی بر سازمان</td>
<td>24/33</td>
<td>5/53</td>
<td>34</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ماکلکت روان‌شناسی مبتنی بر شغل</td>
<td>17/20</td>
<td>4/11</td>
<td>25</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد</td>
<td>29/83</td>
<td>4/72</td>
<td>73</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>میل ماندن در شغل</td>
<td>7/80</td>
<td>3/94</td>
<td>18</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. intent to stay in job questionnaire
2. Wiener & Vardi
3. multiple regression analysis
4. statistical package for social science-version16 (SPSS-16)
براساس جدول ۱ میانگین و انحراف معیار نمره‌های کارکنان در پرسشنامه‌های مالکیت روان‌شناختی، تعداد عاطفی و میل ماندن در شغل به ترتیب، برای مالکیت روان‌شناختی مثبت بر سازمان ۳۱/۵۳، ۲۴/۳۳، ۲۵/۷۸ و ۱/۷۷ تعداد عاطفی و ۱۷/۲۰ و ۱/۱۱ میل ماندن در شغل در نظر گرفته شدند. نتایج نشان می‌دهد، همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشترین میانگین معیار معناداری و همچنین میانگین مربوط به میل ماندن در شغل است. همچنین بیشترین انحراف معیار مربوط به مالکیت روان‌شناختی مثبت بر سازمان و کمترین انحراف معیار مربوط به میل ماندن در شغل است. به علاوه حداقل نمره، میانگین مربوط به مالکیت روان‌شناختی مثبت بر سازمان و حداقل نمره مربوط به میل ماندن در شغل است.

جدول ۲- ضریب همبستگی و سطح معناداری متغیرهای پیشین با ملاک

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر ملاک (میزان همبستگی)</th>
<th>متغیرهای پیشین</th>
<th>R</th>
<th>P</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مالکیت روان‌شناختی</td>
<td>تعهد عاطفی</td>
<td>۰/۲۵</td>
<td>۰/۰۵</td>
</tr>
<tr>
<td>مالکیت روان‌شناختی</td>
<td>میل ماندن در شغل</td>
<td>۰/۳۱</td>
<td>۰/۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>مالکیت روان‌شناختی</td>
<td>میل ماندن در شغل</td>
<td>۰/۲۷</td>
<td>۰/۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>مالکیت روان‌شناختی</td>
<td>تعهد عاطفی</td>
<td>۰/۶۹</td>
<td>۰/۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>مالکیت روان‌شناختی</td>
<td>میل ماندن در شغل</td>
<td>۰/۳۲</td>
<td>۰/۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>مالکیت روان‌شناختی</td>
<td>تعهد عاطفی</td>
<td>۰/۳۳</td>
<td>۰/۰۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر پیشین ارجح</th>
<th>ضرایب رگرسیون</th>
<th>F</th>
<th>P</th>
<th>r²</th>
<th>r</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مالکیت روان‌شناختی</td>
<td>تعهد عاطفی</td>
<td>۲۳۱</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۰/۱۳</td>
<td>۰/۱۹</td>
</tr>
<tr>
<td>مالکیت روان‌شناختی</td>
<td>میل ماندن در شغل</td>
<td>۱۰/۳</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۰/۲۳</td>
<td>۰/۲۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مالکیت روان‌شناختی مثبت بر سازمان
همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین ابعاد مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل مندان در شغل هم‌مغزی چنگال‌های وجود دارد. به عبارتی مالکیت روان‌شناختی مثبت بین سازمان‌ها و بین سازمان‌ها، بین میل مندان و بین میل مندان بر شغل برای تعهد عاطفی سازمانی و هم بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

بحث

اگر پژوهش‌ها بر مبنای رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل مندان در شغل در کارکنان واحدهای سندیک شرکت کامیاب شود، آنها می‌توانند به عنوان مثال از تمایل تجزیه و تحلیل داده‌های نشان داد که بین مالکیت روان‌شناختی و بین سازمان‌ها، بین تعدادی از این بر اساس تعهد عاطفی، با تعهد عاطفی، تعدادی از این بر اساس حاصل برای تعدادی از این بر اساس حاصل برای تعدادی از این بر اساس حاصل برای تعدادی از این بر اساس حاصل برای تعدادی از این بر اساس حاصل برای تعدادی از این بر اساس حاصل برای تعدادی از این بر اساس حاصل برای تعدادی از این بر اساس حاصل برای تعدادی از این بر اساس

مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.

Malakhti et al., 2019. مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی، سازمان‌ها و بین میل مندان در شغل محسوب می‌شود.


