



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بررسی روابط ساده و چندگانه متغیرهای توانمندسازی روان شناختی، مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی در کارکنان صنایع فولاد اهواز

عبدالزهره نعیمی^۱، فاطمه آذرنوش^۲، فضل الله شناور^۳، فرشته امین^۴

دانشگاه شهید چمران اهواز - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

naamiabadi@scu.ac.ir

چکیده:

پژوهش حاضر، به منظور بررسی رابطه متغیرهای توانمندسازی روان شناختی، مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی در کارکنان صنایع فولاد اهواز انجام شد. به این منظور، ۱۳۸ نفر از کارکنان صنایع فولاد اهواز با روش تصادفی انتخاب شدند. و پرسشنامه های توانمندسازی روان شناختی، مالکیت روان شناختی و انگیزش شغلی توسط آنها تکمیل گردید. نتایج نشان دادند که توانمندسازی به طور کلی و دو بعد از آن (معناداری، شایستگی) با انگیزش شغلی رابطه مثبت معنی داری دارند ($p < 0/05$). افزون بر این مالکیت روان شناختی بطور کلی و یک بعد از آن (مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان) با انگیزش شغلی رابطه مثبت معنی داری دارند ($p < 0/05$). همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که همبستگی چندگانه بین توانمندسازی و مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی وجود دارد.

واژه های کلیدی: توانمندسازی روان شناختی^۵ - مالکیت روان شناختی^۶ - انگیزش شغلی^۷

۱- استادیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- کارشناس روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۴- کارشناس روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

⁵ - psychological empowerment

⁶ - psychological ownership

⁷ - job motivation



مقدمه:

داشتن نیروی کاری برانگیخته از جمله اجزای کلیدی جهت افزایش عملکرد لازم بر آن سازمانی است که خواهان بقا در دنیای رقابتی کنونی است باید توجه داشت در حالیکه وجود انگیزش تضمینی برای عملکرد بالا یا موفقیت نمی باشد، فقدان آن به مشکلات بلند مدت منجر می گردد. (دیچنزو و رابینز، ۱۹۹۶، نقل از ارشدی ۱۳۸۶). به دلیل فقدان اطلاعات کافی در رابطه با تعیین کننده های انگیزش شغلی سازمان ها برای تشویق و ترغیب رفتارهای مولد بر مشوق های مالی تأکید بسیار دارند، با وجود پذیرش این نکته مشوق های مالی می توانند تعیین کننده های مهمی در رابطه با انگیزش شغلی باشند آشکار است که آنها به تنهایی قادر به حل تمامی مشکلات مربوط به انگیزش شغلی نمی باشند (گیایکامینی، ۱۹۹۶؛ نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

(اتکینسون^۱، ۱۹۶۴؛ نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) انگیزش را به عنوان نفوذی بلا فصل بر جهت، شدت، مداومت عمل تلقی می کند در حالی که وروم^۲ (۱۹۶۴) انگیزش را فرایندی توصیف می کند که انتخاب افراد را از میان اشکال بدیل فعالیت های اختیاری تحت تأثیر قرار می دهد. انگیزش شغلی مجموعه ای از نیروهای انرژی بخش است که از درون و نیز ورای وجود شخص نشأت می گیرد و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین کننده شکل، جهت، شدت و مداومت آن است. (پیندر^۳، ۱۹۹۸؛ نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

در این راستا هدف پژوهش حاضر این است که مشخص نماید که آیا بین توانمندسازی و ابعاد آن (شایستگی، معناداری، خود مختاری، اثر گذاری) و مالکیت روان شناختی و ابعاد آن (مالکیت روان شناختی مبتنی بر شغل و مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان) با انگیزش شغلی رابطه وجود دارد؟

مفهوم توانمند سازی به افزایش انگیزش شغلی درونی اشاره دارد که در مجموعه ای از چهار شناخت مشخص می گردد که عبارتند از: معناداری^۴، شایستگی^۵، خودمختاری^۶، اثر گذاری^۷. سطوح بالاتر معناداری، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری، انگیزش شغلی بالاتری به همراه دارد. در سال ۱۹۸۸ کانگر و کانونگو گام مهمی را در جهت روشن ساختن و توضیح توانمندسازی روان شناختی برداشتند. این پژوهشگران توصیه نمودند که توانمندسازی از طریق فرایندهای انگیزشی در کارکنان تعریف می گردد. در تعریف توانمندسازی، بعد معناداری بیانگر ارزش اهداف یا مقاصد کاری است که در رابطه با معیارها و آرمان^۸ های شخصی فرد مورد قضاوت قرار می گیرد (توماس و ولتهوس^۹ ۱۹۹۰؛ نقل از غفوری ورنوسفادرانی، ۱۳۸۷)، شایستگی به معنای عقیده و باور فرد در مورد توانایی هایش برای انجام ماهرانه فعالیت هایش می باشد. (گیست، ۱۹۸۷؛ نقل از غفوری ورنوسفادرانی، ۱۳۸۷). خودمختاری: احساس فرد از داشتن اختیار^{۱۰}، برای شروع^{۱۱} و تنظیم فعالیت های کاری می باشد. (دسی و کانل و رایان، ۱۹۸۹؛ نقل از غفوری ورنوسفادرانی، ۱۳۸۷)

اثرگذاری: اشاره به میزان تأثیر فرد بر راهبردها، خط مشی ها و رویه های کاری دارد که با اجرا یا اعمال نتایج در کار همراه می باشد (آشفورث^{۱۲}، ۱۹۸۸؛ نقل از غفوری ورنوسفادرانی، ۱۳۸۷). یکی از مقاله هایی که منجر به پژوهش های بیشتری شد که به صورت متفاوتی توانمندسازی را مورد بحث و بررسی قرار می دادند، مفهوم سازی کانگر و کانونگو^{۱۳} (۱۹۸۸)، در مورد توانمندسازی بود. آنها استدلال نمودند که دیدگاه ساختار اجتماعی توانمندسازی ناقص است به همین جهت توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) با ایجاد چارچوب نظری، بررسی توانمندسازی به عنوان انگیزش شغلی درونی و در چهار شناخت که جهت گیری را نشان می دادند عقیده کانگر و کانونگو (۱۹۸۸) را گسترش دادند.

¹ - Atkinson

² - Vroom

³ - pinder

⁴ - meaning

⁵ - competence

⁶ - self-determination

⁷ - impart

⁸ - ideals

⁹ - Thomas & velthouse

¹⁰ - having choice

¹¹ - initiating

¹² - Ashforth

¹³ - conger & kanungo



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

شمار روزافزونی از محققان بر اهمیت احساس مالکیت در سازمانها تأکید کرده اند و بیان داشته اند که احساس مالکیت نیز می تواند به جنبه هایی از زندگی سازمانی مرتبط باشد. این احساس که به صورت ذهنی ادراک می شود، حالتی است که اشخاص از طریق آن احساس می کنند که شی "هدف" یا جزئی از آن مال آنهاست (پیرز، ۱۹۹۱). هسته مالکیت روان شناختی احساس تصرف است که از لحاظ روان شناختی به یک موضوع یا شی گره خورده است (فوربی، ۱۹۷۸). ما ممکن است این احساس را نسبت به هر چیزی در جهان اطرافمان داشته باشیم. اما آیا این احساس را می توانیم نسبت به سازمان هایی که در آن ها کار می کنیم نیز داشته باشیم بسیاری از محققان همچون دیرکز (۱۹۹۶)، ون داین و پیرز (۲۰۰۴)، پیترز (۱۹۸۰) و کاستووا (۱۹۹۸)، اوسیتن (۱۹۸۰) بیان می دارند که اشخاص این احساس را نسبت به سازمان هایشان دارند برای مثال احساس مالکیت نسبت بازده هایی که آنها فراهم می آورند، نسبت به شغلشان و نسبت به رویه های کاریشان. پورتس (۱۹۷۶) بیان داشته است که پیامد مالکیت روان شناختی مرتفع ساختن ۳ امر است:

۱. کنترل روی محیط ۲. خصوصی کردن محیط به عنوان بخشی از شخصیت ۳. برانگیخته شدن (انگیزش). مالکیت روان شناختی دارای دو بعد است. مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان که مشخص احساس می کند کل سازمان مال اوست و مالکیت روان شناختی مبتنی بر شغل که شخص احساس می کند شغل از آن اوست. رویهم رفته، با توجه به اینکه هدف اساسی تحقیق حاضر بررسی رابطه ی متغیرهای مالکیت و توانمندسازی روان شناختی با انگیزش شغلی است، فرضیه های پژوهش به شکل زیر ارائه می شوند.

(۱) بین توانمندسازی روان شناختی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد.

(۱-۱) بین بعد معناداری از توانمندسازی روان شناختی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد.

(۲-۱) بین بعد شایستگی از توانمندسازی روان شناختی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد.

(۳-۱) بین بعد اثرگذاری از توانمندسازی روان شناختی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد.

(۴-۱) بین بعد خودمختاری از توانمندسازی روان شناختی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد.

(۲) بین مالکیت روان شناختی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد.

(۱-۲) بین بعد سازمانی از مالکیت روان شناختی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد.

(۲-۲) بین بعد شغلی از مالکیت روان شناختی و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد.

(۳) بین توانمندسازی روان شناختی و مالکیت شناختی با انگیزش شغلی رابطه چندگانه وجود دارد.

روش پژوهش:

جامعه آماری، نمونه، روش نمونه گیری:

در این مطالعه، جامعه آماری مشتمل بر کلیه کارکنان شاغل در صنایع فولاد اهواز می باشد، که گروه نمونه به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی انتخاب شدند. ابتدا کارکنان شرکت بر اساس نوع شغل خود به دو دسته اداری / غیر اداری طبقه بندی شدند سپس از بین آنها ۱۵۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه ها بین آنها توزیع گردید. که در نهایت ۱۳۸ نفر از آنها پرسشنامه ها را تکمیل کرده و عودت دادند.

ابزارهای پژوهش:

پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی: در این پژوهش برای سنجش توانمندسازی روان شناختی از پرسشنامه ای که توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) تدوین شده است استفاده شد که دارای ۱۲ ماده است و برای ۴ خرده مقیاس آن سه داده در نظر گرفته شده است. ارجنلی، اری و میتن (۲۰۰۷) ضریب پایایی پرسشنامه



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

توانمندسازی روان شناختی را ۹۰٪، معناداری ۰/۸۳، شایستگی ۰/۸۴، خودمختاری ۰/۷۸ و اثر گذاری ۰/۸۸، در پژوهش حاضر، ضریب پایایی آزمون با استفاده از آلفای کرنباخ برای توانمندسازی ۰/۸۰، معناداری ۰/۸۵، شایستگی ۰/۸۲، خودمختاری ۰/۷۷ و اثر گذاری ۰/۸۲ بدست آمد.

پرسشنامه مالکیت روان شناختی : در این پژوهش برای سنجش مالکیت روان شناختی از پرسشنامه ای که توسط ون داین و پیرز (۲۰۰۴) تدوین شده است استفاده شد که دارای ۱۲ ماده و دو خرده مقیاس است که ۷ تا از آن ها برای مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان و ۵ تا از آنها برای مالکیت روان شناختی مبتنی بر شغل. در پژوهش می هیو و همکاران (۲۰۰۷) ضریب آلفای کرنباخ برای مقیاس های مالکیت مبتنی بر شغل و سازمان به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۹۰ می باشد در این پژوهش پایایی پرسشنامه مالکیت روان شناختی با دو روش آلفای کرنباخ و تصنیف به ترتیب (۰/۸۷ و ۰/۸۰)، برای بعد سازمانی (۰/۸۰ و ۰/۷۷)، بعد شغلی (۰/۷۳، ۰/۷۶) بدست آمد.

پرسشنامه انگیزش شغلی، مقیاس انگیزشی که در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفته است توسط رابینسون (۲۰۰۴) طراحی شده است که دارای ۱۱ ماده است. جاج و همکاران (۲۰۰۳) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرنباخ روی چهار نمونه ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳، ۰/۸۵ گزارش نمودند. در این پژوهش ضریب پایایی به دو روش آلفای کرنباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۵۸ و ۰/۶۰ بود.

یافته های پژوهش:

یافته های توصیفی مشتمل بر میانگین و انحراف معیار و حداکثر و حداقل نمره و تعداد آزمودنی ها در متغیرهای توانمندسازی روان شناختی، مالکیت روان شناختی و انگیزش شغلی در جدول ۱ ارائه شده اند. یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی ها



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

متغیرها	شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	تعداد
توانمند سازی روان شناختی	۴۴/۵۸	۶/۶۵	۲۹	۵۶	۱۳۸	
معناداری	۱۲/۳۹	۲/۳۶	۳	۱۵	۱۳۸	
شایستگی	۱۲/۶۳	۲/۱۲	۵	۱۵	۱۳۸	
خودمختاری	۹/۶۸	۲/۸۶	۳	۱۳	۱۳۸	
اثر گذاری	۹/۸۶	۲/۶۴	۳	۱۵	۱۳۸	
مالکیت روان شناختی	۴۰/۲۵	۹/۴۱	۱۲	۵۹	۱۳۸	
بعد سازمانی	۲۳/۹۷	۶/۲۵	۷	۳۵	۱۳۸	
بعد شغلی	۱۶/۲۷	۴/۱۵	۵	۲۵	۱۳۸	
انگیزش شغلی	۴۱/۷۳	۶/۸۲	۲۸	۸۲	۱۳۸	

جدول ۲. ضریب همبستگی، سطح معنی داری متغیرهای پیش بین با ملاک

متغیر ملاک	شاخص آماری متغیر پیش بین کننده	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (D)	تعداد نمونه
انگیزش شغلی	توانمندسازی روان شناختی	۰/۳۴	۰/۰۰	۱۳۸
	معناداری	۰/۴۱	۰/۰۰	۱۳۸
	شایستگی	۰/۲۷	۰/۰۰	۱۳۸
	خودمختاری	۰/۱۱	۰/۱۹	۱۳۸
	اثر گذاری	۰/۱۵	۰/۰۶	۱۳۸
	مالکیت روان شناختی	۰/۱۷	۰/۰۳	۱۳۸
	مالکیت روان شناختی مبتنی بر شغل	۰/۱۳	۰/۱۱	۱۳۸
	مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان	۰/۱۷	۰/۰۳	۱۳۸

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود بین توانمندسازی روان شناختی با انگیزش شغلی کارکنان رابطه‌ی مستقیم معناداری وجود دارد. ($p=0/00$) و همین طور بین بعد معناداری و شایستگی توانمندسازی روان شناختی با انگیزش شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. فرضیه های ۱ و ۱-۱ و ۲-۱ تأیید می گردد اما بین خودمختاری و اثر گذاری با انگیزش شغلی رابطه ی معنی داری وجود ندارد پس فرضیه های ۱-۳ و ۴-۱ رد می گردد. بین مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی رابطه‌ی مثبت معنی داری وجود دارد ($r= 0/17$, $p=0/03$) پس فرضیه های ۲ و ۲-۲ بین بعد سازمانی از مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی رابطه معنی داری وجود دارد اما بین بعد شغلی از مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد پس فرضیه ای ۲-۲ رد می گردد.



جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای توانمندسازی روانشناختی، مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی (روش همزمان)

متغیرهای پیش بین	MR	SR	F	ضرایب رگرسیون	عرض از مبدأ
توانمند سازی روان شناختی	۰/۳۴	۰/۱۱	۱۸	1 B= 0/34 T=0/08 P=24/4	۲۶/۰۹
مالکیت روان شناختی	۱۲/۳۹	۲/۳۶	۳	B= 0/05 T=0/66 P=0/5 B= 0/32 T=3/68 P=0	۲۵/۳۹

چنانچه که در جدول ۳ ملاحظه می شود F مربوط به ضریب همبستگی چندگانه به دست آمده برابر ۱۸/۹ باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است بنابراین فرضیه شماره ۳ مبنی بر اینکه بین توانمندسازی روان شناختی، مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی همبستگی چندگانه وجود دارد مورد تأیید قرار می گیرد. به عبارتی می توان چنین نتیجه گیری کرد که همبستگی چندگانه بین توانمندسازی روان شناختی، مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری:

پژوهش حاضر به بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی و مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی کارکنان صنایع فولاد اهواز پرداخته است. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین توانمندسازی روان شناختی و دو بعد از ابعاد آن (معنی داری، شایستگی) با انگیزش شغلی رابطه وجود دارد. بنابراین با افزایش توانمندسازی روان شناختی و معناداری و شایستگی کارکنان، میزان انگیزش شغلی افزایش می یابد این یافته با تئوری هرزبرگ که تنها راه برانگیختن کارکنان را ایجاد مشاغل چالش انگیز که به ایجاد مسئولیت در افراد و توانمندی آنها می شود هماهنگ است. همچنین مزلو (۱۹۷۱) پیشنهاد نمود که در سطح بالای سلسله مراتب نیازها، افراد توسط نیاز به مشاغل معنادار، نیاز به مسئولیت پذیری، نیاز به آنچه ارزشمند است، برانگیخته می شوند که با یافته های این پژوهش که توانمندی موجب افزایش انگیزش کارکنان می شود هماهنگ است. کانگر و گانونگو (۱۹۸۸)، توانمندی سازی را به عنوان متغیرهای شناختی تعریف نمودند که تعیین کننده انگیزش در کارکنان است.

بین مالکیت روان شناختی و مؤلفه های آن با انگیزش شغلی رابطه وجود دارد. نتایج بررسی فرضیه های ۲ و ۱-۲ نشان داد که بین مالکیت روان شناختی و بعد سازمانی آن با انگیزش شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد به عبارت دیگر مالکیت روان شناختی در افراد موجب افزایش انگیزش در آنان می شود. این یافته با نظر پورتس (۱۹۷۶) مبنی بر اینکه یکی از پیامدهای مالکیت روان شناختی، ارضای ۳ نیاز است. (۱) کنترل بر روی محیط (۲) خصوصی کردن محیط به عنوان بخشی از شخصیت (۳) برانگیخته شدن؛ مطابقت دارد. وقتی فرد شی ای را تصاحب می کند. مراقبت، توجه و انرژی بیشتری را صرف آن می کند. (بلک، ۱۹۸۱) که این احساس مالکیت عمده ترین برانگیزاننده رفتار فرد است (اتوله، ۱۹۷۹). هم چنین طبق نظر برستین (۱۹۷۶) مالکیت روان شناختی با ایجاد احساس غرور در کارکنان موجب ایجاد انگیزه در آنها می شود. برخلاف نظر پیروز (۲۰۰۴) که عنوان کرده بود، بعد شغلی مالکیت روان شناختی که احساس فرد از مالکیت نسبت به شغلش را نشان می دهد، تأثیر زیادی بر علاقه و انگیزش فرد دارد تا بعد سازمانی مالکیت روان شناختی، رابطه معنی داری میان این بعد مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی بدست نیامد. در تبیین این یافته ها باید گفت مالکیت روان شناختی فعالیت های شخصی را امکان پذیر می سازد و به



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نوعی به فرد انگیزه و لذت می دهد که فرد را قادر می سازد تا بر پیامدهای مطلوب در محیط تأثیر گذارد. این عوامل در طولانی مدت موجب برانگیختگی فرد می شود.

بین توانمندسازی روان شناختی، مالکیت روان شناختی با انگیزش شغلی همبستگی چندگانه وجود دارد. این یافته ها نشان می دهد که از این دو متغیر توانمندسازی روان شناختی پیش بین بسیار قوی برای پیش بینی انگیزش شغلی می باشد.

منابع فارسی:

- ۱- ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب منطقه اهواز. رساله ی دکتری روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز
- ۲- غفوری ورنوسفادانی، محمدرضا (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو روان شناختی در سازمان با توانمندسازی روان شناختی و کنترل شغلی در کارکنان یک کارخانه صنعتی در شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

References:

- May hew, Me lliss G.; Askkansy, Neal M.; Bramble, Tom; Gardener, John (2007). A study of the Antecedents and Consequences of psychological ownership in organization setting. *Journal of Social Psychology*. 147(5)
- Guy Pare, Claude Sicotte, Helene Jacques (2006). The effects of creating psychological ownership on psysicians'acceptance of clinical information systems. *Journal of the American Medical Informatics Association*.
- Line Vandyne, Jon L. Pierce (2004). Psychological ownership and feelings of Possession : Three field studies predicting employee attitude and organizational citizenship behavior *Journal of Organizational Behaviors*.25.
- Jon I. Pierce, Michael P O'Driscoll, Anne-Marie Coghlan (2004). Work environment structure and psychological ownership: the medicating effects of control. *Journal of Social Psychology*.144(5)
- Jon I. Pierce, Tatiana Kostova, Kurt T. Dirk (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations: *Academy of Management Review*. 26(2).
- Furby L. (1978). Possession in humans: an exploratory study of its meaning and motivation. *Journal of Social Behavior* 6.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.