

تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان دانشگاه کاشان: نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده

حمید رحیمی*، راضیه آقابابایی**

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۴/۲۴

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان دانشگاه کاشان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده بود. نوع پژوهش، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه کاشان به تعداد ۵۴۷ نفر است که از میان آنها با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری خدمتگزار با ۲۸ گویه، مالکیت روان‌شناختی با ۵۴ گویه و حمایت سازمانی با ۸ گویه بسته پاسخ برحسب مقیاس پنج‌درجه ای لیکرت استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها براساس قضاوت کارشناسان و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای رهبری خدمتگزار ۰/۷۵، مالکیت روان‌شناختی ۰/۸۲ و حمایت سازمانی ۰/۷۱ برآورد شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آمووس در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. یافته‌ها نشان داد میانگین هر یک از متغیرها و مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار، مالکیت روان‌شناختی و حمایت سازمانی، بالاتر از حد متوسط است. رهبری خدمتگزار به میزان ۰/۳۳ و حمایت سازمانی به میزان ۰/۳۴ روی مالکیت روان‌شناختی کارکنان، تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین نقش میانجی حمایت سازمانی روی مالکیت روان‌شناختی تأیید شد. با توجه به تأثیر معنی‌دار رهبری خدمتگزار و حمایت سازمانی ادراک شده بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان، پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها به‌طور خاص و سایر سازمان‌ها به‌طور عام، توسعه رهبری خدمتگزار و حمایت سازمانی ادراک شده را به‌عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند تا بتوانند حس مالکیت روان‌شناختی کارکنان و مدیران را افزایش دهند.

کلیدواژه: رهبری خدمتگزار؛ مالکیت روان‌شناختی؛ حمایت سازمانی؛ کارکنان؛ دانشگاه

*. دکترای مدیریت آموزشی، استادیار دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران (نویسنده مسئول)
dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

** دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

مقدمه

انسان در همه سازمان‌ها، یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان تلقی می‌شود. به همین منظور، برای نیل به افزایش کارایی و بهره‌وری هرچه بیشتر، باید عوامل روان‌شناختی مؤثر در جهت افزایش کارایی کارکنان را شناخت و با طرح‌ریزی برنامه‌هایی برای رشد و تعالی کارکنان به منظور بهبود سازمان، گام برداشت (شافلی و سلنوا^۱، ۲۰۰۷: ۵۴). از جمله موضوعاتی که در دانش مدیریت، روان‌شناسی و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است، مالکیت روان‌شناختی است که به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دارای اهمیت روز افزونی شده و یکی از مباحث اصلی مدیریت را تشکیل داده است (آلوک^۲، ۲۰۱۴: ۲۷۱). دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و از جمله دانشگاه کاشان یکی از سازمان‌های مهمی هستند که لازم است در خصوص نقش مالکیت روان‌شناختی در آن گام‌های جدی برداشته شود، زیرا نقش مالکیت روان‌شناختی در انعکاس وضعیت کنونی فرد درباره سازمان حاضر و شغل موجود و تشریح نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، مهم به نظر می‌رسد. بنابراین، شناسایی متغیرهای مختلف مرتبط با آن، نقشی مهم و تأثیرگذار در دستیابی به سازوکاری مناسب و کارا جهت افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمانی دارد.

شمار قابل توجهی از تحقیقات نشان می‌دهد که متغیرهایی مانند سبک رهبری و حمایت سازمانی ادراک‌شده روی مالکیت روان‌شناختی تأثیرگذارند (سیدابراهیم^۳، ۲۰۱۶: ۱۹۵، ژیاکیان^۴، ۲۰۱۶: ۱۵۷). با تغییر و تحولاتی که در محیط کار روی داده است، الگوهای سنتی رهبری، دیگر پاسخگوی نیازهای عصر حاضر نیست و نیاز به الگوهای جدید رهبری بیش از هر زمان دیگر به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل شده است. رهبران، نقش آفرینان کلیدی هستند که قدرت تأثیرگذاری بر محیط و جو سازمانی، عملکرد نیروی کار و سازمان را دارند (جروچین و همکاران^۵، ۲۰۰۴: ۲۳۱، زهیر و همکاران^۶، ۲۰۱۲: ۱۴۵۲). بنابراین، می‌توان گفت که رهبران،

1. Schaufeli & Salanova
2. Alok
3. Seyed Ibrahim
4. Xia Qian
5. Grojean & et al
6. Zehir & et al

عاملان مهمی برای تأثیر بر رفتارها، نگرش‌ها و ذهنیات پیروان خود در جهت اهداف سازمانی می‌باشند (گلن^۱، ۲۰۰۳: ۷۷).

اگر مسئولان دانشگاه قادر به رهبری شایسته منابع انسانی و حمایت سازمانی از کارکنان نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسئولیت‌ها و وظایف خطیر، با مشکل مواجه می‌شود. همچنین سازمان‌هایی که به راهبرد توسعه خود می‌اندیشند، می‌دانند که توسعه باید از رهبران و منابع انسانی آغاز شود؛ چراکه انسان‌ها سرمایه اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شوند. در این میان، سازمان‌هایی موفقند که رهبران آنها بتوانند این سرمایه‌های ارزشمند را بسیج کرده و شایستگی و تعهد آنان را شکوفا نمایند (دنيس^۲، ۲۰۰۴: ۷۳). یکی از این سبک‌های مدیریتی، سبک رهبری خدمتگزار است. رهبری خدمتگزار به‌عنوان یک شیوه مطلوب رهبری، در پاسخ به نیاز روزافزون کارکنان در زمینه شغلی، خلاقیت و تسهیم آن بین همکاران، همچنین به‌عنوان یک تقاضای اجتماعی جهت گسترش رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، ظهور کرد که مشخصه اصلی آن ترویج صداقت، کمک به دیگران و استفاده حداکثری از توان کارکنان بود (لایدن^۳، ۲۰۱۵: ۴۷). رهبری خدمتگزار، مفهوم و تمرینی از رهبری است که ارزش‌ها، توسعه و مصلحت افراد را در نظر می‌گیرد و رهبری قابل اعتماد، همراه با تواضع، فروتنی و خدمت‌رسانی است (رستگار، ۱۳۹۲: ۵۱).

همچنین آنچه رهبری خدمتگزار با خود برای سازمان به‌ارمغان می‌آورد، حمایت سازمانی است که نیروی کار آن را ادراک می‌کند. در محیط‌های سازمانی و از جمله دانشگاه‌ها که اغلب با اصطلاحاتی مانند پیچیدگی، آشفتگی، تغییرات و سرعت شتابان توصیف شده‌اند، کارکنان باید انعطاف‌پذیر، خودفرمان، کارآفرین، مسئولیت‌پذیر و طالب ابتکار و آزادی عمل باشند. در ساختارهای سازمانی و سبک‌های مدیریت باید تغییرات اساسی رخ دهد، به‌طوری‌که همه کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت داده شده، گروه‌های کاری تشکیل شوند، قدرت و اختیار بیشتری به زیردستان تفویض شود و ساختار سازمانی شبکه، جانشین ساختار سلسله‌مراتبی شود. تحت چنین شرایطی سازمان‌ها باید زنده‌تر، پویاتر و منعطف‌تر باشند و حمایت لازم از

1. Glen
2. Dennis
3. Liden

کارکنان خود به عمل آورد، مدیران نیز به علایق و آراء کارکنان توجه بیشتر داشته باشند؛ به طوری که کارکنان خود را متعلق به سازمان و مالک آن بدانند و حمایت انجام شده از طرف سازمان را درک کنند (عبداللهی، ۱۳۸۵: ۵۰).

پس می توان افزود که رابطه پیشنهاد شده بین رهبری خدمتگزار و مالکیت روان شناختی با سطح بالایی از حمایت سازمانی ادراک شده، قوی تر می شود (بیلدیز و بیلدیز، ۲۰۱۵: ۷۳).

متأسفانه مطالعات در خصوص تأثیر رهبری خدمتگزار و حمایت سازمانی بر مالکیت روان شناختی در دانشگاه های کشور کم تر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و از پیشینه چندان برخوردار نیست. لذا توجه به نقش رهبری برای مدیریت آموزش عالی در توانایی ایجاد تغییر، شخصیت، دانش، مهارت های اساسی، مهارت های اخلاقی و تعهدات حرفه ای شغل پرچالش هدایت دانشگاه های عصر حاضر و آینده، اهمیت ویژه ای پیدا کرده است. در حال حاضر، رهبری به مهم ترین عامل موفقیت دانشگاه ها در ایجاد محیط آموزشی آکنده از اطمینان، اعتماد به کار و فعالیت گروهی و اشتیاق برای استمرار پیشرفت تبدیل شده است (تعمی، ۱۳۸۶: ۷۳). بر همین اساس، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان شناختی کارکنان دانشگاه کاشان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده پرداخته شده است.

مبانی نظری

مالکیت روان شناختی

مالکیت روان شناختی، مفهومی نو در ادبیات سازمان و مدیریت است. منشأ مالکیت به عنوان یک رویکرد روان شناختی در علم روان شناسی پدیدار شد و بعد از آن، مفهوم مالکیت روان شناختی، توجه فزاینده ای را در تحقیقات مدیریت و سازمان به خود جلب کرد و به عنوان مفهومی برای توصیف احساسات و عقاید نیروی کار، مورد استفاده قرار گرفت (مان و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۶۱۱).

مالکیت روان شناختی ریشه در اصول خودشناسی، خودکارآمدی، تعلق، همانندی،

1. Man & et al

پاسخگویی، قلمروگرایی، خودمختاری و مسئولیت‌پذیری دارد. خودشناسی به شناخت فرد از خود از طریق دارایی‌های فیزیکی یا غیرفیزیکی‌اش مانند سازمان یا هدف اشاره دارد. خودشناسی از طریق هویت اجتماعی به‌عنوان توصیف‌کننده خودمفهومی مطرح می‌شود. این خودشناسی از طریق مالکیت فیزیکی یا مالکیت بر اشیای نامحسوسی چون مأموریت یا هدف سازمان شکل می‌گیرد. افراد ممکن است خود را به‌عنوان ماشین مسابقه، صاحب کشتی تفریحی یا صاحب مجموعه آثار باستانی، هویت‌یابی کنند. این هدف مالکیت برای تشریح هویت فرد استفاده می‌شود. خودکارآمدی به قدرت شناخت و به‌کارگیری توانایی و استعدادها و تجربیاتی اشاره دارد که در طول زندگی خواه به‌صورت مستقیم و یا غیرمستقیم شکل گرفته‌اند. همانندی، به‌معنای وجود ارتباط شناختی میان فرد با اشیاء یا اهداف به‌عنوان مثال، سازمان است؛ به‌عبارت‌دیگر، همانندی به‌عنوان ادراک یکی‌بودن با هدف نیز تعبیر می‌شود. خودمختاری به‌معنای خودتنظیمی است. زمانی می‌توان به فرد نسبت خودمختاری داد که دارای نیاز یا اشتیاق به ابتکار فردی در انجام کارها باشد. تعلق، یک سرمایه‌گذاری دوجانبه، مداوم و سازنده بین فرد و سازمان است که به هم کمک می‌کنند تا به اهدافشان برسند. تعلق می‌تواند به‌صورت روان‌شناختی و فیزیکی باشد. وقتی افراد خود را مالک سازمان ببینند، به‌صورت روانی و اجتماعی به سازمان احساس تعلق می‌کنند. نیاز به تعلق به محیط کاری از طریق کار گروهی، واحدهای کاری، بخش سازمانی، سازمان یا صنعت به‌عنوان یک کل، اقناع می‌شود. پاسخگویی به حس مسئولیت فرد نسبت به کار و سازمان می‌پردازد و مفهومی پرکاربرد در کسب‌وکار و خدمات عمومی است. پاسخگویی از طریق دو سازوکار پاسخگوبودن به انتظارات سایرین و پاسخگوبودن به انتظارات خود، بر مالکیت روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد. قلمروگرایی به بروز رفتار احساس مالکیت فرد نسبت به اموال فیزیکی و موضوع‌های اجتماعی گفته می‌شود. کارمندان سازمان می‌توانند نسبت به اشیای ملموس همانند فضای فیزیکی و اموال؛ موضوع‌های ناملموس همانند ایده‌ها، نقش‌ها یا مسئولیت‌ها و نهادهای اجتماعی همانند مردم و گروه‌ها احساس مالکیت کنند (الکرز^۱، ۲۰۱۱: ۸، آوی و همکاران^۲، ۲۰۰۹: ۱۸۱).

1. Olckers
2. Avey & et al

در ادبیات سازمان، مالکیت روان‌شناختی احساس مالکیت به هدف، شغل و کلیت سازمان است (کمبل و همکاران^۱، ۲۰۱۶: ۱۳۲). نتایج کار پژوهشگران نشان داده است که نخست، مالکیت روان‌شناختی حس تعلق نسبت به سازمان و حس مسئولیت نسبت به موفقیت آن است، ثانیاً به‌عنوان سازه‌ای عاطفی - شناختی توصیف شده است که نه تنها به سوی سازمان جهت‌گیری دارد، بلکه نسبت به گروه و شغل هم، سوگیری دارد و در آخر، قابل اندازه‌گیری، سرمایه‌گذاری، توسعه و مدیریت به‌منظور دستیابی به اهداف عملکردی و مزایای رقابتی است (کناپ و همکاران^۲، ۲۰۱۴: ۲۷۸).

مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل، احساس تملک فرد نسبت به یک شغل خاص را تبیین می‌کند. درحالی‌که مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان، بازنمای احساس تملک و وابستگی روان‌شناختی فرد نسبت به سازمان به‌مثابه یک کل است. عوامل متعددی می‌توانند بر چنین احساسی تأثیرگذار باشند که جو و فرهنگ سازمانی، نگرش‌های مدیران عالی، چشم‌انداز و اهداف سازمان، شهرت سازمان، رویه‌ها و خط‌مشی‌های سازمان از جمله آنها هستند (می‌هیو و همکاران^۳، ۲۰۰۷: ۴۸۸).

رهبری خدمتگزار

رهبری خدمتگزار بر طیف وسیعی از نتایج سازمانی مثبت، تأثیرگذار است؛ مانند رفتار شهروندی سازمانی، تبادل رهبر-عضو (دال و کورباسیولو^۴، ۲۰۱۴: ۲۹۵) و سلامت روان‌شناختی نیروی کار (ریو کین و همکاران^۵، ۲۰۱۴: ۶۶۴). همچنین می‌توان نظریه یادگیری اجتماعی را به‌عنوان پایه نظری ارتباط بین رهبری خدمتگزار با رفتارها و نگرش‌های نیروی کار به‌شمار آورد. طبق این نظریه، افراد با نگاه به الگوی خود، یاد می‌گیرند. بنابراین، در سازمان، هم افراد با نگاه به رهبر خدمتگزار خود، یاد می‌گیرند که نیازهای دیگران، اولویتشان باشد و به دیگران خدمت کنند

1. Cambell & et al
2. Knapp & et al
3. Mayhew & et al
4. Dal & Corbacioglu
5. Rivkin & et al

(دمیرتاس^۱، ۲۰۱۵: ۲۸۰). در نتیجه، طبق این نظریه، رهبری خدمتگزار، نگرش‌های مثبت مانند مالکیت روان‌شناختی را در سازمان تولید می‌کند (ییلدیز و ییلدیز^۲، ۲۰۱۵: ۷۱).

رهبران خدمتگزار، الگویی نمونه برای پیروان خود و دیگر افراد هستند. آنان روابط بسیار عمیق و محکمی با کارکنان دارند و به‌خوبی آنها را یاری می‌رسانند تا استعدادهای بالقوه خود را کشف کنند (ریو^۳، ۲۰۰۵: ۶۶۳).

سان و اندرسون^۴ (۲۰۱۲) ویژگی‌های رهبران خدمتگزار را در ابعاد شنیدن مؤثر، همدلی، شفابخشی، آگاهی، افساح، دوراندیشی و آینده‌نگری، خادمیت و سرپرستی، تعهد به رشد و پیشرفت افراد، تأکید و تمرکز بر افراد و برقراری ارتباط می‌داند. فارلینگ و همکاران^۵ (۱۹۹۹) "ابعاد رفتاری رهبری خدمتگزار را شامل: خدمت‌رسانی، نفوذ، اعتبار، اعتماد، بینش و بصیرت معرفی می‌کنند" (۵۹). استون و راسل^۶ (۲۰۰۲) "نیز با مفهوم‌سازی از رهبری خدمتگزار، ویژگی‌هایی چون: بینش، صداقت، اعتماد، خدمت‌رسانی، پیشگام‌بودن، تقدیر از دیگران و توانمندسازی را از سازه‌های اصلی مدل خود برمی‌شمارند" (۳۵۵).

قلی‌پور و حضرتی (۱۳۸۸) در تلاش برای ارائه مدلی مناسب از رهبری خدمتگزار برای سازمان‌های دولتی در ایران، مدل پترسون (۲۰۰۳) را آزمودند که در آن چهار بعد از هفت بعد مدل پترسون برای اندازه‌گیری رهبری خدمتگزار در سازمان‌های دولتی ایران استخراج شد؛ این ابعاد عبارتند از:

خدمت‌رسانی: به معنای تلاش در راستای خدمت‌کردن و برطرف کردن نیازهای دیگران است. رهبر خوب، کسی است که به دیگران خدمت می‌کند تا اینکه دیگران به او خدمت کنند و این خدمت‌رسانی به دیگران را در رفتارها، نگرش‌ها و ارزش‌های خود نشان می‌دهد. رهبری که خدمتگزاری را انتخاب کند، منابع موردنیاز دیگران را برای موفقیتشان فراهم می‌سازد. آنها به دیگران از طریق ارائه اطلاعات، منابع مادی، زمان، توجه و التفات و غیره خدمت می‌کنند که باعث مفهوم‌دادن به کارهای آنها می‌شود.

1. Demirtas
2. Yildiz & Yildiz
3. Reave
4. Sun & Anderson
5. Farling & et al
6. Stone & Russell

تواضع و فروتنی: به معنای اولویت دادن به دیگران نسبت به خود و احترام قائل شدن به دیگران است. در واقع، حالتی است که فرد نه خود را برتر از دیگران و نه کم تر از آنها می داند. فروتنی به این معنا نیست که فرد برای خودش احترامی قائل نیست، بلکه فروتنی به معنای این است که یک فرد نه خودش را برتر و نه کم تر از دیگران ببیند (قلی پور و حضرتی، ۱۳۸۸: ۸).

قابلیت اعتماد: اعتماد، اطمینان پایدار مبتنی بر صداقت، توانایی و یا شخصیت یک فرد است و یا به بیانی دیگر، اعتماد عبارت است از اشتیاق و علاقه یک گروه به اقدامات حساس گروه دیگر. این اعتماد جوهره رهبری خدمتگزار محسوب می گردد. رهبرانی که به آنچه می گویند عمل می کنند، رهبرانی هستند که اعتماد را ایجاد می کنند.

مهرورزی یا نوع دوستی: به معنای کمک، یاری و منفعت رساندن و توجه کردن داوطلبانه به دیگران بدون هیچ چشم داشتی است. اساس رابطه پیرو و رهبر خدمتگزار بر اساس مهرورزی، بنیان نهاده شده است و این محبت، محبت به مفهوم اخلاقی، اجتماعی و معنوی است. این محبت سبب می شود که رهبران، هر فرد را تنها به عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف در نظر نگیرند، بلکه هر فرد به عنوان یک انسان کامل، انسانی با نیازها، خواسته ها و تمایلات گوناگون دیده شود (دنیس، ۲۰۰۴: ۹۲).

حمایت سازمانی ادراک شده

حمایت سازمانی ادراک شده، میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاش های فرد، سلامت جسمانی و روانی او قائل می شود و در شرایط سخت به او کمک می کند (رودز و آیزنبرگر^۱، ۲۰۰۲: ۷۰۳). شن و همکاران^۲ (۲۰۱۴) "اظهار می کنند که حمایت سازمانی ادراک شده، نقشی اساسی در رابطه بین نیروی کار و سازمان دارد" (۴۰۹). در واقع، حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد سازمان به نیروی کار می باشد (لنو و لک و ایندر^۳، ۲۰۱۲: ۲۴۳). طبق نظریه حمایت سازمانی آیزنبرگر (۲۰۰۱) سه نوع کلی رفتار مطلوب موجود در سازمان عبارتند از: عدالت، حمایت

1. Rhoades & Eisenberger
2. Shen & et al
3. Leenu & Lakhwinder

سرپرست، شرایط کاری و پاداش سازمانی مطلوب که می‌توانند سطح حمایت سازمانی ادراک‌شده را افزایش دهند. در واقع، سازمان‌ها به منظور نشان‌دادن حمایت از نیروی کار باید شرایط خوبی را برای آنها فراهم نمایند (هامبر^۱، ۲۰۰۳: ۵۱). پاداش‌های سازمانی باید به صورت عادلانه توزیع شوند، فرصت‌های پیشرفت و ارتقا برای نیروی کار فراهم شود و استقلال در کار به آنها اعطا شود (لین^۲، ۲۰۱۳: ۲۱۰۹). حمایت سازمانی ادراک‌شده، باورهای کلی کارمندان را درباره سازمان منعکس می‌سازد. این اعتقادات و باورها، که عمدتاً از تجربیات کاری ناشی می‌شود، برای کارمندان آشکار می‌کند که سازمان تا چه حد به کار و تلاش آنها اهمیت می‌دهد و برای کمک و معاضدت آنها ارزش قائل است و به چه میزان مراقب سلامتی و بهزیستی آنهاست (ماکانجی و همکاران^۳، ۲۰۰۶: ۱۲۱).

سطح بالای حمایت سازمانی ادراک‌شده میان کارمندان نشان‌دهنده این است که کارمندان باور دارند سازمان در موقعیت‌های مختلف از آنها حمایت می‌کند، از عملکرد خوب آنها دفاع می‌کند و به تلاشی که می‌کنند پاداش می‌دهد. چنین باور و اعتقادی موجب می‌شود کارمندان به برخورد مناسب سازمان واکنش نشان دهند و درصدد جبران برآیند. این عمل دوجانبه به تجربه تعهد سازمانی بیشتر کارمندان و مشارکت بیشتر آنها در رفتارهایی منجر می‌شود که برای سازمان سودبخش است (اسلاس و همکاران^۴، ۲۰۰۸: ۴۶۱).

پیشینه تجربی

نوروزی (۱۳۹۱) به مطالعه اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخت و به این نتیجه رسید که حمایت سازمانی ادراک‌شده دارای تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است.

حریری و همکاران (۱۳۹۲) به سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین آنها ارتباط مثبت وجود دارد.

1. Humber
2. Lin
3. Makanjee & et al
4. Sluss & et al

صادقی تیرآبادی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر انگیزش کارکنان شرکت بیمه آسیا دریافتند که رهبری خدمتگزار و ابعاد آن تأثیر معنی‌داری بر انگیزش کارکنان دارند.

چهارازی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود دریافتند کلیه روابط رهبری خدمتگزار، رفتار ضدبهره‌وری کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، معنی‌دار هستند.

الوداری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت سازمانی و حمایت سرپرستان با سازمان حمایت‌گرا مرتبط است. همچنین پرداخت‌های مناسب، فرصت ارتقا، استقلال در کار، امنیت شغلی، نبودن فشار نقش و آموزش شغلی نیز با سازمان حمایت‌گرا مرتبطند. ارزش‌ها و باورهای دینی، همدلی سازمانی و مدیریت مشارکتی از جمله متغیرهای دیگر مرتبط با سازمان حمایت‌گرا هستند. همچنین سازمان حمایت‌گرا با پیامدهای فردی نظیر رضایت شغلی و پیامدهای سازمانی همچون تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد، مرتبط است.

رجبی فرجاد (۱۳۹۴) در مطالعه نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی، به این نتیجه رسید که با ایجاد حس مالکیت و بهبود آن و اعمال رهبری خدمتگزار، می‌توان زمینه افزایش رضایت شغلی را فراهم کرد.

دوستکام و روح‌اللهی (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.

علی و همکاران^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی دریافتند که رابطه مثبت و معنی‌داری، بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با توانمندسازی وجود دارد.

آلپکان و همکاران^۲ (۲۰۱۰) تأثیر حمایت سازمانی را بر عملکرد خلاقانه نیروی کار با نقش میانجی سرمایه انسانی به‌بوته آزمایش نهادند و به این نتیجه رسیدند که بین آنها رابطه مثبت وجود دارد.

غفور و همکاران (۲۰۱۱) در بررسی رابطه رهبری تحولی با عملکرد کارکنان با نقش میانجی

1. Ali & et al
2. Alpan & et al

تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده

مالکیت روان‌شناختی، دریافته‌اند که رابطه‌ای مثبت میان آنها وجود دارد و هنگامی که سطح مالکیت روان‌شناختی بالاتر می‌رود، این رابطه قوی‌تر می‌شود.

مطالعه لی روی و همکاران^۱ (۲۰۱۲) نشان داد که ارزش‌های جمعی بیشتر نیروی کار، سطح بالاتری از مالکیت روان‌شناختی را با خود همراه دارد و رهبری استبدادی رابطه‌ای منفی با مالکیت روان‌شناختی دارد.

نتایج پژوهش اوی و همکاران^۲ (۲۰۱۲) نشان داد که رهبری اخلاقی می‌تواند سطح مالکیت روان‌شناختی را افزایش دهد و سپس بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد.

چیانگ و هسیه^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی به‌طورمستقیم و معنی‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. براساس نتایج این پژوهش، حمایت سازمانی ادراک‌شده مستقیماً بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار نیست، بلکه حمایت سازمانی ادراک‌شده از طریق تأثیر بر رفتار شهروندی سازمانی موجب افزایش عملکرد شغلی می‌شود.

هارویکی^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی دریافت که رهبری خدمتگزار بر انگیزش، فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیرگذار است ولی با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه معنی‌داری ندارد.

یلدیز و یللیز (۲۰۱۵) به بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و مالکیت روان‌شناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده پرداختند و نشان دادند که بین این دو، رابطه مثبت وجود دارد و هنگامی که حمایت سازمانی ادراک‌شده در سطح بالایی است، این رابطه قوی‌تر است.

اوتکن^۵ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر مالکیت روان‌شناختی با نقش میانجی عدالت سازمانی پرداخت و نشان داد که رابطه‌ای مثبت میان آن دو وجود دارد.

احمد و همکاران^۶ (۲۰۱۵) در پژوهشی باعنوان حمایت سازمانی ادراک‌شده و نتایج آن، ۱۶۷

1. Li Rui & et al
2. Avey & et al
3. Chiang & Hsieh
4. Harwiki
5. Otken
6. Ahmed & et al

مقاله را به روش فراتحلیل مطالعه کردند و به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک شده، تأثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی کارکنان می گذارد. چو و شنگ^۱ (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که زمینه های مثبت سازمانی ادراک شده می تواند بر شکل گیری مالکیت روان شناختی مؤثر باشند. سیدابراهیم (۲۰۱۶) با در نظر گرفتن مالکیت روان شناختی به عنوان میانجی، به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی پرداخت و به این نتیجه رسید که بین آنها رابطه مثبت وجود دارد.

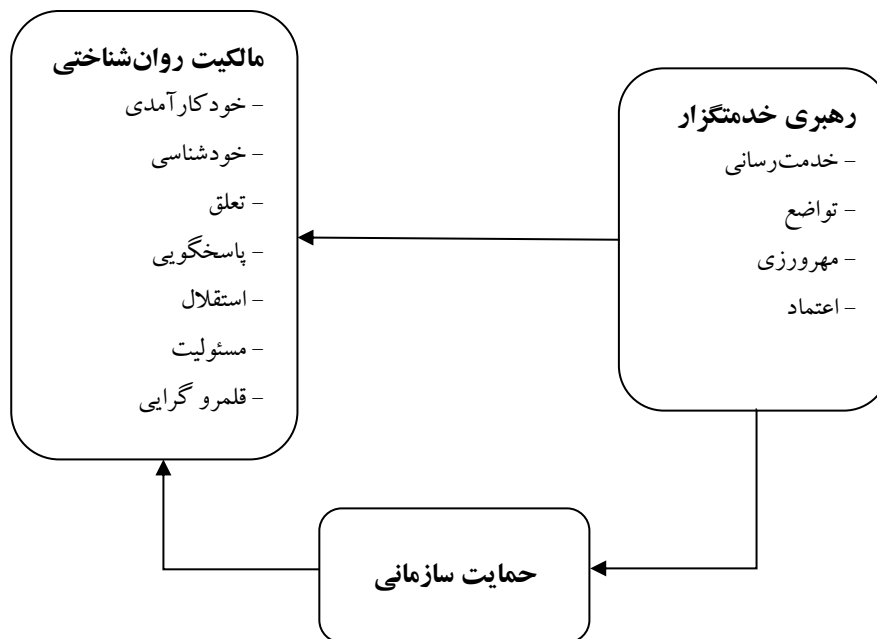
مدل مفهومی و فرضیه های تحقیق

امروزه بهبود کیفی نیروی انسانی هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد شاغل در سازمان است. اما تنها آموزش های تخصصی شامل این اقدام نمی شود، بلکه بهبود نگرش ها و تعدیل ارزش های افراد را نیز شامل می شود. از جمله مهم ترین این نگرش ها، مالکیت روان شناختی، تعهد سازمانی، تعلق سازمانی و غیره است. این متغیرها همواره از سوی مدیران و پژوهشگران سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته و همواره شناخت شرایط و پیشایندهای مرتبط به این متغیرها بررسی شده است. در بین این پیشایندهای احتمالی، متغیر مالکیت روان شناختی به نسبت سایر متغیرها، کم تر مورد توجه قرار گرفته است و احتمال می رود که متغیرهایی مانند رهبری خدمتگزار و حمایت سازمانی بر مالکیت روان شناختی کارکنان، اثرگذار باشند. بر همین اساس و با توجه به مبانی نظری و تجربی تحقیق، این پژوهش در صدد است بررسی نماید که وضعیت رهبری خدمتگزار، مالکیت روان شناختی و حمایت سازمانی چگونه است؟ آیا رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان شناختی کارکنان تأثیر معنی دار دارد و آیا حمایت سازمانی نقش میانجی در این رابطه دارد یا خیر؟ با توجه به مبانی نظری و تجربی، در این تحقیق رهبری خدمتگزار بر اساس مدل پترسون (۲۰۰۳) در چهار مؤلفه: خدمت رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی آورده شده است. مالکیت روان شناختی بر اساس مدل آلکز (۲۰۱۱) در هفت مؤلفه: خودشناسی، خودکارآمدی،

1. Chu & Sheng

تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده

تعلق، پاسخگویی، خودمختاری، قلمروگرایی و مسئولیت‌پذیری طراحی شده و حمایت سازمانی براساس نظریه آیزنبرگر (۲۰۰۱) و به صورت تک‌عاملی آورده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

برهمن اساس، فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر طراحی شدند:

۱. وضعیت متغیرها و مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار، مالکیت روان‌شناختی و حمایت سازمانی در دانشگاه بالاتر از حد متوسط است.
۲. رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی، تأثیر معنی‌دار دارد.
۳. حمایت سازمانی بر مالکیت روان‌شناختی، تأثیر معنی‌دار دارد.
۴. نقش میانجی حمایت سازمانی در تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی، معنی‌دار است.

روش تحقیق

باتوجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان دانشگاه کاشان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده است، بنابراین، نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی، از نظر اجرا توصیفی همبستگی، از نظر رویکردی، کمی، از نظر افق زمانی، مقطعی و از نظر فلسفه پژوهشی، خردگرایانه و به نوعی اثبات‌گرایانه است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه کاشان به تعداد ۵۴۷ نفر بود که از میان آنها تعدادی انتخاب شد. برای تعیین واریانس جامعه آماری، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه بین آنها توزیع شد و پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه مذکور، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۵۲ نفر به صورت زیر به دست آمد.

$$n = \frac{547(1.96)^2 \times (0.552)^2}{547(0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.552)^2} = 252$$

حجم نمونه برآورد شده ۲۵۲ نفر بوده که در این پژوهش تعداد ۲۴۷ پرسشنامه برگشت داده شد. باتوجه به اینکه نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۰/۹۸ بود، برای اساس، تجزیه و تحلیل آماری روی ۲۴۷ آزمودنی انجام گرفت و توان آماری و سطح معنی‌داری پس از تحلیل مقدماتی محاسبه و کفایت آن آزمون ۰/۹۴ برآورد شد.

جهت گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. بدین ترتیب که به منظور جمع‌آوری پیشینه و مبانی نظری پژوهش، از روش کتابخانه‌ای با مراجعه به کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، نشریات و کتابخانه‌های دانشگاه و مراکز اطلاع‌رسانی و جهت گردآوری داده‌های کمی از پرسشنامه به روش میدانی استفاده شد. در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد.

الف) پرسشنامه رهبری خدمتگزار: پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار (پترسون، ۲۰۰۳: ۱۱۷) با ۲۸ سؤال در چهار مؤلفه خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی یا نوع‌دوستی براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بود.

ب) پرسشنامه مالکیت روان‌شناختی: برای سنجش مالکیت روان‌شناختی از پرسشنامه (آلکز، ۲۰۱۱: ۸) با ۵۴ گویه استفاده شد که شامل هفت مؤلفه خودشناسی، خودکارآمدی، تعلق، پاسخگویی، خودمختاری، قلمروگرایی و مسئولیت‌پذیری بود.

ج) پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده: برای سنجش حمایت سازمانی ادراک‌شده از پرسشنامه استاندارد (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۱: ۴۷) استفاده شد که شامل ۸ گویه بسته پاسخ و به صورت تک‌عاملی و برحسب مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت است.

باتوجه به اینکه در هر سه پرسشنامه، مقیاس پنج‌درجه‌ای بود، میانگین فرضی (۳) مبنا قرار گرفت، به نحوی که میانگین به دست آمده بالاتر از (۳) نشان‌دهنده وضعیت مطلوب و میانگین پایین‌تر از (۳) معرف وضعیت نامطلوب در سه متغیر مذکور است.

برای تضمین اعتبار محتوای پرسشنامه، از نظر متخصصان، استادان دانشگاه و کارشناسان خبره مدیریت و روان‌شناسی استفاده شد. با کسب نظرات افراد یادشده، اصلاحات لازم در پرسش‌ها به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل شد که پرسشنامه‌ها همان خصیصه‌های موردنظر پژوهش را می‌سنجند. برای تعیین روایی سازه پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. از طریق تحلیل عاملی مشخص شد که در رهبری خدمتگزار مؤلفه خدمت‌رسانی با وزن ۰/۸۹ و در مالکیت روان‌شناختی مؤلفه استقلال با وزن ۰/۷۳ دارای بیشترین بار عاملی بودند.

ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای رهبری خدمتگزار ۰/۷۵، مالکیت روان‌شناختی ۰/۸۲ و حمایت سازمانی ۰/۷۱ برآورد شد که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آموس در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آماری توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و همچنین فرضیه‌های پژوهش از آزمون t تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱. تحلیل توصیفی نمونه‌ها

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۹۷	۷۸
	زن	۵۵	۲۲
سابقه خدمت	۱۰-۰	۸۳	۳۳
	۲۰-۱۱	۱۰۶	۴۲
	۳۰-۲۱	۶۳	۲۵
وضعیت استخدامی	قراردادی	۵۸	۲۳
	پیمانی	۱۱۱	۴۴
	رسمی	۸۳	۳۳

براساس یافته‌ها، بیشترین کارکنان گروه نمونه، کارکنان مرد با سابقه خدمتی ۱۱ تا ۲۰ سال به بالا و با وضعیت استخدامی پیمانی و همه، اعضای غیر هیئت علمی بودند.

جدول ۲. توزیع نرمال متغیرها

متغیر	آماره	df	Sig	چولگی	کشیدگی
رهبری	۰/۰۵۵	۲۲۰	۰/۰۹۸	۰/۸۲۶	۰/۷۱
حمایت	۰/۰۵۵	۲۲۰	۰/۰۹۸	-۰/۱۳	-۰/۳۲
مالکیت	۰/۰۷۷	۲۲۰	۰/۰۶	۰/۵۵	۱/۳۳

طبق آزمون کالیموگروف - اسمیرنوف در جدول (۲)، داده‌های متغیرهای رهبری خدمتگزار، حمایت سازمانی و مالکیت روان‌شناختی باتوجه به سطح معنی‌داری، نرمال (بهنجار) هستند. همچنین مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیر رهبری خدمتگزار برابر ۰/۸۲۶، حمایت سازمانی ۰/۱۳- و مالکیت روان‌شناختی ۰/۵۵ است و در بازه (۲ و -۲) قرار دارد؛ یعنی از لحاظ کجی، هر

تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده

سه متغیر نرمال است. مقدار کشیدگی مشاهده‌شده برای متغیر رهبری خدمتگزار برابر ۰/۷۱، حمایت سازمانی ۰/۳۲- و مالکیت روان‌شناختی ۱/۳۳ است و در بازه (۲ و -۲) قرار دارد؛ یعنی از لحاظ کشیدگی، هر سه متغیر نرمال بوده و توزیع آن متقارن است.

جدول ۳. مقایسه میانگین هریک از متغیرها با میانگین فرضی (۳)

معنی‌داری	t	df	میانگین	تعداد	متغیر
۰/۰۰۱	۲۰/۸۸	۲۴۶	۳/۴۶±۰/۵۰	۲۴۷	خدمت‌رسانی
۰/۰۰۱	۱۲/۸	۲۴۶	۳/۴۱±۰/۵۰	۲۴۷	تواضع
۰/۰۰۱	۸/۷۲	۲۴۶	۳/۳۴±۰/۶۱	۲۴۷	اعتماد
۰/۰۰۱	۹/۹۳	۲۴۶	۳/۲۶±۰/۶۸	۲۴۷	مهرورزی
۰/۰۰۱	۱۴/۷۷	۲۴۶	۳/۴۳±۰/۵۲	۲۴۷	رهبری خدمتگزار
۰/۰۰۱	۱۴//۲	۲۴۶	۳/۴۸±۰/۹۲	۲۴۷	خودکارآمدی
۰/۰۰۱	۱۳/۳	۲۴۶	۳/۵۰±۰/۵۸	۲۴۷	خودشناسی
۰/۰۰۱	۱۹/۰۳	۲۴۶	۳/۹۱±۰/۶۸	۲۴۷	تعلق
۰/۰۰۱	۱۵/۹	۲۴۶	۳/۵۵±۰/۴۴	۲۴۷	پاسخگویی
۰/۰۰۱	۱۷/۷۷	۲۴۶	۳/۷۶±۰/۴۹	۲۴۷	استقلال
۰/۰۰۱	۱۶/۱۲	۲۴۶	۳/۶۶±۰/۴۵	۲۴۷	مسئولیت
۰/۰۰۱	۱۸/۴۷	۲۴۶	۳/۸۵±۰/۴۷	۲۴۷	قلمروگرایی
۰/۰۰۱	۱۳/۸	۲۴۶	۳/۴۰±۰/۵۲	۲۴۷	مالکیت روان‌شناختی
۰/۰۰۱	۱۵/۷۷	۲۴۶	۳/۶۴±۰/۶۱	۲۴۷	حمایت سازمانی

جدول (۳) نشان داد میانگین هریک از متغیرها و مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار، مالکیت روان‌شناختی و حمایت سازمانی بالاتر از حد متوسط است. در رهبری خدمتگزار بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه خدمت‌رسانی و در مالکیت روان‌شناختی مربوط به مؤلفه تعلق است. آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داد میانگین هریک از متغیرها و مؤلفه‌ها در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار بوده و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین هریک از متغیرهای پژوهش

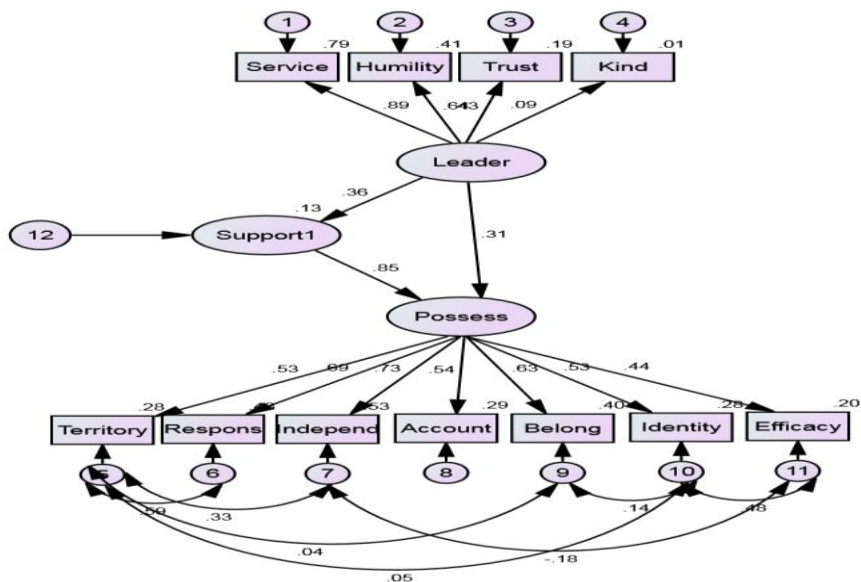
متغیر	رهبری خدمتگزار	مالکیت روان‌شناختی	حمایت سازمانی
رهبری خدمتگزار	۱		
مالکیت روان‌شناختی	۰/۳۳	۱	
حمایت سازمانی	۰/۵۴	۰/۳۴	۱

ماتریس همبستگی نشان داد که رهبری خدمتگزار به میزان ۰/۳۳ و حمایت سازمانی به میزان ۰/۳۴ روی مالکیت روان‌شناختی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. به عبارتی، هرچه میزان رهبری خدمتگزار و حمایت سازمانی در دانشگاه افزایش یابد به همان میزان بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان افزوده خواهد شد.

جدول ۵. ضریب رگرسیون گام به گام رهبری خدمتگزار و حمایت سازمانی جهت تبیین مالکیت روان‌شناختی

متغیرها	B	خطای استاندارد	Beta	t	Sig
مقدار ثابت	۲/۰۴	۰/۲۵	-	۸/۱۵	۰/۰۰۰
رهبری خدمتگزار	۰/۳۹	۰/۰۷	۰/۳۳	۵/۴۰	۰/۰۰۰
مقدار ثابت	۱/۵۰	۰/۲۹	-	۵/۱۱	۰/۰۰۰
رهبری خدمتگزار	۰/۲۴	۰/۰۸	۰/۲۰	۲/۸۷	۰/۰۰۵
حمایت سازمانی	۰/۲۹	۰/۰۹	۰/۲۳	۳/۳۲	۰/۰۰۱

جدول (۵) نشان داد در گام اول، رهبری خدمتگزار به میزان ۰/۳۳ روی مالکیت روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. در گام دوم با اضافه شدن سازه حمایت سازمانی میزان تأثیر رهبری خدمتگزار تعدیل شده (۰/۲۰) و نقش میانجی حمایت سازمانی به میزان ۰/۲۳ روی مالکیت روان‌شناختی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌دار داشته است. همچنین رهبری خدمتگزار از طریق حمایت سازمانی بر مالکیت روان‌شناختی تأثیر معنی‌دار دارد.



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

جدول ۶. تحلیل مسیر متغیرها

Chi-square	Df	IFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
۶۰/۲۰	۳۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۰۵

نتایج، نشانگر برازش مناسب الگو می‌باشد. شاخص خطای تقریب (RMSEA) هرچه به صفر نزدیک‌تر باشد، برازندگی الگو بیشتر است و در اینجا (RMSEA = ۰/۰۵) که به صفر نزدیک است برازندگی الگو را تأیید می‌کند. شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت (NFI = ۰/۸۵)، شاخص برازش تطبیقی (CFI = ۰/۹۷) و شاخص برازش افزایشی (IFI = ۰/۹۷) نیز در صورتی که از ۰/۹۰ بیش‌تر باشند، نشانگر برازش مناسب الگو هستند. طبق مدل، رهبری خدمتگزار از طریق حمایت سازمانی بر مالکیت روان‌شناختی، تأثیر معنی‌دار دارد.

جدول ۷. اثرات مستقیم و غیرمستقیم استانداردشده رهبری خدمتگزار، مالکیت روان‌شناختی و حمایت سازمانی

غیر مستقیم		مستقیم		اثرات
مالکیت	رهبری	مالکیت	رهبری	
-	-	-	۰/۳۱	متغیر مالکیت
-	۰/۳۰۷	-	۰/۳۶	حمایت
-	-	-	۰/۸۹	خدمت
-	-	-	۰/۶۴	تواضع
-	-	-	۰/۴۳	اعتماد
-	-	-	۰/۰۸۵	مهرورزی
-	۰/۳۲	۰/۵۳	-	قلمرو
-	۰/۴۲۵	۰/۶۹	-	مسئولیت
-	۰/۴۵	۰/۷۳	-	استقلال
-	۰/۳۲	۰/۵۳	-	خودشناسی
-	۰/۳۹	۰/۶۳	-	تعلق
-	۰/۳۳	۰/۵۴	-	پاسخگویی
-	۰/۲۷	۰/۴۴	-	خودکارآمدی

جدول (۷) نشان می‌دهد در اثرات مستقیم، بیشترین رابطه بین رهبری خدمتگزار و خدمت‌رسانی به میزان ۰/۸۹ و استقلال با مالکیت روان‌شناختی ۰/۷۳ بود. در اثرات غیرمستقیم، بیشترین رابطه بین رهبری خدمتگزار با استقلال به میزان ۰/۴۵ بود.

بحث و نتیجه‌گیری

برای توسعه رهبری خدمتگزار در مؤسسه‌ها و سازمان‌های آموزشی متناسب با شرایط و اقتضائات محیطی باید آمادگی را در نیروی انسانی سازمان فراهم کرد. ایجاد آمادگی مناسب میان مدیران و رهبران آموزشی می‌تواند نقش مهمی در پیشبرد موفق و تحقق آسان‌تر نظریه رهبری خدمتگزار در گستره موردنظر ایفا کند (ترک‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۳۳). همچنین باید دیدگاه مفهومی

صحیح و مشترک درباره رهبری خدمتگزار و ویژگی‌ها و جوانب مختلف آن در رهبران سازمان توسعه یابد و سازوکارهای ساختاری لازم برای تحقق آن فراهم شود، تا بدین وسیله زمینه لازم برای شکل‌گیری یک رهبری اثربخش در سازمان‌های آموزشی فراهم شود، زیرا وجود یک رهبری اثربخش مانند رهبری خدمتگزار در کنار حمایت سازمانی به منافع زیادی هم برای سازمان و هم برای کارکنان منجر می‌شود. بر همین اساس، پژوهش حاضر درصدد بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان دانشگاه کاشان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده بود.

یافته‌ها نشان داد میانگین هریک از متغیرها و مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار، مالکیت روان‌شناختی و حمایت سازمانی بالاتر از حد متوسط است و فرض ادعای پژوهشگر مبنی بر مطلوب بودن وضعیت رهبری خدمتگزار، مالکیت روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده تأیید شد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق نادری و میرکی (۱۳۹۳) که میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان پلیس راه استان کردستان را در سطح بالاتر از متوسط و مطلوب ارزیابی نمودند؛ زکی (۱۳۸۵) که حمایت سازمانی ادراک مدیران و معلمان دبیرستان‌های آموزشی شهر اصفهان را در سطح متوسط ارزیابی نمود؛ رحیم‌نیا و خراسانی (۱۳۹۵) که میزان مالکیت روان‌شناختی دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد را بالاتر از حد متوسط ارزیابی نمودند و توکلی و همکاران (۱۳۹۵) که وضعیت رهبری خدمتگزار را در سطح دانشگاه‌های پیام‌نور استان اصفهان، مطلوب ارزیابی نمودند، همسویی و مطابقت دارد.

براین اساس می‌توان گفت که در دانشگاه کاشان، در بعد رهبری خدمتگزار، اکثر کارکنان بر این باورند که مدیران دانشگاه به رفتارهای کارکنان نسبتاً توجه دارند، قدرت و اقتدار خود را با دیگران تا حدودی به اشتراک می‌گذارند، از ایده‌های جدید استقبال می‌کنند، در تصمیم‌گیری‌ها از کارکنان نظرخواهی می‌کنند، به کارکنان اعتماد دارند و به آنها احترام می‌گذارند، متواضع بوده و مشوق کارکنان می‌باشند. در بعد حمایت سازمانی، کارکنان معتقدند نسبتاً از تلاش‌های اضافی کارکنان قدردانی می‌شود، دانشگاه، ارزش‌های شخصی آنها را در نظر می‌گیرد، هنگام تصمیم‌گیری‌ها، منافع کارکنان را تا حدود زیادی در نظر می‌گیرد، هنگام بروز مشکلات شخصی، دانشگاه به کارکنان کمک می‌کند، فرصت‌های ارتقا و رشد شغلی فراهم است و سازمان نگران

مشکلات کارکنان است. در بعد مالکیت روان‌شناختی، کارکنان معتقدند که در دانشگاه می‌توانند پیشنهادهایی برای پیشرفت کار واحد خود ارائه دهند، توانایی عملیاتی کردن مسئولیت‌های شغلی خود را دارند، می‌توانند رویه‌هایی جدید برای واحد کاری خود طراحی کنند، خود را جزئی از سازمان می‌دانند، سرنوشت خود و سازمان را به هم وابسته می‌دانند، موفقیت و شکست سازمان را موفقیت و شکست خود می‌دانند، سازمان را خانه دوم خود می‌دانند، مسئولیت اعمال خود را می‌پذیرند، در کارشان تا حد زیادی استقلال دارند، سازمان، قلمرو کاری آنها را مشخص کرده و همه افراد سازمان، مرز بین رفتارهای مقبول و غیرمقبول را می‌دانند.

ضریب همبستگی نشان داد که رهبری خدمتگزار و حمایت سازمانی روی مالکیت روان‌شناختی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند. به عبارتی، هرچه میزان رهبری خدمتگزار و حمایت سازمانی در دانشگاه افزایش یابد، به همان میزان بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان افزوده خواهد شد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق چو و شنگ (۲۰۱۶)، ییلدیز و ییلدیز (۲۰۱۵)، اوتکن (۲۰۱۵)، اوی و همکاران (۲۰۱۲)، رجبی فرجاد (۱۳۹۴)، چیانگ و هسیه (۲۰۱۲)، هارویکی (۲۰۱۳)، علی و همکاران (۲۰۱۰)، احمد و همکاران (۲۰۱۵)، صادقی تیرآبادی (۱۳۹۳) و نوروزی (۱۳۹۱) همسویی و مطابقت دارد. نوروزی (۱۳۹۱) به این نتیجه رسید که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، دارای تأثیر مثبت است. صادقی تیرآبادی (۱۳۹۳) دریافت رهبری خدمتگزار و ابعاد آن تأثیر معنی‌داری بر انگیزش کارکنان دارند. چهارزی و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند کلیه روابط رهبری خدمتگزار و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، معنی‌دار هستند. رجبی فرجاد (۱۳۹۴) به این نتیجه رسید که با ایجاد حس مالکیت و بهبود آن و اعمال رهبری خدمتگزار، می‌توان زمینه افزایش رضایت شغلی را فراهم کرد. علی و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که رابطه مثبت و معنی‌داری، بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با توانمندسازی وجود دارد. مطالعه لی روی و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که ارزش‌های جمعی بیشتر نیروی کار، سطح بالاتری از مالکیت روان‌شناختی را با خود همراه دارد و رهبری استبدادی رابطه‌ای منفی با مالکیت روان‌شناختی دارد. نتایج پژوهش اوی و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که رهبری اخلاقی می‌تواند سطح مالکیت روان‌شناختی را افزایش دهد و سپس بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد. چیانگ و هسیه (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که حمایت

سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی به‌طور مستقیم و معنی‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. هارویکی (۲۰۱۳) در پژوهشی دریافت که رهبری خدمتگزار بر انگیزش، فرهنگ‌سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. ییلدیز و ییلدیز (۲۰۱۵) رابطه بین رهبری خدمتگزار و مالکیت روان‌شناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده را تأیید نمودند. اوتکن (۲۰۱۵) در پژوهش خود تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر مالکیت روان‌شناختی با نقش میانجی عدالت سازمانی را تأیید نمود. احمد و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی کارکنان می‌گذارد. چو و شنگ (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که زمینه‌های مثبت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند بر شکل‌گیری مالکیت روان‌شناختی مؤثر باشند. براین‌اساس می‌توان گفت سبک رهبری خدمتگزار می‌تواند بر کلیه ابعاد مالکیت روان‌شناختی تأثیر بگذارد. درواقع رهبران سازمان‌های آموزشی می‌توانند با اتخاذ سبک رهبری خدمتگزار و سرمایه‌گذاری بر افراد از طریق ایجاد اعتماد بین خود و پیروان؛ خدمت‌رسانی به آنان و فداکردن منافع شخصی در برابر منافع سازمان و پیروان؛ گوش‌دادن به خواسته‌های کارکنان، مشارکت‌دادن آنان در امور تصمیم‌گیری و مأموریت‌های دانشگاه، دادن مسئولیت همراه با اختیار به کارکنان و تعهد و ثابت‌قدم‌بودن خود، به افزایش مالکیت روان‌شناختی کمک کرده و از این راه علاوه بر بهره‌مندی از افرادی با تعهد و تعلق بالا، از مزیت گسترش مالکیت روان‌شناختی کارکنان نیز بهره‌مند شوند، زیرا مالکیت روان‌شناختی با متغیرهایی مانند: تعهد، تعلق، وفاداری، انگیزش، همکاری و غیره همراه است که درنهایت به بهبود عملکرد فردی و سازمانی، منجر می‌شود.

همچنین نقش میانجی حمایت سازمانی روی مالکیت روان‌شناختی کارکنان تأیید شد و به‌نوعی رهبری خدمتگزار می‌تواند از طریق حمایت سازمانی نیز به افزایش مالکیت روان‌شناختی نیز کمک کند، زیرا اگر کارمندان احساس کنند که سازمان به آنها توجه دارد، به منافع آنها می‌اندیشد، برای خواسته‌های آنها اولویت قائل است، در راستای منافع آنها عمل می‌کند، به کار آنها ارزش و اهمیت می‌دهد، کارهای مثبت آنها را نادیده نمی‌گیرد، خواهان موفقیت آنهاست و خلاصه آنکه مورد حمایت سازمان هستند، به سازمان اعتماد می‌کنند، به آن تعلق و دلبستگی و مالکیت پیدا می‌کنند، به اهداف سازمان وفادار می‌مانند و انگیزه درونی آنها برای کار بیشتر

افزایش می‌کند. کارمندانی که سازمان را حامی خود می‌دانند، نوعی ارتباط احساسی با سازمان برقرار می‌کنند؛ زیرا حمایت و اهمیت سازمان، به درک نیازهای کارکنان منجر می‌شود و احساس تعلق به سازمان را در فرد ایجاد می‌کند (چاسمیر و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۷۲). شواهد زیادی نشان می‌دهد کارکنان با سطح بالایی از حمایت سازمانی ادراک شده، سازمان را مطلوب ارزیابی می‌کنند (مانند تعهد عاطفی افزایش یافته، عملکرد افزایش یافته و کاهش تمایل به ترک خدمت) (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۲۱). در راستای تحقیق حاضر نیز ییلدیز و ییلدیز (۲۰۱۵) به بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و مالکیت روان‌شناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند و با استفاده از منابع نظری نشان دادند که بین این دو، رابطه مثبت وجود دارد و هنگامی که حمایت سازمانی ادراک شده در سطح بالایی است، این رابطه قوی‌تر است.

به‌طور کلی باید گفت که مؤسسه‌ها و سازمان‌های آموزشی به دلیل نقش و کارکردهای ویژه‌ای که در خدمت و بهسازی و اثربخشی جامعه دارند، از جایگاه متمایزی برخوردارند؛ لذا هرگونه تلاش سازمان‌های آموزشی برای بهسازی و ارتقای اثربخشی، خود زمینه خدمت بهتر و مؤثرتر به اجتماع و محیط پیرامون خود را فراهم می‌سازد. براین اساس، سازمان‌های آموزشی باید بکوشند از طریق توسعه توانایی و ارتقای سطح سلامت سازمانی و اثربخشی خود، نقش شایسته و بایسته خود را در تحقق اثربخشی مطلوب و پاسخگویی به محیط پیرامون خود ایفا کنند. به عبارت دیگر، می‌توان گفت سازمان‌های آموزشی به‌منظور تضمین سلامت و اثربخشی خود و پاسخگویی به شرایط و مقتضیات محیطی و درونی متحولی که با آن مواجه هستند، ناچارند به توسعه شیوه رهبری خود پردازند. براین اساس، لازم است رهبران و مسئولان آموزشی با اتخاذ سبک رهبری خدمتگزار که تناسب بیشتری با اهداف و رسالت‌های مراکز آموزشی دارد، به این امر همت گمارند.

پیشنهادات

باتوجه به تأثیر نسبی و اثرات مثبت رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی، به‌منظور افزایش این اثرات مثبت پیشنهاد می‌شود مدیران در جهت چگونگی استفاده از رهبری خدمتگزار در سازمان و تأثیرش در مالکیت روان‌شناختی کارکنان، صفاتی همچون: صداقت و راستگویی،

تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده

روحیه مشارکت و کارگروهی، تواضع و فروتنی، شفافیت در امور روزانه، وفای به عهد، عمل به تعهدات، قابل‌اعتمادبودن، محبت و دلسوزی و مهرورزی، قدردانی از زحمات کارکنان، خوشرویی و مهم‌تر از همه خدمت‌رسانی را مدنظر قرار دهند.

همچنین با توجه به تأثیر نسبی و اثرات مثبت حمایت سازمانی ادراک‌شده بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان و بهبود و تقویت بیشتر این اثرات، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان، اقداماتی برای حمایت از کارکنان خود انجام دهند تا از این طریق، احساس وظیفه، تعلق بیشتر و در نتیجه مالکیت روان‌شناختی بیشتری را میان کارکنان برانگیزند.

منابع

- الوداری، حسن؛ فیضی، طاهره؛ امیرخانی، امیرحسین و علی نجفی، زینب (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر سازمان حمایت گرا. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، دوره چهارم، شماره چهارم: ۱۷۳-۲۰۰.
- ترک زاده، جعفر (۱۳۸۸). شناسایی و تحلیل چالش های توسعه مدیریت اسلامی: یک مدل سیستماتیک. *مجله راهبرد توسعه*، دوره پنجم، شماره نوزده: ۱۳۱-۱۴۶.
- تنعمی، محمدمهدی (۱۳۸۶). *مدیریت دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی: شناخت و اجرای مدیریت کیفیت فراگیر*، تهران: انتشارات سمت.
- توکل، راحله؛ رحیمی، حمید و داوودی، امیرحسین (۱۳۹۵). تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد در کار تیمی در دانشگاه های پیام نور استان اصفهان. *پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی*.
- چهارزی، سامان؛ قلی پور، آریین و پیران نژاد، علی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر رفتارهای ضدبهره‌وری کارکنان. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، دوره چهارم، شماره دوم: ۹۹-۱۱۸.
- حریری، نجلا؛ روتن، زهرا و جان محمدی، مریم (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و بی تفاوتی سازمانی در کتابداران. *مجله تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، دوره چهل هفتم، شماره چهار: ۴۱۴-۳۹۷.
- دوستکام، کاظم و روح‌اللهی، احمدعلی (۱۳۹۵). تأثیر مالکیت روان‌شناختی بر رضایت شغلی در میان کارکنان زنجیره تأمین فرودگاه‌ها. *ماهنامه سلامت کار ایران*، دوره سیزدهم، شماره سوم: ۶۲-۵۴.
- رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۴). نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی. *مجله مدیریت منابع انسانی در نیروی انتظامی*، دوره چهارم، شماره دوم: ۶۶-۴۳.
- رحیم نیا، فریبرز و خراسانی، حامد (۱۳۹۵). رابطه بین مالکیت روان‌شناختی و رفتار انحرافی در دبیران تربیت بدنی. *مجله مدیریت ورزشی*، دوره هشتم، شماره پنجم: ۶۹۵-۷۰۷.
- رستگار، عباس علی (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی و رهبری خدمتگزار (مورد مطالعه: بانک شهر). *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، دوره اول، شماره چهارم: ۴۶-۶۰.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۵). بررسی و سنجش حمایت سازمانی. *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، سال هیجدهم، شماره سوم: ۱۰۳-۱۱۸.
- صادقی تیرآبادی، محسن (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر انگیزش کارکنان شرکت بیمه آسیا. *پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی*.
- عبدالهی، بیژن (۱۳۸۵). *توانمندسازی کارکنان*، تهران: نشر ویرایش.

تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده

- قلی‌پور، آراین و حضرتی، محمود (۱۳۸۸). تبیین ابزار سنجش رهبری خدمتگزار در سازمان‌های دولتی ایران. *مجله پژوهش‌های مدیریت*، دوره دوم، شماره سوم: ۲۷-۵.
- نادری، رمضان و میرکی، فؤاد (۱۳۹۳). تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: پلیس راه استان کردستان). *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، دوره نهم، شماره سی و یکم: ۱-۱۵.
- نوروزی سیدحسینی، رسول (۱۳۹۱). اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی. *مجله مدیریت ورزشی*، دوره پانزدهم، شماره چهارم: ۸۷-۱۰۳.
- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ali, G. & Islam, T. (2015). Perceived organizational support and its outcomes. *Management Research Review*, 38(6), 627- 639.
- Ali, A., Ahmad-Ur-Rehman, M., Jam, F. A., Ghafoor, M. B. & Azeem, M. U. (2010). Perceived organizational support and psychological empowerment. *European Journal of Social Sciences*, 17 (2), 186 - 192.
- Alok, J. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: investigation of interrelations. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(4), 266-285.
- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G. & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision*, 48(5), 732-755.
- Avey, J. B., Avolio, B. J. & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2), 173- 191.
- 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 (1), 21-34.
- Cambell Pickford, H., Genevive, J. & Kate, R. (2016). Psychological ownership affect and applications. *Saïd business school*.
- Casimir, G., Keith Ng, Y. N., Wang, Y. K. & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader- member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance. *Leadership & Organization development Journal*, 35(5), 366-385.
- Chiang, C. F. & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Chu, X.P. & Sheng, Q. F. (2016). Organizational change, psychological ownership and employee voluntary turnover—discussing the expand the model of employee turnover proposed by Lee and Mitchell. *Journal of Sun Yat-sen University: Social Science Edition*, 50, 156-163.
- Dal, L. & Çorbacıoğlu, S. (2014). Hizmetkar liderlik davranışları ve lider-uye etkileşimci ilişkisi: bir devlet Üniversitesi Üzerine Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4), 287-310.
- Demirtas, O. (2015). Ethical leadership influence at organizations: evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 126 (2), 273-284.
- Dennis, R. S. (2004). Servant leadership theory: Development of the servant leadership theory

- assessment instrument. **A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy.**
- Eisenberger, R., Chen, Z., M. Johson, K., L. & Aselage, J. (2010). Perceived organizational support and Extra- role performance: Which leads to which? **The Journal of Social Psychology**, 149 (1), 119- 124.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 86, 42-51.
- Farling, M. L., Stone, A. G. & Winston, B. E. (1999). Servant leadership: Setting the stage for empirical research. **The Journal of Leadership Studies**, 6(2), 49-72.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A. & Hijazi, S. T. (2011). Transformational leadership, employee engagement and performance: mediating effect of psychological ownership. **African Journal of Business Management**, 5(17), 7391-7403.
- Glen, P. (2003). **Leading geeks: how to manage and lead people who deliver technology.** Sun Fransisco: Josses Bass.
- Grojean, M. W., Resick, C. J., Dickson, M. W. & Smith, D. B. (2004). Leaders, values, and organizational climate: examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics. **Journal of Business Ethics**, 55 (3), 223-241.
- Harwiki, W. (2013). Influence of servant leadership to motivation, organization culture, organizational citizenship behavior (OCB), and employee's performance in outstanding cooperatives east Java Province, Indonesia. **Journal of Business and Managemen**, 8 (5), 50-58.
- Humber, T. (2003). Public perceptions undercut benefits in the voluntary sector. **HR Rorter**, 76 (11), 44-60.
- Knapp, J., Smith, B. & Sprinkle, T. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging: Understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 21, 273-285.
- Leenu, N. & Lakhwinder, S. (2012). Role of perceived organizational support in the relationship between HR practices and organizational trust. **Global Business Review**, 13, 239-249.
- Li, R., Ling, W.Q. & Liu, S.S. (2012). Antecedents and consequences of organizational psychology ownership: based on human interaction with environmental perspective. **Journal of Psychology**, 44, 43-68.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Meuser, J. D., Junfeng, W. & Liao, C. (2015). Servant leadership: validation of a short form of the SL-28. **The Leadership Quarterly**; 26 (2), 254-269.
- Lin, T. L. (2013). The relationships among perceived organization support, psychological capital and employees' job burnout in international Tourist Hotels. **Life Sci**, 10 (3), 2104-2112.
- Makanjee, C. R. & Yolanda, F. H. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. **Radiography**, 12, 118-126.
- Man, T. & Farquharson, M. (2015). Psychological ownership in team-based entrepreneurship education activities, **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, 21(4), 600-621.
- Mayhew, M., Ashkanasy, N., Bramble, T. & Gardner, J. (2007). The study of antecedents and consequences of psychological ownership in organizational setting. **The Journal of Social Psychology**, 147(5), 477-500.
- Olckers, C. (2011). A multi-dimensional measure of psychological ownership for South

- African organizations. Unpublished Ph. D., the University of Pretoria. Olckers, C. (2013). Psychological ownership: development of an. **SA Journal of Industrial Psychology**, 39 (2), 1-13.
- Ötken, A. B. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33 (2), 55-72.
- Patterson, K. (2003). Servant leadership: a theatrical model. A dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy, Regent University.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. **Leadership Quarterly**, 16, 655-684.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, 87 (4), 698-714.
- Rivkin, W., Diestel, S. & Schmidt, K. H. (2014). The positive relationship between servant leadership and employees' psychological health: a multi- method approach. **Zeitschrift Für Personal Forschung**, 28 (1-2), 52-72.
- Seyed Ibrahim, M. M. (2016). The mediating of psychological ownership in the relationship between ethical leadership and organizational justice and the multiple forms of employee performance behavior. **European Journal of Business and Management**. 8 (9), 188-202.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (Eds.), Research in social issues in management: Vol. 5. **Managing social and ethical issues in organizations**. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y. & Zhang, Q. (2014). Linkin perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: organizaional identification as a mediator. **European Management Journal**, 32 (3), 406-412.
- Sluss, D. M., Malayka, K. & Jeanne J. H. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. **Journal of Vocational Behavior**, 73, 457-464.
- Stone, G. A. & Russell, R. F. (2002). Transformational versus servant leadership: a different in leader focus. **Leadership & Organization Development Journal**. 25 (3-4), 349-361.
- Sun, P. Y.T. & Anderson, M. H. (2012). Civic capacity: building on transformational leadership to explain successful integrative public leadership. **The Leadership Quarterly**, 23, 309-323.
- Xia, Q. (2016). New research progress review on psychological ownership. **Open Journal of Social Sciences**, 4, 155-160.
- Yildiz, B. & Yildiz, H. (2015). The effect of servant leadership on psychological ownersip. The moderator role of perceived organizational support. **Journal of Global Strategic Management**, 9(2), 65-77.
- Zehir, C., Ertosun, Ö. G., Zehir, S. & Müceldili, B. (2012). The effects of leadership styles and organizational culture over firm performance: multi-national companies in İstanbul. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 24, 1460-1474.