Відомості про автора

Ликова Мар'яна В'ячеславівна, аспірантка Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків, Україна.

Lykova, Maryana Vyacheslavivna, Postgraduate, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine.

E-mail: lykovamaryana@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9985-7001>

Отримано 17 червня 2020 р.

Рецензовано 1 липня 2020 р.

Прийнято 6 липня 2020 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.9>

УДК 061.5-057:351.822:161.163:159.9

Паршак Олександр

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛОМ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ РОЛІ ГРОШЕЙ У ЙОГО ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ ПСИХОЛОГІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЙ

Паршак Олександр. Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв'язок із психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій.

Вступ. Розробка ефективної монетарної політики комерційних організацій потребує, зокрема, вивчення характеристик організацій, які можуть впливати на оцінку персоналом ролі грошей у його життєдіяльності.

Мета дослідження: дослідити зв'язок психологічних та організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій з оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності.

Методи дослідження. Анкета «Моє ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака, опитувальники «Розуміння цілей компанії» та «Прояв турботи з боку керівництва» Р.Б. Шо, опитувальник «Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула» (доповнений та модифікований Т.Ю. Базаровим та П.В. Малиновським).

Результати дослідження. Результати дослідження засвідчили наявність статистично значущого зв'язку, як позитивного, так і негативного, між психологічними (розумінням персоналом цілей організації, проявом турботи про персонал з боку керівництва, типом організаційної культури) та організаційно-функціональними (кількістю людей в організації, терміном функціонування організації) характеристиками комерційних організацій та окремими показниками оцінки персоналом ролі грошей у його життєдіяльності. Найбільш повно цей зв'язок простежується між організаційною культурою та оцінкою ролі грошей у життєдіяльності персоналу.

Висновки. Встановлені закономірності можуть бути корисними для розробки монетарної політики комерційних організацій та визначення організаційно-психологічних умов її впровадження, а також для здійснення психологічного консультування персоналу.

Ключові слова: комерційні організації; персонал; гроші; роль грошей у життєдіяльності персоналу; психологічні характеристики організації; організаційно-функціональні характеристики організації.

Паршак Александр. Оценка персоналом коммерческих организаций роли денег в его жизнедеятельности: связь с психологическими и организационно-функциональными характеристиками организаций.

Введение. Разработка эффективной монетарной политики коммерческих организаций требует, в частности, изучения характеристик организаций, которые могут влиять на оценку персоналом роли денег в его жизнедеятельности.

Цель исследования: изучить связь психологических и организационно-функциональных характеристик коммерческих организаций с оценкой персоналом роли денег в его жизнедеятельности.

Методы исследования. Анкета «Мое отношение к деньгам» Л.Н. Карамушки, А.И. Паршака, опросники «Понимание целей компании» и «Проявление заботы со стороны руководства» Р.Б. Шо, опросник «Определение склонности к типу организационной культуры» Д. Коула (дополненный и модифицированный Т.Ю. Базаровым и П.В. Малиновским).

Результаты исследования. Результаты исследования показали наличие статистически значимой связи, как положительной, так и отрицательной, между психологическими (пониманием персоналом целей организации, проявлением заботы о персонале со стороны руководства, типом организационной культуры) и организационно-функциональными (количеством людей в организации, сроком функционирования организации) характеристиками коммерческих организаций и отдельными показателями оценки персоналом роли денег в его жизнедеятельности. Наиболее полно данная связь прослеживается между организационной культурой и оценкой роли денег в жизнедеятельности персонала.

Выводы. Установленные закономерности могут быть полезными для разработки монетарной политики коммерческих организаций и определения организационно-психологических условий ее применения, а также для осуществления психологического консультирования персонала.

Ключевые слова: коммерческие организации; персонал; деньги; роль денег в жизнедеятельности персонала; психологические характеристики организации; организационно-функциональные характеристики организации.

Вступ. Розробка ефективної монетарної політики комерційних організацій потребує, зокрема, вивчення характеристик організацій, які можуть впливати на оцінку персоналом ролі грошей у його життєдіяльності, і, відповідно, враховувати їх у процесі організації професійної діяльності персоналу та інших сфер активності.

Проблема психологічних особливостей функціонування грошей певною мірою розроблена зарубіжними і вітчизняними вченими, в яких розкрито сутність грошей (Belk, & Wallendorf, 1990; Furnham, & Argyle, 1998; Goldberg, & Lewis, 1978; Tang, 1993), зміст ставлення до грошей особистості в контексті становлення індивідуальної економічної свідомості (Комаровська, 2005; Короткіна, 2004), проаналізовано його структуру (Карамушка, & Ходакевич, 2017), особливості прояву ставлення до грошей у різних груп, зокрема, вікових, таких як підлітки та юнацтво (Зубіашвілі, 2009; Миронова, 2012), соціальних (Короткіна, 2004). Окрім того, досліджено вплив різних психологічних та соціально-економічних характеристик, які можуть впливати на ставлення до грошей, таких як: спрямованість особистості (Нікітіна, 2011), загальножиттєва та ділова спрямованість (Карамушка, & Ходакевич, 2017), суб'єктивний контроль (Сіmkів, 2020), рівень доходів (Голубова, 2009) та ін.

Що ж до оцінки ролі грошей у життєдіяльності, то ця проблема досліджена, як свідчить аналіз літературних джерел, значно менше. Зокрема, виконано дослідження, яке стосується оцінки ролі грошей у життєдіяльності студентів, з урахуванням впливу на цей процес низки характеристик студентів, таких як: соціальне походження, майновий статус родини, вік, стать, сімейний стан, склад батьківської сім'ї (Карамушка, & Ходакевич, 2017). Дослідження ролі грошей у життєдіяльності зрілої особистості, зокрема, персоналу комерційних організацій, наскільки нам відомо, не проводилось. Практично залишаються не дослідженими психологічні та організаційно-функціональні характеристики організацій, які можуть впливати на таку оцінку.

Мета дослідження: дослідити зв'язок психологічних та організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій з оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності.

Методика та організація дослідження. Для діагностики оцінки персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності використовувалася анкета «Моє ставлення до грошей» Л.М. Карамушки, О.І. Паршака, що включає низку закритих та відкритих питань, які давали можливість дослідити різноманітні психологічні аспекти проблеми грошей: загальне ставлення персоналу в цілому до грошей; роль грошей у життєдіяльності персоналу; ставлення персоналу до різних способів отримання грошей; чинники, що впливають на ставлення персоналу до грошей; психологічні проблеми у ставленні персоналу комерційних організацій до грошей та необхідність їх врахування у розробці монетарної політики комерційних організацій та ін. У даній статті мова піде лише про один із психологічних аспектів вивчення проблеми ставлення до грошей – аналіз оцінки персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності.

Зазначимо, що різні аспекти ролі грошей у життєдіяльності персоналу комерційних організацій були виділені нами на основі літератури (Карамушка, & Ходакевич, 2017; Belk, & Wallendorf, 1990; Furnham, & Argyle, 1998; Goldberg, & Lewis, 1978; Tang, 1993). У анкеті вони подавались у випадковому порядку, а їх систематизація була здійснена на основі отриманих відповідей респондентів, з урахуванням кількісного вираження та якісного аналізу. У результаті аналізу було виділено такі *сім груп показників оцінки ролі грошей у життєдіяльності персоналу, які включали всього 14 показників*: 1) задоволення базових життєвих потреб (потреб власної сім'ї; особистих потреб; допомоги рідним та близьким); 2) забезпечення відпустки, підтримка здоров'я та медичного лікування (забезпечення відпочинку під час відпустки); підтримання здоров'я (відвідування спортклубів, фітнес-центрів тощо); оплата медичних послуг (придбання ліків, консультації лікарів тощо); 3) сприяння різним напрямкам розвитку (культурного (відвідування виставок, музеїв, придбання екскурсійних турів тощо); професійного (отримання «базової» та другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)); 4) створення додаткових економічних ресурсів (накопичення грошей (відкриття депозитів, придбання нерухомості тощо)); 5) формування іміджевих характеристик (покупка гарного, стильного одягу; досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу); 6) забезпечення розваг (відвідування нічних клубів, розважальних центрів тощо); 7) волонтерська допомога (соціально незахищеним верствам населення; людям з особливими потребами).

Для дослідження оцінки розуміння цілей компанії в персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Розуміння цілей компанії»* (Шо, 2000).

Для діагностики рівня прояву турботи з боку керівництва компанії у персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Прояв турботи з боку керівництва»* (Шо, 2000).

Вивчення типів організаційної культури здійснювалось за допомогою опитувальника *«Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула* (доповнений та модифікований Т.Ю. Базаровим та П.В. Малиновським) (Базаров, & Єремина, 2002), який зорієнтований на визначення різних типів організаційної культури: «органічної»; «підприємницької»; «бюрократичної» та «партисипативної».

Для вивчення організаційно-функціональних характеристик комерційних організацій (кількість осіб, що працюють в організації; термін функціонування організації) використовувалась *авторська «анкета-наспортчик»*.

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

Вибірка досліджуваних. Дослідження було проведене серед низки комерційних організацій 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 комерційних організаціях, які функціонували у сфері виробництва продуктових товарів і їх реалізації (торгівлі), опитані займають такі посади: спеціалісти – 42,9%, лінійні менеджери – 5,7%, менеджери середньої ланки – 37,5%, топ-менеджери – 13,8%.

Щодо *кількості осіб*, які працюють в організації, підрозділи комерційних організацій були розподілені таким чином: до 10 осіб – 60,2%, від 11 до 20 осіб – 15,7%, від 21 до 50 осіб – 10,7%, і понад 50 осіб – 13,4%. Як бачимо, переважна більшість опитаних працювала в підрозділах до 10 осіб.

Стосовно *терміну функціонування* організації, то організації були розподілені таким чином: від 6 до 10 років – 14,9%, від 16 до 20 років – 63,2%, понад 20 років – 21,8%. Отже, більшість організацій були з терміном функціонування від 16 до 20 років.

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

Результати дослідження та їх обговорення. Розпочнемо з аналізу даних, які стосуються зв'язку між *психологічними характеристиками* комерційних організацій та оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності. Відповідно до програми нашого дослідження (Паршак, 2018), до *психологічних характеристик* комерційних організацій нами віднесено: розуміння персоналом цілей організації, прояв турботи про персонал з боку організації; тип організаційна культура.

Що стосується такої характеристики, як *«розуміння персоналом цілей компанії»*, то у процесі дослідження виявлено статистично значущий зв'язок між цією характеристикою і двома показниками оцінки ролі грошей у життєдіяльності персоналу: позитивний зв'язок – із «задоволенням особистих потреб» ($r_s=0,178$, $p<0,01$), та негативний зв'язок – із «забезпеченням відпочинку під час відпустки» ($r_s=-0,129$, $p<0,05$) (див. табл. 1). Тобто мова йде про те, що чим більше персонал розуміє цілі своєї організації, тим більше це сприяє задоволенню власних потреб, однак менше сприяє забезпеченню відпочинку під час відпустки. І це цілком, на наш погляд, логічно, оскільки розуміння цілей організації вимагає відданості своїй справі, а це потребує меншого відпочинку.

Щодо такої характеристики організації, як *«прояв турботи про персонал з боку організації»*, то у процесі дослідження виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між цією характеристикою і значно більшою кількістю показників оцінки ролі грошей у життєдіяльності персоналу: «задоволення особистих потреб» ($r_s=0,358$, $p<0,01$), «допомога рідним та близьким» ($r_s=0,177$, $p<0,01$), «підтримання здоров'я» ($r_s=0,157$, $p<0,05$), «оплата медичних послуг» ($r_s=0,165$, $p<0,01$), «культурний розвиток» ($r_s=0,156$, $p<0,05$) (табл. 1). Сутність виявленого зв'язку полягає в тому, що в міру підвищення турботи комерційної організації про персонал значущість названих показників ролі грошей у життєдіяльності персоналу зростає. Це, напевно, пов'язано з тим, що з такими позитивними проявами ролі грошей персонал стикається стосовно себе з боку організації, і це сприяє, окрім задоволенні власних потреб, турботі персоналу про рідних та близьких.

Таким чином, можна *зробити висновок*, що психологічні характеристики комерційних організацій, які стосуються взаємодії персоналу та організації, мають певне значення для оцінки окремих аспектів ролі грошей у життєдіяльності персоналу.

Далі проаналізуємо зв'язок між *типом організаційної культури* комерційних організацій та оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності (див. табл. 2).

На основі отриманих даних можна говорити про те, що різні типи організаційної культури по-різному впливають на оцінку ролі грошей у його життєдіяльності.

Встановлено, що *«органічна» та «підприємницька» організаційна культура* мають позитивний статистично значущий зв'язок з низкою показників оцінки грошей у життєдіяльності персоналу. Так, «органічна» організаційна культура позитивно корелює з трьома показниками оцінки ролі грошей у життєдіяльності: «допомога рідним та близьким» ($r_s=0,156$, $p<0,05$), «професійний розвиток» ($r_s=0,147$, $p<0,05$), «волонтерська допомога людям з особливими потребами» ($r_s=0,152$, $p<0,05$). А «підприємницька» організаційна культура корелює уже із більшою кількістю показників, а саме: «допомога рідним та близьким» ($r_s=0,281$, $p<0,01$), «задоволення особистих потреб» ($r_s=0,300$, $p<0,01$), «забезпечення відпочинку під час відпустки» ($r_s=0,145$, $p<0,05$), «культурний розвиток» ($r_s=0,155$, $p<0,05$), «професійний розвиток» ($r_s=0,268$, $p<0,01$), «відвідування нічних клубів, розважальних центрів» ($r_s=0,199$, $p<0,01$). Тобто мова йде про те, що чим більш розвинутими є такі типи організаційних культур у комерційних організаціях, тим оцінка зазначених показників ролі грошей у життєдіяльності персоналу зростає.

Пояснити встановлену закономірність можна, на наш погляд, змістом названих видів організаційної культури. Як зазначається в літературі (Базаров, & Еремина, 2002), «органічна культура» базується на чіткості завдань і структури організації і прийняття їх персоналом, тобто

відсутності внутрішньої конфліктності, що позитивно впливає і на роль грошей у вирішенні значущих завдань, як для себе, так і для інших людей. А «підприємницька» культура дає ще більше можливостей для оцінки ролі грошей у життєдіяльності персоналу, оскільки базується на вільних ініціативах персоналу та його здатності брати відповідальність за вирішення багатьох завдань, у тому числі й оперуванні грошима в різних аспектах життєдіяльності (Базаров, & Еремина, 2002)

Таблиця 1

Зв'язок між розумінням персоналом цілей компанії, проявом турботи про персонал з боку керівництва та оцінкою персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності (r_s)

Роль грошей у життєдіяльності працівників	Розуміння персоналом цілей організації	Прояв турботи про персонал з боку керівництва
Задоволення базових життєвих потреб:		
Задоволення потреб власної сім'ї	0,003	-0,040
Задоволення особистих потреб	0,178**	0,358**
Допомога рідним та близьким	-0,061	0,177**
Забезпечення відпустки, підтримка здоров'я та лікування:		
Забезпечення відпочинку під час відпустки	-0,129*	-0,050
Підтримання здоров'я	-0,043	0,157*
Оплата медичних послуг	-0,017	0,165**
Сприяння різним напрямкам розвитку:		
Культурного	0,096	0,156*
Професійного	-0,093	-0,088
Створення додаткових економічних ресурсів:		
Накопичення грошей (відкриття депозитів, придбання дорогоцінностей)	-0,081	-0,013
Формування іміджевих характеристик:		
Покупка гарного, стильного одягу	0,030	0,049
Досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу	0,105	0,061
Забезпечення розваг:		
Відвідування нічних клубів, розважальних центрів	-0,060	-0,043
Волонтерська допомога:		
Соціально незахищеним верствам населення	0,038	-0,088
Людям з особливими потребами	-0,096	-0,010

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

Водночас, виявлено, що «бюрократична» та «партICIPативна» організаційна культура комерційних організацій мають негативний статистично значущий зв'язок з низкою показників оцінки грошей у життєдіяльності персоналу. Так, «бюрократична» організаційна культура негативно корелює з такими показниками: «допомога рідним та близьким» ($r_s = -0,199$, $p < 0,01$), «культурний розвиток» ($r_s = -0,200$, $p < 0,01$), «професійний розвиток» ($r_s = -0,200$, $p < 0,01$), «відвідування нічних клубів, розважальних центрів» ($r_s = -0,139$, $p < 0,05$), «допомога людям з особливими потребами» ($r_s = -0,153$, $p < 0,05$). Близькими до цих показників є дані, які стосуються «партICIPативної» організаційної культури. Вона також негативно корелює з тими ж самими показниками, що і «бюрократична організаційна культура, а саме: «допомога рідним та близьким» ($r_s = -0,153$, $p < 0,05$), «професійний розвиток» ($r_s = -0,206$, $p < 0,01$), але додаються ще показники

«задоволення особистих потреб» ($r_s = -0,128$, $p < 0,05$), «забезпечення відпочинку під час відпустки» ($r_s = -0,142$, $p < 0,05$). Щоправда, «партиципативної» організаційної культури позитивно корелює з одним із показників оцінки грошей у життєдіяльності персоналу, таким як «задоволення потреб власної сім'ї» ($r_s = -0,132$, $p < 0,05$). Але в цілому, суть встановленої закономірності полягає в тому, що чим більш розвинутими є такі типи організаційних культур в комерційних організаціях, тим оцінка зазначених показників ролі грошей у життєдіяльності персоналу знижується.

Таблиця 2

Зв'язок між типом організаційної культури та оцінкою персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності (r_s)

Роль грошей у життєдіяльності працівників	Види організаційної культури			
	Органічна	Підприємницька	Бюрократична	Партиципативна
Задоволення базових життєвих потреб:				
Задоволення потреб власної сім'ї	-0,096	-0,111	0,052	0,132*
Допомога рідним та близьким	0,156*	0,281**	-0,199**	-0,153*
Задоволення особистих потреб	-0,011	0,300**	-0,119	-0,128*
Забезпечення відпустки, підтримка здоров'я та медичне лікування:				
Забезпечення відпочинку під час відпустки	0,067	0,145*	-0,044	-0,142*
Підтримання здоров'я	0,001	0,001	-0,094	0,115
Оплата медичних послуг	-0,004	0,049	-0,038	0,061
Сприяння різним напрямкам розвитку:				
Культурного	0,000	0,155*	-0,200**	0,042
Професійного	0,147*	0,279**	-0,268**	-0,206**
Створення додаткових економічних ресурсів:				
Накопичення грошей	-0,062	0,229**	-0,093	-0,009
Формування іміджевих характеристик:				
Покупка гарного, стильного одягу	0,026	-0,003	-0,107	0,119
Досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу	0,035	0,078	0,014	-0,083
Забезпечення розваг:				
Відвідування нічних клубів, розважальних центрів	-0,094	0,199**	-0,139*	-0,015
Волонтерська допомога:				
Соціально незахищеним верствам населення	-0,028	0,089	0,012	-0,050
Людям з особливими потребами	0,152*	0,050	-0,153*	0,099

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

Негативний вплив названих видів організаційної культури, на відміну від двох попередніх, ще можна пояснити, як нам здається, їхнім змістом. Відповідно до літератури (Базаров, & Еремина, 2002), «бюрократична» культура базується на формальній владі і не передбачає прояву ініціативи і творчості, і, відповідно, вона «гальмує» оцінку грошей у життєдіяльності персоналу, як засобу вирішення багатьох власних проблем та надання допомоги іншим людям. Негативний вплив «партиципативної» культури обумовлений, скоріше за все, тим, що вона орієнтується на спільне обговорення та розв'язання актуальних проблем (Базаров, & Еремина, 2002), що, імовірно, зменшує можливості індивідуальних рішень щодо прийняття рішень, у тому числі і в контексті оцінки та використання грошей.

Отже, можна *стверджувати*, що організаційна культура комерційних організацій є одним із чинників, які можуть впливати на оцінку персоналом ролі грошей у його життєдіяльності, а її вплив

має більш повний характер, порівняно з такими характеристиками організації, як «розуміння персоналом цілей організації» та «прояв турботи про персонал з боку організації».

Тепер звернемося до даних, які стосуються зв'язку між **організаційно-функціональними характеристиками** комерційних організацій та оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності. Нагадаємо, що, відповідно до програми дослідження, нами до таких характеристик було віднесено: кількість осіб в організації і термін функціонування організації.

Як видно із *табл. 3*, така характеристика комерційних організацій, як «кількість людей в організації», негативно корелює з оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності. Про це свідчить негативний статистично значущий зв'язок між цією характеристикою і такими показниками оцінки грошей ролі грошей у життєдіяльності: «культурний розвиток» ($r_s = -0,125$, $p < 0,05$), «професійний розвиток» ($r_s = -0,200$, $p < 0,05$), «накопичення грошей» ($r_s = -0,179$, $p < 0,01$). Це свідчить про те, що збільшення кількості людей в організації зменшує оцінку можливостей грошей для розв'язання проблем життєдіяльності, які стосуються розвитку та накопичення грошей.

Таблиця 3

Зв'язок між організаційно-функціональними характеристиками комерційних організацій та оцінкою персоналом ролі грошей у його життєдіяльності (r_s)

Роль грошей у життєдіяльності працівників	Кількість осіб в організації	Термін функціонування організації
Задоволення базових життєвих потреб:		
Задоволення потреб власної сім'ї	0,118	0,132*
Допомога рідним та близьким	-0,068	0,050
Задоволення особистих потреб	-0,015	-0,023
Забезпечення відпустки, підтримка здоров'я та лікування:		
Забезпечення відпочинку під час відпустки	-0,033	0,042
Підтримання здоров'я	0,007	0,056
Оплата медичних послуг (придбання ліків, консультації)		0,064
Сприяння різним напрямкам розвитку:		
Культурного	-0,125*	0,058
Професійного	-0,200**	0,222**
Створення додаткових економічних ресурсів:		
Накопичення грошей	-0,179**	0,029
Формування іміджевих характеристик:		
Покупка гарного, стильного одягу	-0,013	0,008
Досягнення та підкреслення свого соціально-економічного статусу	0,097	0,049
Забезпечення розваг:		
Відвідування нічних клубів, розважальних центрів	-0,039	0,022
Волонтерська допомога:		
Соціально незахищеним верствам населення	0,086	0,060
Людям з особливими потребами	-0,012	0,032

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

Водночас, збільшення «терміну функціонування організації» позитивно корелює з оцінкою персоналом комерційних організацій таких параметрів ролі грошей у його життєдіяльності, як «задоволення потреб власної сім'ї» ($r_s = -0,132$, $p < 0,05$) та «професійного розвитку» ($r_s = -0,222$, $p < 0,01$). Тобто мова йде про те, що в міру збільшення терміну функціонування комерційних організацій позитивна оцінка вказаних аспектів життєдіяльності грошей у життєдіяльності персоналу зростає.

Отже, дослідження показано, що організаційно-функціональні характеристики комерційних організацій мають позитивний та негативний зв'язок із окремими параметрами оцінки персоналом грошей у його життєдіяльності.

Висновки. Загалом, дослідження виявило зв'язок між психологічними, організаційно-функціональними характеристиками комерційних організацій та оцінкою персоналом окремих показників ролі грошей у його життєдіяльності. Найбільш повно цей зв'язок проявляється стосовно організаційної культури комерційних організацій.

Встановлені закономірності можуть бути корисними для розробки монетарної політики комерційних організацій та визначення організаційно-психологічних умов її впровадження, а також для здійснення психологічного консультування персоналу.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в дослідження зв'язку між психологічними характеристиками персоналу комерційних організацій (соціально-психологічні установки, задоволеність роботою та задоволеність життям) та оцінкою ролі грошей у його життєдіяльності, а також розробці моделі психологічного консультування персоналу з означеної проблеми.

Література

1. Голубева, Е. В. (2009). Влияние уровня доходов на отношение к деньгам. *Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности: Труды III Международной научной интернет-конференции*, (с. 125–139). Омск: Изд-во «Полиграфический центр КАН».
2. Зубіашвілі, І. К. (2009). Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників. *Автореф. дисс. канд. психол. наук*. Київ.
3. Карамушка, Л. М., & Ходакевич, О. Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*: монографія. Київ: КНЕУ.
4. Комаровська, В. Л. (2005). Ставлення до грошей як структурний компонент індивідуальної економічної свідомості. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, VII, 3, 164–170.
5. Короткіна, Е. Д. (2004). Отношение к деньгам как компонент экономического сознания различных социальных групп. *Проблемы экономической психологии*. Москва: Изд-во ИП РАН, I, 242–260.
6. Миронова, Т. Ю. (2012). Некоторые факторы отношения подростков и юношей к деньгам. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Философия. Психология. Педагогика*, 12, 3, 74–78.
7. Нікітіна, О. П. (2011). Психологічний аналіз взаємозв'язку ставлення до грошей та спрямованості особистості як системоутворюючої характеристики юнака. *Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, XIII, I, 294–301.
8. Паршак, О. І. (2018). Методики для дослідження ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2 (13), 93–99.
9. Сімків, М. В. (2012). 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*, 12, 1, 541–551.
10. *Управление персоналом* (2002). Москва: ЮНИТИ.
11. Шо, Р.Б. (2000). *Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы*. Москва: Дело.
12. Belk, R., & Wallendorf, M. (1990). The sacred meaning of money. *Journal of Economic Psychology*, 11, 35–67.
13. Furnham, A., & Argyle, M. (1998). *The psychology of money*. New York: Routledge.
14. Goldberg, H., & Lewis, R. (1978). *Money Madness: The Psychology of Saving, Spending, Loving and Hunting Money*. London: Springwood.
15. Tang, T. (1993). The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 93–109.

References

1. Golubeva, E. V. (2009). Vliyanie urovnja dohodov na otnoshenie k den'gam [The impact of income level on attitudes towards money]. *Professional'noe samosoznanie i jekonomicheskoe povedenie lichnosti: Trudy III Mezhdunarodnoj nauchnoj internet-konferencii*, (s. 125–139). Omsk: Izd-vo «Poligraficheskij centr KAN» [in Russian].
2. Zubiashvili, I. K. (2009). Stavlennia do hroshei yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii starshoklasnykiv [Attitude to money as a high school students' economic socialization factor]. *Avtoref. dyss. kand. psykhol. nauk*. Kyiv [in Ukrainian].
3. Karamushka, L. M., & Khodakevych, O. H. (2017). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennia studentskoï molodi do hroshei: monohrafiia* [Psychological features of students' attitudes towards money: a monograph]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
4. Komarovska, V. L. (2005). Stavlennia do hroshei yak strukturnyi komponent indyvidualnoi ekonomichnoi svidomosti [Attitude to money as a structural component of individual economic consciousness]. *Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuksa APN Ukrainy*, VII, 3, 164–170 [in Ukrainian].

5. Korotkina, E. D. (2004). Otnoshenie k den'gam jak komponent jekonomicheskogo soznaniya razlichnyh social'nyh grupp [Attitude to money as a component of economic consciousness of various social groups]. *Problemy jekonomicheskoy psihologii*. Moskva: Izd-vo IP RAN, 1, 242–260 [in Russian].
6. Mironova, T. Ju. (2012). Nekotorye faktory otnoshenija podrostkov i junoshej k den'gam [Some factors in adolescents and young people's attitudes towards money]. *Izvestija Saratovskogo universiteta. Novaja serija. Filosofija. Psihologija. Pedagogika*, 12, 3, 74–78 [in Russian].
7. Nikitina, O. P. (2011). Psykholohichniy analiz vzaiemozviazku stavlennia do hroshei ta spriamovanosti osobystosti yak systemoutvoriuiuchoi kharakterystyky yunaka [Psychological analysis of the relationship between the individuals' attitudes to money and orientation as an adolescents' system-forming individual characteristic]. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii: zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy*, XIII, I, 294–301.
8. Parshak, O. I. (2018). Metodyky dlia doslidzhennia stavlennia do hroshei personalu komertsiiynykh orhanizatsii [Instruments for studying staff attitudes to money in commercial organizations]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 2 (13), 93–99.
9. Simkiv, M. V. (2012). Subiektyvnyi kontrol yak chynnyk stavlennia do hroshei u zhynok [Subjective control as a women's attitudes to money factor]. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii: zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy*, 12, 1, 541–551.
10. *Upravlenie personalom [Personnel management]* (2002). Moskva: JuNITI [in Russian].
11. Sho, R.B. (2000). *Kljuchi k doveriju v organizacii: rezul'tativnost', porjadocnost', projavlenie zaboty [Keys to trust in the organization: effectiveness, decency, care]*. Moskva: Delo [in Russian].
12. Belk, R., & Wallendorf, M. (1990). The sacred meaning of money. *Journal of Economic Psychology*, 11, 35–67.
13. Furnham, A., & Argyle, M. (1998). *The psychology of money*. New York: Routledge.
14. Goldberg, H., & Lewis, R. (1978). *Money Madness: The Psychology of Saving, Spending, Loving and Hunting Money*. London: Springwood.
15. Tang, T. (1993). The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 93–109.

Parshak, Olexander. Commercial organization staff assessment of the role of money in their lives: the relationship with psychological and organizational-functional characteristics of the organization.

Introduction. Pursue of an effective monetary policy by commercial organizations should be based, among others, on the organizations' characteristics that affect their staff's assessment of the role of money in their lives.

The aim of the study: to investigate the relationship between psychological and organizational-functional characteristics of commercial organizations and staff assessment of the role of money in their lives.

Research methods. L.M. Karamushka and O.I. Parshak's «My Attitude towards Money», R.B. Shaw's «Understanding the Company's Goals» and «Manifestation of Concern by Management», D. Cole's «Inclination to the Type of Organizational Culture» (supplemented and modified by T.Yu. Bazarov and P.V. Malinovsky).

Research results. The results of the study have showed statistically significant relationships, both positive and negative, between the commercial organizations psychological characteristics (staff understanding of the goals of the organization, organization managements concern for staff, and organizational culture type) and organizational-functional characteristics (number of people in the organization, organizations age) and some indicators of staff assessment of the role of money in their lives. The strongest relationship has been found between the type of organizational culture and staff assessment of the role of money in their lives.

Conclusions. The findings can be helpful in determining the organizational and psychological conditions of and improving monetary policy of commercial organizations as well as for in staff psychological counseling.

Key words: commercial organizations; personnel; money; the role of money in the staffs lives; psychological characteristics of the organization; organizational and functional 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.

E-mail: alexparshak@gmail.com

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

Отримано 18 травня 2020 р.
Рецензовано 15 червня 2020 р.
Прийнято 1 липня 2020 р.