

## مدل یابی ساختاری نقش ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان در عملکرد شغلی آنان

جمال عبدالملکی\*<sup>۱</sup>، اوسط عبدالملکی<sup>۲</sup>، رقیه فرهادی<sup>۳</sup>، سارا عبدالملکی<sup>۴</sup>، یسری مرادی<sup>۵</sup>

۱- دانش آموخته دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا و شاغل فرهنگی آموزش و پرورش شهرستان قروه، کردستان، ایران  
Email: Abdolmaleki1984@gmail.com

۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه آزاد واحد سنندج و شاغل فرهنگی آموزش و پرورش شهرستان قروه، کردستان، ایران

۳- دانش آموخته کارشناسی ارشد زیست شناسی دانشگاه پیام نور همدان و شاغل فرهنگی آموزش و پرورش شهرستان قروه، کردستان، ایران

۴- دانش آموخته کارشناسی علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور واحد قروه و شاغل فرهنگی آموزش و پرورش شهرستان قروه، کردستان، ایران

۵- دانش آموخته کارشناسی علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان واحد سنندج و شاغل فرهنگی آموزش و پرورش شهرستان قروه، کردستان، ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان در عملکرد شغلی آنان بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قروه به تعداد ۵۴۸ نفر بودند که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۲۵ نفر انتخاب شد. روش پژوهش همبستگی و از طریق مدل یابی معادلات ساختاری انجام شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه مالکیت روانشناختی آلکز (۲۰۱۱) در قالب هفت بعد (خودکامیابی، همانندی، تعلق، پاسخگویی، قلمروگرایی، اختیار و مسئولیت پذیری) در پنجاه و چهار سؤال و پرسشنامه عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) در قالب هفت بعد (وضوح، توانایی، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) در بیست و یک سؤال مبتنی بر طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای استفاده شد. جهت تعیین پایایی و روایی ابزار از تکنیک‌های آلفای کرانباخ و تحلیل عاملی تائیدی استفاده شد، نتایج بیانگر پایایی و روایی مطلوب ابزار بود. جهت تحلیل داده‌ها از مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 10.20 استفاده شد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری: ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان دارای اثر مثبت و معنا دار بر عملکرد شغلی معلمان در سطح ۰/۰۵ هستند، دامنه اثر ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان از ۰/۳۱ تا ۰/۵۷ که بیشترین اثر مربوط به بعد اختیار و کمترین اثر مربوط به بعد خودکامیابی است. ابعاد هفت گانه مالکیت روانشناختی معلمان قادر به تبیین ۴۳ درصد واریانس عملکرد شغلی معلمان هستند که این مقدار دارای تی (۷/۰۹) است که بیانگر معنا دار بودن واریانس تبیین شده عملکرد شغلی معلمان توسط ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان است.

واژگان کلیدی: مالکیت روانشناختی، ابعاد، عملکرد شغلی، معلمان مدارس ابتدایی



همکاران، ۲۰۱۸؛ پیرس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). ادبیات نشان می‌دهد که کارکنانی که در سازمان، مالکیت روانشناختی، دارند، ممکن است مسئولیت‌هایی پر از خطر و چالش را بر عهده بگیرند، لذا این مسئولیت پذیری کارکنان با این علاقه مندی و قبول خطرات و ریسک‌ها بر موفقیت سازمان تأثیر می‌گذارد (وانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹؛ اکچین و همکاران، ۲۰۱۸؛ ام‌دی-سیدن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). همچنین هان و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) معتقدند که عملکرد کارکنان زمانی که مالکیت روانشناختی را در محل کار تجربه می‌کنند، می‌تواند بهبود یابد. به گفته لیو و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) کارکنان زمانی که احساس می‌کنند سازمان بخشی از آنهاست، تشویق می‌شوند تا در رفتارهایی شرکت کنند که از سازمان خود محافظت کنند.

وجود مالکیت روانشناختی در سازمان‌ها با اثربخشی سازمانی و رفتارهای مثبت کارمندان مرتبط است (اولکرز و اسکاپ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳)؛ بنابراین احتمالاً در سازمانی که کارکنان در آن، نسبت به کار خود، احساس مالکیت دارند، به دلیل بهره‌وری بیشتر کارکنان، موفقیت بلند مدت دارند و عملکرد شغلی آنان بهبود خاصی خواهد یافت (آلوک<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴؛ پیرس و راجرز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴). لذا در پژوهش حاضر قصد بررسی نقش ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان در عملکرد شغلی آنان را داریم. مسئله ما این است که آیا ابعاد مالکیت روانشناختی دارای نقش معنادار در عملکرد شغلی معلمان هستند یا خیر؟ و اینکه کدام بعد بیشترین اثر و کدام بعد کمترین اثر معنادار را بر عملکرد شغلی معلمان دارند؟

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عملکرد شغلی را می‌توان مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌ها، که یک فرد انجام می‌دهد تا کل سازمان و یک مجموعه را به اهدافش نزدیک کند، تعریف کرد. عملکرد منابع انسانی و کارکنان در مشاغل آنها عامل تعیین‌کننده عملکرد سازمانی است. بنابراین این مفهوم جایگاه ویژه‌ای در مدیریت عملکرد سازمان دارد. پایش عملکرد کارکنان همواره مورد تأکید سازمان‌ها بوده است و ارزیابی عملکرد سازمانی به همین منظور صورت می‌گیرد. با مقایسه عملکرد کارکنان با اهداف مورد انتظار سازمان می‌توان به الزامات شغلی و سازمانی دست پیدا کرد. در سایه کارکنان ماهر است که کارها به درستی انجام می‌پذیرد. این کارکنان دانش مدار و یادگیرنده هستند که دائماً خود را با دانش روز تطبیق می‌دهند و به بهترین شکل وظایف شان را انجام می‌دهند. عملکرد همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر و نتیجه فعالیت نیروی انسانی در شغل خود است (ایوانسویچ<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰). عملکرد شغلی ارزش مورد انتظار برای یک سازمان است که از فعالیت‌ها و اقدامات شغلی افراد در یک بازه زمانی معین، حاصل می‌شود (محمد و جیس، ۲۰۱۶). عملکرد شغلی، حاصل اعمال، رفتار و نتایج کارکنان است که منجر به تحقق اهداف سازمانی می‌شود (اوتو و ماماتوگلو<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵). عملکرد شغلی، اعمال و رفتارهای تحت کنترل فرد و یاری رسان اهداف سازمانی است (روتوندو و ساکیت<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۲). عملکرد شغلی اشاره به دو نوع عملکرد وظیفه‌ای<sup>۱۲</sup> و عملکرد زمینه‌ای<sup>۱۳</sup> دارد، عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای دو نوع رفتار موثر کارکنان

- 1 . Pierce et al
- 2 . Wang et al
- 3 . Md-Sidin et al
- 4 . Han et al
- 5 . Liu et al
- 6 . Olckers & Schaap
- 7 . Alok
- 8 . Pierce & Rogers
- 9 . Ivancevich.
- 10 . Otto & Mamatoglu
- 11 . Rotundo, Maria & Paul
- 12 . Task performance
- 13 . Underlying performance

در اثربخشی سازمان هستند، عملکرد وظیفه ای مستقیماً به ارائه خدمات و تولید مرتبط است و عملکردی زمینه ای به تلاش های تک تک افراد که در عملکرد وظیفه ای نیست، اشاره دارد (بورمن و ماتاویدلو<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳).

از زمان ظهور رفتار سازمانی مثبت به عنوان زیرشاخه ای از روان شناسی مثبت، توجه بیشتری به شناسایی، توسعه و اندازه گیری دقیق مکانیسم های مرتبط با عملکرد بهینه در زمینه های سازمانی شده است (ون زیل، استاندر و اوندال<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). یکی از این مکانیسم های روان شناختی مثبت، مالکیت روان شناختی است (به عنوان مثال، دلبستگی فیزیکی یا روانی به مصنوعات ضمنی و/یا صریح در کار) (آلکز و زیل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). مالکیت روان شناختی که از روان شناسی من، من، مالکیت و دارایی نشأت می گیرد، به این صورت تعریف می شود که در آن فرد احساس می کند هدف مالکیت (یا بخشی از آن هدف) متعلق به اوست (مال من است) (پیرس، کستوا و دایرکس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱: ۲۹۹). مالکیت روان شناختی نشان دهنده رابطه بین یک فرد و شیء است که می تواند مادی یا غیر مادی باشد که در آن شیء جزئی از خود بسط یافته می شود (آلکز و زیل، ۲۰۱۷). وقتی موضوع مالکیت از نظر روان شناختی پایه گذاری می شود، فرد آن را به عنوان «مال من» تجربه می کند؛ زیرا فرد خودش یا خودش را در آن شیء می بیند (مثلاً شغل، سازمانش، یک پروژه کاری)؛ لذا این هدف یا موضوع مالکیت با هویت فرد ارتباط نزدیکی پیدا می کند (پیرس و جوسیلا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). مالکیت روان شناختی به طور کلی بین دو کانون متمایز مالکیت، تمایز قائل می شود. مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان که به احساس مالکیت کارکنان نسبت به سازمان به عنوان یک کل مربوط می شود (به عنوان مثال، «این سازمان من است»). در مقابل، مالکیت روان شناختی مبتنی بر شغل که به ارتباط روانی کارکنان با شغل یا نقش خاص خود مربوط می شود (داوکینز و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). پیرس و همکاران (۲۰۰۱، ۲۰۰۳) این نظریه را مطرح کردند که افراد می توانند مالکیت روانی را از طریق سه مسیر یا مسیر یا فرآیند متفاوت تجربه کنند: از طریق کنترل هدف مالکیت. از طریق شناخت دقیق هدف مالکیت؛ و از طریق سرمایه گذاری خود در هدف مالکیت. بنابراین، هرچه کنترل بیشتری بر شیء مالکیت اعمال شود، اطلاعات بیشتری در مورد شیء جمع آوری شود، شیء بیشتر می تواند شکل بگیرد و خود بیشتر به آن شیء متصل می شود (پیرس و جوسیلا، ۲۰۱۱). براون، پیرس و کراسلی<sup>۷</sup> (۲۰۱۴) معیاری را برای مسیرهای مالکیت روانی ایجاد و آزمایش کردند.

- **کنترل هدف مالکیت داشتن یک شیء:** به معنای توانایی استفاده، کنترل یا دستکاری شیء است. اعمال کنترل و نفوذ بر اشیاء منجر به تبدیل شدن آن شیء به بخشی از احساس فرد از خود می شود. آن اشیایی که فرد بر آنها بیشترین کنترل را اعمال می کند، اشیایی هستند که به احتمال زیاد به عنوان "مال من" تجربه می شوند (پیرس و جوسیلا، ۲۰۱۱).
- **شناخت دقیق هدف مالکیت اهداف مالکیت افراد:** (به عنوان مثال، ایده ها، تجهیزات، شغل یا سازمان) که در یک دوره زمانی با فرد هستند، از نظر روانی به «آنها» یا «مال من» تبدیل می شوند. از طریق یک رابطه فعال یا فرآیند ارتباط با اشیاء است که دانش توسعه می یابد و احساس مالکیت به وجود می آید. اطلاعات بیشتری در مورد موضوع جمع آوری می شود مالکیت، ارتباط بین فرد و شیء صمیمی تر می شود و در نتیجه شیء بخشی از خود فرد می شود (پیرس و همکاران، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۱).
- **سرمایه گذاری در هدف مالکیت:** اگر فرد انرژی، تلاش، توجه و زمان بر روی شیء بگذارد، پیوند یا اتحادی بین خود و آن شیء ایجاد می شود و در نتیجه احساس مالکیت نسبت به شیء ایجاد می شود. برای مثال، «حس مالکیت» بین

1. Borman & Motowidlo
2. van Zyl, Stander & Odendaal
3. Olckers & Zyl
4. Pierce, Kostova & Dirks
5. Pierce & Jussila
6. Dawkins et al
7. Brown, Pierce & Crossley

کارکنان و ماشین‌هایی که با آن‌ها کار می‌کنند، کاری که ایجاد می‌کنند و ایده‌هایی که تولید می‌کنند ایجاد می‌شود (پیرس و همکاران، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۱).

اتاتسی، آلیژا و منسا<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) به پیش‌بینی عملکرد وظیفه‌ای کارکنان از طریق مالکیت روانشناختی و رفتار نوآورانه کاری پرداختند. نتایج بیانگر نقش مستقیم مالکیت روانشناختی در عملکرد وظیفه‌ای کارکنان بود، همچنین رفتار نوآورانه کاری نقش میانجی مثبت و معنادار در رابطه مالکیت روانشناختی و عملکرد وظیفه‌ای را دارد. کارابای<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) به پژوهشی با هدف آشکارسازی پیامدهای مالکیت روانشناختی اقدام نمود. یافته‌ها نشان داد که مالکیت روانشناختی بر نتایج شغلی کارکنان، به‌ویژه، عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای، رضایت شغلی و رفتار نوآورانه کاری تأثیر مثبت دارد.

ژانگ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) به پژوهشی با عنوان مالکیت روانشناختی: متآنالیز و مقایسه اشکال چندگانه دل‌بستگی در محل کار در ۱۴۱ مطالعه منتشر شده در طی ۲۰ سال، اقدام نمودند. نتایج نشان داد که مالکیت روانشناختی دارای یک روایی افزایشی بالاتر از تعهد سازمانی و هویت سازمانی در پیش‌بینی عملکرد درون‌نقشی کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی بود. پیرس و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش جامع خود با عنوان بررسی تجربی ظهور مالکیت روانشناختی جمعی در زمینه‌های تیم کاری به نتایج جالبی دست یافتند که عبارتند از اینکه: (۱) نقش پیچیدگی کار تیمی و خودمدیریتی تیمی را در مالکیت روانشناختی جمعی روشن ساخت. (۲) با استفاده از میانجیگری سریالی نشان داد که هر دو بعد کار تیمی کارکنان (شناخت صمیمی و سرمایه گذاری جمعی اعضای تیم در شغل) منجر به پیدایش حس مالکیت روانشناختی جمعی می‌شود. (۳) مالکیت روانشناختی جمعی منجر به عملکرد شغلی تیمی می‌شود.

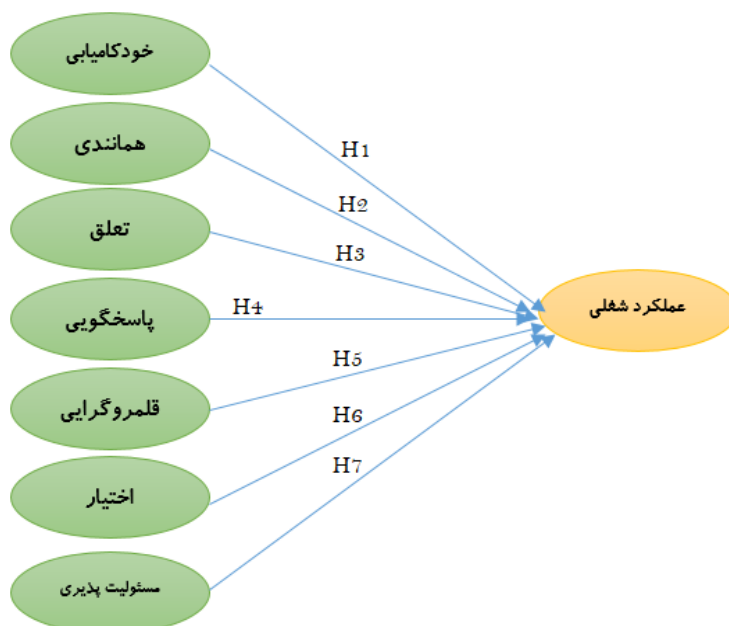
رنز، پوستوما و اسمیت<sup>۵</sup> (۲۰۲۰) به بررسی و تحلیل نقش جو مناسب جهت شکل‌گیری و تقویت مالکیت روانشناختی موثر بر نگرش‌ها و رفتارهای مطلوب مانند تعهد، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی کارکنان پرداختند. نتایج بیانگر آن بود جو سازمانی مطلوب دارای ویژگی‌های توانمند ساز، مشارکت‌دهنده، تفویض اختیار، حفظ استقلال و حمایت از کارکنان است و این جو سازمانی منجر به ایجاد و تقویت مالکیت روانشناختی موثر بر عملکرد شغلی کارکنان و رفتارهای مطلوب آنان می‌شود. لیو و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) به بررسی نقش میانجی مالکیت روانشناختی برای سازمان در روابط بین مجموعه مدیریت منابع انسانی با متغیرهای رضایت شغلی، تعهد عاطفی و عملکرد شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی و مالکیت روانشناختی نقش مثبت و معنادار در متغیرهای رضایت شغلی، تعهد عاطفی و عملکرد شغلی دارند. همچنین مالکیت روانشناختی علاوه بر نقش مستقیم، دارای نقش میانجی معنادار در روابط مدیریت منابع انسانی با متغیرهای رضایت شغلی، تعهد عاطفی و عملکرد شغلی است.

هان و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) به بررسی طولی تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل و عملکرد زمینه‌ای: نقش واسطه‌ای مالکیت روانشناختی پرداختند. در مرحله اول جمع‌آوری داده‌ها، ۳۳۰ پرسشنامه برای کارکنان ارسال شد. در مرحله دوم، برای ۱۶۸ نفر از کارکنانی که به نظرسنجی مرحله اول پاسخ داده بودند، پرسشنامه ارسال شد. در نهایت طی مرحله سوم، پرسشنامه‌هایی برای سرپرستان تمامی ۱۳۴ کارمندی که به نظرسنجی مرحله دوم پاسخ داده بودند ارسال شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که تناسب فرد-شغل

- 1 . Atatsi, Azila-Gbettor & Mensah
- 2 . Karabay
- 3 . Zhang et al
- 4 . Pierce et al
- 5 . Renz, Posthuma & Smith
- 6 . Liu et al
- 7 . Han et al



به طور قابل توجهی با مالکیت روانشناختی مرتبط است و مالکیت روانشناختی به طور قابل توجهی با عملکرد زمینه ای مرتبط است. با این حال، برخلاف پیش بینی ها، تناسب فرد-سازمان به طور مثبت، اما نه معنی دار، با مالکیت روانشناختی مرتبط بود.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش:

- ۱) بعد خودکامیابی مالکیت روانشناختی نقش معناداری در عملکرد شغلی معلمان دارد.
- ۲) بعد همانندی مالکیت روانشناختی نقش معناداری در عملکرد شغلی معلمان دارد.
- ۳) بعد تعلق مالکیت روانشناختی نقش معناداری در عملکرد شغلی معلمان دارد.
- ۴) بعد پاسخگویی مالکیت روانشناختی نقش معناداری در عملکرد شغلی معلمان دارد.
- ۵) بعد قلمروگرایی مالکیت روانشناختی نقش معناداری در عملکرد شغلی معلمان دارد.
- ۶) بعد اختیار مالکیت روانشناختی نقش معناداری در عملکرد شغلی معلمان دارد.
- ۷) بعد مسئولیت پذیری مالکیت روانشناختی نقش معناداری در عملکرد شغلی معلمان دارد.

### ۳- روش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع آوری داده ها و تحلیل آن ها؛ روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و خاصاً مدل یابی معادلات ساختاری هست. جامعه پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قروه به تعداد ۵۴۸ نفر بودند که از این جامعه با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه ای به حجم ۲۲۵ نفر انتخاب شد. روش پژوهش همبستگی و خاصاً مدل یابی معادلات ساختاری است. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه مالکیت روانشناختی آلکز (۲۰۱۱) در قالب هفت بعد (خودکامیابی، همانندی، تعلق، پاسخگویی، قلمروگرایی، اختیار و مسئولیت پذیری) در پنجاه و چهار سؤال مبتنی بر طیف لیکرت پنج درجه ای استفاده شد. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، مقادیر آلفای پرسشنامه عبارت اند از: پرسشنامه مالکیت روانشناختی (۰/۹۳)، بعد خودکامیابی (۰/۸۶)، همانندی (۰/۹۰)، تعلق (۰/۹۳)، پاسخگویی (۰/۸۵)، قلمروگرایی (۰/۸۴)، اختیار (۰/۹۰) و مسئولیت پذیری (۰/۸۹) که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه مالکیت روانشناختی آلکز (۲۰۱۱) بود. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. با

توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم می توان گفت: شاخص های برازش پرسشنامه عبارتند از: مقدار  $\chi^2$  (دو (۱۸۹/۲۱)، درجه آزادی (۱۰۹)، نسبت  $\chi^2$  دو بر درجه آزادی (۱/۷۳)،  $RMSEA(0.038)$ ،  $CFI(0.98)$ ،  $GFI(0.94)$  و  $AGFI(0.92)$ ، لذا می توان گفت: پرسشنامه مالکیت روانشناختی آلکز (۲۰۱۱) دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی سازه) است؛ همچنین مقادیر بار عاملی استاندارد شده گویه ها و مقادیر تی بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی پنجاه و چهار گویه پرسشنامه در سطح ۰/۰۵ هستند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) در قالب هفت بعد (وضوح، توانایی، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) در بیست و یک سؤال مبتنی بر طیف لیکرت پنج درجه ای استفاده شد. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کراباخ استفاده شد، مقادیر آلفای پرسشنامه عبارتند از: پرسشنامه عملکرد شغلی (۰/۹۴)، وضوح (۰/۹۲)، توانایی (۰/۹۰)، حمایت (۰/۹۱)، انگیزه (۰/۸۰)، ارزیابی (۰/۸۳)، اعتبار (۰/۸۹) و محیط (۰/۸۶) که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) بود. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم می توان گفت: شاخص های برازش پرسشنامه عبارتند از: مقدار  $\chi^2$  دو (۹۵/۸۹)، درجه آزادی (۴۸)، نسبت  $\chi^2$  دو بر درجه آزادی (۱/۹۹)،  $RMSEA(0.049)$ ،  $CFI(0.96)$ ،  $GFI(0.93)$  و  $AGFI(0.90)$ ، لذا می توان گفت: پرسشنامه عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی سازه) است؛ همچنین مقادیر بار عاملی استاندارد شده گویه ها و مقادیر تی بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی بیست و یک گویه پرسشنامه در سطح ۰/۰۵ هستند جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک های آماری توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ماتریس همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری بوسیله نرم افزار Lisrel10.30 استفاده شد.

#### ۴- یافته ها

در این قسمت به بررسی و تحلیل توصیفی و استنباطی داده های گردآوری شده در راستای فرضیات پژوهش و مدل مفهومی آن اقدام می گردد.

جدول ۱: بررسی توصیفی وضعیت متغیر مالکیت روانشناختی معلمان و عملکرد شغلی

ردیف	متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
۱	خودکامیابی	۲۲۵	۳/۲۶	۰/۳۴۵	۰/۳۱۲	۰/۴۰۳
۲	هماندی	۲۲۵	۳/۱۸	۰/۷۸۹	۰/۲۱۵	۰/۶۰۲
۳	تعلق	۲۲۵	۳/۰۹	۰/۵۳۶	۰/۴۱۳	۰/۳۳۹
۴	پاسخگویی	۲۲۵	۳/۴۵	۰/۷۸۶	۰/۵۰۸	۰/۱۱۵
۵	قلمروگرایی	۲۲۵	۳/۱۱	۰/۴۷۹	۰/۱۲۹	۰/۴۱۳
۶	اختیار	۲۲۵	۳/۳۵	۰/۸۰۸	۰/۳۵۷	۰/۶۰۸
۷	مسئولیت پذیری	۲۲۵	۳/۵۱	۰/۶۹۷	۰/۲۷۹	۰/۴۱۴
۸	عملکرد شغلی	۲۲۵	۳/۷۸	۰/۹۰۸	۰/۱۸۹	۰/۲۴۶

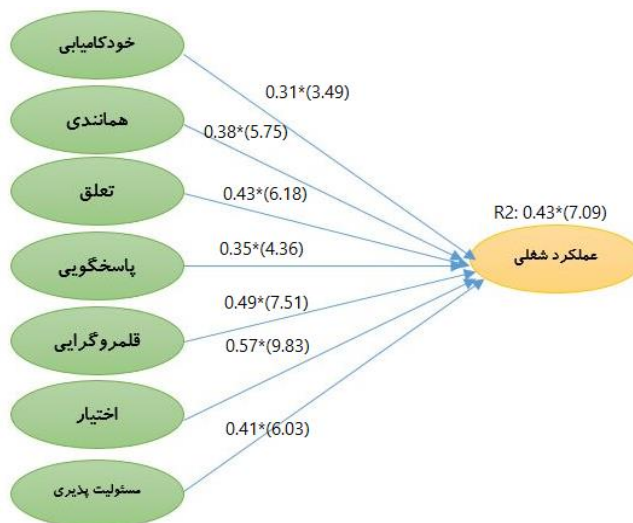
با توجه به نتایج تحلیل توصیفی داده ها میانگین و انحراف استاندارد متغیر مالکیت روانشناختی و ابعاد آن و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب عبارتند از: مالکیت روانشناختی (۳/۲۶ و ۰/۳۴۵)، بعد خودکامیابی (۳/۲۶ و ۰/۳۴۵)، بعد هماندی (۳/۱۸ و ۰/۷۸۹)، بعد تعلق (۳/۰۹ و ۰/۵۳۶)، بعد پاسخگویی (۳/۴۵ و ۰/۷۸۶)، بعد قلمروگرایی (۳/۱۱ و ۰/۴۷۹)، اختیار (۳/۳۵ و ۰/۸۰۸)، مسئولیت پذیری (۳/۵۱ و ۰/۶۹۷) و عملکرد شغلی (۳/۷۸ و ۰/۹۰۸) همچنین شاخص های کجی و کشیدگی آنان نیز در دامنه توزیع نرمال داده ها گزارش شد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان با عملکرد شغلی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ خودکامیابی (۷)	۱						
۲ همانندی (۵)	*۰/۲۶	۱					
۳ تعلق (۳)	*۰/۳۱	*۰/۲۹	۱				
۴ پاسخگویی (۶)	*۰/۱۹	*۰/۲۴	*۰/۳۱	۱			
۵ قلمروگرایی (۲)	*۰/۲۵	*۰/۳۰	*۰/۲۶	*۰/۳۳	۱		
۶ اختیار (۱)	*۰/۳۴	*۰/۲۹	*۰/۲۷	*۰/۳۴	*۰/۳۶	۱	
۷ مسئولیت پذیری (۴)	*۰/۳۰	*۰/۲۴	*۰/۲۲	*۰/۲۵	*۰/۳۰	*۰/۳۵	۱
۸ عملکرد شغلی	*۰/۳۸	*۰/۴۶	*۰/۵۶	*۰/۴۳	*۰/۶۱	*۰/۶۶	*۰/۵۲

معنادار در سطح  $0/05$ \*

با توجه به نتایج ماتریس همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش: ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان دارای رابطه مثبت و معنادار در سطح  $0/05$  با عملکرد شغلی بودند، دامنه ضرایب همبستگی عبارت از  $0/38$  تا  $0/66$  بود که بیشترین میزان همبستگی مربوط به بعد اختیار و کمترین میزان همبستگی مربوط به بعد خودکامیابی گزارش شد.



شکل ۲: مدل تجربی نقش ابعاد مالکیت روانشناختی در عملکرد شغلی معلمان



جدول ۳: شاخص های برازش مدل تجربی پژوهش

شاخص	مقدار	ملاک	نتیجه
خی دو مدل		۲۶۳/۶۴	
درجه آزادی مدل		۱۶۹	
نسبت خی دو بر درجه آزادی	۱/۵۶	کمتر از ۳	تأیید
RMSEA	۰/۰۳۹	کمتر از ۰/۰۷	تأیید
CFI	۰/۹۶	بیشتر از ۰/۹۰	تأیید
GFI	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹۰	تأیید
AGFI	۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۵	تأیید

شاخص های برازش مدل عبارتند از: نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۵۶)، RMSEA(0.039)، CFI(0.96)، GFI(0.94) و AGFI(0.90) با توجه به نتایج حاصل از شاخص های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد. مقادیر شاخص های GFI، CFI، AGFI نیز نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری هست؛ بنابراین می توان گفت مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول هست.

جدول ۴: آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	مستقل	وابسته	مسیر	T	نتیجه
۱	خودکامیابی		۰/۳۱	۳/۴۹*	تأیید
۲	هماندی		۰/۳۸	۵/۷۵*	تأیید
۳	تعلق	عملکرد	۰/۴۳	۶/۱۸*	تأیید
۴	پاسخگویی	شغلی	۰/۳۵	۴/۳۶*	تأیید
۵	قلمروگرایی	معلمان	۰/۴۹	۷/۵۱*	تأیید
۶	اختیار		۰/۵۷	۹/۸۳*	تأیید
۷	مسئولیت پذیری		۰/۴۱	۶/۰۳*	تأیید

معنادار در سطح ۰/۰۵\*

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری: ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان دارای اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان در سطح ۰/۰۵ هستند، دامنه اثر ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان از ۰/۳۱ تا ۰/۵۷ که بیشترین اثر مربوط به بعد اختیار و کمترین اثر مربوط به بعد خودکامیابی است. ابعاد هفت گانه مالکیت روانشناختی معلمان قادر به تبیین ۴۳ درصد واریانس عملکرد شغلی معلمان هستند که این مقدار دارای تی (۷/۰۹) است که بیانگر معنادار بودن واریانس تبیین شده عملکرد شغلی معلمان توسط ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان است.

### ۵- نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان در عملکرد شغلی آنان بود. نتایج نشان دادند که: ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان دارای اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان در سطح ۰/۰۵ هستند، دامنه اثر ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان از ۰/۳۱ تا ۰/۵۷ که بیشترین اثر مربوط به بعد اختیار و کمترین اثر مربوط به بعد خودکامیابی است. ابعاد هفت گانه مالکیت

روانشناختی معلمان قادر به تبیین ۴۳ درصد واریانس عملکرد شغلی معلمان هستند که این مقدار دارای تی (۷/۰۹) است که بیانگر معنادار بودن واریانس تبیین شده عملکرد شغلی معلمان توسط ابعاد مالکیت روانشناختی معلمان است.

نتیجه حاضر با نتایج مطالعات اتاتسی، آلیژا و منسا (۲۰۲۱)، کارابای (۲۰۲۱)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۰)، پیرس و همکاران (۲۰۲۰) ليو و همکاران (۲۰۱۷) و هان و همکاران (۲۰۱۵) همسو و هم جهت است. در تبیین این نتیجه می توان گفت: از دیدگاه روانشناختی سازمانی، تک تک کارکنان باید بر اساس نیازهای روانشناختی خود برانگیخته شوند تا فعالانه در وظایف محوله شرکت کنند (کاسیوا، ۲۰۰۳). مالکیت روانشناختی به عنوان عامل کلیدی برای موفقیت و بهبود عملکرد کارکنان مورد توجه سازمان ها است (مو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). زیرا سطح مالکیت روانشناختی کارکنان به طور مثبت بر عملکرد وظیفه تأثیر می گذارد (هوانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰) همچنین کارکنان خودانگیخته روانی که احساس مالکیت روانشناختی دارند، تمایل دارند تا فعالانه در وظایف محوله و غیر محوله به نفع توسعه شخصی و عملکرد سازمانی درگیر شوند (پارک و همکاران، ۲۰۱۵).

با توجه به نقش مالکیت روانشناختی در عملکرد شغلی و تبیین آن در مطالب مذکور در این قسمت به تشریح بیشتر مالکیت روانشناختی جهت شناخت بهتر آن اقدام می شود طبق گفته آلوک (۲۰۱۴)، مالکیت روانشناختی با احساس تعلق (مالکیت) مرتبط است. ون داین و پیرس<sup>۴</sup> (۲۰۰۴: ۴۳۹) مالکیت روانشناختی را به عنوان "پدیده روانی تجربه شده تعریف می کنند که در آن یک کارمند به هدفی خاص احساس تعلق می کند" که تحت تأثیر "گاهی، افکار و باورهای فرد در رابطه با هدف مذکور استدر این حالت، اهداف در سازمان ملموس و / یا نامحسوس خواهند بود" (پیرس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳: ۸۶). میهيو و همکاران (۲۰۰۷) بیان می کنند که هدف موردنظر می تواند مبتنی بر شغل یا سازمان باشد؛ لذا مالکیت روانشناختی می تواند پیش برنده یا بازدارنده باشد. جنبه پیش برندگی بر برآورده ساختن امیدها یا آرزوها تمرکز دارد در حالیکه جنبه بازدارندگی بر جلوگیری از مجازات و رعایت ضرب الاجل ها متمرکز است (آلوک، ۲۰۱۴). در تحلیل نظریات مختلف ابعاد مالکیت روانشناختی شامل موارد زیر است: (۱) احساس تعلق نسبت به هدف (تعلق) (۲) هویت شخصی داشتن با هدف (هویت شخصی)؛ (۳) مسئولیت پذیری در قبال هدف و احساس مسئولیت نسبت به آنچه برای هدف اتفاق می افتد (مسئولیت پذیری و پاسخگویی). (۴) اعتماد به نفس داشتن نسبت به هدف (خودکارآمدی)؛ (۵) خودتنظیمی نسبت به هدف (خودمختاری) و (۶) قلمرو یا امنیت (پیرس و همکاران، ۲۰۰۳؛ آوی و همکاران، ۲۰۰۹؛ آلکرز و دوپلسیس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲) که پنج بعد اول مرتبط با جنبه پیش برنده و بعد ششم مرتبط با جنبه بازدارندگی مالکیت روانشناختی است.

پیرس و همکاران (۲۰۰۱، ۲۰۰۳) استدلال کردند که مالکیت روانشناختی شامل عناصر عاطفی و شناختی است. همانطور که اتزیونی<sup>۷</sup> (۱۹۹۱: ۴۶۶) اشاره کرده است، مالکیت یک "آفرینش دوگانه است، بخشی نگرش و بخشی شی است؛ لذا بخشی در ذهن و بخشی واقعی است." بنابراین، مالکیت روانشناختی تا حدی شامل یک دلبستگی عاطفی به هدف است که از ارزیابی شناختی هدف فراتر می رود (داوکینز و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷). به طور سنتی، دو مکتب فکری در رابطه با مالکیت وجود دارد از یک سو، محققان معتقدند که افراد نیاز ذاتی به داشتن دارند و میل به جمع آوری اشیا و دارایی ها را می توان در اکثر فرهنگ ها مشاهده کرد. بنابراین استدلال می کند که وضعیت مالکیت غریزی به نظر می رسد (مک دوگال<sup>۹</sup>، ۱۹۲۳). پیرس و همکاران (۲۰۰۱) در مفهوم سازی اولیه خود از آن، را "ذاتاً انسانی" توصیف کرد. با این حال، دیگران تاکید می کنند که هیچ مدرکی برای حمایت از ایده غریزه مالکیت وجود ندارد و ادعا می کنند که مالکیت یک رفتار آموخته شده است که به عنوان یک فرآیند رشد اولیه ظاهر می شود.

- 1 . Cascio
- 2 . Mo et al
- 3 . Huang
- 4 . Van Dyne and Pierce
- 5 . Pierce et al
- 6 . Olckers & Du Plessis
- 7 . Etzioni
- 8 . Dawkins et al
- 9 . McDougall

در حالی که هیچ شواهد تجربی برای تأیید یا رد هر یک از این فرضیه ها در حال حاضر وجود ندارد، محققان مالکیت روانشناختی تمایل دارند موافق باشند که مالکیت روانشناختی به این دلیل ظاهر می شود که انگیزه های انسانی خاصی را برآورده می کند، برخی از آنها ژنتیکی و برخی دیگر ماهیت اجتماعی دارند (داوکینز و همکاران، ۲۰۱۷).

آوی و همکاران (۲۰۱۲ و ۲۰۰۹) دو شکل مجزا و مستقل از مالکیت روانشناختی را که از نظریه تمرکز نظارتی مشتق شده مطرح کرده اند: ترویجی و پیشگیرانه. این نظریه نشان می دهد که افراد دارای دو سیستم خودتنظیمی هستند. خود تنظیمی ترویجی سیستم: به دستاوردها و آرزوها مربوط می شود، در حالی که سیستم خودتنظیمی پیشگیرانه: به وظایف و تعهدات مربوط می شود. به گفته هیگینز<sup>۲</sup> (۱۹۹۷، ۱۹۹۸) این سیستم های خودتنظیمی تعیین می کنند که افراد چگونه اهداف شخصی را برای خود تعیین می کنند. افرادی که از رویکرد خودتنظیمی ترویجی استفاده می کنند، اهدافی را توسعه می دهند که امیدها و آرزوهای آنها را منعکس می کند. در مقابل، کسانی که از رویکرد خودتنظیمی پیشگیرانه استفاده می کنند، اهدافی را برای کاهش احتمال مجازات و رعایت تعهدات و قوانین طراحی می کنند.

آوی و همکاران (۲۰۰۹) پیشنهاد می کند که هر یک از این رویکردهای خودتنظیمی تأثیری بر مالکیت روانشناختی دارند. مالکیت روانشناختی ترویجی یک سازه مرتبه بالاتر است که شامل چهار زیرساخت است: خودکارآمدی، طولانی بودن، هویت شخصی و مسئولیت پذیری. از این رو مشخص می شود که افراد «در مورد کار با هدف احساس کارآمدی می کنند، نسبت به آنچه در رابطه با هدف اتفاق می افتد احساس مسئولیت بیشتری می کنند، احساس تعلق بیشتری به هدف را تجربه می کنند، و احساس یکسانی شخصی با هدف مالکیت می کنند» (آوی و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۴). مالکیت روانشناختی پیشگیرانه مربوط به انجام تعهدات و اجتناب از مجازات است و می تواند با افراد، بیش از حد مالکیت و قلمرویی نسبت به اهداف سازمانی مالکیت خود، مرتبط باشد به عنوان مثال، مدیری با مالکیت روانشناختی ترویجی به احتمال زیاد اطلاعاتی را که «مالکیت» دارد با اعضای بخش دیگری در شرکت به اشتراک می گذارد، در مقابل، مدیری با رویکرد پیشگیرانه کمتر احتمال دارد اطلاعات را به اشتراک بگذارد زیرا به دنبال حفظ وضعیت موجود و اجتناب از تغییر یا خطر بالقوه است (آوی و همکاران، ۲۰۰۹).

## ۶- منابع و مراجع

- Akçin, K., Erat, S., Alniaçik, U., & Çiftçioğlu, A. B. (2018). Effect of psychological ownership on employee silence and task performance: A study on academicians. *International Business Research*, 11(1), 34–43.
- Alok, K. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: Investigation of interrelations. *Leadership and Organisation Development Journal*, 35(4), 266–285.
- Atatsi, E. A., Azila-Gbettor, E. M., & Mensah, C. (2021). Predicting task performance from psychological ownership and innovative work behaviour: A cross sectional study. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1917483.
- Alok, K. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: Investigation of interrelations. *Leadership and Organisation Development Journal*, 35(4), 266–285.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organisational Behavior*, 30, 173–191.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. R., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173–191.

1 . Dawkins et al

2 . Higgins

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics, 107*, 21–34.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance, 10*(2), 99-109.
- Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2014). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organisational Behavior, 35*, 318–338.
- Cascio, W. F. (2003). Changes in workers, work, and organizations. In W.C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 399–422). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Cerit, Y. (2012). Lider-üye etkileşimi ile öğretmenlerin performansları arasındaki ilişki. *Balikesir University the Journal of Social Sciences Institute, 15*(28), 33-45.
- Chaithra, V. K., & Hiremath, U. S. (2018). Job Performance of primary and secondary school teachers. *International Journal of Pure & Applied Bioscience, 6*(2), 854-860.
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 38*(2), 163-183.
- Duze, C. O. (2012). Leadership styles of principals and job performance of staff in secondary schools in delta state of Nigeria. *An International Journal of Arts and Humanities, 1*(2), 224-245.
- Etzioni, A. (1991). The socio-economics of property. In F. W. Rudmin (Ed.), *To have possessions: A handbook on ownership and property. Journal of Social Behavior and Personality, 6*, 465–468.
- Han, T. S., Chiang, H. H., McConville, D., & Chiang, C. L. (2015). A longitudinal investigation of person–organization fit, person–job fit, and contextual performance: The mediating role of psychological ownership. *Human Performance, 28*(5), 425–439.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist, 52*, 1280–1300.
- Ivancevich, J.M. (2010). *Human Resource Management*. (9th edition), McGraw- Hill/Irwin Companies, New york, 255287.
- Karabay, M. E. (2021). Job performance, innovative work-behaviour, job satisfaction and psychological ownership: Evidence from insurance sector. *International Journal of Management Studies and Social Science Research, 3*(3), 372-385.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856-866.
- Kuzu, Ö. H., & Özilhan, D. (2014). The effect of employee relationships and knowledge sharing on employees' performance: An empirical research on service industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 109*, 1370-1374.
- Liu, F., Chow, I. H. S., Xiao, D., & Huang, M. (2017). Cross-level effects of HRM bundle on employee well-being and job performance: The mediating role of psychological ownership. *Chinese Management Studies, 11*(3), 520-537.
- Liu, F., Chow, I. H. S., Zhang, J. C., & Huang, M. (2019). Organizational innovation climate and individual innovative behaviour: Exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science, 13*(4), 771–789.
- McDougall, W. (1923). *An introduction to social psychology*. London: Methuen.
- 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. <https://doi.org/10.1080/08832320903217903>
- Mgberere, B. C., & Andrew, M. V. (2019). Time management and female teachers' job performance in junior secondary schools in Rivers State. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development, 7*(1), 50-56.
- Mo, S., Wang, Z., Akrivou, K., & Booth, S. A. (2012). Look up, look around: Is there anything different about team-level OCB in China? *Journal of Management and Organization, 18*(6), 818–832.



- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682.
- Nasifoglu Elidemir, S., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviours, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability*, 12(8), 3295. <https://doi.org/10.3390/su12083295>
- Olckers, C. (2011). *A multi-dimensional measure of psychological ownership for South African organisations* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Olckers, C. (2013). Psychological ownership: Development of an instrument. *South African Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-13.
- Olckers, C., & Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2585-2596.
- Olckers, C., & Schaap, P. (2013). *Measurement equivalence of the South African Psychological Ownership Questionnaire for diverse South African cultural groups* [Adobe Digital Editions Version]. Retrieved from [http://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/37210/Olckers\\_Measurement\\_2013.pdf?sequence=1](http://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/37210/Olckers_Measurement_2013.pdf?sequence=1).
- Olckers, C., & Zyl, L. V. (2017). Measuring psychological ownership: A critical review. *Theoretical orientations and practical applications of psychological ownership*, 61-78.
- Osagie, C. I., & Akinlosotu, N. T. (2017). Causal relationship between teachers' job performance and students' academic achievement in secondary schools in Nigeria. *African Research Review*, 11(4), 45-54.
- Otto, K., & Mamatoglu, N. (2015). Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors. *The Journal of psychology*, 149(2), 193-218.
- Özdemir, M., & Gören, S. Ç. (2017). Mediating role of organizational commitment in leadership coherence, psychological empowerment, and teacher performance relationship. *Elementary Education Online*, 16(1), 342-353.
- Özdemir, M., & Gören, S. Ç. (2020). Mediating role of organizational commitment in leadership coherence, psychological empowerment and teacher performance relationship. *Elementary Education Online*, 16(1), 342-342.
- Özdemir, M., & Yirmibeş, A. (2016). Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 323-348.
- Park, C. H., Kim, W., & Song, J. H. (2015). The Impact of Ethical Leadership on Employees' In-Role Performance: The Mediating Effect of Employees' Psychological Ownership. *Human Resource Development Quarterly*, 26(4), 385-408.
- Pearce, C. L., & Sims, H. P. (2002). Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: An examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(2), 172-197.
- Pearce, C. L., Sims, H. P., Cox, J. F., Ball, G., Schnell, E., Smith, K. A., & Trevino, L. (2003). Transactors, transformers and beyond: A multi-method development of a theoretical typology of leadership. *Journal of Management Development*, 22(4), 273-307.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 810-834.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organisational context: Theory, research evidence, and application*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Pierce, J. L., & Rogers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group & Organisation Management*, 29, 588-613.



- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organisations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 1–46.
- Pierce, J. L., Li, D., Jussila, I., & Wang, J. (2020). An empirical examination of the emergence of collective psychological ownership in work team contexts. *Journal of Management & Organization*, 26(5), 657-676.
- Pierce, J. L., O’Driscoll, M. P., & Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership. The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507–534
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *The Academy of Management Review*, 16, 121–144.
- Polat, Ş. (2019). Öğretim doyumu ve iş performansı ilişkisinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 641-651.
- Polat, Ş., & Abaslı, K. (2019). Öğretmen algılarına göre örgütsel özdeşleşme, iş performansı ve psikolojik kırılma arasındaki ilişki. S. Olkun, M. E. Deniz, M. Toran, M. H. Sarı, H. Kamışlı (Ed.) *İlköğretim çalışmaları: Bütünsel açıdan çocuk içinde* (ss. 451-475). Pegem Akademi: Ankara.
- Renz, F., Posthuma, R., & Smith, E. (2020). A climate for psychological ownership to enhance organizational performance across Latin America. *Academy of Management Global Proceedings*, (2020), 59.
- Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P. (2012). A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, 38(2), 719-739.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66-80.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness*. San Francisco: Freeman.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organisational citizenship behaviour. *Journal of Organisational Behavior*, 25, 439–459.
- Van Zyl, L. E., Stander, M. W., & Odendaal, A. (2016). *Coaching psychology: Meta-theoretical perspectives and applications in multi-cultural contexts*. New York, NY: Springer.
- Wang, L., Law, K. S., Zhang, M. J., Li, Y. N., & Liang, Y. (2019). It’s mine! Psychological ownership of one’s job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *Journal of Applied Psychology*, 104(.2), 229–246.
- Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of public administration research and theory*, 14(1), 59-78.
- Yuksel, M., Darmody, A., & Venkatraman, M. (2019). When consumers own their work: Psychological ownership and consumer citizenship on crowdsourcing platforms. *Journal of Consumer Behaviour*, 18(1), 3–11.
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S., & Cheung, M. W. L. (2020). Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management*, 47(3), 745–770.

## Structural modeling of the role Of teachers' psychological ownership dimensions In their job performance

Jamal Abdolmaleki<sup>1\*</sup>, Avsat Abdolmaleki<sup>2</sup>, Roghyaeh Farhadi<sup>3</sup>, Sara Abdolmaleki<sup>4</sup>, Yesra Moradi<sup>5</sup>

1-Ph.D. in Educational administration of Bu -Ali Sina University and cultural worker in Qorve city, Kurdistan, Iran

Email: Abdolmaleki1984@gmail.com (responsible for the article)

2- A graduate of Master's degree in clinical psychology from Azad University, Sanandaj branch, and cultural worker in Qorve city, Kurdistan, Iran

3- A graduate of Master's degree in Biology, Payam Noor University of Hamedan and cultural worker in Qorve city, Kurdistan, Iran

4- Bachelor of Social Sciences, Payam Noor University, Qorve branch and a cultural worker in Qorve city, Kurdistan, Iran

5- Bachelor of Educational Sciences, Farhangian University, Sanandaj branch and a cultural worker in Qorve city, Kurdistan, Iran

**Abstract:** The purpose of the present study was to investigate the role of teachers' psychological ownership in their job performance. The research population consisted of all primary school teachers of Qorve city, numbering 548 people, and a sample size of 225 people was selected from this population by simple random sampling based on Morgan's table. The research method was correlational and through structural equation modeling. In order to collect data from Olckers psychological ownership questionnaire (2011) in the form of seven dimensions (self-achievement, identity, belonging, accountability, territoriality, authority and responsibility) in fifty-four questions based on a five-point Likert scale and Hersey & Goldsmith job performance questionnaire. 1981) in the form of seven dimensions (clarity, ability, support, motivation, evaluation, credibility and environment) were used in twenty-one questions based on a five-point Likert scale. Cronbach's alpha and confirmatory factor analysis techniques were used to determine the reliability and validity of the tool. The results showed the desired reliability and validity of the tool. To analyze the data, structural equation modeling was used using Lisrel 10.20 software. According to the results of the analysis of structural equations: the dimensions of psychological ownership of teachers have a positive and significant effect on teachers' job performance at the level of 0.05, the range of effect of dimensions of psychological ownership is from 0.31 to 0.57, the largest effect is related to the dimension of discretion. And the least effect is related to the dimension of self-achievement. The seven dimensions of teachers' psychological ownership are able to explain 43% of the variance of teachers' job performance, which has a  $t(7.09)$ , which indicates the significance of the explained variance of teachers' job performance by the dimensions of teachers' psychological ownership.

**Keywords:** Psychological Ownership, Dimensions, Job Performance, Primary School Teachers