



Психологическая собственность в организационном контексте: о предпосылках, коррелятах и последствиях

ТАТАРИНОВА Татьяна Александровна

ORCID: 0000-0002-1747-6721

Общество с ограниченной ответственностью «Доминанта», Санкт-Петербург, Россия

ДОМИНЯК Владислав Игоревич

ORCID: 0000-0003-3550-0470

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Общество с ограниченной ответственностью «Доминанта», Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В настоящее время наблюдается дефицит отечественных исследований, посвящённых психологической собственности сотрудников (*organization-based psychological ownership*). **Цель.** Цель настоящего исследования — изучение соотношения психологической собственности и вовлечённости персонала в организацию с возможностью реализации мотивов, оценкой удовлетворённости организационной культурой, лояльностью, организационным гражданским поведением и намерением остаться в организации. **Дизайн исследования.** Выборку составили 106 работников российских организаций (без соотнесения с конкретными организациями), 65 женщин и 41 мужчина. Респондентам предлагалось заполнить следующие методики: опросник «Организационная лояльность» Л. Портера в адаптации В. И. Доминьяка, опросник «Возможность реализации мотивов» В. И. Доминьяка и Е. А. Родионовой, авторский инструмент для оценки вовлечённости в организацию, авторская анкета для оценки психологической собственности по отношению к организации, опросник «Шкала экстраролевого поведения» Б. Г. Ребзуева, опросник «Шкала ролевого поведения» Л. Вильямса и С. Андерсона, опросник «Инструмент для измерения организационной культуры» К. Камерона и Р. Куинна. Полученные данные были обработаны при помощи таких математико-статистических методов, как: корреляционный анализ с применением коэффициентов корреляции Пирсона и Спирмена, множественный регрессионный анализ, а также моделирование структурными уравнениями. **Результаты.** Результаты исследования показали, что существуют связи между изучаемыми нами переменными. Мы получили модель, согласно которой предиктором психологической собственности, вовлечённости и лояльности является возможность реализации мотивов профессиональной деятельности; психологическая собственность определяет лояльность и вовлечённость в организацию; вовлечённость определяет организационное гражданское поведение, а лояльность — намерение остаться в организации. **Ценность полученных результатов.** Полученная модель, как и освещение темы психологической собственности, составляет научную новизну данной работы.

Ключевые слова: психологическая собственность; вовлечённость в организацию; лояльность персонала; возможность реализации мотивов; организационное гражданское поведение; текучесть персонала.

DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-1-153-174

Адрес: 199178, Санкт-Петербург, наб. реки Смоленки, дом 14А.

E-mail: taatarinova@gmail.com

Введение

В настоящее время, как в академической среде, так и на практике, уделяется много внимания таким аспектам отношений с персоналом, как вовлечённость и лояльность. Вовлечённость предпочтительно понимается как интерес к процессу деятельности, лояльность — как уважительное, доброжелательное отношение к организации, готовность следовать её политике. Кроме того, наблюдается поведение сотрудников, которое невозможно объяснить только лояльностью и вовлечённостью. Оно заключается в попытках повлиять на функционирование и развитие компании, хотя формально у сотрудника нет прав на принятие подобных решений.

Таким образом, возникает вопрос, что представляет собой данное явление. В зарубежных исследованиях уже значительный промежуток времени изучается феномен психологической собственности, который предполагает описанное поведение. За несколько последних десятилетий опубликовано множество работ на эту тему, и её продолжают развивать. Одним из наиболее активных исследователей является Джон Пирс, который определил психологическую собственность как чувство, что объект является «моим» (van Dyne, Pierce, 2004) и выделил побуждающие к развитию чувства психологической собственности факторы, а также пути его возникновения.

Если обратиться к отечественным исследованиям, на форуме «Современные тенденции в сфере экономической психологии» было упомянуто «формирование мотивации совладельца у работников и менеджеров» (Демин, 2010, с. 55), «важный аспект психологии собственности» — отмечает автор (там же). Тем не менее, на данный момент наблюдается дефицит отечественных исследований в этой области. В связи с этим нам представляется важным и актуальным рассмотрение психологической собственности в российских реалиях, а также её сопоставление с такими смежными аспектами взаимоотношений между индивидом и организацией, как вовлечённость, лояльность и иные организационные переменные.

История становления понятия «психологическая собственность»

Термин «собственность» берёт свое начало ещё в философских учениях Платона, Аристотеля и продолжает изучаться современными исследователями философии (Чуканов, 2016а; Карпов, 2020). Изначально философы определяли собственность в контексте экономики и права, и к настоящему моменту в «Большом юридическом словаре» даются следующие определения собственности: «общественно-производственное отношение по поводу присвоения лицами <...> предметов природы, естественных и созданных трудом» (с экономической точки зрения), «принадлежность имущества определенным лицам <...> на определённых условиях и в определённых формах» (с точки зрения юридической науки), «само имущество, принадлежащее какому-либо субъекту на праве собственности» (Белов, Сухарев, 2003).

Существуют разнообразные исследования феномена собственности в области юридических и экономических наук. Так, например, изучаются факторы и способы возникновения права собственности (Ерофеева, 2007), а в 2006 г. прошла двухдневная конференция, посвящённая проблемам собственности, где она была названа «центральной проблемой экономической теории» (Логинава, 2006, с. 149). Существует ряд исследований, посвящённых феномену владения сотрудником акциями компании, в частности владения акциями и материального стимулированию (Weltmann, Blasi, Kruse, 2015; Weltmann, 2019), связи орга-

низационной идентичности с участием в планах покупки акций (employee stock purchase plan, ESPP) (Paterson, Welbourne, 2020). Исследования показывают, что такого рода собственность отражается на производительности труда (Бучинская, 2021), социальной сплочённости, снижении текучести персонала (Kim, Han, 2019), организационной приверженности и удовлетворённости работой (Elouadi, 2020).

Несмотря на доминирование экономического и юридического подхода в рассмотрении собственности, изучение переживаний, связанных с обладанием, имеет богатую историю изучения и в рамках психологических наук. В данном поле рассматривается не столько собственность как таковая, а «чувство собственности» по отношению к материальным объектам владения и непосредственно отношение человека к собственности (Китова, Шаков, 2017; Чуканов, 2016b; Яновский, 2019). Ещё в 1890 году У. Джеймс (*W. James*) писал о том, что личность представляет собой совокупность того, что человек может назвать своим. При этом он говорил не только о вещах, а о близких людях, о своих предках, о работе и собственной репутации человека. В 1933 г. С. Айзекс (*S. Isaacs*) написала о том, что люди испытывают чувство обладания по отношению к объектам как материальной, так и нематериальной природы (Pierce, Peck, 2018). С. Л. Рубинштейн отмечал: «трудно провести грань между тем, что человек называет самым собой и кое-чем из того, что он считает своим. То, что человек считает своим, в значительной мере определяет и то, чем он сам является. <...> Своим человек считает не столько те вещи, которые он себе присвоил, сколько то дело, которому себя отдал, то общественное целое, в которое он себя включил» (Рубинштейн, 1998, с. 743). Джон Пирс (*J. Pierce*) и Джоанна Пек (*J. Peck*) в своей работе, говоря непосредственно о чувстве собственности, предлагают обращаться к работам 1991 г. А. Этциони (*A. Etzioni*), Б. Уилперта (*B. Wilpert*) и самого Дж. Пирса (Pierce, Peck, 2018). Перечисленные авторы работали над определением понятия «психологическая собственность». А. Этциони описывал его как состоящее из двух частей — отношения и объекта, одна часть внутри, другая — во внешнем мире. Б. Уилперт предполагал, что «то, что переживается как «моё», является главным аспектом аффективного опыта собственности» (Pierce, Peck, 2018). Сам Дж. Пирс с соавторами представлял собственность и как формальное, и как психологическое явление.

Если вернуться к организационной психологии, то было отмечено, что положительно сказывается на вовлечённости и иных показателях не только формальная собственность (как, например, владение акциями компании), но и психологическая (Dawkins, Tian, Newman, Martin, 2017), определение которой дал Дж. Пирс.

Психологическая собственность

Психологическая собственность — чувство обладания в отсутствие каких-либо формальных или юридических притязаний на собственность (Mayhew, Ashkanasy, Bramble, Gardner, 2007), это чувство, что объект собственности (материальный или нематериальный) или его часть является «моим» или «нашим» (van Dyne, Pierce, 2004; Pierce, Peck, 2018). Таким образом, юридическая собственность признается обществом и защищается правовой системой, в то время как собственность психологическая признается человеком, который испытывает данное чувство, в отсутствие формальных прав. Исследователи выделяют следующие ключевые характеристики психологической собственности: её основой является чувство обладания; она отражает привязанность к объекту собственности; объект собственности воспринимается как «моё и часть меня»; она отражает условия, при которых объект собственности переживается человеком как часть расширенного «Я»; это одномерный конструкт (Pierce, Peck, 2018).

Существуют два типа психологической собственности в организационном контексте (Mayhew, Ashkanasy, Bramble, Gardner, 2007):

1) основанная на организации (*organization-based psychological ownership*) — связана с чувством собственности и ощущением связи с организацией в целом;

2) основанная на работе (*job-based psychological ownership*) — связана с чувством собственности по отношению к конкретной работе человека.

Модели психологической собственности тоже можно разделить на два типа — посвящённые индивидуальной и коллективной психологической собственности. Отличие коллективной состоит в том, что она характерна для команд, осуществляющих совместную деятельность. Отметим, что в нашем исследовании мы рассматриваем индивидуальную психологическую собственность по отношению к организации.

Представление Дж. Пирса о психологической собственности

Существующие исследования в области психологической собственности разнообразны, при этом практически все авторы опираются на работы Дж. Пирса и его коллег — главных исследователей данного конструкта. Как Дж. Пирс с соавторами определяет психологическую собственность мы указали выше, поэтому остановимся на возникновении чувства собственности и его влиянии на людей по отдельности и организацию в целом.

«Корни» психологической собственности

Почему возникают такие чувства? «Корни» психологической собственности исследователи предлагают искать в четырёх побуждающих факторах (Pierce, Kostova, Dirks, 2001; Pierce, Kostova, Dirks, 2003; Pierce, Peck, 2018):

- 1) эффективность и результативность (*efficacy and effectance / effectance motivation*);
- 2) самоидентификация (*self-identity*);
- 3) «наличие места» (*having a place / home*);
- 4) стимуляция (*stimulation*).

Первые три фактора были предложены Дж. Пирсом и его коллегами в 2001 г., затем, в 2011 г., Дж. Пирс и И. Джассила ввели четвёртый (Pierce, Jussila, 2011). Важно отметить, что данные факторы способствуют развитию чувства психологической собственности, но не непосредственно вызывают это состояние (отсутствует причинно-следственная связь).

Первый фактор, лежащий в основе существования чувства собственности, подразумевает потребность человека в способности контролировать окружающую среду и влиять на её изменение; желание эффективно взаимодействовать с окружающей средой и добиваться желаемых результатов, что, в свою очередь, ведёт к ощущению эффективности, компетентности и удовольствия. То есть, это потребность чувствовать себя способным, успешным в определённых областях деятельности.

Следующий фактор — самоидентификация — говорит о том, что чувство обладания помогает людям в определении себя и в самовыражении. В самоидентификацию входят три составляющие: понимание себя, выражение самоидентификации и поддержание непрерывности самоидентификации во времени. Первую составляющую можно объяснить следующим образом: благодаря обладанию, когда объект собственности входит в расширенное «Я», человек переосмысляет окружающее, в результате чего объект и смысл, приписываемый объекту, становятся частью самоидентификации человека. Следующая составляющая раскрывается как демонстрация объектов собственности окружающим, а поскольку человек определяет себя через них, можно сказать, что он выражает свое «Я». Третья составляющая раскрывает такую значимую деталь ощущения чувства собственности как способ дости-

жения непрерывности «Я». Чувство собственности позволяет устанавливать связь между человеком и его прошлым.

«Наличие места» предполагает обладание определённой территорией или пространством, что обеспечивает также ощущение комфорта и безопасности. Его также можно определить как потребность в принадлежности.

Последний, четвёртый, фактор описывается как потребность в активации. Авторы описывают его как взаимодействие с объектом собственности. Его использование, улучшение, защита.

Пути возникновения психологической собственности

Как развивается чувство психологической собственности? Выделяют три механизма возникновения (Pierce, Kostova, Dirks, 2001; Pierce, Peck, 2018):

- 1) контроль объекта собственности;
- 2) глубокое знание объекта собственности;
- 3) вложение инвестиций в объект собственности.

Рассмотрим каждый путь подробнее. Возможность контролировать объект, управлять им, приводит к тому, что он (объект) начинает восприниматься человеком как часть себя. В организации, особенно при предоставлении сотрудникам автономии, каждый вполне может контролировать какой-то объём задач. Например, выполнение своих собственных обязанностей, в результате чего может развиваться чувство собственности по отношению к работе. Ещё один пример — участие в принятии решений (Chi, Han, 2008). Близкое знакомство с объектом также оказывает влияние на формирование чувства собственности. В контексте организации на глубину знаний о ней влияет длительность пребывания в должности, изученная сотрудником информация о миссии, целях и ценностях. Вложение своих физических, интеллектуальных сил, времени, навыков и умений тоже приводит к тому, что объект воспринимается как часть себя. В организациях сотрудники могут инвестировать себя в собственную индивидуальную работу, в разработку продуктов, в клиентов, в выполнение групповых проектов и так далее.

Влияние психологической собственности

К чему приводит чувство психологической собственности? Исследователи считают, что в организациях рассматриваемое нами чувство (позволяя удовлетворять указанные выше потребности в эффективности и результативности, самоидентификации и «наличии места») является ключом к удовлетворённости работой и приверженности, к организационной самооценке, производительности и организационному гражданскому поведению (van Dyne, Pierce, 2004). Помимо этого, авторы выделяют эффекты психологической собственности — какое влияние чувство собственности может оказывать на человека (Pierce, Kostova, Dirks, 2003). Эффекты могут быть как положительные, так и отрицательные. К положительным, по мнению авторов, может относиться принятие на себя ответственности, защита собственности, готовность пойти на личные жертвы и принятие на себя рисков. Негативными эффектами могут быть следующие: отчуждение, разочарование, стресс, девиантное поведение (к примеру, саботаж).

Представление Н. В. Чи и Т. С. Хана о психологической собственности

Согласно исследованиям Н. В. Чи и Т. С. Хана, с психологической собственностью положительно связаны такие виды формальной собственности как участие сотрудников в распределении прибыли, участие в принятии решений и доступ к бизнес-информации (Chi, Han, 2008). При этом, связующим звеном между формальной собственностью и психологической являются дистрибутивная и процедурная справедливость (Рисунок 1).



Рисунок 1. Связь формальной и организационной психологической собственности, по: (Chi, Han, 2008)

Участие сотрудников в распределении прибыли авторы связывают с таким путем к возникновению психологической собственности как вложение инвестиций. Это связано с тем, что участие сотрудников в планах распределения прибыли зависит от их инвестиций в организацию — стажа работы, производительности, отработанных часов. Участие в принятии решений связано с контролем над объектом собственности — эта деятельность позволяет влиять на происходящее в организации. И, наконец, доступ к информации позволяет быть осведомлённым о делах компании, что связано со знанием объекта собственности.

Измерение психологической собственности

Существует несколько англоязычных методик, позволяющих измерить чувство психологической собственности (как индивидуальное, так и коллективное), они представлены в таблице (Таблица 1).

Таблица 1. Инструменты измерения психологической собственности

Название	Авторы, год публикации	Что измеряет	Ссылка на методику
«Психологическая собственность» (« <i>Psychological ownership</i> »)	Van Dyne, Pierce, 2004	Индивидуальная психологическая собственность по отношению к организации	Pierce, Jussila, 2011 (p. 208, 212)
«Базирующаяся на работе шкала психологической собственности» (« <i>Job-based psychological ownership scale</i> »)	Brown, Pierce, Crossley, 2011	Индивидуальная психологическая собственность по отношению к работе	Pierce, Jussila, 2011 (p. 216)
«Мотивация психологической собственности» (« <i>Psychological ownership motivation</i> »)	Karahanna, Xu, Zhang, 2015	Мотивация психологической собственности	Karahanna, Xu, Zhang, 2015
«Коллективная психологическая собственность» (« <i>Collective psychological ownership</i> »)	Pierce, Jussila, Li, 2018	Коллективная психологическая собственность	Pierce, Jussila, Li, 2018
«Коллективная психологическая собственность» (« <i>Collective psychological ownership</i> »)	Su, Ng, 2019	Коллективная психологическая собственность	Su, Ng, 2019

Психологическая собственность в контексте взаимосвязей с организационными переменными

Ряд исследований психологической собственности посвящён её взаимосвязи с организационной приверженностью, организационным гражданским поведением, вовлечённостью и удовлетворённостью работой (рисунок 2). Так, было доказано, что существует положитель-

ная связь между психологической собственностью по отношению к организации с аффективным компонентом организационной приверженности и удовлетворённостью работой (Mayhew et al., 2007). Другие авторы (Dawkins et al., 2017) в своём литературном обзоре пишут об исследованиях, в которых было показано, что психологическая собственность является предиктором не только организационной приверженности и удовлетворённости работой, но также и вовлечённости в работу и организационного гражданского поведения. Одно из исследований было посвящено взаимосвязи психологической собственности с субъективным благополучием сотрудников (Fan, Hou, Lin, 2019). Авторы отмечают, что сотрудники, которые чувствуют себя счастливее, с большей вероятностью проявляют организационное гражданское поведение и менее подвержены выгоранию.



Рисунок 2. Связи психологической собственности с другими конструктами, согласно исследованиям

Согласно В. Шауфели, вовлечённость можно рассматривать как противоположное выгоранию состояние (Schaufeli, Bakker, 2004). Существуют исследования, посвящённые связи увлечённости работой с возможностью реализации мотивов сотрудников в организации, которые показывают наличие положительных связей между данными конструктами (Доминьяк, Родионова, 2016). Согласно А. Саксу, одни из последствий вовлечённости (как в работу, так и в организацию) — это организационное гражданское поведение и намерение остаться в организации (Saks, 2019) (рисунок 3).

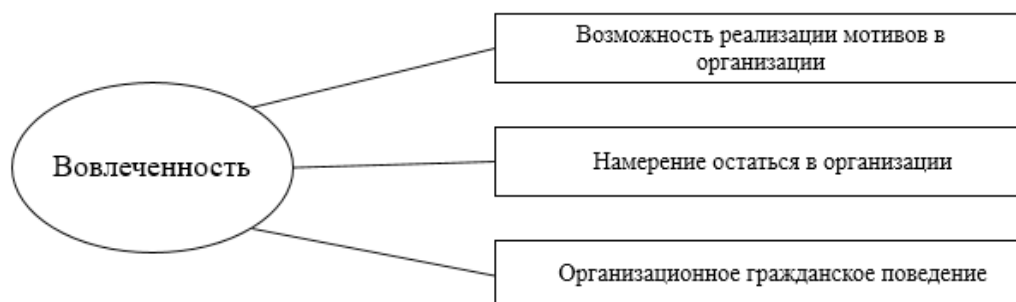


Рисунок 3. Связи вовлеченности с другими конструктами, согласно исследованиям

Лояльность можно определить как эмоциональную составляющую организационной приверженности (Buchanan, 1974). В данной работе мы не разводим понятия «приверженность» и «лояльность» и, опираясь на модель Л. Портера, понимаем их как один конструкт, употребляя термин «лояльность» (Mowday, Porter, Steers, 2013). Согласно модели Дж. Мейер и Л. Хершковиц, лояльность положительно связана с вовлечённостью в работу и является предиктором организационного гражданского поведения и снижения текучести персонала (Meuer, Herscovitch, 2001). Кроме того, исследования показывают, что предпосылкой организационной лояльности является возможность реализации мотивов сотрудников в организации (Доминьяк, 2011). Существуют исследования, посвященные взаимосвязи лояльности с удовлетворённостью сотрудников организационной культурой организации. Значимых связей выявлено не было, тем не менее было обнаружено, что чем больше сотрудники удовлетворены текущей организационной культурой, тем больше они готовы прикладывать усилия в интересах организации, что является конструктом, рассматриваемым в контексте организационной лояльности, а также свойственно для сотрудников, которые испытывают чувство психологической собственности по отношению к организации (Доминьяк, 2010; Pierce et al., 2001) (рисунок 4).



Рисунок 4. Связи лояльности с другими конструктами, согласно исследованиям



Рисунок 5. Теоретическая модель связей между исследуемыми переменными

Таким образом, опираясь на существующие исследования, мы предполагаем, что психологическая собственность связана с вовлечённостью в организацию, организационной лояль-

ностью и организационным гражданским поведением. На основании того, что лояльность и вовлечённость связаны с возможностью реализации мотивов, а также, что лояльность, вероятно, связана с удовлетворённостью организационной культурой организации, мы предполагаем, что и психологическая собственность будет связана с возможностью реализации мотивов и удовлетворённостью организационной культурой. Также, поскольку вовлечённость и лояльность являются предикторами организационного гражданского поведения и намерения сотрудников оставаться в организации (текучесть персонала), мы предполагаем, что будут обнаружены связи не только лояльности и вовлечённости, но и психологической собственности с данными переменными (рисунок 5).

Организация эмпирического исследования

Цель, задачи, гипотезы

Цель данного исследования — изучить соотношения психологической собственности с вовлечённостью в организацию, возможностью реализации мотивов, лояльностью, организационным гражданским поведением, оценкой удовлетворённости организационной культурой и намерением сотрудников остаться в организации. На основе теоретического анализа мы предположили, что возможность реализации мотивов и удовлетворённость организационной культурой будут определять общее отношение сотрудника к организации в виде чувства собственности, вовлечённости в организацию и лояльности, которые, в свою очередь, будут определять организационное гражданское (экстраролевое) поведение и намерение остаться в организации. Таким образом, *задачи данного исследования* следующие:

- оценить возможность реализации мотивов; удовлетворённость организационной культурой, психологическую собственность, вовлечённость в организацию, лояльность, организационное гражданское (экстраролевое) поведение, намерение сотрудников остаться в организации;
- оценить связи перечисленных переменных между собой;
- проверить работоспособность модели путём моделирования структурными уравнениями.

Были сформулированы следующие *гипотезы исследования*.

1. Психологическая собственность связана с возможностью реализации мотивов в организации и удовлетворённостью организационной культурой.
2. Психологическая собственность связана с вовлечённостью в организацию и лояльностью по отношению к ней.
3. Психологическая собственность, вовлечённость в организацию и лояльность связаны с организационным гражданским поведением и намерением остаться в организации.

Объект исследования — психологическая собственность сотрудников по отношению к организации и вовлечённость сотрудников в организацию.

Предмет исследования — взаимосвязь психологической собственности сотрудников по отношению к организации с другими параметрами организационного поведения.

Методы исследования

Для измерения указанных переменных были использованы следующие методики.

1. **Опросник организационной лояльности** Л. Портера (*Organizational Commitment Questionnaire, OCQ*) в адаптации В. И. Доминьяка для оценки организационной лояльности сотрудников (Доминьяк, 2006; Mowday, Porter, Steers, 1982, p. 219–229).

2. **Опросник «Возможность реализации мотивов»** В. И. Доминьяка и Е. А. Родионовой для оценки возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации (Доминьяк, 2006; Родионова, 2013).

3. Авторский **опросник для оценки вовлечённости в организацию**, позволяющий оценить вовлечённость в различные группы процессов: функциональные; создающие; процессы взаимодействия с внешней средой; организационные и стратегические; где показателями вовлечённости являются поглощённость, энергичность и энтузиазм (В. И. Доминьяк. Процессуальный подход к вовлеченности в организацию, в процессе публикации).

4. Специально разработанная **анкета для оценки психологической собственности сотрудников по отношению к организации**. Анкета состоит из одного прямого вопроса, направленного на самооценку психологической собственности (респондентов просят оценить чувство собственности по отношению к организации по шкале от «1» («Не испытываю») до «7» («Испытываю в большой степени/сильно») и дополнительных 20 утверждений, каждое из которых предлагается оценить по 7-балльной шкале Ликерта от «1» («Абсолютно не согласен») до «7» («Полностью согласен»). Данные утверждения разделяются на блоки для оценки психологической собственности (например, «Я могу назвать организацию, в которой работаю, своей»); факторов, побуждающих к возникновению чувства собственности (например, утверждение «Организация, в которой я работаю, позволяет мне чувствовать себя способным(ой), компетентным(ой)» относится к фактору эффективности и результативности); предпосылок возникновения собственности (например, утверждение «Я много вкладываю в организацию, в которой работаю» относится к вложению инвестиций в объект собственности). При составлении анкеты мы ориентировались на имеющиеся подходы к рассмотрению психологической собственности, исследования психологической собственности, а также зарубежные методы оценки психологической собственности.

5. Самооценочный опросник **Б. Г. Ребзуева «Шкала экстраролевого поведения»** для оценки организационного гражданского поведения (Ребзуев, 2009).

6. **Опросник «Шкала ролевого поведения»** (*In-Role Behavior Scale, IRB*) Л. Вильямса и С. Андерсона для оценки степени ролевого поведения сотрудников (Williams, Anderson, 1991). Для использования в данном исследовании был применён двойной перевод, другие процедуры адаптации не проводились. Пример высказывания: «Я выполняю обязанности, указанные в должностной инструкции».

7. **Методика «Инструмент для измерения организационной культуры»** (*Organizational Culture Assessment Instrument, OCAI*) К. Камерона и Р. Куинна для оценки удовлетворённости сотрудника культурой компании (Никифоров и др., 2010; Cameron, Quinn, 2011).

8. **Анкета для сбора личных данных**, включающая в себя, в том числе, вопросы, направленные на оценку намерения уйти из организации (оценка намерения уйти или остаться работать в организации по шкале от «1» («Точно уйду») до «7» («Останусь надолго»), оценка вероятности, что сотрудник уйдёт или уволится из организации в ближайшие шесть месяцев, год, три года по шкале от «1» («Останусь в организации») до «7» («Точно уйду / уволюсь»).

Процедура исследования

Эмпирические данные были собраны путем анкетирования. Исследование проводилось в один этап. Потенциальным респондентам рассылалась информация об исследовании и ссылка на его прохождение на сервисе для проведения электронных опросов Google Forms. Участникам исследования сообщалось, что исследование посвящено изучению отношения сотрудника к организации. Порядок предъявления стимульного материала был тот же, что и в описании инструментария. Приблизительное время прохождения опроса каждым респондентом — один час.

Выборка исследования

В исследовании приняли участие 106 человек, из них 65 женщин и 41 мужчина. Их возраст распределился в промежутке от 20 до 66 лет. Средний возраст выборки составляет 39 лет.

Выборка формировалась как неслучайная, независимая, без соотнесения с конкретными организациями. Включала в себя представителей различных сфер деятельности (Таблица 2), среди них пять руководителей высшего звена, 13 руководителей среднего звена, шесть линейных руководителей и 82 специалиста.

Таблица 2. Сферы деятельности респондентов

Сфера деятельности	Доля в выборке (%)
Предоставление услуг	25.47
Финансы	2.83
Образование и педагогика	16.04
Государственная служба	4.72
Информационные технологии	5.66
Медицина и фармацевтика	4.72
Культура и искусство	1.89
Управление персоналом	5.66
Торговая сфера	4.72
Производство	4.72
Психология	.94
Наука	.94
Спорт	.94
Логистика	1.89
Строительство	1.38
Проектирование	3.77
Юриспруденция	.94
СМИ и журналистика	3.77

Результаты исследования и их обсуждение

Методом корреляционного анализа, который был использован для рассмотрения взаимосвязи изучаемых явлений, мы получили результаты, отображённые в корреляционной матрице (Таблица 3). Возможность реализации мотивов наиболее сильно связана с лояльностью ($r = 0,73, p \leq 0,001$), вовлечённостью в организацию ($r = 0,67, p \leq 0,001$) и собственностью ($r = 0,63, p \leq 0,001$). Интересно, что наблюдается достаточно слабая связь возможности реализации мотивов с ролевым поведением ($r = 0,19, p \leq 0,05$) и более сильная — с экстраролевым поведением ($r = 0,44, p \leq 0,001$). Таким образом, возможность реализации мотивов обуславливает в большей степени экстраролевое, и в меньшей — ожидаемое от сотрудника поведение.

Психологическая собственность связана с экстраролевым поведением ($r = 0,44, p \leq 0,01$) и с намерением остаться в организации ($r = 0,46, p \leq 0,01$) примерно в равной степени, тогда как вовлечённость, в большей степени, — с экстраролевым поведением ($r = 0,62, p \leq 0,001$), а лояльность — с намерением остаться в организации ($r = 0,48, p \leq 0,001$).

Вовлечённость в организацию связана и с ролевым поведением, ($r = 0,35, p \leq 0,01$), однако сила этой связи существенно меньше по сравнению с экстраролевым поведением. Такое соотношение указывает на то, что для выполнения должностных обязанностей сотруднику не обязательно быть вовлечённым, тогда как приложение дополнительных усилий при выполнении работы предполагает наличие вовлечённости. Важно отметить, что связей разницы в оценках культур с собственностью, вовлечённостью, ролевым и экстраролевым поведением, намерением остаться в организации нами не обнаружено.

Таблица 3. Корреляционная матрица: возможность реализации мотивов, разница в оценках культур, психологическая собственность, вовлечённость в организацию, лояльность, экстраролевое поведение, намерение остаться в организации и ролевое поведение ($N = 106$)

Переменные	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
Возможность реализации мотивов	6.22	1.67	-	-.29**	.63***	.67***	.73***	.44***	.39***	.19*
Разница оценок культур	35.74	31.53	-.29**	-	-	-	-.25*	-	-	-
Психологическая собственность	3.92	1.71	.63***	-	-	.60***	.73***	.44**	.46**	.22**
Вовлечённость в организацию	4.30	1.31	.67***	-	.60***	-	.68***	.62***	.28*	.35**
Лояльность	4.22	1.07	.73***	-.25*	.73***	.68***	-	.38***	.48***	.22*
Экстраролевое поведение	4.31	1.10	.44***	-	.44**	.62***	.38***	-	-	-
Намерение остаться в организации	4.65	2.05	.39***	-	.46**	.28*	.48***	-	-	-
Ролевое поведение	5.67	.82	.19*	-	.22**	.35**	.22*	-	-	-

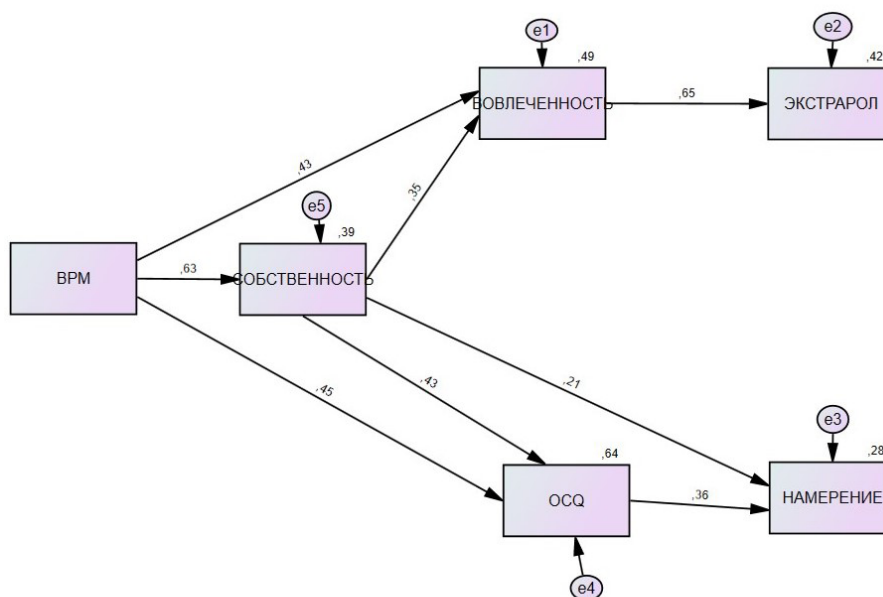
Примечания: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$; представлены только значимые связи

Интересные результаты показал и множественный регрессионный анализ, который мы использовали для определения вклада факторов в зависимые переменные. Лояльность, возможность реализации мотивов, вовлечённость в организацию, психологическая собственность и разница в оценках культур определяют 48% дисперсии экстраролевого поведения ($r = 0,691, p = 0,000$). Методом множественного регрессионного анализа с постепенным включением переменных было показано, что 47,6% дисперсии определяется вкладом вовлечённости, собственности и лояльности ($r = 0,689, p = 0,000000$). Затем, методом множественного регрессионного анализа с постепенным исключением переменных было обнаружено, что больший вклад в экстраролевое поведение вносит вовлечённость — она объясняет 46% дисперсии ($r = 0,676, p = 0,000$).

Намерение остаться в организации на 31% определяется лояльностью, возможностью реализации мотивов, вовлечённостью в организацию, психологической собственностью и разницей в оценке организационных культур ($r = 0,558, p = 0,000$). Методом множественного регрессионного анализа с постепенным включением было показано, что намерение остаться в организации на 30% определяется лояльностью, разницей в оценке организационных культур и психологической собственностью ($r = 0,548, p = 0,000$). Далее, при проведении множественного регрессионного анализа с постепенным исключением переменных, было обнаружено, что наибольший вклад, объясняющий 25% дисперсии, вносит организационная лояльность ($r = 0,505, p = 0,000$). Таким образом, экстраролевое поведение в большей степени определяется вовлечённостью, а намерение остаться в организации — организационной лояльностью.

Методом моделирования структурными уравнениями, который был использован для проверки направленных связей между переменными и работоспособности предполагаемой модели, мы получили следующие результаты (рисунок 6). Обозначения к данной модели приводятся ниже (рисунок 7). Разница в оценках культур, которая, как мы изначально предполагали, может оказывать влияние на психологическую собственность, — была исключена нами из данной модели ввиду слабых связей с другими переменными.

Модель является рекурсивной. Количество явных переменных в данной модели $P = 6$, $df = 7$. Число оцениваемых параметров $T = 14$. Соотношение численности выборки ($N = 106$) к числу оцениваемых параметров составляет 7,57. Это больше предельно малой величины, равной 5, и меньше 10 — рекомендуемого соотношения. Из этого следует, что для оценки согласия модели данным должны выполняться строгие ограничения для значений критериев согласия.



Хи-квадрат=11,2; df=7; p=0,132; RMSEA=0,075

Рисунок 6. Модель направленных связей между возможностью реализации мотивов, психологической собственностью, вовлеченностью в организацию, лояльностью, экстраролевым поведением и намерением остаться в организации

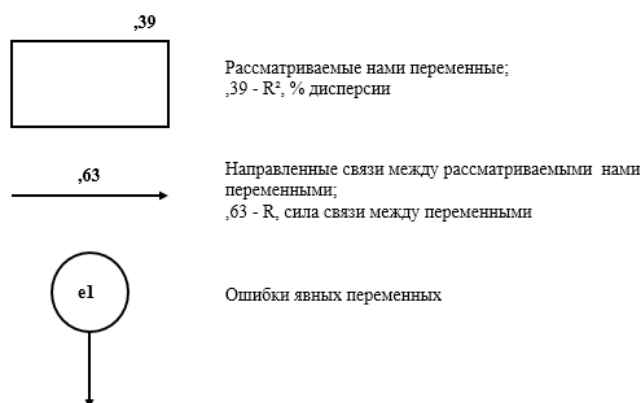


Рисунок 7. Условные обозначения к рисунку 6

Основные критерии согласия для этой модели: $\chi^2 = 11,162$; $df = 7$; $p = 0,132$; $\chi^2/df = 1,595$; CFI = 0,987; RMSEA = 0,075; PCLOSE = 0,264. Значения критериев согласия находятся в допустимых пределах и указывают на приемлемое и хорошее согласие данной модели, из чего мы можем сделать вывод, что, несмотря на малочисленность выборки, модель можно принять как подтверждённую эмпирическими данными.

Оценки дисперсий, ковариаций и регрессионных коэффициентов статистически достоверны ($p = 0,001$), что дополнительно подтверждает состоятельность построенной модели и позволяет содержательно её интерпретировать. При этом важно отметить, что одна из связей, между психологической собственностью и намерением остаться в организации, наблюдается лишь на уровне тенденции ($p = 0,08$).

Возможность реализации мотивов объясняет 39% дисперсии психологической собственности. Психологическая собственность и возможность реализации мотивов — 49% дисперсии вовлечённости в организацию и 64% дисперсии лояльности. Вовлечённость в организа-

цию объясняет 42% дисперсии экстраролевого поведения. Лояльность и психологическая собственность объясняют 28% дисперсии намерения остаться в организации.

Согласно полученной модели, предиктором для психологической собственности, вовлечённости в организацию и лояльности является возможность реализации мотивов. Собственность, вовлечённость и лояльность находятся в центре модели, при этом психологическая собственность является, скорее, предпосылкой данных явлений. Вовлечённость определяет такое поведенческое проявление, как экстраролевое поведение, а лояльность — намерение остаться в организации.

Подводя итог, мы можем говорить о том, что подтверждаются наши предположения о направленных связях между переменными и показывается, что вовлечённость в большей степени связана с экстраролевым поведением, а намерение остаться в организации — с лояльностью.

Выводы

Гипотеза о существовании связей психологической собственности с возможностью реализации мотивов и удовлетворённостью организационной культурой *частично подтвердилась*. Действительно, были выявлены статистически значимые связи между психологической собственностью и возможностью реализации мотивов профессиональной деятельности, но между психологической собственностью и удовлетворённостью организационной культурой связь не обнаружена.

Гипотеза 2 о существовании связей между психологической собственностью, организационной лояльностью и вовлечённостью в организацию *подтвердилась*. Были обнаружены статистически значимые связи между данными переменными.

Гипотеза 3 о существовании связей психологической собственности, вовлечённости в организацию и лояльности с организационным гражданским поведением и намерением уйти из организации *подтвердилась*. Были обнаружены статистически значимые связи таких переменных, как психологическая собственность, вовлечённость и лояльность с организационным гражданским поведением и намерением остаться в организации. При этом было обнаружено, что психологическая собственность определяет намерение остаться и экстраролевое поведение примерно в равной мере, тогда как вовлечённость вносит больший вклад в экстраролевое поведение, а лояльность — в намерение остаться в организации.

Методом моделирования структурными уравнениями, было показано существование направленных связей между изучаемыми переменными. Мы получили модель, согласно которой предиктором психологической собственности, вовлечённости и лояльности является возможность реализации мотивов профессиональной деятельности; психологическая собственность определяет лояльность и вовлечённость в организацию; вовлечённость определяет организационное гражданское поведение, а лояльность — намерение остаться в организации.

Заключение

Итак, мы получили модель, согласно которой предиктором психологической собственности, вовлечённости и лояльности является возможность реализации мотивов профессиональной деятельности; психологическая собственность определяет лояльность и вовлечённость в организацию; вовлечённость определяет организационное гражданское поведение, а лояльность — намерение остаться в организации.

Результаты данного исследования могут быть использованы специалистами по управлению персоналом, организационными психологами, руководителями различных уровней управления в организациях. В частности, на основе данных результатов можно сформулировать следующие практические рекомендации.

1. Если организации требуется стабильный сотрудник, который обладает низким уровнем намерения уйти из организации, стоит обратить внимание на лояльного сотрудника.

2. Организационное гражданское поведение, выход за рамки должностных обязанностей следует ожидать от вовлечённого сотрудника.

Кроме того, было отмечено, что для стандартного выполнения сотрудником должностных обязанностей ему не обязательно быть вовлечённым, поскольку вовлечённость предполагает, скорее, экстраролевое поведение, нежели ролевое.

Полученные нами результаты соотносятся с исследованиями, проведёнными, в том числе, за рубежом. Так, в марте 2021 года опубликована статья, авторы которой утверждают, что психологическая собственность объясняет организационное гражданское поведение, что также было показано и в настоящем исследовании (Zhang, Liu, Zhang, Xu, Cheung, 2021). Кроме того, результаты их работы показывают, что психологическая собственность отрицательно связана с намерением покинуть организацию, и в данном исследовании мы показываем положительную связь между психологической собственностью и намерением сотрудника оставаться в организации. Взаимосвязь между психологической собственностью и текучестью кадров ранее также показали Ф. Бернхард и М. О’Дрисколл (Bernhard, O’Driscoll, 2011).

Ограничения исследования

Отметим ограничения данного исследования.

1. Ввиду сбора данных для исследования путём использования электронного ресурса Google Forms, мы не можем утверждать, что описываемая модель актуальна для сотрудников на любой должности в любой организации. Полученные результаты могут быть распространены только на технически грамотную часть работоспособного населения, а именно: на сотрудников, которые являются уверенными пользователями ПК и сети Интернет. Таким образом, в дальнейших исследованиях, возможно, имеет смысл воспользоваться иными, в том числе, бумажными, способами сбора данных.

2. Кроме того, стоит отметить объём выборки, который соответствует минимальной численности респондентов для использования такого метода анализа данных, как моделирование структурными уравнениями. Модель требует дополнительной проверки на выборке большего объёма.

Направления дальнейших исследований

Нам представляется важным продолжить работу с полученной моделью. Кроме того, мы можем обозначить три направления дальнейших исследований.

Первое: изучение предпосылок психологической собственности, помимо возможности реализации мотивов сотрудников.

Второе: рассмотрение соотношения психологической собственности, лояльности и вовлечённости в организацию с ценностными составляющими отношения сотрудника к организации. Мы не обнаружили значимых связей, используя методику измерения организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна. Вероятно, стоит обратить внимание на иные инструменты диагностики.

Третье: детальное изучение предпосылок ролевого и экстраролевого поведения¹.

¹ В частности, в исследовании А. А. Климова уже установлено, что в качестве предикторов экстраролевого поведения выступают идентификация сотрудника со своим подразделением и организацией в целом, причем взаимодействие этих переменных по-разному обуславливают уровень экстраролевого поведения (Климов, 2015). Прим. ред.

Литература

- Белов, В. А., Сухарев, А. Я. (2003). *Большой юридический словарь*. М.: Инфра-М.
- Бучинская, О. Н. (2021). Эффективность участия работников в капитале предприятия: зарубежный и российский опыт. *Журнал экономической теории*, 18(1), 48–55.
- Дёмин, А. Н. (2010). Диалог экономистов и психологов о проблемах экономической психологии. *Южно-российский журнал социальных наук*, 3, 55–57.
- Домяняк, В. И. (2006). *Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации*: Дисс. на соиск. уч. ст. канд. псих. наук., СПб.
- Домяняк, В. И. (2010). Организационная лояльность и различия в оценках организационной культуры. В сб.: Л. А. Цветкова (ред). *Ананьевские чтения — 2010. Современные прикладные направления и проблемы психологии: Материалы научной конференции, 19–21 октября 2010 г.* (305–306). СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета.
- Домяняк, В. И. (2011). Возможность реализации мотивов как предпосылка организационной лояльности (105–107). *Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Общество. Коммуникация. Образование*, 2(124).
- Домяняк, В. И., Родионова Е. А. (2016). Мотивационный аспект увлеченности работой. В сб.: А. В. Шаболтас, Н. В. Гришина, С. В. Медников, Д. Н. Волков (ред). *Ананьевские чтения-2016. Психология: вчера, сегодня, завтра: Материалы научной конференции, 25–29 октября 2016 г.* (229–230). СПб.: ФАРМиндекс.
- Ерофеева, А. А. (2007). Основания и способы возникновения права собственности. *Terra Economicus*, 5(2–3), 111–114.
- Карпов, Е. А. (2020). Философские основы собственности и парадигм права собственности. *Сервис plus*, 14(1), 59–67.
- Китова, Д. А., Шаков, А. М. (2017). Отношение к собственности как предмет психологического исследования. *Гуманизация образования*, 1, 74–80.
- Логинава, Е. В. (2006). Коллективное размышление о собственности. *Terra Economicus*, 4(4), 149–151.
- Наследов, А. Д. (2013). *IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных*. СПб.: Питер.
- Никифоров, Г. С. (2010). *Психология менеджмента: практикум*. СПб.: Речь.
- Ребзуев, Б. Г. (2009). Разработка конструкта трудового поведения и шкалы экстраролевого трудового поведения. *Психология. Журнал высшей школы экономики*, 6(6), 3–57.
- Родионова, Е. А. (2013). *Психология стимулирования персонала*. Х.: Гуманитарный Центр.
- Рубинштейн, С. Л. (1998). *Основы общей психологии*. СПб.: Питер.
- Чуканов, Е. В. (2016a). Обзор философско-психологических концепций феномена собственности. *Вестник Кемеровского государственного университета*, 4(68), 199–205.
- Чуканов, Е. В. (2016b). Формирование отношения к собственности в процессе социализации личности. *Ученые записки Российского государственного социального университета*, 15(3(136)), 30–37.
- Яновский, М. И. (2019). Чувство собственности как индуктор деформаций сознания (на примере иллюзий восприятия). *Вестник Кемеровского государственного университета*, 21(2), 459–466.
- Bernhard, F., O'Driscoll, M. P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily-employees' work attitudes and behaviors. *Group and Organization Management*, 36, 345–384.

- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 19(4), 533–546.
- Cameron, K. S., Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Chi, N. W., Han, T. S. (2008). Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 691–711.
- 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.
- Dyne van, L., Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439–459.
- Elouadi, S. (2020). The Effects of Employee Ownership on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Evidence From French Listed Companies. *Journal of Organizational Psychology*, 20(6), 69–82.
- Fan, H. L., Hou, S. T., Lin, Y. H. (2019). Flow as a mediator between psychological ownership and employees' subjective happiness. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 445–458.
- Karahanna, E., Xu, S. X., Zhang, N. (2015). Psychological ownership motivation and use of social media. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 185–207.
- Kim, A., Han, K. (2019). All for one and one for all: A mechanism through which broad-based employee stock ownership and employee-perceived involvement practice create a productive workforce. *Human Resource Management*, 58(6), 571–584.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of social psychology*, 147(5), 477–500.
- Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299–326.
- Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M. (1982). *Employee-organization linkages* (219–229). New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (2013). *Employee — organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Paterson, T. A., Welbourne, T. M. (2020). I am therefore I own: Implications of organization-based identity for employee stock ownership. *Human Resource Management*, 59(2), 175–183.
- Pierce, J. L., Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810–834.
- Pierce, J. L., Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Edward Elgar Publishing.
- Pierce, J. L., Jussila, I., Li, D. (2018). Development and validation of an instrument for assessing collective psychological ownership in organizational field settings. *Journal of Management & Organization*, 24(6), 776–792.
- Pierce, J. L., Kostova, T., Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *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*, 7(1), 84–107.

- Pierce, J. L., Li, D., Jussila, I., Wang, J. (2019). 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., Peck, J. (2018). The history of psychological ownership and its emergence in consumer psychology. *Psychological ownership and consumer behavior* (1–18). Springer, Cham.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315
- Su, X., Ng, S. (2019). Development and validation of the collective psychological ownership scale in organizational contexts. *International Social Work*, 62(5), 1431–1443.
- Weltmann, D. (2019). Does employee ownership moderate the outcomes of pay dispersion? *Journal of Participation and Employee Ownership*, 2(2), 151–176.
- Weltmann, D., Blasi, J. R., Kruse, D. L. (2015). Does employee ownership affect attitudes and behaviors? The role of selection, status, and size of stake. In A. Kauhanen (ed.) *Advances in the economic analysis of participatory & labor-managed firms* (247–275). Emerald Group Publishing Limited.
- Williams, L. J. and Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17, 601–617.
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S., Cheung, M. W. L. (2021). Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management*, 47(3), 745–770.

Поступила 27.02.2021



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Psychological ownership in an organizational context: Antecedents, correlates, and consequences

Tatyana TATARINOVA

Vladislav DOMINIAK

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation

Limited liability company «Dominanta», Saint Petersburg, Russian Federation

Abstract. At present, there is a shortage of domestic research focused on organization-based psychological ownership. *Purpose.* The research aimed to study the relationship between psychological ownership, engagement in organization and possibilities for the realization of motivators, assessment of the satisfaction with the organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intention to stay in the organization. Sample: 106 Russian organizations employees, 65 women and 41 men. *Study design.* The methods used: The Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) developed by L. Porter and adopted by V. Dominyak, The Possibility for the Realization of Motivators developed by V. Dominyak and E. Rodionova, author's questionnaire to assess engagement in organization, author's form to assess organization-based psychological ownership, Extra-Role Behavior Scale developed by B. Rebzuev, In-Role Behavior Scale developed by L. Williams and S. Anderson, Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) developed by K. Cameron and R. Quinn. Data was processed with: Pearson's r and Spearman's ρ coefficients, Multiple Regression Analysis (MRA), Structural Equation Modeling (SEM). *Findings.* We derived a model showing that the possibility for the realization of motivators is the predictor of psychological ownership, organization engagement and organizational commitment; psychological ownership determines organization engagement and organizational commitment; The model suggests that organizational engagement determines organizational citizenship behavior and organizational commitment determines intention to stay in the organization. *Value of results.* This model and coverage of the psychological ownership topic is the scientific novelty of this study.

Keywords: psychological ownership, engagement in organization, organizational commitment, possibilities for the realization of motivators, organizational citizenship behavior, staff turnover.

References

- Belov, V. A., Suharev, A. Ya. (2003). *Bol'shoj yuridicheskij slovar'* [Large Legal Dictionary]. M.: Infra.
- Bernhard, F., O'Driscoll, M. P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily-employees' work attitudes and behaviors. *Group and Organization Management*, 36, 345–384.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 19(4), 533–546.

- Buchinskaya, O. N. (2021). Effektivnost' uchastiya rabotnikov v kapitale predpriyatiya: zarubezhnyj i rossijskij opyt [The effectiveness of employee participation in the company's capital: foreign and Russian experience]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii*, 18(1), 48–55.
- Cameron, K. S., Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Chi, N. W., Han, T. S. (2008). Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 691–711.
- Chukanov, E. V. (2016a). Obzor filosofsko-psihologicheskikh koncepcij fenomena sobstvennosti. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 4(68), 199–205.
- Chukanov, E. V. (2016b). Formirovanie otnosheniya k sobstvennosti v processe socializacii lichnosti. *Uchenye zapiski Rossijskogo gosudarstvennogo social'nogo universiteta*, 15(3(136)), 30–37.
- 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.
- Dominiak, V. I. (2006). *Organizacionnaya loyal'nost': model' realizacii ozhidaniy rabotnika ot svoej organizacii* [Organizational commitment: a model for realizing employees expectations from their organization]: Dissertation for the psychology PhD, SPb.
- Dominiak, V. I. (2010). Organizacionnaya loyal'nost' i razlichiya v ocenках organizacionnoj kul'tury. In L. A. Tsvetkova (red). *Anan'evskie chteniya — 2010. Sovremennye prikladnye napravleniya i problemy psihologii: Materialy nauchnoj konferencii* (305–306). SPb.: Izdatel'stvo Sankt-Peterburgskogo universiteta.
- Dominiak, V. I. (2011). Vozmozhnost' realizacii motivov kak predposylka organizacionnoj loyal'nosti [The possibility of implementing motives as a prerequisite for organizational loyalty] (105–107). *Nauchno-tekhnicheskie vedomosti Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo politekhnicheskogo universiteta. Obshchestvo. Kommunikaciya. Obrazovanie*, 2(124).
- Dominiak, V. I., Rodionova, E. A. (2016). Motivacionnyj aspekt uvlechennosti rabotoj [The motivational aspect of passion for work]. In A. V. Shaboltas, N. V. Grishina, S. V. Mednikov, D. N. Volkov (Eds.). *Anan'evskie chteniya — 2016. Psihologiya: vchera, segodnya, zavtra: Materialy nauchnoj konferencii, 25–29 oktyabrya 2016 g.* (229–230). SPb.: FARMindeks.
- Dyne van, L., Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439–459.
- Dyomin, A. N. (2010). Dialog ekonomistov i psihologov o problemah ekonomicheskoy psihologii [The dialogue of economists and psychologists about the problems of economic psychology]. *Yuzhno-rossijskij zhurnal social'nyh nauk*, 3, 55–57.
- Elouadi, S. (2020). The effects of employee ownership on organizational commitment and job satisfaction: An empirical evidence from french listed companies. *Journal of Organizational Psychology*, 20(6), 69–82.
- Erofeeva, A. A. (2007). Osnovaniya i sposoby vozniknoveniya prava sobstvennosti [Grounds and methods for the emergence of property rights]. *Terra Economicus*, 5(2–3), 111–114.
- Fan, H. L., Hou, S. T., Lin, Y. H. (2019). Flow as a mediator between psychological ownership and employees' subjective happiness. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 445–458.
- Karahanna, E., Xu, S. X., Zhang, N. (2015). Psychological ownership motivation and use of social media. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 185–207.
- Karpov, E. A. (2020). Filosofskie osnovy sobstvennosti i paradigm prava sobstvennosti [Philosophical foundations of property and paradigms of property rights]. *Servis plus*, 14(1), 59–67.

- Kim, A., Han, K. (2019). All for one and one for all: A mechanism through which broad-based employee stock ownership and employee-perceived involvement practice create a productive workforce. *Human Resource Management, 58*(6), 571–584.
- Kitova, D. A., Shakov, A. M. (2017). Otnoshenie k sobstvennosti kak predmet psihologicheskogo issledovaniya [The attitude to property as a subject of psychological research]. *Gumanizaciya obrazovaniya, 1*, 74–80.
- Loginova, E. V. (2006). Kollektivnoe razmyshlenie o sobstvennosti [Collective reflection on property]. *Terra Economicus, 4*(4), 149–151.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of social psychology, 147*(5), 477–500.
- Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review, 11*(3), 299–326.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (2013). *Employee — organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Nasledov, A. D. (2013). *IBM SPSS Statistics 20 i AMOS: professional'nyj statisticheskij analiz dannyh* [IBM SPSS Statistics 20 and AMOS: Professional Statistical Data Analysis]. SPb.: Piter.
- Nikiforov, G. S. (2010). *Psihologiya menedzhmenta: praktikum* [Management psychology: workshop]. SPb.: Rech'.
- Paterson, T. A., Welbourne, T. M. (2020). I am therefore I own: Implications of organization-based identity for employee stock ownership. *Human Resource Management, 59*(2), 175–183.
- Pierce, J. L., Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior, 31*(6), 810–834.
- Pierce, J. L., Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Edward Elgar Publishing.
- Pierce, J. L., Jussila, I., Li, D. (2018). Development and validation of an instrument for assessing collective psychological ownership in organizational field settings. *Journal of Management & Organization, 24*(6), 776–792.
- Pierce, J. L., Kostova, T., Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *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, 7*(1), 84–107.
- Pierce, J. L., Li, D., Jussila, I., Wang, J. (2019). 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., Peck, J. (2018). The history of psychological ownership and its emergence in consumer psychology. *Psychological ownership and consumer behavior* (1–18). Springer, Cham.
- Rebzuev, B. G. (2009). Razrabotka konstrukta trudovogo povedeniya i shkaly ekstrarolevogo trudovogo povedeniya [Development of a construct of labor behavior and a scale of extra-role labor behavior]. *Psychology. Higher School of Economics Journal, 6*(6), 3–57.
- Rebzuev, B. G. (2014). Razrabotka shkaly antirolevogo trudovogo povedeniya. Integrativnyj podhod k psihologii cheloveka i social'nomu vzaimodejstviyu lyudej [Development of a scale of anti-role labor behavior. An integrative approach to human psychology and social interaction of people]. In *Materials of the IV All-Russian scientific-practical (correspondence) conference* (116–124). M.: Pero.
- Roda, E. A. (2013). *Psihologiya stimulirovaniya personala* [The psychology of motivation of the personnel]. Khar'kov: The Humanitarian Centre.

- Rubinshtejn, S. L. (1998). *Osnovy obshchej psihologii* [Fundamentals of general psychology]. SPb.: Piter.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- Su, X., Ng, S. (2019). Development and validation of the collective psychological ownership scale in organizational contexts. *International Social Work*, 62(5), 1431–1443.
- Weltmann, D. (2019). Does employee ownership moderate the outcomes of pay dispersion? *Journal of Participation and Employee Ownership*, 2(2), 151–176.
- Weltmann, D., Blasi, J. R., Kruse, D. L. (2015). Does employee ownership affect attitudes and behaviors? The role of selection, status, and size of stake. In A. Kauhanen (ed.) *Advances in the economic analysis of participatory & labor-managed firms* (247–275). Emerald Group Publishing Limited.
- Williams, L. J., Anderson, S. E. (1991) Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17, 601–617.
- Yanovskij, M. I. (2019). CHuvstvo sobstvennosti kak induktor deformacij soznaniya (na primere illyuzij vospriyatiya) [The sense of ownership as an inducer of deformations of consciousness (on the example of illusions of perception)]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 21(2), 459–466.
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S., Cheung, M. W. L. (2021). Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management*, 47(3), 745–770.

Received 27.02.2021