

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА**

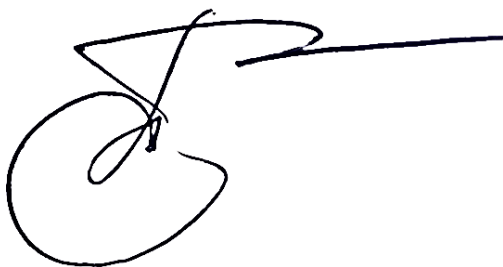
**ПАРШАК ОЛЕКСАНДР ІВАНОВИЧ**

УДК 159. 922: [339:061-027.563] (043.3)

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ ДО ГРОШЕЙ  
ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук



Київ – 2021

Дисертацією є рукопис

Роботу виконано в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України, лабораторія організаційної та соціальної психології

**Науковий керівник** – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор **КАРАМУШКА Людмила Миколаївна**, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків; лабораторія організаційної та соціальної психології, завідувач.

**Офіційні опоненти:**

доктор психологічних наук **Власов Петро Костянтинович**, Інститут прикладної психології «Гуманітарний Центр», директор;

кандидат психологічних наук, доцент **Трофімов Андрій Юрійович**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, кафедра психології розвитку, доцент.

Захист відбудеться «20» квітня 2021 р. об 11 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.453.02 в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ–33, вул. Паньківська, 2.

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 01033, м. Київ–33, вул. Паньківська, 2.

Автореферат розіслано «19» березня 2021 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



Я. М. Омельченко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** Підвищення ефективності діяльності комерційних організацій в умовах конкуренції, постійних соціально-економічних змін потребує вивчення організаційно-психологічних та психолого-економічних феноменів, що пов'язані з особистістю в організації, її діяльністю та поведінкою. Однією із важливих психологічних проблем у діяльності персоналу комерційних організацій є формування його адекватного ставлення до грошей, участі в розробці ефективної монетарної політики комерційних організацій.

Аналіз літератури свідчить про те, що проблема психологічних особливостей функціонування грошей певною мірою розроблена зарубіжними та вітчизняними вченими, в яких розкрито сутність грошей як психолого-економічної категорії та їх роль у життєдіяльності суспільства та особистості (Г. Зіммель; О.С. Дейнека; С. Московічі; М.В. Сімків; О.П. Нікітіна, Т.Б. Хомуленко; Н. Goldberg, R. Lewis; F.L. Feldmann; N. Forman; T.L.-P. Tang та ін.), особливості ставлення до грошей у контексті розвитку індивідуальної економічної свідомості особистості (В.Л. Комаровська; О.Д. Короткіна та ін.), здійснення процесів економічної та монетарної соціалізації (В.В. Москаленко, О.В. Ніконенко; A. Furnham, R. Milner та ін.), формування економічної (Н.С. Боєнко) та грошової (О.І. Євдокімов, А.П. Нікітін) культури, монетарної поведінки (А.Б. Купрейченко) та економічних рішень (Д. Канеман та ін.), представлено діагностичні методики для вивчення психологічних особливостей функціонування грошей (А.Ю. Трофімов, К.Л. Мілютіна; F.L. Feldmann; N. Forman та ін.). Окрім того, виявлено особливості прояву ставлення до грошей у різних вікових групах, таких як підлітки (Г.М. Аверьянова, Т.Ю. Миронова та ін.), старшокласники (І.К. Зубіашвілі), студенти (Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич; О.П. Нікітіна; С.Г. Яновська, Р.Л. Туренко, Г.В. Феломеєва; L. Falahati та ін.) та ін.

Також досліджено вплив різних соціально-економічних та психологічних характеристик, які можуть позначатися на ставленні до грошей, таких як економічні ролі (П.А. Муравйова), економіко-психологічний статус (В.А. Хащенко, А.В. Баранова), установки особистості (S.M. Burgess; J. Roberts, T. Jones; R. Taneja та ін.), спрямованість особистості (О.П. Нікітіна), загальножиттєва та ділова спрямованість (Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич), зрілість особистості (М.Ю. Семенов), суб'єктивний контроль (М.В. Сімків), цінності особистості (С.Г. Яновська), гендерно-рольові орієнтації (W. Bailey, W. Gustafson) та ін.

Разом із тим, вивчення літературних джерел показує, що проблема ролі грошей у життєдіяльності зрілої особистості, зокрема персоналу комерційних організацій, розроблена недостатньо. Відомі лише окремі розробки, які стосуються ціннісного аспекту ставлення до грошей та особливостей грошової задоволеності підприємців (А.Б. Купрейченко; С.Г. Яновська). Окрім того, практично залишаються не дослідженими організаційно-психологічні

характеристики організації та персоналу комерційних організацій, які можуть впливати на таку оцінку.

Отже, соціальна значущість та недостатня розробленість указаної проблеми зумовили вибір теми нашого дослідження *«Психологічні особливості ставлення до грошей персоналу комерційних організацій»*.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано в межах комплексних науково-дослідних тем лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України: «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., державний реєстраційний номер № 0116U004811), «Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» (2019–2021 рр.; державний реєстраційний номер № 0119U002169). Тему дисертаційного дослідження затверджено на Вченій раді Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (протокол № 11 від 24.11.2016 р.) та узгоджено бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 1131 від 30.11.2016 р.).

**Об'єкт дослідження** – гроші як економіко-психологічний феномен.

**Предмет дослідження** – зміст, структура, організаційно-психологічні чинники та умови формування ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

**Мета дослідження** – проаналізувати психологічні особливості ставлення до грошей персоналу комерційних організацій та розробити й апробувати тренінгову програму для формування у персоналу ставлення до грошей.

**Гіпотеза дослідження:**

1. Існує зв'язок між ставленням персоналу комерційних організацій до грошей та *організаційно-психологічними характеристиками персоналу*: а) психологічними (соціально-психологічні установки персоналу; задоволеність персоналу роботою; задоволеність персоналу життям); б) організаційно-професійними (посада в організації; рівень освіти; загальний стаж роботи; стаж роботи на посаді); в) соціально-демографічними (стать; вік; наявність дітей).

2. Існує зв'язок між ставленням персоналу комерційних організацій до грошей та *організаційно-психологічними характеристиками організації*: а) психологічними (розуміння та прийняття співробітниками цілей організації; турбота організації про персонал; тип організаційної культури та ін.); б) організаційно-функціональними (кількість осіб в організації; термін функціонування організації).

3. До *організаційно-психологічних умов* формування ставлення персоналу комерційних організацій до грошей належать: а) на рівні організації – впровадження ефективної монетарної політики, яка передбачає формування

монетарної культури, монетарної мотивації, монетарної поведінки комерційної організації; б) на рівні персоналу – застосування спеціальної технології психологічної підготовки персоналу.

Згідно з поставленою метою та висунутою гіпотезою було визначено основні **завдання дослідження**:

1. Визначити зміст психології грошей та основні напрямки її досліджень у зарубіжній та вітчизняній психології.
2. Побудувати теоретичну модель ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.
3. Дослідити рівень вираженості структурних компонентів ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.
4. Проаналізувати зв'язок між структурними компонентами ставлення до грошей персоналу комерційних організацій та організаційно-психологічними характеристиками персоналу та організації.
5. Проаналізувати організаційно-психологічні особливості монетарної політики комерційних організацій та обґрунтувати умови її оптимізації.
6. Розробити та апробувати тренінгову програму «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій».

**Методологічна та теоретична основа дисертаційного дослідження.** Теоретико-методологічними основами дослідження стали такі, як-от: концепція психологічних основ управління організаціями (Л. М. Карамушка); принципи аналізу діяльності сучасних організацій: розгляд організацій як відкритих систем, активної взаємодії з організаційним середовищем, ситуаційного підходу аналізу діяльності організації та персоналу, принцип гуманізації управління, постійного розвитку організацій та ін. (П.К. Власов, Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, С.Д. Максименко, І.І. Сняданко, М.Г. Ткалич та ін.).

Базовими для осмислення особливостей психологічного ставлення до грошей персоналу комерційних організацій стали роботи, які розкривають психолого-економічну сутність грошей та їх функції (Г. Зіммель; О.С. Дейнека; М.В. Сімків; С. Московичи; Н. Goldberg, R. Lewis; F.L. Feldmann; N. Forman; T.L.P. Tang та ін.), економічної та монетарної соціалізації (В.В. Москаленко; О.В. Ніконенко; A. Furnham, R. Milner та ін.), розвитку індивідуальної економічної свідомості особистості (В.Л. Комаровська, О.Д. Короткіна та ін.) та монетарної поведінки (А.Б. Купрейченко).

Важливу роль відіграли роботи, які розкривають психологічні особливості діяльності персоналу комерційних організацій (І.А. Андрєєва, П.П. Блешмудт, Я.І. Гончаренко, Г.В. Гнускіна, Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, О.А. Філь та ін.).

Визначення психологічних умов та змісту тренінгової програми для формування ставлення до грошей персоналу комерційних базується на технологічному підході до психологічного забезпечення діяльності фахівців (Л.М. Карамушка), підходах щодо визначення змісту психологічної

підготовки працівників організацій та розробки тренінгових програм (А.М. Грись, О.М. Кокун, О.М. Корніяка, С.Д. Максименко, Я.М. Омельченко, Р.В. Павелків, М.Л. Смульсон, К.В. Терещенко, Н.В. Чепелева, Ю.М. Швалб та ін.).

**Організація та методи дослідження.** Для вирішення поставлених завдань та перевірки гіпотези було використано такі методи:

– *теоретичні методи* – аналіз, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукових джерел;

– *емпіричні методи* – психодіагностичні методи (тестування та опитування). Було використано діагностичний комплекс, який включав такі методики: 1) анкету «Моє ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака – для вивчення різних аспектів ставлення до грошей персоналу комерційних організацій; 2) опитувальники «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в сфері мотивацій та потреб» О.Ф. Потьомкіної, «Оцінка задоволеності роботою» В.О. Розанової, «Індекс життєвої задоволеності» Б. Ньюгартена (адаптація Н.В. Паніної) – для дослідження організаційно-психологічних характеристик персоналу, що впливають на його ставлення до грошей; 3) опитувальники «Розуміння цілей компанії» (Р.Б. Шо); «Прояв турботи з боку керівництва» (Р.Б. Шо); «Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула (доповнений та модифікований Т.Ю. Базаровим, П.В. Малиновським) – для діагностики організаційно-психологічних характеристик комерційних організацій, які впливають на ставлення до грошей персоналу комерційних організацій; 4) анкету-«паспортичку» – для вивчення соціально-демографічних, організаційно-професійних характеристик персоналу та організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій;

– *статистичні методи*: в дослідженні використано методи математичної статистики й аналізу даних із застосуванням програми SPSS (версія 22.0) (описові статистики, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена).

**Організація дослідження.** Дослідницько-експериментальна робота проводилась у *чотири етапи* упродовж 2015–2020 рр.

*На першому етапі* (2015–2016 рр.) було здійснено теоретичний аналіз проблеми, розроблено програму дослідження.

*На другому етапі* (2017–2018 рр.) проведено констатувальну частину дослідження, упродовж якої вивчались вияви різних складових ставлення до грошей персоналу комерційних організацій та організаційно-психологічні характеристики персоналу та організації, які зумовлюють таке ставлення.

*На третьому етапі* (2019–2020 рр.) було проведено формувальний експеримент, спрямований на розроблення та експериментальне впровадження тренінгової програми для формування ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. Було використано систему проблемно-пошукових методів і активних форм навчання.

*На четвертому етапі* (2020 р.) проводився аналіз та узагальнення

результатів дослідження, оформлення роботи.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідження було проведене серед комерційних організацій м. Дніпра (Корпорація «АТБ», ТОВ «Кондитерська фабрика «Квітень», ТОВ «АТБ-маркет», ПП «Транс Логістик»), які функціонують у сфері виробництва продуктових товарів, їх доставки та реалізації. Дослідженням був охоплений 321 співробітник комерційних організацій. Опитані займали такі посади: спеціалісти – 42,9%, лінійні менеджери – 5,7%, менеджери середньої ланки – 37,5%, топ-менеджери – 13,8%. 80,5% опитаних мали вищу освіту. За віковим складом учасники дослідження були розподілені наступним чином: до 30 років – 23,0%, від 31 до 40 років – 42,9%, від 41 до 50 років – 15,7%, більше 50 років – 18,4%. Серед опитаних було 43,3% чоловіків та 56,7% жінок.

**Наукова новизна** одержаних результатів полягає в тому, що:

- *вперше*: визначено зміст та основні компоненти ставлення до грошей персоналу комерційних організацій; проаналізовано рівень вираженості компонентів ставлення до грошей персоналу комерційних організацій; досліджено зв'язок організаційно-психологічних характеристик працівників та організацій та ставлення до грошей персоналу комерційних організацій; визначено психологічні проблеми, які існують у реалізації монетарної політики комерційних організацій та організаційно-психологічні умови її оптимізації; розроблено тренінгову програму для формування ставлення персоналу комерційних організацій до грошей;

- *додовнено*: зміст поняття «ставлення особистості до грошей»;

- *поглиблено*: уявлення про зміст і методи психологічної підготовки персоналу комерційних організацій.

**Теоретичне значення** роботи полягає в тому, що в дослідженні побудовано теоретичну модель ставлення до грошей персоналу комерційних організацій; проаналізовано сутність ставлення до грошей персоналу комерційних організацій; розкрито роль грошей у життєдіяльності персоналу комерційних організацій; проаналізовано закономірності формування ставлення до грошей персоналу комерційних організацій із урахуванням його зв'язку із організаційно-психологічними характеристиками персоналу та організації; обґрунтовано організаційно-психологічні умови формування ставлення до грошей персоналу комерційних організацій; визначено психологічні особливості монетарної політики комерційних організацій та її основні складові.

**Практичне значення** одержаних результатів полягає в тому, що розроблений автором комплекс діагностичних процедур і тренінгова програма може бути використана у практиці психологічної підготовки персоналу комерційних організацій з метою формування у нього гармонійного ставлення до грошей та його участі у розробці монетарної політики організації. Отримані дані також можуть бути використані в процесі викладання навчальних курсів «Організаційна психологія», «Економічна психологія», «Психологія підприємницької діяльності», «Психологія грошей», «Психологія продажів та

переговорів» у закладах вищої освіти для психологічної підготовки психологів та менеджерів організацій.

**Результати дослідження впроваджено** в практику роботи ряду організацій: комерційної організації ТОВ «Кондитерська фабрика «Квітень» (довідка про впровадження № 2020-000012 від 24.01 2020 р.; довідка про впровадження №2020-0000171 від 7.08 2020 р.); Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка (кафедра «ЮНЕСКО» «Філософія людського спілкування» та соціально-гуманітарних дисциплін», довідка про впровадження № 239-10-20 від 20 жовтня 2020 р.); Вищого навчального приватного закладу «Дніпровський гуманітарний університет» (кафедра психології, довідка про впровадження № 12/02-13/05 2020 р. від 10 грудня 2020 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Розроблені автором наукові положення та одержані емпіричні дані є самостійним внеском у розроблення проблеми психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. У 4-х статтях, написаних у співавторстві, доробок здобувача становить 50%, в 1 тезах – 33,3%. Розробки та ідеї, що належать співавторам, у дисертаційному дослідженні не використовуються.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дисертаційного дослідження доповідались автором на всеукраїнських та міжнародних конференціях: XII Міжнародній науково-практичній конференції з організаційної та економічної психології (м. Харків, 2017 р.), XIII Міжнародній науково-практичній конференції з організаційної та економічної психології (м. Київ, 2018 р.), III Всеукраїнському конгресі з організаційної та економічної психології (м. Кам'янець-Подільський, 2019 р.), IX Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти» (м. Київ, 2020 р.), XIV Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції «Психологічне здоров'я персоналу організацій: проблеми та технології забезпечення» (м. Київ, 2020 р.).

Основні результати дисертації доповідались на засіданнях лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2015–2020 рр.).

**Публікації.** Результати дисертаційного дослідження відображено у 12 публікаціях, серед яких: 3 статті в наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України, 5 статей у наукових вітчизняних періодичних виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних, 4 тези виступів на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 216 найменувань, з них – 50 іноземною мовою. Основний обсяг дисертації складає 220 сторінок. Загальний обсяг дисертації становить 300 сторінок. Робота містить 44 таблиці (на 30 сторінках), 2 рисунки (на 2 сторінках) і 6 додатків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність проблеми дисертаційного дослідження, ступінь її розробленості, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання, теоретико-методологічні основи та методичну базу дослідження. Викладено наукову новизну, теоретичне і практичне значення роботи. Подано відомості про апробацію результатів дослідження, упровадження їх у практику та публікації з теми дисертації.

У першому розділі **«Теоретико-методологічні основи дослідження психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій»** здійснено теоретико-методологічний аналіз основ дослідження психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Аналіз літератури показав, що поняття «гроші» має *міждисциплінарний характер* та є предметом аналізу багатьох наук (Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич). Підкреслено, що враховуючи те, що гроші «співіснують» у тісній взаємодії з людиною, важливого значення набуває психологічний зміст цього феномену, який активно досліджується в рамках *психології грошей* – галузі економічної психології, що вивчає психологічну сутність грошей, їх відображення в свідомості людини, особливості монетарної поведінки особистості та монетарної політики організації, а також вплив грошей на життєдіяльність людини та її психологічне здоров'я (І.В. Андрєєва, О.С. Дейнека, Л. М. Карамушка, О.В. Креденцер, М.Ю. Семенов, А. Furnham та ін.).

На основі аналізу літератури автором виділено *основні напрямки досліджень у цій сфері*: 1) аналіз феномену «гроші» як певного образу в уявленнях людей; 2) аналіз монетарної поведінки, як виду економічної поведінки; 3) розробка діагностичного інструментарію для дослідження психології грошей; 4) побудова монетарних типологій; 5) дослідження грошових патологій, зв'язку грошей з психічним здоров'ям особистості; 6) дослідження психологічних феноменів суміжних із поняттям «гроші» (щедрість, жадібність, багатство, бідність тощо); 7) визначення змісту та чинників ставлення особистості до грошей (О.С. Дейнека; І.К. Зубіашвілі; Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич; О.В. Креденцер; К.Л. Мілютіна, А.Ю. Трофімов; А. Фенько; N. Forman; A. Furnham; M. Wilhelm; J. Roberts, E. Jones; H. Goldberg, R. Lewis та ін.).

Зроблено висновок про те, що однією із важливих психологічних проблем, яка досліджується в рамках психології грошей, є проблема ставлення особистості до грошей. З урахуванням існуючих у психології підходів до сутності ставлення особистості (О.Ф. Лазурський, В.М. М'ясищев, С.Л. Рубінштейн) та досліджень, які стосуються ставлення до грошей (Л.М. Карамушка, О.Г. Ходакевич; О. Власова-Чмерук, А. Юдко; О.П. Нікітіна, Т.Б. Хомуленко), *ставлення особистості до грошей* розуміється як особливий вид внутрішньої активності особистості, яка виявляється в суб'єктивно-оціночному, свідомо вибіркового підході до грошей.

Побудовано *теоретичну модель аналізу ставлення до грошей персоналу комерційних організацій*, яка включає наступні змістовно-сміслові блоки: 1) ставлення до грошей персоналу комерційних організацій, його структурні компоненти; 2) організаційно-психологічні характеристики персоналу, що впливають на його ставлення до грошей; 3) організаційно-психологічні характеристики організацій, що впливають на його ставлення до грошей; 4) організаційно-психологічні умови формування ставлення до грошей персоналу комерційних організацій (рис. 1).

Дотримуючись підходу до аналізу структури ставлення до грошей Л.М. Карамушки та О.Г. Ходакевич, виділено такі *структурні компоненти* ставлення до грошей персоналу комерційних організацій: загальне ставлення до грошей персоналу; оцінка персоналом ролі грошей у їх життєдіяльності; оцінка персоналом способів отримання грошей.

Виділено дві групи організаційно-психологічних характеристик, які можуть впливають на ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

До *організаційно-психологічних характеристик персоналу* віднесено такі: психологічні (соціально-психологічні установки особистості, задоволеність роботою та задоволеність життям); соціально-демографічні (стать, вік, наявність дітей) та організаційно-професійні (посада в організації, рівень освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді) (О.В. Андрющенко, Н.В. Хімчак; О. Власова-Чмерук, А. Юдко; Б. Ньюгартен; Л.М. Карамушка; О.В. Креденцер; Н.В. Паніна; О.Ф. Потьомкіна; В.О. Розанова; С.Г. Яновська, С.М. Криворучко, О.О. Самохін та ін.; L. Falahati; C. Rubinstein; T. Tang, A. Furnham, G. Davis; T. Tang, J. Kim та ін.).

Група *організаційно-психологічних характеристик організацій*, що впливають на ставлення до грошей персоналу комерційних організацій, включає такі характеристики: психологічні (розуміння цілей організації, турбота про персонал, тип організаційної культури); організаційно-функціональні (кількість осіб в організації, термін існування організації) (Т.Ю. Базаров, П.В. Малиновський; Л.М. Карамушка; О.В. Креденцер; Д. Коул; М.В. Сімків; К.В. Терещенко; Р.Б. Шо, А. Фернам та ін.).

Обґрунтовано, що важливою складовою аналізу ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є *організаційно-психологічні умови формування ставлення до грошей* персоналу комерційних організацій (монетарна політика організації; психологічна підготовка персоналу).

На основі аналізу літератури (І.К. Зубіашвілі, Л.М. Карамушка, О.С. Креденцер, М.Ю. Семенов, А. Фернам та ін.) і власного теоретичного аналізу проблеми, визначено, що до *структури монетарної політики* входять такі компоненти: а) монетарна культура (система норм, цінностей, традицій щодо грошей, правил монетарної поведінки, що прийняті в організації та поділяються всіма її членами); б) монетарна мотивація (сукупність монетарних мотивів та монетарної задоволеності персоналу); в) монетарна поведінка (способи отримання грошей, напрямки витрачання грошей).



**Рис. 1. Теоретична модель ставлення до грошей персоналу комерційних організацій**

Також наголошено, що до *організаційно-психологічних умов* формування ставлення до грошей персоналу комерційних організацій, окрім розробки ефективної монетарної політики комерційних організацій, також належить і *психологічна підготовка персоналу* (розробка апробація тренінгової програми «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій»).

Визначені теоретико-методологічні основи дослідження проблеми психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій були покладені в основу проведення подальшого емпіричного дослідження.

У другому розділі **«Емпіричне дослідження психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій»** представлено завдання, методику та результати констатувального етапу дослідження, спрямованого на вивчення психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Відповідно до завдань емпіричного дослідження було визначено чотири його підетапи.

На *першому підетapie* було досліджено рівень вираженості структурних компонентів ставлення до грошей персоналу комерційних організацій (загальне ставлення до грошей; оцінка ролі грошей в його життєдіяльності; оцінка способів отримання грошей).

Так, у процесі вивчення *загального ставлення до грошей* персоналу комерційних організацій було встановлено, що переважна більшість опитаних (79,3%) позитивно ставляться до грошей. 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 позитивно, є більшим, порівняно зі студентською молоддю (58,5%), про що свідчить порівняльний аналіз отриманих даних з результатами досліджень, проведених іншими авторами (О.Г. Ходакевич). Це, ймовірно, можна пояснити більш високим освітнім, професійним та сімейним статусом учасників опитування та більш активним включенням персоналу комерційних організацій у процеси професійної, сімейної та економічної соціалізації.

У процесі детального аналізу *оцінки персоналом комерційних організацій грошей в його життєдіяльності* було виявлено низку *диспропорцій*: 1) оцінка ролі грошей більше для задоволення матеріально-побутових потреб власної сім'ї та рідних («потреби та розвиток власної сім'ї (80,1%)», «допомога рідним та близьким» (65,8%)), ніж власних потреб («задоволення життєво значущих потреб» (72,4%), «забезпечення відпочинку під час відпустки» (51,0%), «підтримання здоров'я» (39,1%), «реалізація розваг» (19,5%)); 2) розгляд грошей більше для задоволення «актуальних» потреб, ніж «перспективних» потреб («культурний розвиток» (44,1%) та «професійний розвиток» (38,3%)), а також іміджево-статусних потреб («придбання гарного, стильного одягу» (30,3%), «досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу» (24,9%)); 3) оцінка грошей більше як засобу задоволення «тактичних» матеріально-економічних потреб, ніж «стратегічних» потреб («накопичення грошей» (34,9%) та ін.); 4) оцінка грошей більше для задоволення «прагматичних» власних потреб і значно менше – альтруїстичних потреб, які стосуються допомоги іншим людям («допомога соціально незахищеним верствам населення» (16,9%), «допомога людям з особливими потребами» (11,5%)).

Було виявлено певні *особливості оцінки персоналом комерційних організацій способів отримання грошей*: 1) переважна більшість опитаних позитивно оцінюють роль такого способу отримання грошей, як трудова діяльність в організації (92,0%); 2) значно менше, в середньому одна третина, позитивно ставляться до різних видів підприємницької діяльності («індивідуальна підприємницька діяльність» (39,1%), «поєднання діяльності в організації з підприємницькою діяльністю» (29,1%), «здавання нерухомості в оренду» (23,4%); 3) ще менше позитивно ставляться до способів отримання грошей у результаті поєднання трудової діяльності за основним місцем роботи з іншими видами діяльності: «експертно-консультаційна діяльність» (30,7%); «поєднання діяльності в компанії із сумісництвом в іншій організації» (16,5%); 4) досить значна частина опитаних (41,4%) надіються на «щасливий» випадок в отриманні грошей («спадок, виграш в лотерею» тощо), тобто мають певні «ілюзії» стосовно способів отримання грошей, хоча зовсім невелика частина персоналу позитивно ставляться до «легких» способів отримання грошей («укладання вигідного шлюбу» (6,5%), «неофіційна діяльність, яка швидко приносить прибуток» (6,5%), «гра на міжнародних біржах (Forex тощо)» (5,4%); «участь в азартних іграх (гральні автомати, спеціалізовані комп'ютерні клуби тощо)» (1,5%)).

Отже, отримані дані свідчать про позитивні тенденції в оцінці персоналом комерційних організацій способів отримання грошей (орієнтація переважної більшості персоналу на трудову діяльність в організації), однак виявлено і низку обмежень (орієнтація досить великої кількості опитаних на «щасливий» випадок в отриманні грошей, а також недооцінка персоналом ролі підприємницької, експертно-консультативної діяльності, роботи за сумісництвом).

У цілому, результати першого етапу дослідження виявили як позитивні, так і негативні тенденції в розвитку структурних компонентів ставлення до грошей персоналу комерційних організацій, що обумовило подальше вивчення організаційно-психологічних характеристик персоналу та організації, які можуть обумовлювати їх розвиток.

На *другому підетані* було досліджено зв'язок між структурними компонентами ставлення до грошей персоналу комерційних організацій та організаційно-психологічними характеристиками персоналу (психологічними, соціально-демографічними та організаційно-професійними). З цією метою було застосовано кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена).

Що стосується *соціально-психологічних установок (орієнтацій на «процес-результат», «альтруїзм-егоїзм», «владу-свободу», «гроші-працю»)*, то тут виявлено такі закономірності: 1) «орієнтація на результат» сприяє позитивній оцінці грошей ( $p < 0,05$ ) як засобу вирішення «актуальних» потреб персоналу комерційних організацій (задоволення потреб власної сім'ї, посилення особливого соціально-економічного статусу), сприяє розумінню грошей як засобу вирішення «стратегічних» економічних потреб персоналу (накопичення грошей шляхом відкриття депозитів, придбання нерухомості

тощо), у той час як «орієнтація на процес» переважно знижує позитивну оцінку грошей у життєдіяльності персоналу; 2) чим більш вираженою є *«орієнтація на альтруїзм»*, тим зменшується значущість грошей для особистих потреб, культурного та професійного розвитку, здійснення розваг, а також досягнення та підтримання певного соціально-економічного статусу ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ), однак, протилежна картина спостерігається щодо *«орієнтації на егоїзм»* ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ), яка проявляється в тому, що підвищення цієї установки сприяє підвищенню таких показників, як «культурний розвиток», «професійний розвиток», «відвідування нічних клубів, розважальних центрів» тощо ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ); 3) *«орієнтація на владу»* сприяє підвищенню позитивної оцінки ролі грошей стосовно більшості аспектів життєдіяльності персоналу комерційних організацій, однак, *«орієнтація на свободу»* сприяє більшій орієнтації на оцінку ролі грошей у задоволенні власних потреб і посилення соціально-економічного статусу, а також оцінку ролі грошей для волонтерської допомоги людям із особливими потребами ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ); 4) *«орієнтація на працю»* корелює з позитивною оцінкою значущості грошей для більшості складових життєдіяльності персоналу комерційних організацій ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ), в той час як *«орієнтація на гроші»* має односторонній характер і сприяє підвищенню значущості лише соціально-економічного статусу персоналу ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ).

Зроблено висновок про те, що з урахуванням виявлених закономірностей та з метою забезпечення більш гармонійного ставлення до грошей персоналу комерційних організацій доцільним є дотримання *таких підходів щодо формування соціально-психологічних установок персоналу*: посилення формування в персоналі *«орієнтації на результат»*; зниження *«орієнтації на альтруїзм»* та посилення *«здорового егоїзму»*; посилення значущості *«орієнтації на владу»* з комбінацією *«орієнтації на свободу»*; посилення значущості *«орієнтації на працю»*.

Що стосується *задоволеності роботою* персоналу комерційних організацій, то тут констатовано позитивний статистично значущий зв'язок ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ) між задоволеністю роботою та показниками, які стосуються оцінки персоналом ролі грошей у його життєдіяльності (*«задоволення особистих потреб»*; *«забезпечення відпочинку під час відпустки»*; *«культурного розвитку»*; *«придбання гарного, стильного одягу»*). Однак, при цьому констатовано негативний статистично значущий зв'язок між задоволеністю роботою персоналу і таким показником, як *«волонтерська допомога людям з особливими потребами»*.

Разом із тим, встановлено, що порівняно із задоволеністю роботою, оцінка *задоволеності життям* сприяє більш повній і цілісній оцінці ролі грошей у життєдіяльності персоналу. Окрім показників оцінки ролі грошей у життєдіяльності, які є притаманними для *«задоволеності роботою»*, додаються ще інші показники, такі як *«підтримання здоров'я»*, *«професійний розвиток»*, *«накопичення грошей»*, *«відвідування нічних клубів, розважальних центрів»* ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Окрім того, тут відсутній негативний зв'язок між задоволеністю життям персоналу та волонтерською допомогою, а

також з'являється позитивний зв'язок між задоволеністю життям і таким показником, як «задоволення потреб власної сім'ї» (замість «задоволення особистих потреб») ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Тобто деякий «індивідуалістичний» профіль оцінки грошей у життєдіяльності персоналу організацій, який спостерігається при показнику «задоволеність роботою», у ситуації із показником «задоволеність життям» змінюється на більш «соціальний» профіль. Також виявлено, що підвищення задоволеності життям забезпечує зростання позитивного ставлення до грошей загалом, значущості «реальних» способів отримання грошей та зниження значущості такого способу, як «щасливий випадок».

Отже, загалом можна говорити про те, що підвищення рівня задоволеності роботою та задоволеності життям у персоналу комерційних організацій, високий рівень вираженості яких спостерігається лише у третини опитаних (відповідно 37,9% і 37,5%), може сприяти більш цілісній оцінці ролі грошей у його життєдіяльності.

Що стосується *віку*, то виявлено, що з віком зменшується роль грошей у задоволенні власних потреб працівників комерційних організацій (як матеріально-побутових, так і потреб культурного та професійного розвитку, підтримки здоров'я, забезпечення іміджево-статусних показників) ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ), а також накопичення грошей ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ) та допомоги іншим людям ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ), однак підвищується значущість допомоги рідним та близьким ( $p < 0,05$ ). Тобто з підвищенням віку співробітники комерційних організацій більше допомагають рідним та близьким і менше «вкладають» у себе.

Щодо впливу *статі, сімейного стану та наявності дітей*, то тут виявлено, що загальне ставлення до грошей є більш позитивним у жінок, ніж у чоловіків, в одружених працівників та в тих, хто має дітей ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). При цьому жінки більше орієнтовані на оцінку грошей як засобу задоволення власних життєво значущих потреб, культурного та професійного розвитку, забезпечення іміджу, в той час як чоловіки більше оцінюють гроші як засіб для допомоги рідним та близьким, іншим людям; жінки більше орієнтовані на пасивні способи отримання грошей, в той час як чоловіки надають перевагу більш активним способам отримання грошей. Також виявлено, що в міру появи у працівників сім'ї та дітей різко змінюється пріоритет в оцінці грошей: гроші все менше оцінюються працівниками як засіб задоволення власних потреб, і все більше оцінюються як засіб задоволення потреб сім'ї.

Окрім того, констатовано, що підвищення *рівня освіти* персоналу комерційних організацій сприяє підвищенню загального позитивного ставлення до грошей персоналу, підвищенню значущості грошей для задоволення потреб власної сім'ї, однак, і зростанню ролі грошей для розв'язання проблем, які стосуються інших, різносторонніх аспектів власного життя персоналу (культурного розвитку, розваг, забезпечення іміджевих характеристик, підтримання здоров'я, створення певного економічного базису), розширенню спектра способів отримання грошей ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ).

Констатовано, що в міру *підвищення посади* працівників комерційних організацій знижується оцінка ними ролі грошей для допомоги рідним і близьким, задоволення іміджево-статусних потреб, оплати медичних послуг та культурного розвитку ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Однак, встановлено, що підвищення посади в організації позитивно впливає на оцінку ролі грошей як засобу допомоги іншим людям ( $p < 0,05$ ).

Виявлено, що із підвищенням *трудового стажу та стажу роботи на посаді* персоналу комерційних організацій знижується роль грошей у задоволенні його особистих потреб (як найбільш життєво значущих потреб, так і потреб культурного розвитку, підтримки здоров'я, забезпечення іміджево-статусних показників), а також накопичення грошей ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ).

Таким чином, у процесі дослідження було доведено першу частину гіпотези про те, що існує зв'язок між ставленням персоналу комерційних організацій до грошей та організаційно-психологічними характеристиками персоналу.

**Третій підетап** було присвячено вивченню зв'язку між структурними компонентами ставлення до грошей персоналу комерційних організацій та організаційно-психологічними характеристиками організації (психологічними та організаційно-функціональними). Для цього також використовувався кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена).

Що стосується розуміння персоналом *цілей організації*, то встановлено, що чим більше персонал розуміє цілі своєї організації, тим більше це сприяє задоволенню власних потреб, однак менше сприяє забезпеченню його відпочинку під час відпустки ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Виявлено також, що в міру підвищення *турботи організації про персонал* значущість показників ролі грошей у життєдіяльності персоналу зростає (для культурного розвитку, підтримання здоров'я, оплати медичних послуг) ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Отже, підвищення розуміння персоналом організації та прояву турботи про персонал керівництвом комерційних організацій, на високий рівень вираженості яких вказала невелика кількість опитаних (розуміння цілей організації – 9,5%; турбота про персонал – 17,2%), може сприяти більш цілісній оцінці персоналом ролі грошей у його життєдіяльності.

Встановлено також, що *різні типи організаційної культури*, як позитивно, так і негативно, впливають на ставлення персоналу до грошей ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Так, чим більше розвинутими в організації є такі типи організаційної культури, як «*органічна*» та «*підприємницька*», тим оцінка більшості показників ролі грошей у життєдіяльності персоналу зростає. Особливо це проявляється стосовно підприємницької культури, підвищення якої сприяє оцінці грошей як засобу допомоги рідним та близьким, задоволенню власних потреб, забезпеченню відпочинку, культурному та професійному розвитку, накопиченню грошей та здійсненню розваг ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Однак, чим більш розвинутими є такі типи організаційних культур, як «*бюрократична*» та «*партICIPативна*», тим оцінка багатьох аспектів ролі грошей у життєдіяльності персоналу знижується ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Отже,

підвищення рівня розвитку певних типів організаційних культур, насамперед, «підприємницької» культури (на високий рівень вираженості якої вказало лише 10,1% опитаних), може стати одним із можливих напрямків розвитку монетарної політики комерційних організацій та забезпечення адекватного ставлення їх персоналу до грошей.

Що стосується *організаційно-функціональних характеристик* комерційних організацій, то встановлено, що в організаціях з більшою *кількістю людей* зменшується оцінка ролі грошей для культурного та професійного розвитку персоналу та накопичення грошей ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Однак, виявлено, що в комерційних організаціях з більшим *терміном функціонування* позитивна оцінка ролі грошей для розвитку персоналу та накопичення грошей зростає ( $p < 0,05$ ;  $p < 0,01$ ). Отже, за результатами дослідження доведено другу частину гіпотези про те, що існує зв'язок між ставленням персоналу комерційних організацій до грошей та організаційно-психологічними характеристиками організації.

На *четвертому підетані* було проаналізовано організаційно-психологічні особливості монетарної політики комерційних організацій та обґрунтовано умови її оптимізації.

У дослідженні виявлено низку *організаційно-психологічних проблем у реалізації монетарної політики* в комерційних організаціях, які було розподілено на дві групи.

До *першої групи* було віднесено *проблеми, які стосуються діяльності комерційних організацій*, а саме: недостатнє стимулювання праці співробітників (62,1%); орієнтація компанії на заробляння грошей переважно для задоволення інтересів компанії, з недостатнім задоволенням інтересів працівників (34,5%); недостатнє вкладання грошей у розвиток організації (28,0%); недостатнє використання грошей для навчання персоналу (26,4%); використання незаконних методів отримання грошей (зарплати в «конвертах», хабарів тощо) (5,4%); недостатня вираженість соціальної відповідальності організації (6,9%); ігнорування інтересів громад, на території яких функціонує організація (1,1%). Як бачимо, найбільш вираженими є проблеми, які стосуються недостатньої орієнтації компанії на задоволення інтересів персоналу (недостатнє стимулювання праці персоналу та переважання інтересів компанії над інтересами працівників). Значно менше, приблизно в півтора-два рази, виявились вираженими проблеми, які стосуються недостатнього вкладання грошей у розвиток організації та навчання працівників. І зовсім невелика частина вказали на проблеми, які стосуються етичних норм взаємодії, соціальної відповідальності організації та задоволення потреб громад.

*Другу групу* складають *проблеми, які стосуються діяльності персоналу*: байдуже ставлення персоналу до використання енергетичних ресурсів компанії (електроенергії, тепла, води тощо) (42,9%); байдуже ставлення персоналу до використання матеріально-фінансових ресурсів компанії (промислового обладнання, оргтехніки, побутового обладнання,

автомобільного транспорту тощо) (33,0%); орієнтація працівників на заробляння грошей здебільшого для задоволення власних інтересів, з недостатнім задоволенням інтересів компанії (16,1%); розглядання працівниками матеріально-фінансових ресурсів організації як власних (дрібні крадіжки, використання оргтехніки, інтернету у власних цілях тощо) (14,6%). Як бачимо, серед проблем переважають ті, які стосуються байдужого використання ресурсів компанії (енергетичних, обладнання, оргтехніки тощо), значно менше – ті, які пов'язані з порушенням етичних основ взаємодії з компанією.

Обґрунтовано, що з метою подолання виявлених проблем *монетарна політика організації повинна мати двосторонній характер*, що передбачає активну та позитивну орієнтацію як комерційних організацій стосовно свого персоналу, так і персоналу стосовно своїх організацій, чого можна досягнути у результаті розробки монетарної культури, монетарної мотивації та поведінки в організації з цього питання та впровадження відповідних організаційно-психологічних заходів.

У цілому, в результаті констатувального етапу дослідження виявлено низку проблем у ставленні персоналу комерційних організацій до грошей, що засвідчило необхідність його спеціальної психологічної підготовки з означеної проблеми, з урахування встановлених закономірностей.

У третьому розділі **«Тренінгова програма для формування ставлення до грошей персоналу комерційних організацій»** наведено загальну стратегію, мету, завдання та результати формувального етапу дослідження, спрямованого на розробку та апробацію тренінгової програми для психологічної підготовки персоналу з означеної проблеми.

Формувальний експеримент проводився на базі ТОВ «Кондитерська фабрика «Квітень» (м. Дніпро) і включав три підетапи. *Перший підетап* передбачав розробку змісту та структури тренінгу «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій». *Другий підетап* був спрямований на впровадження тренінгу. І на *третьому підетапі* дослідження було проведено оцінку ефективності тренінгу. Для вивчення ефективності тренінгу було здійснено діагностичні зрізи, зроблено кількісний та якісний аналізи.

У процесі апробації тренінгу взяло участь 60 керівників та працівників усіх підрозділів фабрики (відділу продажів, логістики, персоналу, фінансово-економічного, постачання). Одна з груп була експериментальною, кількістю 30 осіб, а друга – контрольною групою, кількістю 30 осіб. В експериментальній групі психологічна підготовка працівників комерційних організацій мала системний, цілісний характер відповідно до розробленого автором тренінгу для формування ставлення персоналу до грошей. Для персоналу, який увійшов до контрольної групи, спеціальна психологічна підготовка для формування їхнього ставлення до грошей не проводилась.

Тренінгова програма «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій» складалася із 5 *тренінгових сесій*: «Поняття про

гроші та їх роль у життєдіяльності персоналу комерційних організацій»; «Вплив організаційно-психологічних характеристик персоналу комерційних організацій на його ставлення до грошей»; «Організаційно-психологічні характеристики комерційних організацій, що впливають на ставлення персоналу до грошей»; «Монетарна політика комерційних організацій: сутність та організаційно-психологічні проблеми в її реалізації»; «Основні напрямки реалізації монетарної політики комерційних організацій». Кожна із тренінгових сесій складалась із трьох блоків: а) змістовно-сміслового (орієнтований на оволодіння знаннями про зміст грошей та їх функції, особливості монетарної політики комерційних організацій); б) діагностичного (орієнтований на аналіз персоналом комерційних організацій власного ставлення до грошей, особливостей монетарної політики та організаційно-психологічних чинників, які впливають на їх становлення); в) корекційно-розвивального (орієнтований на оволодіння персоналом комерційних організацій уміннями та навичками, необхідними для адекватного ставлення до грошей та активної участі у формуванні та реалізації монетарної політики комерційних організацій).

Обсяг тренінгу складав 56 академічних годин: а) основна частина (аудиторна) – 40 академічних годин (5 занять по 8 акад. год. на кожне заняття; 2 акад. год. – вступ до тренінгу; 4 акад. год. – заключна частина тренінгу); б) додаткова частина (домашні завдання) – 10 акад. год. (по 2 акад. год. для виконання домашніх завдань після кожного з п'яти занять).

Для проведення діагностичних зрізів було визначено *дві групи критеріїв*, які стосувалися монетарних знань персоналу («сутність грошей», складові ставлення до грошей», «чинники ставлення до грошей») та організаційно-психологічних умов особливостей реалізації монетарної політики організації («розуміння персоналом цілей організації», «турбота організації про персонал»). З метою обробки отриманих даних було використано такі статистичні методи: непараметричний «*критерій  $\chi^2$* » (для порівняння результатів формувального експерименту в експериментальній та контрольній групах) та непараметричний критерій «*G-критерій знаків*» (для аналізу показників в одній і тій самій вибірці, у даному випадку, в експериментальній групі, але через певний період).

Аналіз даних, які отримані стосовно *монетарних знань*, показав, що за G-критерієм знаків спостерігається підвищення рівня трьох видів монетарних знань ( $p < 0,01$ ,  $p < 0,05$ ) в експериментальній групі у другому зрізі (табл. 1). Разом із тим, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за цими показниками не виявлено. Також за результатами другого зрізу знайдено статистично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за всіма видами монетарних знань за критерієм  $\chi^2$ . У той же час, статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Таблиця 1

**Рівень монетарних знань персоналу комерційних організацій до та після формувального експерименту, (у %)**

| Види монетарних знань          | Рівень монетарних знань | Експериментальна група |         | Контрольна група |         |
|--------------------------------|-------------------------|------------------------|---------|------------------|---------|
|                                |                         | I зріз                 | II зріз | I зріз           | II зріз |
| «Сутність грошей»              | Низький                 | 16,7*                  | 3,3*    | 20,0             | 16,7    |
|                                | Середній                | 40,0*                  | 23,3*   | 43,3             | 43,3    |
|                                | Високий                 | 43,3*                  | 73,3*   | 36,7             | 40,0    |
| «Складові ставлення до грошей» | Низький                 | 20,0*                  | 3,3*    | 16,7             | 20,0    |
|                                | Середній                | 56,7*                  | 43,3*   | 63,3             | 53,3    |
|                                | Високий                 | 23,3*                  | 53,3*   | 20,0             | 26,7    |
| «Чинники ставлення до грошей»  | Низький                 | 50,0**                 | 23,3**  | 53,3             | 53,3    |
|                                | Середній                | 43,3**                 | 50,0**  | 43,3             | 36,7    |
|                                | Високий                 | 6,7**                  | 26,7**  | 3,3              | 10,0    |

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

Що стосується показників *«розуміння персоналом цілей організації» та «турботи організації про персонал»*, то зафіксовано, що за G-критерієм знаків спостерігається підвищення рівня їх вираженості ( $p < 0,05$ ) в експериментальній групі у другому зрізі (табл. 2).

Однак, у контрольній групі значущих відмінностей між першим та другим зрізом за цим показником не виявлено. Також за результатами другого зрізу знайдено статистично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм  $\chi^2$  за цими показниками ( $p < 0,05$ ). У той же час, статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за результатами першого зрізу не виявлено.

Таблиця 2

**Рівень вираженості розуміння персоналом цілей організації і турботи організації про персонал до та після формувального експерименту, (у %)**

| Критерії                               | Рівень вираженості | Експериментальна група |         | Контрольна група |         |
|----------------------------------------|--------------------|------------------------|---------|------------------|---------|
|                                        |                    | I зріз                 | II зріз | I зріз           | II зріз |
| Розуміння персоналом цілей організації | низький            | 56,7*                  | 16,7*   | 53,3             | 50,0    |
|                                        | середній           | 33,3*                  | 53,3*   | 40,0             | 36,7    |
|                                        | високий            | 10,0*                  | 30,0*   | 6,7              | 13,3    |
| Турбота організації про персонал       | низький            | 36,7*                  | 10,0*   | 33,3             | 33,3    |
|                                        | середній           | 46,7*                  | 53,3*   | 53,3             | 50,0    |
|                                        | високий            | 16,7*                  | 36,7*   | 13,3             | 16,7    |

\*  $p < 0,05$

У цілому, результати дослідження засвідчили ефективність використання тренінгу *«Психологія ставлення до грошей комерційних організацій»* (підтвердили третю частину гіпотези) та доцільність його використання для психологічної підготовки персоналу комерційних організацій з метою формування ставлення до грошей.

## ВИСНОВКИ

Аналіз й узагальнення теоретико-методологічних основ та експериментальних результатів проблеми психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій дають підстави для наступних висновків:

1. *Психологія грошей* – галузь економічної психології, що вивчає психологічну сутність грошей, їх відображення в свідомості людини, особливості монетарної поведінки особистості та монетарної політики організації, а також вплив грошей на життєдіяльність людини та її психологічне здоров'я.

Виділено *основні напрямки досліджень у сфері психології грошей*: аналіз феномену «гроші» як певного образу в уявленнях людей; аналіз монетарної поведінки, як виду економічної поведінки; розробка діагностичного інструментарію для дослідження психології грошей; побудова монетарних типологій; дослідження грошових патологій, зв'язку грошей з психічним здоров'ям особистості; дослідження психологічних феноменів суміжних із поняттям «гроші» (щедрість, жадібність, багатство, бідність тощо); визначення змісту та чинників ставлення особистості до грошей.

2. *Ставлення до грошей* являє собою особливий вид внутрішньої активності особистості, яка виявляється в суб'єктивно-оціночному, свідомо вибіркового підході до грошей.

*Теоретична модель ставлення до грошей персоналу комерційних організацій* включає наступні змістовно-сміслові блоки: а) аналіз основних структурних компонентів ставлення до грошей (загальне ставлення; ставлення до грошей як засобу задоволення основних потреб у процесі життєдіяльності людини; ставлення до способів отримання грошей); б) вивчення організаційно-психологічних характеристик персоналу, що впливають на його ставлення до грошей (психологічних, соціально-демографічних та організаційно-професійних); в) дослідження організаційно-психологічних характеристик організацій, що впливають на ставлення персоналу до грошей (психологічних та організаційно-функціональних); г) обґрунтування організаційно-психологічних умов формування ставлення персоналу до грошей (визначення монетарної політики комерційних організацій та впровадження тренінгової програми для психологічної підготовки персоналу).

3. У процесі емпіричного дослідження виявлено *низку диспропорцій* у вираженості основних структурних компонентів ставлення до грошей персоналу комерційних організацій: а) оцінка ролі грошей більше для задоволення матеріально-побутових потреб власної сім'ї та рідних, ніж власних потреб; б) розгляд грошей більше для задоволення «актуальних» життєвих потреб, ніж «перспективних» потреб; в) оцінка грошей більше як засобу задоволення «тактичних» матеріально-економічних потреб, ніж «стратегічних» потреб; г) оцінка грошей більше для задоволення «прагматичних» власних потреб, ніж альтруїстичних потреб, які стосуються допомоги інших людей; д) орієнтація значної частини персоналу на «щасливий» випадок в отриманні грошей, тобто наявність «ілюзії» стосовно способів отримання грошей;

ігнорування можливостей поєднання основної трудової діяльності з іншими видами діяльності (експертно-консультативної, підприємницької тощо) та ін.

4. Встановлено статистично значущі зв'язки, як позитивні, так і негативні, між ставленням персоналу комерційних організацій до грошей і такими організаційно-психологічними характеристиками: а) *організаційно-психологічними характеристиками персоналу*: психологічними (соціально-психологічні установки; задоволеність роботою; задоволеність життям); організаційно-професійними (посада в організації; рівень освіти; загальний стаж роботи; стаж роботи на посаді); соціально-демографічних (стать; вік; наявність дітей); б) *організаційно-психологічними характеристиками організації*: психологічними (розуміння співробітниками цілей організації; турбота організації про персонал; тип організаційної культури та ін.); організаційно-функціональними (кількість осіб в організації; термін функціонування організації).

5. Виявлено дві групи проблем у реалізації монетарної політики комерційних організацій, які стосуються діяльності організації та персоналу. Визначено *організаційно-психологічні засади оптимізації монетарної політики комерційних організацій*: а) чітке визначення мети та основних складових монетарної політики та монетарної культури (як її важливої складової); б) обґрунтування активної ролі та відповідальності організації та персоналу за реалізацію такої політики; в) впровадження гнучкої системи монетарної мотивації персоналу (оплата праці та стимулювання персоналу; розробка та реалізація системи соціальної захищеності персоналу, визначення критеріїв та показників монетарної задоволеності персоналу); г) формування адекватної монетарної поведінки персоналу щодо способів отримання грошей та основних напрямків їх гармонійного витрачання, наприклад, створення умов для розвитку організації та навчання персоналу, залучення комерційних організацій до фінансування соціальних проєктів тощо.

6. З метою здійснення психологічної підготовки персоналу комерційних організацій з означеної проблеми розроблено *тренінг «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій»*, який сприяє оволодінню персоналом: а) знаннями про сутність грошей та їх функції, роль монетарної політики організації; б) методами діагностики для визначення рівня вираженості і чинників свого ставлення до грошей, особливостей здійснення монетарної політики в організації; в) уміннями та навичками адекватного використання грошей, активності участі в реалізації монетарної політики організації. Результати експериментального впровадження тренінгу свідчать про його ефективність та доцільність впровадження для формування ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Здійснене дослідження відкриває *перспективи* для подальшого вивчення проблеми психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. Автор вбачає їх у вдосконаленні системи психологічного консультування у комерційних організаціях та розробці спеціальної системи ділових ігор для психологічної підготовки персоналу з означеної проблеми.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ З ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЇ

### ***а) статті у наукових фахових виданнях, затверджених МОН України:***

1. Карамушка Л.М., Паршак О.І. Оцінка персоналом комерційних організацій чинників формування ставлення до грошей: вплив соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик персоналу. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. 1. 2019. Вип. 53. С. 35–43.

2. Карамушка Л.М., Паршак О.І. Роль комерційних організацій у формуванні адекватного ставлення персоналу до грошей. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. 1. 2020. Вип. 56. С. 37–44.

3. Паршак О.І. Аналіз загального ставлення персоналу комерційних організацій до грошей: рівень вираженості та зв'язок з психологічними характеристиками персоналу та організації. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. 1. 2020. Вип. 57. С. 59–66;

### ***б) статті у наукових вітчизняних періодичних виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних:***

4. Паршак О.І. Методики для дослідження ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 2 (13). С. 93–99.

5. Карамушка Л.М., Паршак О.І. Оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності: зв'язок з соціально-демографічними та організаційно-професійними характеристиками працівників. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 4 (15). С. 35–47.

6. Паршак О.І. Вплив соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик персоналу комерційних організацій на його оцінку способів отримання грошей. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 1 (16). С. 64–73.

7. Паршак О.І. Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв'язок з психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2020. № 2–3 (20). С. 92–100.

8. Паршак О.І. Тренінгова програма «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій» *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2020. № 4 (21). С. 82–96;

### ***в) публікації у збірниках матеріалів наукових конференцій та конгресів:***

9. Паршак О.І. До питання дослідження психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку* : зб. тез XII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (1–3 червня 2017 р., м. Харків). Київ - Харків, 2017. С. 82–83.

10. Паршак О.І. Методики для дослідження психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна та*

*економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку* : зб. тез XIII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (12–13 квітня 2018 р., м. Київ). Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. С. 107–108.

11. Паршак О.І. Оцінка персоналом комерційних організацій чинників, які впливають на їх ставлення до грошей. *Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні* : зб. тез III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (20–22 червня 2019 р., м. Кам'янець-Подільський). Київ - Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський нац. ун-т імені Івана Огієнка, 2019. С. 96–97.

12. Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Паршак О.І. Монетарна політика комерційної організації: зміст, структура, значення для забезпечення психологічного здоров'я персоналу. *Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення* : м-ли XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 р.). Київ - Біла Церква, 2020. С. 130–134.

## АНОТАЦІЇ

**Паршак О.І. Психологічні особливості ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.** Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

*Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2021.*

У дисертації здійснено аналіз й узагальнення теоретико-методологічних основ та експериментальних результатів проблеми психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Побудовано теоретичну модель ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. На основі емпіричного дослідження виявлено низку диспропорцій у вираженості основних структурних компонентів ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Виявлено статистично значущі зв'язки між ставленням персоналу комерційних організацій до грошей та організаційно-психологічними характеристиками персоналу (соціально-психологічними установками, задоволеністю роботою та життям та ін.) і організації (розуміння персоналом цілей організації, турбота організації про персонал, тип організаційної культури та ін.).

Визначено організаційно-психологічні умови формування ставлення персоналу комерційних організацій до грошей: на рівні організації – впровадження ефективної монетарної політики організації; на рівні персоналу – застосування технології психологічної підготовки персоналу. Розроблено та апробованого тренінг «Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій».

**Ключові слова:** комерційні організації, персонал, гроші, ставлення до грошей, чинники ставлення до грошей, організаційно-психологічні умови ставлення до грошей, монетарна політика, тренінг.

**Паршак А.И. Психологические особенности отношения к деньгам персонала коммерческих организаций.** Квалификационная научная работа на правах рукописи.

*Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.10 – организационная психология; экономическая психология. – Институт психологии имени Г. С. Костюка АПН Украины. – Киев, 2021.*

В диссертации осуществлен анализ и обобщение теоретико-методологических основ и экспериментальных результатов проблемы психологических особенностей отношения к деньгам персонала коммерческих организаций. Построена теоретическая модель отношения к деньгам персонала коммерческих организаций. На основе эмпирического исследования выявлен ряд диспропорций в выраженности основных структурных компонентов отношения к деньгам персонала коммерческих организации (отношение к деньгам как средству удовлетворения основных потребностей в процессе жизнедеятельности человека и способов получения денег).

Установлены статистически значимые связи между отношением персонала коммерческих организаций к деньгам и такими факторами: а) организационно-психологическими характеристиками персонала: психологическими (социально-психологические установки; удовлетворенность работой; удовлетворенность жизнью); организационно-профессиональными (должность в организации; уровень образования; общий стаж работы; стаж работы в должности); социально-демографическими (пол; возраст; наличие детей); б) организационно-психологическими характеристиками организации: психологическими (понимание сотрудниками целей организации; забота организации о персонале; тип организационной культуры); организационно-функциональными (количество человек в организации, срок функционирования организации).

Обоснованы организационно-психологические условия формирования отношения персонала коммерческих организаций к деньгам: на уровне организации – внедрение эффективной монетарной политики организации; на уровне персонала – применение технологии психологической подготовки персонала.

Определены организационно-психологические основы оптимизации монетарной политики коммерческих организаций: а) четкое определение цели и основных составляющих монетарной политики и монетарной культуры (как ее важной составляющей); б) обоснование активной роли и ответственности организации и персонала за реализацию такой политики; в) внедрение гибкой системы монетарной мотивации персонала (оплата труда и стимулирование персонала, разработка и реализация системы социальной защищенности

персонала, определение критериев и показателей монетарной удовлетворенности персонала); г) формирование адекватного монетарного поведения персонала относительно способов получения денег и основных направлений их гармоничного использования, например, создание условий для развития организации и обучения персонала, привлечение коммерческих организаций к финансированию социальных проектов и т.п. С целью психологической подготовки персонала коммерческих организаций разработан и апробирован тренинг «Психология отношения к деньгам персонала коммерческих организаций».

**Ключевые слова:** коммерческие организации, персонал, деньги, отношение к деньгам, факторы отношения к деньгам, организационно-психологические условия отношения к деньгам, монетарная политика, тренинг.

**Parshak, O.I. Psychological features of commercial organization staff's attitudes towards money.**

*A thesis in partial fulfillment of the requirements for the scientific degree of the candidate of psychological sciences in specialty 19.00.10 – organizational psychology; economic psychology. – G. S. Kostyuk Institute of Psychology, National Academy of Educational Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2021.*

The thesis analyzes the theoretical and methodological principles of research into attitudes towards money and generalizes the findings of experimental studies into commercial organization staff's attitudes towards money.

The author presents his theoretical model of commercial organization staff's attitudes towards money and discusses the disparities in the main components of commercial organization staff's attitudes towards money, which he has found in his empirical research.

There are statistically significant relationships between commercial organization staff's attitudes towards money and staff's organizational and psychological characteristics (socio-psychological attitudes, job and life satisfaction, etc.) and the organization's characteristics (staff's understanding of the organization's aims, organization's care for staff, organizational culture type, etc.).

The author has found that the organizational and psychological conditions for the formation of commercial organization staff's attitudes towards money include (at the organizational level) effective organization's monetary policy and (at the staff level) effective staff's psychological training technologies used in the organization. The author discusses a special training program called «Psychology of commercial organization staff's attitudes towards money», which he has developed and successfully tested.

**Key words:** commercial organizations, staff, money, attitude towards money, factors in attitude towards money, organizational and psychological conditions of attitude towards money, monetary policy, training.