

УДК 061.5-057:351.822:161.163:159.9

Паршак О. І.

АНАЛІЗ ЗАГАЛЬНОГО СТАВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ГРОШЕЙ: РІВЕНЬ ВИРАЖЕНОСТІ ТА ЗВ'ЯЗОК ІЗ ПСИХОЛОГІЧНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПЕРСОНАЛУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ

Паршак О. І. Аналіз загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей: рівень вираженості та зв'язок із психологічними характеристиками персоналу та організації. У статті на основні емпіричного дослідження відображено рівень вираженості загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей. Встановлено позитивний та негативний статистично значущий зв'язок психологічних характеристик персоналу комерційних організацій (альтруїзму персоналу, його життєвої задоволеності, статі, сімейного стану, наявності дітей) із загальним його ставленням до грошей. Окрім того, констатовано позитивний та негативний статистично значущий зв'язок психологічних характеристик комерційних організацій (прояв турботи з боку керівництва, типу організаційної культури) із загальним ставленням персоналу до грошей. Підкреслено, що отримані дані доцільно враховувати в процесі розробки монетарної політики комерційних організацій та здійсненні психологічного консультування персоналу цих організацій.

Ключові слова: комерційні організації; персонал; ставлення персоналу до грошей, психологічні характеристики персоналу; психологічні характеристики організації.

Паршак А. И. Анализ общего отношения персонала коммерческих организаций к деньгам: уровень выраженности и связь с психологическими характеристиками персонала и организации. В статье на основе эмпирического исследования отражен уровень выраженности общего отношения персонала коммерческих организаций к деньгам. Установлено положительную и отрицательную статистически значимую связь психологических характеристик персонала коммерческих организаций (альтруизма персонала, его жизненной удовлетворенности, пола, семейного положения, наличия детей) с его общим отношением к деньгам. Кроме того, констатировано положительную и отрицательную статистически значимую связь психологических характеристик коммерческих организаций (проявление заботы со стороны руководства, типа организационной культуры) с общим отношением персонала к деньгам. Подчеркнуто, что полученные данные целесообразно учитывать в процессе разработки монетарной политики коммерческих организаций и осуществлении психологического консультирования персонала этих организаций.

Ключевые слова: коммерческие организации; персонал; отношение персонала к деньгам; психологические характеристики персонала; психологические характеристики организации.

Постановка проблеми. Ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є одним із чинників, який впливає на організацію професійної діяльності персоналу, його взаємодії з організацією, визначає його задоволеність життям. Тому вивчення особливостей цього феномену є одним із суттєвих аспектів психології діяльності комерційних організацій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури свідчить про те, що проблема ставлення до грошей знайшла певне відображення в роботах зарубіжних та українських вчених, які стосуються аналізу цього феномену як структурного компонента індивідуальної економічної свідомості (В.Л. Комаровська [5], О.Д. Короткіна [6]), вивчення особливостей ставлення до грошей школярів підліткового та юнацького віку (І.К. Зубіашвілі [2], Т.Ю. Міронова [8]), студентів (Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич [4], різних соціальних груп (О.Д. Короткіна [6]). Окрему групу складають дослідження, які стосуються психологічних та соціально-економічних чинників, які впливають на ставлення особистості до грошей, таких як спрямованість особистості (О.П. Нікітіна [7]), суб'єктивного контролю (М.В. Сімків [14]), типу ставлення до оточуючих (М.В. Сімків [15]), економічних ролей, які виконуються (П.А. Муравьева [10]), соціального походження та майнового стану (Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич [4], рівня доходів (О.В. Голубева [1]), гендерних та вікових особливостей (М.Ю. Семенов [17]), Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич [4] та ін.). Однак, дослідження загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей та впливу на його вираженість психологічних характеристик персоналу та організації раніше не виступало предметом спеціального дослідження.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати загальне ставлення персоналу комерційних організацій до грошей.
2. Проаналізувати зв'язок психологічних, соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик персоналу комерційних організацій та його загального ставлення до грошей.

3. Дослідити зв'язок психологічних та організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій та загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей.

Методика та організація дослідження. Для дослідження психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей нами було визначено «Комплекс методик «Ставлення до грошей персоналу комерційних організацій», що включає три групи опитувальників, які дають можливість діагностувати: а) психологічні особливості ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій; б) психологічні, соціально-демографічні та організаційно-професійні характеристики персоналу комерційних організацій, що впливають на його ставлення до грошей; в) психологічні та організаційно-функціональні характеристики комерційних організацій, що пов'язані зі ставленням персоналу до грошей [11].

Для діагностики *ставлення персоналу комерційних організацій до грошей* використовувалася авторська анкета «Моє ставлення до грошей» (Л.М. Карамушка, О.І. Паршак) [11], що включає низку закритих та відкритих питань, які дають можливість вивчити основні аспекти означеної проблеми: 1) загальне ставлення персоналу в цілому до грошей; 2) роль грошей у життєдіяльності персоналу; 3) ставлення персоналу до різних способів отримання грошей; 4) чинники, що впливають на ставлення персоналу до грошей; 5) психологічні проблеми у ставленні персоналу комерційних організацій до грошей. У даній статті мова піде лише про перший блок показників – аналіз загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, яке визначалось за такою шкалою, як позитивне, нейтральне та негативне ставлення.

До *психологічних характеристик персоналу*, що можуть впливати на загальне ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій, нами на основі аналізу літератури [4; 15] було віднесено такі, як: соціально-психологічні установки персоналу, його задоволеність роботою та життєва задоволеність. Для їх вивчення використовувались такі методики: 1) «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в сфері мотивацій та потреб» О.Ф. Потьомкіної [12], яка спрямована на виявлення таких соціально-психологічних установок, як «процес – результат», «альтруїзм – егоїзм»; «влада – свобода», «праця – гроші»; 2) методика «Індекс життєвої задоволеності» Б. Ньюгартена (адаптація Н.В. Паніної) [9], яка досліджує такі складові життєвої задоволеності, як інтерес до життя; послідовність у досягненні життєвих цілей; узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями; позитивна оцінка власних якостей і вчинків; загальний фон настрою; загальний індекс життєвої задоволеності); 3) методика «Оцінка задоволеності роботою» (В.О. Розанової), яка вивчає рівень задоволеності персоналу роботою [13].

Вивчення *організаційно-професійних* (посада в організації, рівень освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді) та *соціально-демографічних* (стать, вік, наявність дітей) характеристик персоналу здійснювалось за допомогою авторської «анкети-паспортички» [5], яка підготовлена з урахуванням наявних у літературі розробок [4].

До *психологічних характеристик організації*, що можуть впливати на ставлення до грошей персоналу комерційних організацій, нами на основі аналізу літератури [3; 4] було віднесено: розуміння персоналом цілей компанії та турбота та прояв турботи з боку керівництва; тип організаційної культури; відданість персоналу організації. Для їх вивчення використовувались такі методики: 1) методики «Розуміння цілей компанії» (Р.Б. Шо) та «Прояв турботи з боку керівництва» (Р.Б. Шо) [18], які дають можливість досліджувати рівень розуміння персоналом цілей компанії та прояв турботи про персонал з боку керівництва; 2) методика «Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула (доповнений та модифікований Т.Ю. Базаровим та П.В. Малиновським) [17], яка вивчає такі типи організаційної культури, як органічна, підприємницька, бюрократична, партиципативна; 3) методика «Опитувальник відданості організації» (Дж. Груб, Р. Дунхем, М. Кастаньєда [19], адаптація Л. Карамушки, І. Андрєвої) [3], яка зорієнтована на діагностику таких видів відданості персоналу організації, як емоційна відданість; прагматична відданість, відданість з почуття обов'язку.

Вивчення таких *організаційно-функціональних характеристик організації*, як кількість осіб, що працюють в організації, і термін функціонування організації, здійснювалось за допомогою авторської «анкети-паспортички» [5], підготовленої на основі наявних у літературі розробок [4].

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалась описова статистика та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена).

Дослідження було проведене в ряді комерційних організаціях м. Дніпра. Дослідженням був охоплений 261 співробітник комерційних структур.

За віковим складом учасники опитування були розподілені наступним чином: до 30 років – 23%, від 31 до 40 років – 42,9%, від 41 до 50 років – 15,7%, більше 50 років – 18,4%. Серед опитаних співробітників було 43,3% чоловіків та 56,7% жінок. Щодо сімейного стану, то опитані утворили такі

групи: неодружені (незаміжні) – 25,7%, розлучені – 12,6%, одружені (заміжні) – 61,7%. У 64,0% опитаних були діти, в 36,0% – дітей не було.

Опитані мали наступний рівень освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 11,1%, незакінчену вищу – 8,4%, вищу – 80,5%. Загальний трудовий стаж у співробітників складає: до 5 років – 12,2%, від 5 до 10 років – 12,3%, понад 10 років – 75,5%. За стажем роботи в компанії опитані розподілилися наступним чином: до 5 років – 41%, від 5 до 10 років – 24,9%, понад 10 років – 34,1%. У комерційній організації опитані займають такі посади: спеціалісти – 42,9%, лінійні менеджери – 5,7%, менеджери середньої ланки – 37,5%, топ-менеджери – 13,8%.

14,9% опитаних працювали в комерційних організаціях з терміном функціонування до 10 років, 63,2% – від 11 до 20 років, і 21,8% – з терміном функціонування понад 20 років.

За кількістю працівників в комерційних організаціях організації були розподілені таким чином: до 10 осіб – 60,2%; від 11 до 20 осіб – 15,7%, від 21 до 50 осіб – 10,7%, більше 50 осіб – 13,4%.

Результати дослідження та їх обговорення. У першу чергу зазначимо, на основі узагальнення основних підходів до розуміння сутності грошей, наведених у розробках Л.М. Карамушки, О.Г. Ходакевич [4], нами було взято до уваги, що існує три основні підходи до вивчення грошей: *економічний* (основний акцент робиться на розгляді грошей як особливого виду універсального товару), *соціологічний* (гроші аналізуються здебільшого як засіб задоволення потреб людини) та *психологічний* (переважно вивчається ставлення особистості до грошей, тобто аналізується суб'єктивна значущість грошей).

Згідно з економічним підходом [4], *гроші* розглядається нами як особливий вид універсального товару, що має властивості загального еквівалента, має здатність обмінюватися на будь-який інший товар, несе загальну споживчу цінність, є безпосереднім носієм абстрактної цінності й суспільного багатства.

У контексті психологічного підходу *ставлення до грошей* розуміється як компонент цілісної системи ставлень особистості, що відображає її індивідуальний, суб'єктивно-оціночний, вибірково-підхід до грошей як об'єкта дійсності, який являє собою інтеріоризований досвід взаємодії з грошима та взаємодії з іншими людьми з приводу грошей у специфічній соціокультурній ситуації [4].

У процесі виконання *першого завдання емпіричного дослідження*, спрямованого на вивчення загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, було встановлено, що переважна більшість опитаних (79,3%) позитивно ставляться до грошей (табл. 1). Решта учасників дослідження ставляться до грошей нейтрально (16,5 %) або негативно (4,2%). Звертає увагу на себе той факт, що число осіб, яке ставиться до грошей негативно, є зовсім незначним.

Таблиця 1

**Загальне ставлення персоналу комерційних організацій до грошей
(у % від загальної кількості опитаних)**

Загальне ставлення до грошей	%
Позитивне	79,3
Нейтральне	16,5
Негативне	4,2

Отримані дані відрізняються від результатів дослідження, у якому вивчалось ставлення до грошей студентської молоді [4]. Згідно з даними цього дослідження, число студентів, які позитивно ставляться до грошей, є значно меншим (58,5% проти 79,3%), також більшим є число студентів, які ставляться до грошей нейтрально (28,1% проти 16,5%). Також частина студентів (10,5%) зазначили, що їм важко відповісти на поставлене питання, що, скоріше за все, свідчить про те, що вони ще не визначились із їхнім ставленням до грошей. Як і в ситуації із персоналом комерційних організацій, число студентів, які чітко вказали про своє негативне ставлення до грошей, є невеликим (2,9% проти 4,4%). Таку ситуацію, тобто збільшення кількості осіб, які позитивно ставляться до грошей, та зменшення тих, які ставлення до грошей нейтрально, серед персоналу комерційних організацій, порівняно із студентською молоддю, скоріше за все, можна пояснити тим, що серед опитаного персоналу переважну більшість складають особи зрілого віку (від 31 до 50 років), які мають вищу освіту, обіймають посади менеджерів різного рівня, мають сім'ї та дітей і, відповідно, усвідомлюють роль грошей у їхньому особистому та професійному житті та задоволенні потреб їхньої родини. В той час як серед опитаних студентів значна частина осіб були такими, які були лише в процесі свого професійного становлення та створення власної сім'ї.

Таким чином, *можна зробити висновок*, що процеси соціально-економічної, особистісної та професійної соціалізації мають певний вплив на загальне ставлення особистості до грошей.

Результати виконання *другого завдання дослідження*, яке передбачало вивчення зв'язку чинників психологічних, соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик персоналу комерційних організацій та його загального ставлення до грошей, показали наступне.

Що стосується *соціально-психологічних установок особистості*, то тут виявлено негативний статистично значущий зв'язок лише з одним видом установок – альтруїзмом ($r_s = -0,2678$, $p < 0,05$) (табл. 2). Суть цього зв'язку проявляється в тому, що в міру підвищення рівня вираженості цієї установки у людини знижується позитивне ставлення до грошей. Скоріше за все це пов'язано з тим, що надмірний вияв альтруїзму (як найцінніша громадська мотивація, наявність якої вирізняє зрілу людину), може йти на шкоду самій людині. Тому можна говорити, що у ставленні до грошей має бути певний баланс альтруїзму та «здорового егоїзму».

Таблиця 2

Зв'язок соціально-психологічних установок особистості та загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей (r_s)

Соціально-психологічні установки	r_s
Орієнтація на процес	,017
Орієнтація на результат	,021
Орієнтація на альтруїзм	-,267*
Орієнтація на егоїзм	-,022
Орієнтація на свободу	,002
Орієнтація на владу	-,044
Орієнтація на працю	,007
Орієнтація на гроші	,025

* $p < 0,05$

Щодо інших соціально-психологічних установок, то статистично значущих зв'язків із загальним ставленням до грошей у персоналу комерційних організацій не виявлено. Очевидно вони пов'язані з іншими складовими ставлення до грошей персоналу комерційних організацій, наприклад, такими, як роль грошей у життєдіяльності персоналу, та ін.

Далі звернемося до даних, які стосуються зв'язку *задоволеності роботою і життєвої задоволеності* та загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей (табл. 3).

Таблиця 3

Зв'язок задоволеності роботою і життєвої задоволеності та загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей (r_s)

Показники задоволеності	r_s
Задоволеність роботою	0,054
Життєва задоволеність:	
-Інтерес до життя	0,051
-Послідовність у досягненні цілей	0,304*
-Узгодженість між поставленими та реально досягнутими цілями	0,265*
-Позитивна оцінка себе та власних вчинків	0,044
-Загальний фон настрою	0,010
-Загальний індекс життєвої задоволеності	0,214**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Отримані дані свідчать про те, що у дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між *задоволеністю роботою* та загальним ставленням до грошей. Однак, виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між такими показниками життєвої задоволеності, як послідовність у досягненні цілей ($r_s = 0,304$, $p < 0,05$), узгодженість між поставленими та реально досягнутими цілями ($r_s = 0,265$, $p < 0,05$), загальним індексом життєвої задоволеності ($r_s = 0,214$, $p < 0,01$) та загальним ставленням до грошей персоналу комерційних організацій. Це проявляється в тому, що в міру підвищення вираженості зазначених показників рівень позитивного ставлення до грошей зростає. Отже, в міру підвищення життєвої задоволеності персоналу комерційних організацій, насамперед, її цільового компонента, ставлення персоналу до грошей стає більш позитивним.

Виявлено також позитивний статистично значущий зв'язок між більшістю досліджуваних *соціально-демографічних характеристик* персоналу комерційних організацій та його загальним ставленням до грошей (табл. 4). Це проявляється в тому, що загальне ставлення до грошей є більш позитивним у жінок, ніж у чоловіків ($r_s = 0,245$, $p < 0,01$), в одружених працівників ($r_s = 0,147$, $p < 0,05$) та в тих, хто має дітей ($r_s = 0,123$, $p < 0,05$).

Таблиця 4

Зв'язок між соціально-демографічними характеристиками та загальним ставленням персоналу комерційних організацій до грошей (r_s)

Загальне ставлення до грошей	Соціально-демографічні характеристики персоналу (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	Вік	Стать	Сімейний стан	Наявність дітей
Загальне ставлення до грошей	-0,121	0,245**	0,147*	0,123*

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Очевидно, це пов'язано з тим, що зазначені категорії персоналу комерційних організацій більш активніше включені в процеси економічної соціалізації, що й позначається на більш глибокому розумінні сутності грошей як універсального товару.

Окрім того, зафіксовано позитивні статистично значущі зв'язки між окремими *організаційно-професійними характеристиками* персоналу комерційних організацій та його загальним ставленням персоналу до грошей (табл. 5). Це проявляється в тому, що загальне ставлення до грошей є більш позитивним в осіб, які мають вищу освіту ($r_s = 0,178$, $p < 0,01$), та в тих працівників, які мають більший стаж роботи в організації ($r_s = 0,246$, $p < 0,01$). Очевидно, працівники із зазначеними характеристиками більш активно включені в процеси економічної та професійної соціалізації, що позначається на більш позитивному ставленні їх до грошей.

Таблиця 5

Зв'язок між організаційно-професійними характеристиками та загальним ставленням персоналу комерційних організацій до грошей (r_s)

Загальне ставлення до грошей	Організаційно-професійні характеристики			
	Рівень освіти	Загальний трудовий стаж	Стаж роботи в організації	Посада в організації
Загальне ставлення до грошей	0,178**	0,001	0,246**	-0,019

** $p < 0,01$

Отже, результати другого етапу дослідження свідчать про те, що ряд психологічних, соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик персоналу мають статистично значущий зв'язок, як позитивний, так і негативний, із загальним його ставленням до грошей.

I, насамперед, висвітливо результати виконання *третього етапу дослідження*, спрямованого на аналіз зв'язку психологічних та організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій та загального ставлення їх персоналу до грошей.

Що стосується *психологічних характеристик організації*, то тут виявлено наступне (табл. 6). Не встановлено статистично значущого зв'язку між розумінням персоналом комерційних організацій *цілей компанії* та його загальним ставленням до грошей. Однак, констатовано, що існує позитивний статистично значущий зв'язок ($r_s = 0,145$, $p < 0,05$) між *проявом турботи з боку керівництва комерційних організацій про персонал* та загальним ставленням персоналу до грошей.

Таблиця 6

Зв'язок розуміння цілей компанії та прояву турботи з боку керівництва та загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей (r_s)

Показники	r_s
Розуміння цілей компанії	0,107
Прояв турботи з боку керівництва про персонал	0,145*

* $p < 0,05$

Сутність виявленого зв'язку проявляється в тому, що чим вище є прояв турботи з боку керівництва комерційних організацій про персонал, тим більш позитивним є загальне ставлення персоналу до грошей.

Також виявлено існує статистично значущий зв'язок між типом *організаційної культури комерційних організацій* та загальним ставленням персоналу до грошей (табл. 7).

Як свідчать отримані дані, існує позитивний статистично значущий зв'язок ($r_s = 0,138$, $p < 0,05$) між підприємницьким типом організаційної культури та загальним ставленням персоналу до грошей: чим вище рівень розвитку такого типу організаційної культури, тим більш позитивним є загальне ставлення персоналу до грошей.

Зв'язок типу організаційної культури та загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей (r_s)

Тип організаційної культури	r_s
Органічна	-0,139*
Підприємницька	0,138*
Бюрократична	-0,125*
Партиципативна	0,080

* $p < 0,05$

Водночас, існує негативний статистично значущий зв'язок між такими типами організаційної культури, як органічна ($r_s = -0,139$, $p < 0,05$) та бюрократична ($r_s = -0,125$, $p < 0,05$). Тобто чим вищим є рівень вираженості цих типів організаційних культур, тим більш негативним є загальне ставлення персоналу комерційних організацій до грошей. Стосовно такого типу організаційної культури, як партиципативна, то статистично значущих зв'язків із загальним ставленням персоналу до грошей не виявлено (див. табл. 7).

Особливості виявленого зв'язку названих типів організаційних культур комерційних організацій та загального ставлення персоналу до грошей можна пояснити, на наш погляд, змістом типів організаційних культур, які досліджувались. Так, підприємницька організаційна культура характеризується тим, що діяльність у такій організації організовується за допомогою вільних ініціатив персоналу та його творчої активності, в тому числі і стосовно використання грошей [17]. В той час як органічна організаційна культура орієнтована на те, що діяльність працівників цієї організації будується на принципі згоди із загально визначеною ідеєю та метою організації, а бюрократична культура передбачає наявність в організації діяльності сильного керівництва, ґрунтується на формальній владі, що достатньо жорстко регламентує активність персоналу, у тому числі і щодо використання грошей [17].

Слід зазначити, що в дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку такої психологічної характеристики, як відданість персоналу організації і організаційно-функціональних характеристик організації (кількість осіб, що працюють в організації, і термін функціонування організації) та загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей.

Таким чином, результати третього етапу дослідження показали, що ряд психологічних характеристик організації мають статистично значущий, як позитивний, так і негативний, зв'язок із загальним ставленням персоналу комерційних організацій до грошей.

На основі проведеного емпіричного дослідження можна зробити такі **висновки**:

1. Переважна більшість персоналу комерційних організацій *ставляться до грошей позитивно*. Число осіб, які ставляться до грошей нейтрально або негативно, є незначним і значно меншим, порівняно із студентською молоддю, про що свідчить порівняльний аналіз отриманих даних із результатами досліджень інших авторів. Це можна пояснити більш високим освітнім, професійним та сімейним статусом учасників опитування та більш активним включенням персоналу комерційних організацій в процеси професійної, сімейної та економічної соціалізації.

2. *Психологічні, соціально-демографічні та організаційно-професійні характеристики персоналу* мають статистично значущий зв'язок, як позитивний, так і негативний, із загальним ставленням персоналу комерційних організацій до грошей: а) підвищення рівня вираженості альтруїзму в персоналу знижує позитивне ставлення до грошей; б) в міру підвищення життєвої задоволеності персоналу комерційних організацій, насамперед, її цільового компонента, позитивне ставлення персоналу до грошей зростає; в) загальне ставлення до грошей є більш позитивним у жінок, ніж у чоловіків, в одружених працівників та в тих, хто має дітей; в) позитивне ставлення до грошей зростає в міру підвищення рівня освіти та стажу роботи в компанії.

3. *Психологічні характеристики організації* мають статистично значущий, як позитивний, так і негативний, зв'язок із загальним ставленням персоналу комерційних організацій до грошей: а) чим вищим є прояв турботи з боку керівництва комерційних організацій про персонал, тим більш позитивним є його загальне ставлення до грошей; б) підвищення рівня вираженості підприємницького типу організаційної культури сприяє підвищенню загального ставлення персоналу до грошей, в той час як підвищення вираженості органічної та бюрократичного типу культури негативно позначається на такому ставленні.

4. Отримані дані доцільно враховувати в процесі розробки монетарної політики комерційних організацій та здійсненні психологічного консультування персоналу цих організацій з означеної проблеми.

Перспективи подальших досліджень. До перспективних напрямків дослідження належить вивчення ролі грошей для життєдіяльності персоналу комерційних організацій та залежність цього феномену від особистісних характеристик персоналу та характеристик комерційних організацій.

Список використаних джерел

1. Голубева Е.В. Влияние уровня доходов на отношение к деньгам. *Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности* : труды III Международной научной интернет-конференции. Омск : Изд-во «Полиграфический центр КАН», 2009. С. 125–139.
2. Зубіашвілі І.К. Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.05 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2009. 16 с.
3. Карамушка Л.М. Андрєєва. І.А. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур) : монографія. Київ-Львів : Галицький друкар, 2012. 212 с.
4. Карамушка Л.М., Ходакевич О.Г. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : монографія. Київ : КНЕУ, 2017. 200 с.
5. Комаровська В.Л. Ставлення до грошей як структурний компонент індивідуальної економічної свідомості. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / за ред. Максименка С.Д. Київ, 2005. Том VII, вип. 3. С. 164–170.
6. Короткіна Е.Д. Отношение к деньгам как компонент экономического сознания различных социальных групп. *Проблемы экономической психологии*. Т. 1. / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко. Москва : Изд-во ИП РАН, 2004. С. 242–260.
7. Нікітіна О.П. Психологічний аналіз взаємозв'язку ставлення до грошей та спрямованості особистості як системоутворюючої характеристики юнака. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. Т. XIII, част. I. Київ : ГНОЗІС, 2011. С. 294–301.
8. Миронова Т.Ю. Некоторые факторы отношения подростков и юношей к деньгам. *Известия Саратовского университета*. Новая серия. Философия. Психология. Педагогика. 2012. Т. 12, вып. 3. С. 74–78.
9. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. 2-е изд., стер. Москва : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЕК», 2003. С. 192–194.
10. Муравьева П.А. Особенности отношения личности к деньгам в зависимости от выполняемых экономических ролей : автореферат дисс... канд. психол. наук : 19.00.05 / Ярослав. гос. ун-т. Ярославль, 2012. 26 с.
11. Паршак О.І. Методики для дослідження ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія* / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. 2018. № 2(13). С. 93–99.
12. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / [Д.Я. Райгородский (ред.-сост.)]. Самара : БАХРАХ-М, 2001. С. 641–648.
13. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифоровой, М.А. Дмитриевой, В.М. Снетковой]. Санкт-Петербург : Речь, 2001. С. 181–184.
14. Сімків М.В. Суб'єктивний контроль як чинник ставлення до грошей у жінок. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України; за ред. С.Д. Максименка. Т. 12. Ч. 1. Київ, 2010. С. 541–551.
15. Сімків М.В. Тип ставлення до оточуючих як чинник монетарних установок. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України ; за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Вип. 10. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. С. 720–731.
16. Семенов М. Ю. Психосемантическое исследование понятия «деньги»: гендерный и возрастной аспекты. *Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность*. 2009. № 3 (78). С. 124–127.
17. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп.]. Москва : ЮНИТИ, 2002. 560 с.
18. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы. Москва : Дело, 2000. 272 с.
19. Dunham, R.B., Grube, J.A., Castaneda, M.B. Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*. 1994. Vol. 79. No 3. P. 370–380.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Golubeva E.V. Vlianiye urovnja dohodov na otnosheniye k den'gam. *Professional'noe samosoznanie i jekonomicheskoe povedeniye lichnosti* : trudy III Mezhdunarodnoj nauchnoj internet-konferencii. Omsk : Izd-vo «Poligraficheskij centr KAN», 2009. S. 125–139.
2. Zubiashvili I.K. Stavleniia do hroshei yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii starshoklasnykiv : avtoref. dys. kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / In-t psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. Kyiv, 2009. 16 s.
3. Karamushka L.M. Andrieieva. I.A. Psykholohiia viddanosti personalu orhanizatsii (na materialii diialnosti bankivskykh struktur) : monohrafiia. Kyiv-Lviv : Halytskyi drukar, 2012. 212 s.
4. Karamushka L.M., Khodakevych O.H. Psykholohichni osoblyvosti stavleniia studentskoi molodi do hroshei : monohrafiia. Kyiv : KNEU, 2017. 200 s.

5. Komarovska V.L. Stavlennia do hroshei yak strukturnyi komponent indyvidualnoi ekonomichnoi svidomosti. *Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy* / za red. Maksymenka S.D. Kyiv, 2005. Tom VII, vyp. 3. S. 164–170.
6. Korotkina E.D. Otnoshenie k den'gam jak komponent jekonomicheskogo soznaniia razlichnyh social'nyh grupp. *Problemy jekonomicheskoi psihologii*. T. 1. / Otv. red. A.L. Zhuravlev, A.B. Kuprejchenko. Moskva : Izd-vo IP RAN, 2004. S. 242–260.
7. Nikitina O.P. Psykholohichniy analiz vzaiemozv'язku stavlennia do hroshei ta spriamovanosti osobystosti yak systemoutvoriuiuchoi kharakterystyky yunaka. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii* : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka. T. KhIII, chast. I. Kyiv : HNOZIS, 2011. S. 294–301.
8. Mironova T.Ju. Nekotorye faktory otnosheniia podrostkov i junoshej k den'gam. *Izvestija Saratovskogo universiteta. Novaja serija. Filosofija. Psihologija. Pedagogika*. 2012. T. 12, vyp. 3. S. 74–78.
9. Mitina L.M. Psihologija razvitija konkurentosposobnoj lichnosti. 2-e izd., ster. Moskva : Izd-vo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta ; Voronezh : Izd-vo NPO «MODEK», 2003. S. 192–194.
10. Murav'eva P.A. Osobennosti otnosheniia lichnosti k den'gam v zavisimosti ot vypolnjaemyh jekonomicheskikh rolej : avtoreferat diss... kand. psihol. nauk: 19.00.05 / Jarosl. gos. un-t. Jaroslavl', 2012. 26 s.
11. Parshak O.I. Metodyky dlja doslidzhenniia stavlennia do hroshei personalu komertsii orhanizatsii. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia* / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. 2018. № 2(13). S. 93–99.
12. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy : ucheb. posobie / [D.Ja. Rajgorodskij (red.-sost.)]. Samara : BAHRAH-M, 2001. S. 641–648.
13. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G.S. Nikiforovoj, M.A. Dmitrievoj, V.M. Snetkovoj]. Sankt-Peterburg : Rech', 2001. S. 181–184.
14. Simkiv M.V. Subiektyvnyi kontrol yak chynnyk stavlennia do hroshei u zhinok. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii* : zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka APN Ukrainy; za red. S.D. Maksymenka. T. 12. Ch. 1. Kyiv, 2010. S. 541–551.
15. Simkiv M.V. Typ stavlennia do otochuiuchykh yak chynnyk monetarnykh ustanovok. *Problemy suchasnoi psykholohii* : zb. nauk. prats Kamianets-Podilskoho natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S.D. Maksymenka, L.A. Onufriievoi. Vyp. 10. Kamianets-Podilskiyi : Aksioma, 2010. S. 720–731.
16. Semenov M. Ju. Psihosemanticheskoe issledovanie ponjatija «den'gi»: gendernyj i vozrastnoj aspekty. *Omskij nauchnyj vestnik. Serija Obshhestvo. Istorija. Sovremennost'*. 2009. № 3 (78). S. 124–127.
17. Upravlenie personalom : uchebnyk dlja vuzov / pod red. T.Ju. Bazarova, B.L. Eremina. 2-e izd., pererab. i dop.]. Moskva : JuNITI, 2002. 560 s.
18. Sho R.B. Kljuchi k doveriju v organizacii: rezul'tativnost', porjadocnost', pojavlenie zaboty. Moskva : Delo, 2000. 272 s.
19. Dunham, R.B., Grube, J.A., Castaneda, M.B. Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*. 1994. Vol. 79. No 3. P. 370–380.

Parshak, O. I. Analysis of commercial organization staff general attitude towards money: the level and relationship with staff psychological characteristics. Based on empirical research, the author concludes that the vast majority of staff in commercial organizations have a positive attitude towards money. The number of people who treat money neutrally or negatively is insignificant and much smaller compared to college students, as evidenced by a comparative analysis of the author's research data and the results of research by other authors.

It has been found that staff psychological, socio-demographic and organizational-professional characteristics have a statistically significant relationship, both positive and negative, with commercial organization staff general attitude towards money: a) commercial organization staff altruism negatively correlates with their positive attitude towards money; b) commercial organization staff life satisfaction, first of all, its target component, positively correlates with staff positive attitude towards money; c) the general attitude towards money is more positive among women, married staff and those who have children; c) staff positive attitude towards money grows positively correlates with staff level of education and length of service in the company.

In addition, the psychological characteristics of the organization have a statistically significant, both positive and negative, relationship with the commercial organization staff general attitude towards money: a) the higher the commercial organization management's concern about staff, the more positive is staff attitude towards money; b) the entrepreneurial type of organizational culture positively correlates with staff general attitude towards money, while the organic and bureaucratic organizational cultures have negative correlations with staff attitude towards money.

Keywords: commercial organizations, personnel, attitude towards money, staff psychological characteristics, psychological characteristics of the organization.

Відомості про автора

Паршак Олександр Іванович, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Parshak, Oleksandr Ivanovych, researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2835-9408>

E-mail: alexparshak@gmail.com