

Original Article (Quantified)

eISSN: 2980-8359

Presenting a model of the influence of psychological ownership and risk with the mediating role of organizational justice, organizational commitment, and job satisfaction.

Moahmad Ghorbanian¹ , Majid Ashrafi¹ , Arash Naderian¹ 

1-Department of Accounting, Ali.C., Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran.

Receive:

22 January 2025

Revise:

19 February 2025

Accept:

23 February 2025

Keywords:

Psychological ownership,
Risk,
Organizational justice,
Organizational commitment,
Job satisfaction

Abstract

The aim of this study is to present a model of the influence of psychological ownership and risk with the mediating role of organizational justice, organizational commitment and job satisfaction. This research is applicable in terms of its purpose, descriptive-analytical in terms of data collection, and is a survey-based, correlational research. The statistical population of the study includes 400 accountants, managers and auditors selected through a random sampling method. A researcher-made questionnaire was used to collect research data. SPSS software was used to analyze the data; LISREL software was used to model the structural equations of the research; and Stata software, bootstrap, and Sobel methods were used in the part of the mediator role test. The results showed that there is no significant relationship between psychological ownership and risk. There is no significant relationship between organizational commitment and risk. There is a positive and significant relationship between organizational justice and risk. There is no significant relationship between job satisfaction and risk. There is a positive and significant relationship between psychological ownership and risk with the mediating role of organizational justice; there is no significant relationship between psychological ownership and risk with the mediating role of organizational commitment. There is a positive and significant relationship between psychological ownership and risk with the mediating role of job satisfaction.

Please cite this article as (APA): Ghorbanian, M., Ashrafi, M. and Naderian,. (2025). Presenting a model of the influence of psychological ownership and risk with the mediating role of organizational justice, organizational commitment, and job satisfaction. *Journal of value creating in Business Management*, 5(1), 325-344.



<https://doi.org/10.22034/jvcbm.2025.501557.1488>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Majid Ashrafi

Email: majd-ashrafi@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction

Recent psychological theories show that having authority in the workplace can play an important role in relationships between individuals in the organization. With increasing authority, employees' expectations from the organization increase. Increased wages and legal benefits, increased access to information, decision-making, and increased responsibilities are among these expectations (Soltanzadeh et al, 2016). Some researchers claim that employees' financial ownership of part of the organization as a shareholder can affect important factors such as employee behavior and motivation, as well as the planning of the organization's owners. Among the topics entered the realm of organizational behavior, management and psychology is psychological ownership, which has become increasingly important after new theories and research in industrial and organizational psychology and management and has become one of the main topics of management (Farzinfar et al, 2022).

Psychological ownership is a state in which an individual attributes his or her sense of ownership to any of various fields such as the organization, job, and work tasks, work tools and equipment, ideas, suggestions, and members of his or her group. In addition to being defined from a traditional and real, formal, and legal perspective; the concept of ownership also has a psychological or mental state. The concept of psychological ownership is initially motivated by the motivation of establishing a connection between employee attitudes and behaviors by modeling the concept of ownership and its effects, claiming that creating a sense of belonging creates constructive organizational, group, and individual effects (Preston & Gelman, 2020). On the other hand, injustice causes damage to human dignity, the outflow of social capital, and a decrease in national determination to act, and threatens the health of society. The perception of organizational justice is a fundamental requirement for the effective functioning of organizations, the personal satisfaction of employees, and plays a very important role in shaping their attitudes and behaviors (Barimani & Abbaszadeh, 2019). Organizational justice is an important determinant of the attitudes, decisions, and behaviors of individuals in the workplace. Organizational justice is a multidimensional social construct that explains how individuals perceive fairness in their workplace (Shahi et al, 2017). In this type of ownership, emotional components play a very prominent role, and perhaps the most important aspect of this ownership is its emotional sense. Considering the above, the researcher tries to address the main question: What is the model of the influence of psychological ownership and risk on the mediating role of organizational justice, organizational commitment, and job satisfaction?

Theoretical Framework

Psychological Ownership

Psychological ownership is the emotional and cognitive attachment between an individual and property that affects the individual's behavior and self-perception. Therefore, psychological ownership has emotional, cognitive, and behavioral dimensions that manifest at the individual or group level. Thus, the semantic core of psychological ownership is the feeling of ownership about an object (Farzinfar et al, 2022).

Risk

Risk is considered an integral part of all business activities, and its effective management helps organizations in preventing financial problems and carrying out capital budgeting, and also improves the decision-making process (Mahmoudi & Pourshahabi, 2023).

Organizational Justice

Accordingly, organizational justice is defined as the perception of employees about the fairness of the workplace. In other words, the perception of fairness in the workplace by

employees is called organizational justice, which has a direct impact on their attitude and performance (Parven & Awan, 2018).

Organizational Commitment

Organizational commitment is a condition in which employees show a strong interest in the values and goals of the organization. In addition, organizational commitment means more than formal membership of employees because it includes liking the organization and the willingness to perform a high level of voluntary, collaborative, and supportive efforts for the benefit of the organization in order to achieve its goals (Nahak & Ellitan, 2022).

Job Satisfaction

Job satisfaction is the internal state of employees regarding the degree of favorable or unfavorable feelings about the effective or cognitive evaluation of the job experience. In other words, the extent to which employees like their job is called satisfaction, and the extent to which they hate their job is called dissatisfaction. Job satisfaction indicates the extent to which people are satisfied with and love their job. Some people enjoy their job and consider it the main focus of their lives, and some hate their job and do it only because they have to (Farhani, 2023).

Darvishi & Ashrafi (2024) studied the effect of talent management on organizational commitment with the mediating role of organizational justice among employees of Farhangian University of West Azerbaijan Province. Analysis of the collected data showed that talent management is effective by 83% on organizational justice and by 42% on organizational commitment of employees. Organizational justice also affects organizational commitment by 48%. Also, talent management has a mediating role. Organizational justice has a mediating role on employee organizational commitment by 4.21 using the Sobel test. Therefore, according to the statistical results, all research hypotheses were confirmed and the overall conclusion of the research was that organizational justice has a mediating role between the relationship of talent management and employee organizational commitment.

Brundin et al, (2023) studied leaving the family business: the dynamics of psychological ownership. They concluded that, contrary to the prevailing and common belief that psychological ownership is static, psych it will have different meanings for different people at different times and has a dynamic nature.

Research Methodology

This research is applicable in terms of its purpose, descriptive-analytical in terms of data collection, and is a survey-based, correlational research. The statistical population of the study includes 400 accountants, managers and auditors selected through a random sampling method. A researcher-made questionnaire was used to collect research data.

Research findings

SPSS software was used to analyze the data; LISREL software was used to model the structural equations of the research; and Stata software, bootstrap, and Sobel methods were used in the part of the mediator role test. The results showed that there is no significant relationship between psychological ownership and risk. There is no significant relationship between organizational commitment and risk. There is a positive and significant relationship between organizational justice and risk. There is no significant relationship between job satisfaction and risk. There is a positive and significant relationship between psychological ownership and risk with the mediating role of organizational justice; there is no significant relationship between psychological ownership and risk with the mediating role of organizational commitment. There is a positive and significant relationship between psychological ownership and risk with the mediating role of job satisfaction.

Conclusion

The present study was conducted with the aim of presenting a model of the influence of psychological ownership and risk with the mediating role of organizational justice, organizational commitment and job satisfaction. The results of this study are consistent with the results of Darvishi & Ashrafi (2024), Brundin et al, (2023), Aslani (2023), Enver et al, (2022), Alikarami et al, (2022), Jakada et al, (2021), Hasiri et al, (2020), Noorae (2019), and Trop et al, (2018). Aslani (2023) showed that psychological ownership had a positive and significant effect on employee retention with the mediating role of commitment.

The following suggestions are for future research:

Psychological ownership of managers may cause the selection of methods from accepted accounting standards that create more appropriate profits and insufficient disclosure of financial information. As a result, it is suggested that the relationship between psychological ownership of managers and profit distortion be investigated.

It is suggested to examine the effect of ownership concentration, number of shareholders and owners on psychological ownership, and financing methods (equity or debt based).



ارائه مدل تأثیرگذاری مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی

محمد قربانیان^۱، مجید اشرفی^۱، آرش نادریان^۱

۱- گروه حسابداری، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش ارائه مدل تأثیرگذاری مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از لحاظ گردآوری اطلاعات توصیفی-تحلیلی و با شیوه پیمایشی و از نوع پژوهش‌های همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۰۰ نفر از حسابداران، مدیران و حسابرسان می‌باشد که با روش نمونه‌گیری به شیوه تصادفی در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسشنامه ساخته محقق استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و مدل‌سازی معادلات ساختاری پژوهش از نرم افزار LISREL استفاده شد و در بخش آزمون نقش میانجی از نرم افزار Stata و روش‌های بوت استراپ و سوبل استفاده شد. نتایج نشان داد که نتایج نشان داد که بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک رابطه معناداری وجود ندارد. بین تعهد سازمانی و ریسک رابطه معناداری وجود ندارد. بین عدالت سازمانی و ریسک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی و ریسک رابطه معناداری وجود ندارد. بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۵

کلید واژه‌ها:

مالکیت روان‌شناختی،
ریسک،
عدالت سازمانی،
تعهد سازمانی،
رضایت شغلی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): قربانیان، محمد، اشرفی، مجید و نادریان، آرش. (۱۴۰۴). ارائه مدل تأثیرگذاری مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی. فصلنامه ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار. ۵(۱). ۳۲۵-۳۴۴.



<https://doi.org/10.22034/jvcbm.2025.501557.1488>



Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: مجید اشرفی

ایمیل: majd-ashrafi@yahoo.com

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 با کیفیت 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 (Qiu et al, 2015).

نظریه پردازیهای 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 (Soltanzadeh et al, 2016). بعضی از محققان ادعا دارند مالکیت مالی کارمندان بر بخشی از سازمان به عنوان یک سهامدار می‌تواند بر عوامل مهمی چون رفتار و انگیزه کارکنان و برنامه‌ریزی صاحبان سازمان تأثیرگذار باشد. از جمله مباحثی که در قلمرو رفتار سازمانی دانش مدیریت و روان‌شناسی راه یافته است مالکیت روان‌شناختی است که بعد از تنویرها و پژوهش‌های جدید در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت دارای اهمیت روز افزونی شده و یکی از موضوع‌های اصلی مدیریت را تشکیل داده است (Farzinfar et al, 2022).

مالکیت روان‌شناختی حالتی است که فرد احساس مالکیت خود را نسبت به هر یک از زمینه‌های گوناگون نظیر سازمان، شغل، و وظایف کار، ابزار و تجهیزات کاری ایده‌ها پیشنهادها و اعضای گروه خود نسبت می‌دهد. مفهوم مالکیت علاوه بر تعریف از دیدگاه سنتی و موجود واقعی، رسمی و قانونی دارای حالت روانی یا ذهنی نیز هست. مفهوم مالکیت روان‌شناختی ابتدا با انگیزه برقراری ارتباط بین گرایشها و رفتارهای کارمند با الگوبرداری از مفهوم مالکیت و اثرهای آن ادعا می‌کند که ایجاد حس تعلق باعث ایجاد اثرهای سازنده سازمانی، گروهی و فردی می‌شود (Preston & Gelman, 2020). 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 اینیک، 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 (Peck & Luangrath, 2022).

از طرفی 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 (Barimani & Abbaszadeh, 2019). 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 (Shahi et al, 2017). واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط (Grin Berg, 1970) بیان گردید، گرین برگ، بر آن است که ادراک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمانها، ضرورت دارد. رضایت شغلی عبارت از نوعی احساس خوشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار 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. 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. با توجه مطالب گفته‌شده محقق تلاش دارد تا به این سؤال اصلی که مدل تأثیرگذاری مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی چه می‌باشد؟ پردازد.

مبانی نظری

مالکیت روان‌شناختی

مالکیت روان‌شناختی وضعیتی است که فرد به یک هدف یا چیزی که مادی یا غیر مادی است احساس مالکیت می‌کند (Golkari Hagh et al, 2020). مالکیت روان‌شناختی دلبستگی احساسی و شناختی بین فرد و اموال است که بر رفتار و درک فرد از خود اثر می‌گذارد بنابراین مالکیت روان‌شناختی دارای ابعاد احساسی، شناختی و رفتاری است که در سطح فردی یا گروهی بروز می‌کند. لذا، هسته معنایی مالکیت روان‌شناختی احساس مالکیت درباره یک هدف است (Farzinfar et al, 2022).

ریسک

بر اساس تعاریف جدید از ریسک که با ادراک سرمایه‌گذاران از ریسک تطابق بیشتری نیز دارد، افزایش بازدهی دارایی مالی به عنوان ریسک محسوب نمی‌شود تعریف متعارف ریسک بیانگر هر گونه نوسانات است که شامل فرصتهای ارزشمند سرمایه‌گذاری نیز می‌شود. در تعاریف جدید و شاخصهایی که بر آن اساس طراحی شده، فقط تغییرات نامطلوب (آندسته از مشاهداتی که کمتر از نرخ بازده مشخصی می‌باشند) به عنوان ریسک تعریف می‌شوند (Rezaeikangi et al, 2024). ریسک، به عنوان بخش جدایی‌ناپذیری از تمامی فعالیتهای تجاری مورد توجه است و مدیریت اثر بخش آن هم در رابطه با پیشگیری از مشکلات مالی و انجام بودجه بندی سرمایه‌ای به سازمانها کمک می‌کند و فرآیند تصمیم‌گیری را نیز بهبود می‌بخشد (Mahmoudi & Pourshahabi, 2023).

عدالت سازمانی

عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیتهای شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که

بصورت عادلانه‌ای با آنها رفتار شده است. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش انصاف که رابطه مستقیمی با محیط کار دارد مورد استفاده قرار می‌گیرد. مخصوصاً، عدالت سازمانی مرتبط است با روشهایی که کارکنان تعیین می‌کنند که آیا با آنها در شغلشان بطور عادلانه رفتار شده و روشهایی که تعیین آنها روی متغیرهای مرتبط با کار آنها تأثیر می‌گذارد اما تحقیق در زمینه عدالت سازمانی تاریخ طولانی دارد و صاحب نظران طبقه بندیهای مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح نموده‌اند (Afrazi et al, 2022) بر این اساس عدالت سازمانی به عنوان ادراک کارکنان در مورد عادلانه بودن محل کار تعریف می‌شود. به عبارت دیگر، ادراک انصاف در محیط کار توسط کارکنان عدالت سازمانی نامیده می‌شود که تأثیر مستقیمی بر نگرش و عملکرد آنان می‌گذارد (Parven & Awan, 2018).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک نوع نگرش شغلی مهم و متغیری است که مدیریت همواره درصدد ارتقای آن است و تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست؛ بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزشهای آن ابراز می‌کنند و به طور مستقیم به مشارکت کردن و ماندن در سازمان تمایل نشان می‌دهند (Ebadi Shoar & Zanganeh, 2021). به عبارت دیگر تعهد سازمانی شرایطی است که در آن کارکنان به ارزشها و اهداف سازمان علاقه زیادی نشان می‌دهند. علاوه بر این تعهد سازمانی به معنای چیزی بیش از عضویت رسمی کارکنان است زیرا شامل دوست داشتن سازمان و تمایل به انجام سطح بالایی از تلاشهای داوطلبانه مشترک، همکاری و حمایتی به نفع سازمان به منظور دستیابی به اهداف است (Nahak & Ellitan, 2022).

رضایت شغلی

رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می‌داند که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی‌اش می‌باشد. وی اضافه می‌نماید رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از آنچه بنظرشان مهم است و شغلشان آنها را به خوبی فراهم کرده می‌باشد (Rahmatzade, 2019). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل، آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. رضایت شغلی، یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. رضایت شغلی، احساس مثبت و لذت بخشی است که افراد از طریق برآورد کار یا تجربه‌شان به دست می‌آورند. رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی از رفتار شخص در محل کار باشد (Latif, 2017). رضایت شغلی، عبارت است از وضعیت درونی کارمندان نسبت به درجه‌ای از احساسات مطلوب یا نامطلوب در مورد ارزیابی مؤثر یا شناختی از تجربه شغلی. به عبارت دیگر، میزانی که کارکنان کار خود را دوست دارند، رضایت است و در مقابل میزانی که از کار خود متنفرند، نارضایتی نامیده می‌شود. رضایت شغلی نشان دهنده‌ی حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند (Farhani, 2023).

پیشینه پژوهش

(Darvishi & Ashrafi, 2024) به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد،

مدیریت استعداد به میزان ۸۳ درصد بر عدالت سازمانی و به میزان ۴۲ درصد بر تعهد سازمانی کارکنان مؤثر است. عدالت سازمانی نیز به میزان ۴۸ درصد بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است. همچنین مدیریت استعداد با نقش میانجی عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان با استفاده از آزمون سوبل به میزان ۴/۲۱ تأثیرگذار می‌باشد؛ بنابراین با توجه به نتایج آماری، کلیه فرضیات تحقیق تأیید و این نتیجه کلی پژوهش حاصل گردید که عدالت سازمانی بین رابطه مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان نقش میانجی را دارد.

(Brundin et al, 2023) به بررسی ترک کسب و کار خانوادگی: پویایی مالکیت روان شناختی پرداختند. 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.

(Aslani, 2023) به بررسی تأثیر مالکیت روان شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد و مشارکت کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت پرداخت. نشان داد که مالکیت روان شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد، تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

(Enver et al, 2022) به بررسی تأثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در تحولات دیجیتال: با اثر میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای خدمات هوشمند پرداختند. 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.

(Alikarami et al, 2022) به بررسی فهم روان شناسانه احساس مالکیت مالکیت نسبت به مشاغل مدیریتی پرداختند. نتایج نشان داد که احساس مالکیت مثل یک شمشیر دولبه است که می‌تواند هم باعث شکوفایی و هم مانع رشد شود.

(Jakada et al, 2021) به بررسی زمانی که مالکیت روانشناختی، رضایت شغلی را پرورش می‌دهد: نظریه نگرش سه جانبه و دیدگاه نظریه مالکیت روانشناختی پرداختند. به این نتیجه رسیدند که احساس مالکیت روانشناختی، رضایت کارکنان از شغلشان را پرورش می‌دهد و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد.

(Hasiri et al, 2020) به بررسی شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای مالکیت روان شناختی در سازمان‌های دولتی استان بوشهر پرداختند. به این نتیجه رسیدند که با بکارگیری پیشایندهای 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.

(Noorae, 2019) به بررسی شناخت میزان رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با پاسخ‌گوئی مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران پرداخت. یافته‌های این مطالعه نشان داد بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و پاسخ‌گوئی مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران رابطه وجود دارد. جهت افزایش پاسخ‌گوئی سازمانی بهتر است دوره‌های آموزشی مناسب به‌منظور آشنایی مدیران با اصول و مبانی عدالت برگزار شود و همچنین تشویق شوند تا عملاً از عدالت سازمانی در سازمان استفاده کنند.

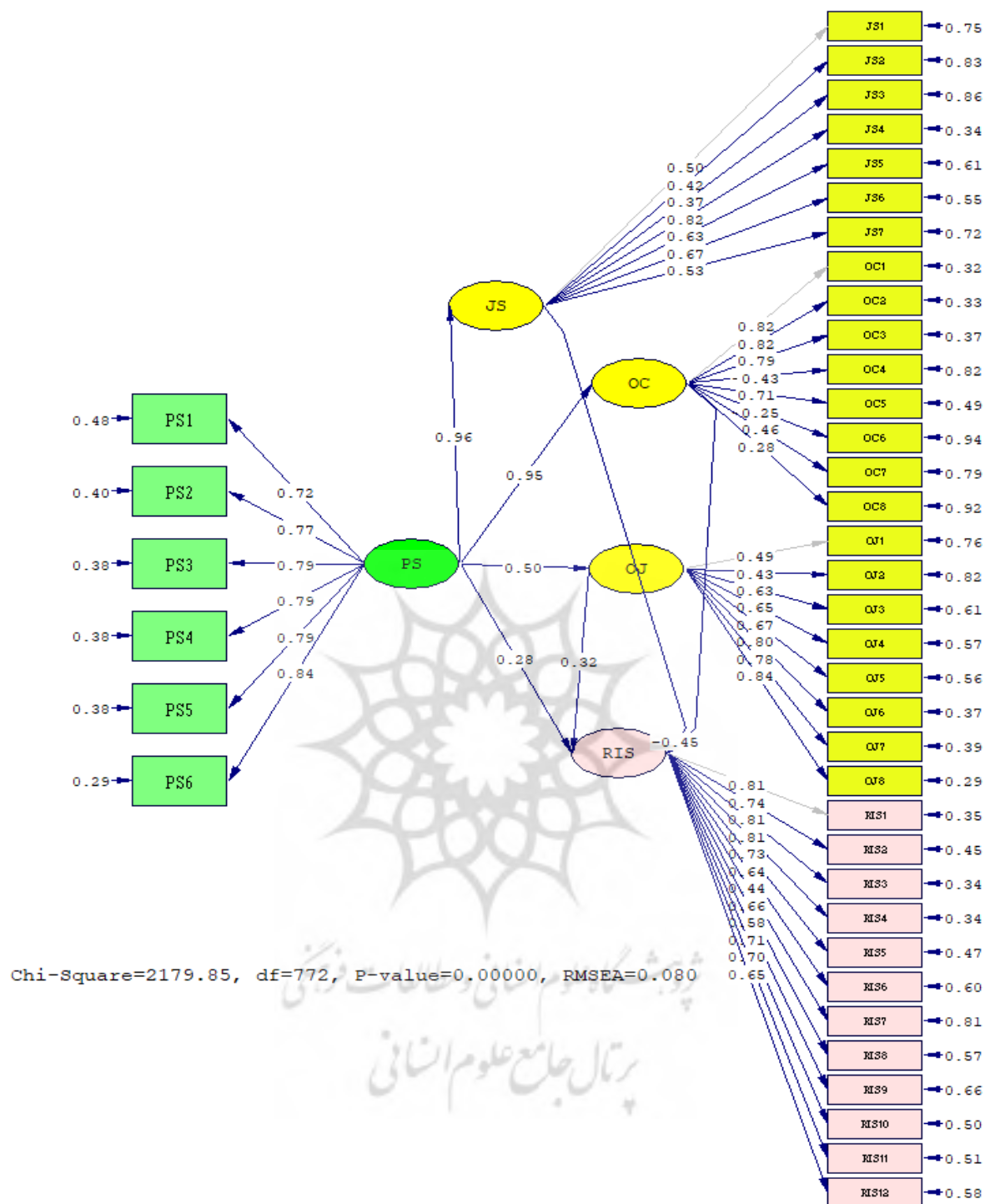
(Trop et al, 2018) به بررسی مالکیت روانشناختی و عملکرد شرکت مالی پرداختند. به این نتیجه رسیدند که مالکیت روانشناختی تأثیر مثبت قابل توجهی بر عملکرد مالی دارد.

روش‌شناسی تحقیق

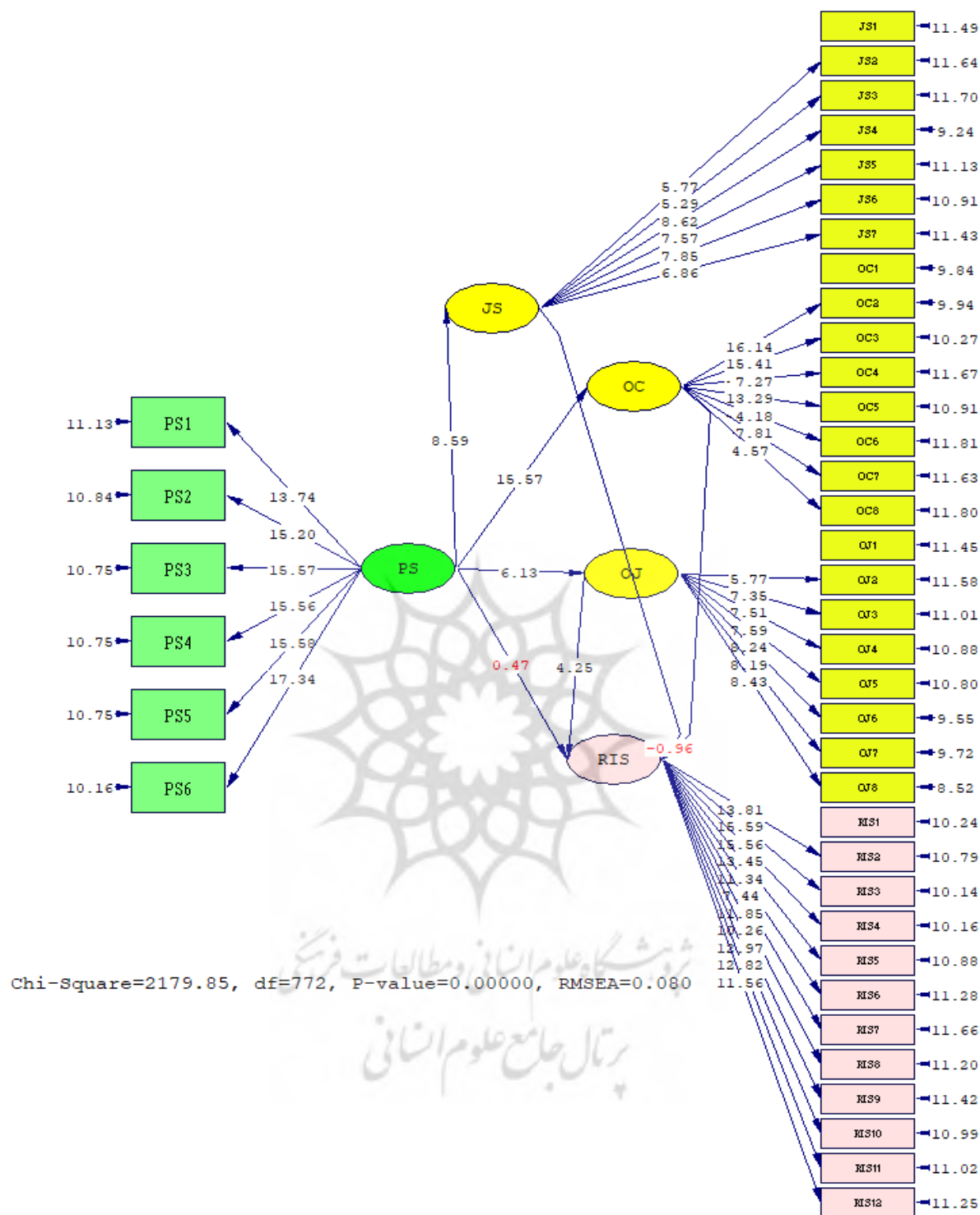
این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از لحاظ گردآوری اطلاعات توصیفی-تحلیلی و با شیوه پیمایشی می‌باشد. به علت اینکه بررسی ارتباط متغیرهای تحقیق را ارزیابی می‌کند از نوع پژوهش‌های همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۰۰ نفر از حسابداران، مدیران و حسابرسان می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری به شیوه تصادفی در دسترس می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از پرسشنامه ساخته محقق استفاده شد. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. داده‌های مربوط به مبانی نظری و مرور ادبیات این تحقیق از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تأیید متخصصان رسید و از طریق تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده با استفاده از نرم افزار SPSS و برای مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار LISREL برای برآورد مدل مفهومی و آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده می‌شود. در بخش آزمون نقش میانجی از نرم‌افزار Stata و روش‌های بوت استراپ و سوبل استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

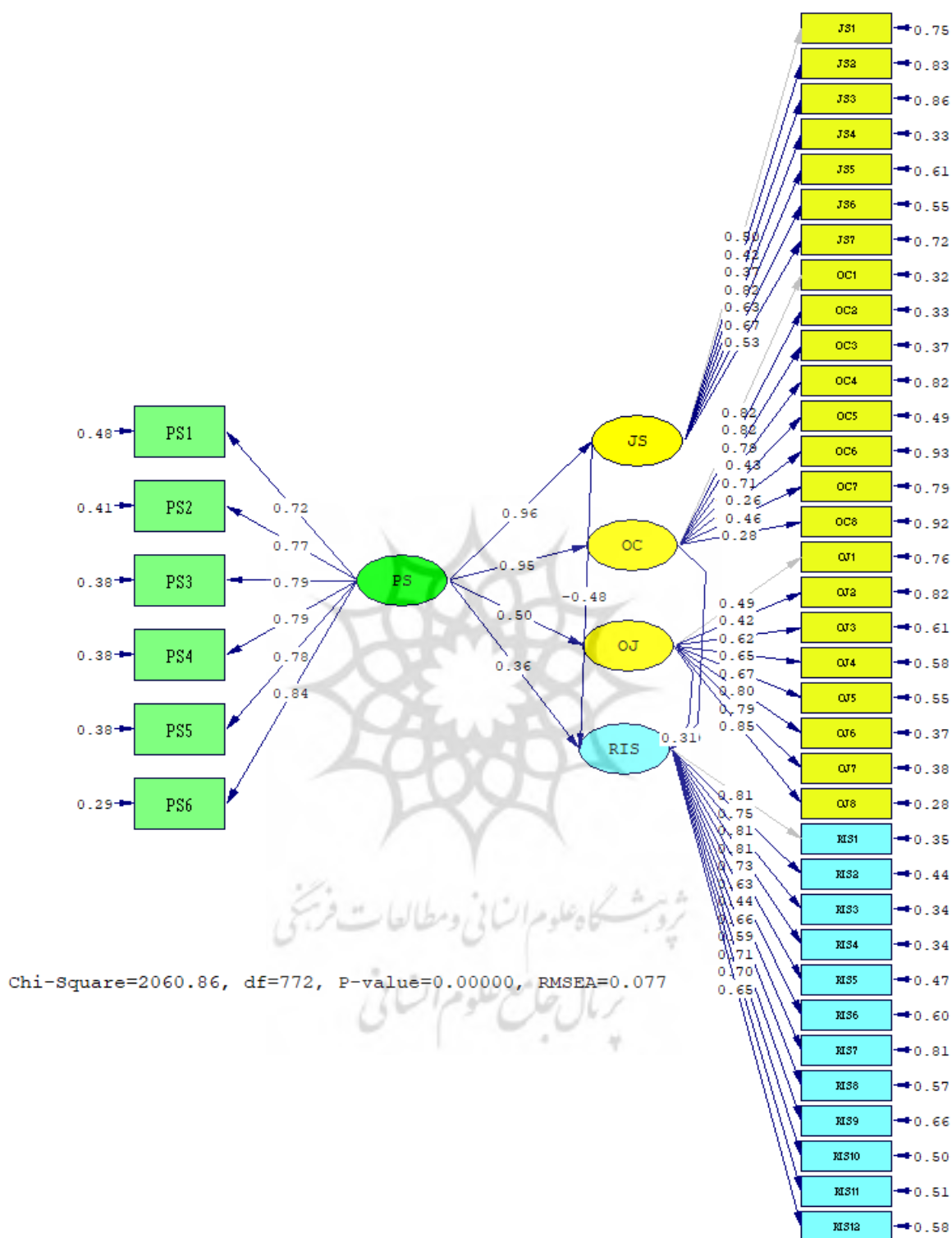
در این بخش مدل تحقیق یعنی بخش مربوط به تأثیرگذاری مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی برآورد می‌شود. برای برآورد مدل از دو روش با حضور داده‌های گمشده و استفاده از روش بیشینه درستنمایی با اطلاعات کامل (FIML) روش الگوریتم EM و استفاده از روش معمولی با جایگذاری میانگین متغیرها بجای داده‌های گمشده در نرم‌افزار Lisrel انجام می‌شود. مقادیر محاسبه‌شده شاخص‌های مربوط به برازش مدل و حد مجاز این شاخص‌ها در جدول (۱) ارائه شده است. با توجه به اینکه این شاخص‌ها در حد مجاز قرار دارند، نتیجه می‌شود که مدل نهایی بدون نیاز به اصلاح برازش مطلوبی دارد. در روش معمولی و جایگذاری میانگین متغیرها بجای داده‌های گمشده، مدل مفهومی در حالت ضرایب استاندارد در شکل (۱) و معناداری ضرایب استاندارد شده یعنی آماره‌های t در شکل (۲) و خلاصه این یافته‌ها در جدول (۱) نشان داده شده است. در روش بیشینه درستنمایی با اطلاعات کامل، مدل مفهومی در حالت ضرایب استاندارد در شکل (۳) و معناداری ضرایب استاندارد شده یعنی آماره‌های t در شکل (۴) و خلاصه این یافته‌ها در جدول (۱) 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.

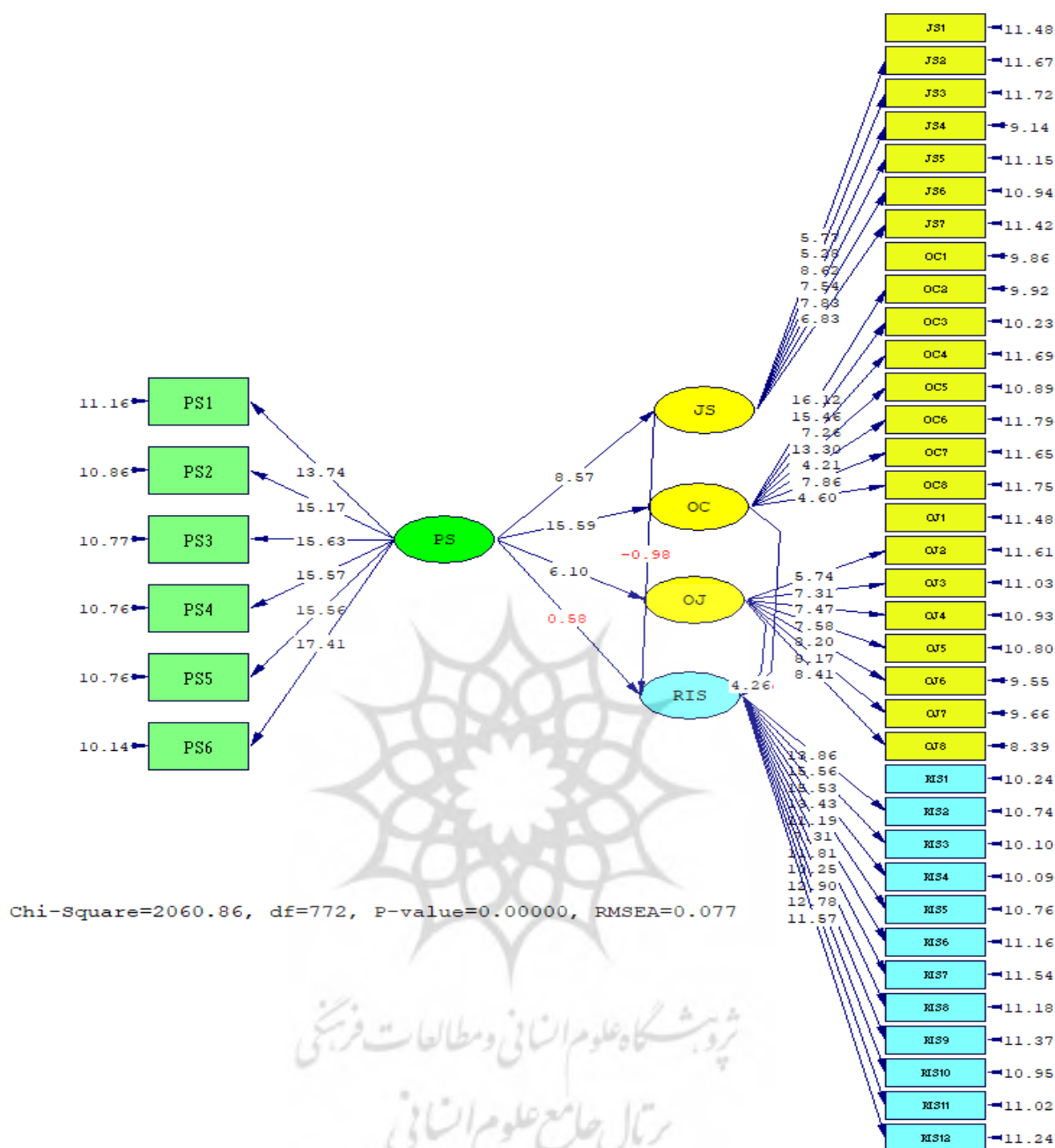


شکل ۱. مدل مفهومی در حالت ضرایب استاندارد - روش معمولی، متغیر وابسته ریسک



شکل ۲. مدل مفهومی در حالت معناداری ضرایب استاندارد- آماره‌های t، روش معمولی، متغیر وابسته ریسک





شکل ۴. مدل مفهومی در حالت معناداری ضرایب استاندارد- آماره‌های χ^2 ، روش FIML، متغیر وابسته ریسک

جدول ۱. ضرایب تأثیرگذاری متغیرها و شاخص‌های محاسبه‌شده برآزش مدل تحقیق

ضرایب تأثیرگذاری متغیرها					
روابط علی بین متغیرهای پژوهش		علامت اختصاری		بدون داده‌های گمشده	
معناداری (T-Value)	ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)	ضریب مسیر (β)	با داده‌های گمشده	
				معناداری	ضریب مسیر
۱۵,۵۷	۰,۹۵	۱۵,۵۷	۰,۹۵	PS → OC	مالکیت روان‌شناختی ← تعهد سازمانی
۶,۰۹	۰,۵۰	۶,۱۳	۰,۵۰	PS → OJ	مالکیت روان‌شناختی ← عدالت سازمانی
۸,۵۵	۰,۹۷	۸,۵۹	۰,۹۶	PS → JS	مالکیت روان‌شناختی ← رضایت شغلی
۱,۶۵	۰,۴۹	۱,۸۱	۰,۵۴	OC → RIS	تعهد سازمانی ← ریسک
۴,۲۵	۰,۳۱	۴,۲۵	۰,۳۲	OJ → RIS	عدالت سازمانی ← ریسک
-۰,۹۸	-۰,۴۸	-۰,۹۶	-۰,۴۵	JS → RIS	رضایت شغلی ← ریسک
۰,۵۸	۰,۳۶	۰,۴۷	۰,۲۸	PS → RIS	مالکیت روان‌شناختی ← ریسک
شاخص‌های محاسبه‌شده برآزش مدل تحقیق					
شاخص		حد مجاز	مقدار	نتیجه	
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کمتر از ۰,۰۸	۰,۸۰	تائید شاخص	
مجذور کای به درجه آزادی	X ² /df	کمتر از ۵	۲,۸۲	تائید شاخص	
شاخص نیکویی برازش	GFI	بیشتر از ۰,۸	۰,۸۵	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	

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

بر اساس جدول (۱)، ضریب مسیر بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک برابر ۰,۲۸ با آماره $t = ۰,۴۷$ 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 ۱ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار نمی‌گیرد.

فرضیه ۲: بین تعهد سازمانی و ریسک رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول (۱)، ضریب مسیر بین تعهد سازمانی و ریسک برابر ۰,۵۴ با آماره $t = ۱,۸۱$ 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 ۲ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار نمی‌گیرد.

فرضیه ۳: بین عدالت سازمانی و ریسک رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول (۱)، ضریب مسیر بین عدالت سازمانی و ریسک برابر ۰,۳۲ با آماره $t = ۴,۲۵$ است. با توجه به اینکه مقدار آماره t خارج از بازه (۱,۹۶ و -۱,۹۶) است، ضریب مسیر به دست آمده معنادار می باشد. با توجه به معناداری ضریب و همچنین علامت ضریب، می توان گفت که بین عدالت سازمانی و ریسک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به موارد گفته شده فرضیه ۴ با اطمینان ۹۵٪ مورد پذیرش قرار می گیرد.

فرضیه ۴: بین رضایت شغلی و ریسک رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول (۱)، ضریب مسیر بین رضایت شغلی و ریسک برابر ۰,۴۵- با آماره $t = ۰,۹۶$ است. با توجه به اینکه مقدار آماره t داخل بازه (۱,۹۶ و -۱,۹۶) است، ضریب مسیر به دست آمده معنادار نیست. با توجه به موارد گفته شده فرضیه ۴ با اطمینان ۹۵٪ مورد پذیرش قرار نمی گیرد.

جدول ۲. ضرایب تأثیر گذاری مسیرهای میانجی

روابط میانجی	علامت اختصاری	روش	ضریب	سطح معناداری
مالکیت روان شناختی ← تعهد سازمانی ← ریسک	PS → OC → RIS	سویل	۰,۰۴۸	۰,۰۵۸
		بوت استراپ	۰,۰۴۸	۰,۱۳۷
مالکیت روان شناختی ← عدالت سازمانی ← ریسک	PS → OJ → RIS	سویل	۰,۱۱۶	۰,۰۰۰
		بوت استراپ	۰,۱۱۵	۰,۰۰۰
مالکیت روان شناختی ← رضایت شغلی ← ریسک	PS → JS → RIS	سویل	۰,۱۲۸	۰,۰۰۱
		بوت استراپ	۰,۱۲۸	۰,۰۰۴

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فرضیه ۵: بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون سوبل و بوت استرپ با نرم افزار Stata برای مسیرهای میانجی در جدول (۲) نشان می‌دهد که ضریب مسیر میانجی عدالت سازمانی در ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک برابر ۰,۱۱۵ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار می‌باشد. با توجه به معناداری ضریب و همچنین علامت ضریب، می‌توان گفت که بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت مالکیت روان‌شناختی از طریق غیرمستقیم با تأثیرگذاری بر عدالت سازمانی با ریسک رابطه مثبت و معناداری دارد. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۵ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار می‌گیرد. لازم به ذکر است تعداد نمونه‌گیری مجدد در روش بوت استرپ ۳۰۰۰ بار است. همچنین نتایج روش سوبل و بوت استرپ مشابه هم هستند.

فرضیه ۶: بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون سوبل و بوت استرپ با نرم‌افزار Stata برای مسیرهای میانجی در جدول (۲) نشان می‌دهد که ضریب مسیر میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک برابر ۰,۰۴۸ با سطح معناداری ۰,۰۵۸ 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 ۶ با اطمینان ۹۵٪ تأیید نمی‌شود.

فرضیه ۷: بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون سوبل و بوت استرپ با نرم‌افزار Stata برای مسیرهای میانجی در جدول (۲) نشان می‌دهد که ضریب مسیر میانجی رضایت شغلی در ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک برابر ۰,۱۲۸ با سطح معناداری ۰,۰۰۱ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ است، ضریب مسیر به‌دست‌آمده معنادار می‌باشد. با توجه به معناداری ضریب و همچنین علامت ضریب، می‌توان گفت که بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت مالکیت روان‌شناختی از طریق غیرمستقیم با تأثیرگذاری بر رضایت شغلی با ریسک رابطه مثبت و معناداری دارد. با توجه به موارد گفته‌شده فرضیه ۷ با اطمینان ۹۵٪ موردپذیرش قرار می‌گیرد. لازم به ذکر است تعداد نمونه‌گیری مجدد در روش بوت استرپ ۳۰۰۰ بار است. همچنین نتایج روش سوبل و بوت استرپ مشابه هم هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

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 باهدف 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 به ویژه 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، درواقع خوشنودی شغلی انتظارات شغلی برآورده شده کارکنان است.

نتایج نشان داد که بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک رابطه معناداری وجود ندارد. بین تعهد سازمانی و ریسک رابطه معناداری وجود ندارد. بین عدالت سازمانی و ریسک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی و ریسک رابطه معناداری وجود ندارد. بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بین مالکیت روان‌شناختی و ریسک با نقش میانجی رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Alikarami) (Enver et al, 2022) (Aslani, 2023) (Brundin et al, 2023) (Darvishi & Ashrafi, 2024) (et al, 2022) (Jakada et al, 2021) (Hasiri et al, 2020) (Noorae, 2019) (Trop et al, 2018) همسو می‌باشد. (Aslani, 2023) نشان داد که مالکیت روان‌شناختی بر حفظ کارکنان با نقش میانجی تعهد، تأثیر مثبت و معناداری داشته است. (Noorae, 2019) نشان دادند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و پاسخ‌گوئی مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران رابطه وجود دارد. جهت افزایش پاسخ‌گوئی سازمانی بهتر است دوره‌های آموزشی مناسب به‌منظور آشنایی مدیران با اصول و مبانی عدالت برگزار شود و همچنین تشویق شوند تا عملاً از عدالت سازمانی در سازمان استفاده کنند. (Enver et al, 2022) 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.

پیشنهادهای زیر جهت انجام تحقیقات آتی می‌باشد:

مالکیت روان‌شناختی مدیران ممکن است باعث انتخاب روش‌هایی از بین استانداردهای پذیرفته شده 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.

پیشنهاد می‌شود تأثیر تمرکز مالکیت، تعداد سهامداران و مالکان بر مالکیت روان‌شناختی و روش‌های تأمین مالی (مبتنی بر سرمایه یا بدهی) بررسی شود.

پیشنهاد می‌شود که تحقیقی در رابطه با ارتباط اشتراک گذاری دانش و تجربه نسل قدیم کارکنان قدیمی با نسل جدید کارکنان جدید با محوریت مالکیت روان‌شناختی انجام شود.

پیشنهاد می‌شود ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی صاحبان ایده در استارت‌آپ‌ها با تمایل آنها به ورود سرمایه‌گذاران بررسی شود.

پیشنهاد می‌شود ارتباط بین مالکیت روان‌شناختی مدیران و مالکان با جذب نیروی متخصص و ورود تکنولوژی جدید به سازمان بررسی شود.

Reference

- Afrazi, S., & Bahmani, T., & Afrazi, Z.S. (2022). Investigating the relationship between organizational justice and organizational trust with organizational virtue in teachers in Zidon region. *New developments in psychology, educational sciences and education*. 5(55), 68-83. (In Persian)
- Alikarami, S., & Farhadinejad, M., & Rastgar, A., & Yasini, A., & Ebrahimi, S. A. (2022). Psychological Understanding of the Sense of Ownership Towards Management Jobs. *Management Studies in Development and Evolution*, 31(104), 7-40. doi: 10.22054/jmsd.2022.62852.4009. (In Persian)
- Aslani F. (2023). The effect of psychological ownership on employee retention, with the mediating role of commitment and Engagement of employees of the Oil Engineering and Development Company. *Strategic studies in the oil and energy industry* 2023; 15 (57):159-176.URL: <http://iieshrm.ir/article-1-1533-fa.html>. (In Persian)
- Berimani, A., & Abbaszadeh, Z. (2019). The relationship between job characteristics and perceived organizational justice with organizational commitment of education and training employees. *Quarterly Journal of Family and Research*. 47. 87-96. (In Persian).
- Brundin, E., & McClatchey, I. S. & Melin, L. (2023). "Leaving the family business: The dynamics of psychological ownership," *Journal of Family Business Strategy*, Elsevier, vol. 14(2). DOI: 10.1016/j.jfbs.2023.100555
- Darvishi, Z., & Ashrafi, F. (2024). The effect of talent management on organizational commitment with the mediating role of organizational justice among the employees of Farhangian University of West Azarbaijan province. *Management and Educational Perspective*, 5(4), 76-96. doi: 10.22034/jmep.2023.396935.1190. (In Persian)
- Ebadi Shoar, P., & Zanganeh, M. (2021). Investigating the relationship between organizational health and job burnout with the mediating role of organizational commitment (Study case: Hamedan District One Municipality). *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(18), 47-60. (In Persian)
- Farahani, S. (2023). Factors affecting employee job satisfaction in the organization, Fourth National Conference on Management, Psychology and Behavioral Sciences, Tehran, <https://civilica.com/doc/1701319>. (In Persian).
- Farzinfar, Z., & Konjkav Monfared, A.R., & Tabatabaei-Nasab, S.M. (2022). A review of dimensions of psychological ownership, Third National Conference and Second International Conference on Business Sustainability, Ahvaz, <https://civilica.com/doc/1645111>. (In Persian)
- Hasiri, A., & Mortazavi, S., & Rahimnia, F., & Khorakian, A. (2020). Identification and Explanation of Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Public Organizations Bushehr Province. *Public Management Researches*, 13(49), 31-58. doi: 10.22111/jmr.2020.30798.4676. (In Persian)
- Enver H., & Tulen S., & Serife Z. E., & Haskasap, C.S.G . (2022). Influence of Organizational Democracy on Organizational Citizenship Behaviors in Digital Transformation: Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment for Smart Services .*Sustainability* 15(1):452 . DOI:10.3390/su15010452.
- Golkari Hagh, S., & Tabatabaeenasab, S.M., & Rajabipour, A. (2020). Investigating the Concept of Psychological Ownership from the Buyers' Perspective. *Journal of Business Management*, 12(2), 399-421. doi: 10.22059/jibm.2019.283154.3534. (In Persian)
- 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.
- Latif, A. A. (2017), Impact of service quality on customer satisfaction, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(5), Pages: 20-28
- Mahmoudi, J., & Pourshahabi, V. (2023). Investigating the effect of financial intelligence value on employees' risk taking with the mediating role of social capital. *Journal of value creating in Business Management*, 2(4), 25-45. doi: 10.22034/jvcbm.2023.314246.1009. (In Persian).
- Nahak, M & Ellitan, L. (2022). Organizational Commitment and Organizational Sustainability. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*. 6(4), 604-609. (In Persian)

- Noorae, A. (2019). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment with Managers Accountability in Islamic Azad University (Case Study: Islamic Azad University Branches West Mazandaran Province). *Management and Educational Perspective*, 1(1), 85-101. doi: 10.22034/jmep.2019.100585. (In Persian)
- Parven, A., & Awan, A. G. (2018). Effect Of Organizational Justice, Job Satisfaction and Trust on Managers on Employee Performance. *Global Journal of Management, Social Sciences and Humanities*. 4 (2), 263-274
- Peck, J., & Luangrath, A. W. (2022). A review and future avenues for psychological ownership in consumer research. *Consumer Psychology Review*, 6(1), 52-74. <https://doi.org/10.1002/arcp.1084>
- Preston, S. D., & Gelman, S. A. (2020). This land is my land: Psychological ownership increases willingness to protect the natural world more than legal ownership. *Journal of Environmental Psychology*, 70, 1-9. DOI:10.1016/j.jenvp.2020.101443
- Qiu, M., & Hu, B., & Zhang, X., & Li, Y. (2015). Employees' psychological ownership and self-efficacy as mediators between performance appraisal purpose and proactive behavior. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 43(7), 1101-1109.
- Rahmatzadeh, M. (2019). Explaining the effect of professionalism and organizational identity on professional commitment, considering the mediating role of job satisfaction in auditing firms, Master's thesis, Shafaq Tonekabon University. (In Persian).
- Rezaeikangi, H., & Mohammad Bagheri, M., & Babaei, H., & Raeispour Rajabali, A. (2024). Presenting a model to explain unfavorable risk and favorable risk according to psychological variables in predicting market fluctuations in the Iranian capital market.. *Journal of value creating in Business Management*, 4(2), 271-301. doi: 10.22034/jvcbm.2024.443957.1316. (In Persian)
- Shahi, S., & Anders, S., & Anders, K., & Yasini, M. (2017). The relationship between organizational justice and perceived organizational support with the intention to leave the job of knowledge workers. *Organizational Resource Management Research*. 7(2). 127-105. (In Persian)
- Soltanzadeh, S., & Abedi, M. R., & Baghban, I. (2016). Predicting Career Adaptability in Employees of Industrial Centers through Domains of Psychological Capital. *Positive Psychology Research*, 2(1), 19-30. doi: 10.22108/ppls.2016.21294
- Torp, S., & Bernhard, N.B. (2018). "Psychological ownership and financial firm performance: The interplay of employee stock ownership and participative leadership," *Australian Journal of Management*, Australian School of Business, vol. 43(3), pages 476-492, August. DOI: 10.1177/0312896218755517

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی