

Відомості про автора

Ищук Ольга Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Ishchuk, Olga Viktorovna, PhD of Psychology, Associate Professor, Department of Psychology, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhia, Ukraine.

E-mail: olga.ischuk@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2487-2180>

Деєва Тетяна Віталіївна, магістр 2 року навчання факультету соціальної педагогіки та психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Deeva, Tetyana Vitaliivna, Master of Psychology at the Faculty of Social Pedagogy and Psychology, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: tankacrazy@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7404-1882>

Отримано 1 листопада 2018 р.

Рецензовано 17 грудня 2018 р.

Прийнято 20 грудня 2018 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.5>

УДК 658.114.25:005.95.96:331.211.5:330.59 – 047.44

Л. М. Карамушка, О. І. Паршак

ОЦІНКА ПРАЦІВНИКАМИ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ РОЛІ ГРОШЕЙ У ЇХ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПРАЦІВНИКІВ

Карамушка Л. М., Паршак О. І. Оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними характеристиками працівників. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано особливості оцінки працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності, виявлено певні диспропорції в оцінці. Проаналізовано зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать). Досліджено зв'язок між оцінкою персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників (рівень освіти, загальний трудовий стаж, стаж роботи в компанії, посада в організації). Визначено низку важливих напрямків оптимізації ставлення до грошей у працівників комерційних організацій.

Ключові слова: комерційні організації; працівники комерційних організацій; оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності; соціально-демографічні характеристики працівників, організаційно-професійні характеристики працівників; напрямки оптимізації ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Карамушка Л. Н., Паршак А. И. Оценка работниками коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности: связь с социально-демографическими и организационно-профессиональными характеристиками работников. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы особенности оценки работниками коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности, выявлены определенные диспропорции в оценке. Проанализирована связь между оценкой работниками коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности и

социально-демографическими характеристиками работников (возраст, семейное положение, наличие детей, пол). Исследована связь между оценкой персоналом коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности и организационно-профессиональными характеристиками работников (уровень образования, общий трудовой стаж, стаж работы в компании, должность в организации). Определен ряд важных направлений оптимизации отношения к деньгам у работников коммерческих организаций.

Ключевые слова: *коммерческие организации; работники коммерческих организаций; оценка работниками коммерческих организаций роли денег в их жизнедеятельности; социально-демографические характеристики работников, организационно-профессиональные характеристики работников; направления оптимизации отношения к деньгам персонала коммерческих организаций.*

Постановка проблеми. Дослідження Світового банку показало, що основним джерелом зростання ВВП у розвинених країнах є людський капітал, на його частку припадає 62,0% приросту ВВП, тоді як виробничі фонди дають 16,0–18,0% приросту, а на природні ресурси припадає 20,0–22,0% [13, с. 75]. Це обумовлює необхідність підвищення ефективності діяльності персоналу організацій, зокрема комерційних, а отже, виявлення та дослідження психологічних феноменів, що пов'язані з особистістю в організації, її діяльністю, поведінкою, ставленням.

Одним із таким феноменів є ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, оскільки ставлення людини до грошей впливає на її самооцінку та спосіб життя, реалізацію власних економічних та професійних ролей, реагування та ті чи інші економічні чи професійні ситуації, тобто обумовлює успішність економічної соціалізації особистості.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблеми психології грошей знайшли відображення в роботах вітчизняних (Г. Авер'янова [1], І. Зубіашвілі [4], Л. Карамушка [6; 7], В. Комаровська [8], Г. Ложкін [9], С. Максименко [10], В. Москаленко [11], О. Нікітіна [12], М. Сімків [15], О. Ходакевич [6; 7; 19], М. Шкробець [20] та ін.) та зарубіжних (М. Аргайл [18], О. Дейнека [2], А. Журавльов [3], М. Семенов [14], Т. Тенг [22], А. Фенько [17], А. Фернам [18; 21], К. Ямаучі [23] та ін.) учених. У цих працях розкрито сутність грошей, їх роль в економічній соціалізації особистості, ставлення до грошей різних соціальних груп тощо. Однак, проблема ставлення персоналу вітчизняних комерційних організацій до грошей є практично не вивченою. Зокрема, недослідженими є питання, які стосуються оцінки працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик працівників, що впливають на таку оцінку.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати оцінку працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності.
2. Проаналізувати зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників.
3. Дослідити зв'язок між оцінкою персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників.

Методика та організація дослідження. Дослідження було проведене в 2018 році в ряді комерційних організаціях м. Дніпра. Дослідженням був охоплений 261 співробітник комерційних структур.

Для вивчення оцінки працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності використовувалися авторська анкета «Ставлення персоналу комерційних організацій до грошей», розроблена з урахуванням наявних у літературі підходів до вивчення означеної проблеми [6; 7; 19]. Соціально-демографічні та організаційно-професійні характеристики персоналу досліджувались за допомогою авторської анкети-«паспортички». Вони були визначені на основі розроблених в організаційній психології підходів [5; 16].

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

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 є діти, в 36,0% дітей немає.

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

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.

1. Оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності.

На *першому етапі дослідження* аналізувалась оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності.

Отримані відповіді працівників комерційних організацій, які стосувалися оцінки ролі грошей у їх життєдіяльності, за змістом та кількісним вираженням можна розподілити на сім груп (*табл. 1*).

Таблиця 1

Оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності (у % від загальної кількості опитаних)

Роль грошей у життєдіяльності працівників	%
Для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)	80,1
Для допомоги рідним та близьким	72,4
Для задоволення власних життєво значущих потреб	65,8
Для забезпечення відпочинку під час відпустки	51,0
Для культурного розвитку	44,1
Для підтримання здоров'я	39,5
Для оплати медичних послуг	39,1
Для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)	38,3
Для накопичення	34,9
Для придбання гарного, стильного одягу	30,3
Для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу	24,9
Для розваг	19,5
Для допомоги іншим людям	16,9
Для допомоги особливим категоріям людей	11,5

Першу групу утворили відповіді, що стосуються оцінки грошей як засобу «для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо) (80,1%)», «допомоги рідним та близьким» (72,4%) та «задоволення власних життєво значущих потреб» (65,8%). Скоріше за все, мова тут йде про задоволення базових, матеріально-побутових потреб особистості, як потреба в їжі, одязі, житлі, транспорті тощо) самих співробітників комерційних організацій, членів їх сімей та рідних і близьких їм людей тощо. Згідно з класифікацією А. Маслоу, ці потреби є природними для всіх людей, і співробітники комерційних організацій не є винятком. Окрім того, враховуючи скрутний економічний стан більшості населення нашої країни та відсутність розгалуженої системи соціального захисту населення, логічно, що кошти, зароблені працівниками комерційних організацій, направляються, в першу чергу, саме на

задоволення життєво значущих потреб самого персоналу комерційних організацій, членів їх сімей та близьких їм людей. При цьому звертає на себе увагу, що відповіді даної групи за кількісним вираженням значно переважають відповіді, які віднесені до інших груп. На них вказало в середньому дві третини опитаних, що свідчить про однозначну їх пріоритетність.

До **другої групи** були віднесені відповіді, що стосуються оцінки грошей як засобу «для забезпечення відпочинку під час відпустки» (51,0%), «для підтримання здоров'я» (39,5%), «для оплати медичних послуг» (39,1%). У зв'язку з тим, що діяльність у комерційних організаціях є досить інтенсивною, то, очевидно, для співробітників важливо витратити кошти на відновлення можливостей для подальшої професійної діяльності та підтримання здоров'я. Також, напевне, можна говорити про те, що в комерційних організаціях в силу інноваційності їх діяльності зростає усвідомлення значущості персоналом підтримання здорового способу життя та підтримання фізичного та психічного здоров'я особистості.

Третю групу склали відповіді, що стосуються ролі грошей як засобу «для культурного розвитку» (44,1%) та «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» (38,3%). Співробітники комерційних організацій, як бачимо, вважають необхідною умовою своєї конкурентоспроможності важливість культурного та професійного розвитку, що, звичайно ж, можна оцінити, як позитивний факт.

До **четвертої групи** можна віднести відповіді, що стосуються оцінки грошей як засобу «для накопичення» (34,9%). Практично третя частина опитаних вважають за необхідне створювати певний запас грошових коштів для страхування себе від можливих економічних ризиків, тобто використання грошей не лише для задоволення «актуальних», але і «перспективних» потреб.

П'ята група, на наш погляд, складається з відповідей певної іміджевої спрямованості, а саме оцінки грошей як засобу «для придбання гарного, стильного одягу» (30,3%) та «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» (24,9%).

Слід зазначити, що відповіді, які віднесені до другої-п'ятої груп, кількісно приблизно виражені однаково. На них в середньому вказали одна третя-одна четверта опитаних.

І *значно менш вираженими*, порівняно з попередніми групами, є відповіді респондентів, які віднесені до шостої та сьомої груп.

Шосту групу утворили відповіді персоналу комерційних організацій, які стосуються оцінки грошей як засобу «для розваг». На значущість такої ролі грошей вказали менше п'ятої частини опитаних (19,5%). Такі показники, на нашу думку, можна пояснити тим, що більшість опитаних мають власні сім'ї та дітей, а отже, несуть пряму відповідальність за матеріальне благополуччя рідних та близьких людей, тому гроші для розваг вони оцінюють значно меншою мірою.

До **сьомої групи** віднесені відповіді, що стосуються оцінки грошей як засобу «для допомоги іншим людям» (16,9%) та «допомоги особливим категоріям людей» (11,5%). Звертає увагу на себе той факт, що оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей як засобу для допомоги іншим людям майже в п'ять разів менше, ніж оцінка грошей як засобу допомоги близьким людям.

Необхідно зауважити, що отримані дані в цілому близькі до даних, які отримані на вибірці студентів вищих навчальних закладів України [6; 7; 19], що проявляється, насамперед, в пріоритетності оцінки ролі грошей для задоволення власних життєво значущих потреб та для допомоги рідним та близьким, але в недостатній значущості ролі грошей для допомоги іншим людям. Але, разом із тим, проявляються і певні відмінності між двома вибірками. Наприклад, у працівників комерційних організацій дещо знижується, порівняно зі студентами, оцінка ролі грошей «для задоволення власних життєво значущих потреб» (65,8% проти 78,0%), «для культурного розвитку» (44,1% проти 67,4%), різко зменшується оцінка ролі грошей «для розваг» (19,5% проти 42,2%). Однак, підвищується оцінка ролі грошей «для допомоги рідним та близьким» (72,4% проти 57,8%). Також проявляються такі нові, порівняно зі студентами, позиції в оцінці ролі грошей, як засіб «для задоволення потреб та розвитку власної сім'ї

(матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)» (80,1% проти 0,0%), «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» (38,3% проти 0,0%), «для накопичення» (34,9%) та ін. Очевидно, встановлені закономірності пояснюють певні особливості економічної соціалізації працівників комерційних організацій, що обумовлено, скоріше за все, як соціально-професійними особливостями опитуваних, так і їх активною включеністю в процеси сімейної соціалізації, приналежністю до старших вікових груп тощо.

Отже, очевидно, можна говорити про те, що соціально-економічні, професійні та вікові ролі, які виконують опитувані, і певні етапи економічної соціалізації *вносять певні зміни в оцінку ролі грошей в їх життєдіяльності, порівняно зі студентами.*

У цілому, результати першого етапу показали *наявність ряду диспропорцій* щодо оцінки працівниками комерційних організацій грошей в їх життєдіяльності: орієнтація більше на задоволення базових матеріально-побутових потреб, порівняно із задоволення потреб професійного та культурного розвитку, іміджево-статусних потреб, підтримання здоров'я та забезпечення повноцінного відпочинку працівників та ін.; оцінка грошей як засобу задоволення переважно «актуальних» потреб, та значно менше – «перспективних» потреб, що проявляється, зокрема, в накопиченні грошей; оцінка грошей як засобу переважно реалізації «прагматичних» власних потреб, і значно менше – альтруїстичних потреб, які стосуються допомоги інших людям тощо.

2. Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників.

Другий етап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать).

У процесі дослідження виявлено *наявність великої кількості статистично значущих зв'язків* за більшістю показників оцінки грошей у життєдіяльності працівників (38 показників із 60 можливих, тобто майже дві третини) та соціально-демографічними характеристиками працівників.

Так, що стосується такого чинника, як «**вік**», то тут виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між віком та оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей як засобу «для допомоги рідним та близьким» ($r_s=0,141$, $p<0,05$) (табл. 2). Тобто чим старше за віком працівники комерційних організацій, тим більше вони оцінюють роль грошей для допомоги рідним та близьким людям.

Однак, при цьому виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між віком та оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей як засобу: «для задоволення власних життєво значущих потреб» ($r_s=-0,149$, $p<0,05$), «для культурного розвитку» ($r_s=-0,260$, $p<0,01$), «для підтримання здоров'я» ($r_s=-0,164$, $p<0,01$), «для оплати медичних послуг» ($r_s=-0,262$, $p<0,01$), «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» ($r_s=-0,187$, $p<0,01$), «для накопичення» ($r_s=-0,231$, $p<0,01$), «для придбання гарного, стильного одягу» ($r_s=-0,197$, $p<0,01$), «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» ($r_s=-0,261$, $p<0,01$), «для розваг» ($r_s=-0,183$, $p<0,01$), «для допомоги іншим людям» ($r_s=-0,154$, $p<0,05$). Тобто йдеться про те, 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), а також накопичення грошей та допомоги іншим людям. Отже, з підвищенням віку співробітники комерційних організацій більше допомагають рідним та близьким і менше «вкладають» в себе.

Також подібні статистично значущі закономірності виявлено у процесі аналізу зв'язку між такими характеристиками працівників, як «**сімейний стан**» та «**наявність дітей**», та оцінкою працівниками ролі грошей у їх життєдіяльності (табл. 2).

Таблиця 2

Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівниками

Роль грошей у життєдіяльності працівників	Вік	Сімейний стан	Наявність дітей	Стать
Для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)	-0,042	0,107	0,145*	-0,068
Для допомоги рідним та близьким	0,141*	-0,172**	-0,124*	-0,124*
Для задоволення власних життєво значущих потреб	-0,149*	-0,172**	0,053	0,199**
Для забезпечення відпочинку під час відпустки	-0,035	-0,056	0,049	0,086
Для культурного розвитку	-0,260**	-0,216**	-0,202**	0,246**
Для підтримання здоров'я	-0,164**	-0,287**	-0,260**	0,120
Для оплати медичних послуг	-0,262**	-0,045	-0,045	0,003
Для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)	-0,187**	-0,187**	-0,213**	0,148*
Для накопичення	-0,231**	-0,133*	-0,155*	-0,042
Для придбання гарного, стильного одягу	-0,197**	-0,176**	0,096	0,273**
Для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу	-0,261**	-0,316**	-0,325**	0,020
Для розваг	-0,183**	-0,181**	-0,174**	-0,057
Для допомоги іншим людям	-0,154*	-0,131*	-0,216**	-0,185**
Для допомоги особливим категоріям людей	-0,061	-0,202**	0,105	-0,218**

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

За більше ніж половиною показників (8 із 15) виявлено *негативні статистично значущі зв'язки між названими характеристиками працівників та оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей як засобу*: «для допомоги рідним та близьким» (сімейний стан – $r_s = -0,172$, $p < 0,01$; наявність дітей – $r_s = -0,124$, $p < 0,05$); «для культурного саморозвитку» (сімейний стан – $r_s = -0,216$, $p < 0,01$; наявність дітей – $r_s = -0,202$, $p < 0,01$); «для підтримання здоров'я» (сімейний стан – $r_s = -0,287$, $p < 0,01$; наявність дітей – $r_s = -0,260$, $p < 0,01$); «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» (сімейний стан – $r_s = -0,187$, $p < 0,01$; наявність дітей – $r_s = -0,213$, $p < 0,01$); «для накопичення» (сімейний стан – $r_s = -0,133$, $p < 0,05$; наявність дітей – $r_s = -0,155$, $p < 0,05$); «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» (сімейний стан – $r_s = -0,316$, $p < 0,01$; наявність дітей – $r_s = -0,325$, $p < 0,01$); «для розваг» (сімейний стан – $r_s = -0,181$, $p < 0,01$; наявність дітей – $r_s = 0,174$, $p < 0,01$); «для допомоги іншим людям» (сімейний стан – $r_s = -0,131$, $p < 0,05$; наявність дітей – $r_s = -0,216$, $p < 0,01$). Слід зазначити, що за такою характеристикою, як «сімейний стан», до 8 показників, які спільні для названих вище характеристик персоналу, сюди ще додаються три показники оцінки ролі грошей як засобу: «для задоволення власних життєво значущих потреб» ($r_s = -0,172$, $p < 0,01$), «для придбання гарного, стильного одягу» (сімейний стан – $r_s = -0,176$, $p < 0,01$), «для допомоги особливим категоріям людей» (сімейний стан – $r_s = -0,202$, $p < 0,01$). Сутність виявлених закономірностей полягає в тому, що в міру появи у працівників сім'ї та дітей різко змінюється пріоритет в оцінці грошей – вони все менше оцінюються працівниками як засіб задоволення власних потреб, і все більше оцінюються як засіб задоволення потреб сім'ї.

Підтвердженням цьому є виявлений *позитивний статистично значущий зв'язок* між такою характеристикою персоналу, як «наявність дітей», та оцінкою грошей як засобу «для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)» ($r_s=0,145$, $p<0,05$). Тобто в міру появи дітей оцінка грошей у цьому контексті життєдіяльності працівників комерційних організацій зростає.

Отримані дані відображають цілком природні закономірності щодо оцінки грошей працівниками комерційних організацій, оскільки, з одного боку, в міру активного включення в сімейні стосунки підвищується відповідальність дорослих та працюючих членів сім'ї за добробут інших членів сім'ї. З іншого боку, ігнорування власних потреб, особливо тих, які стосуються забезпечення власного здоров'я, іміджу, подальшого розвитку тощо може призводити до негативних наслідків у діяльності та поведінці працівників, спричиняти виникнення внутрішньоособистісних та міжособистісних конфліктів тощо. Тому одним із підходів щодо формування адекватного ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій має бути, на наш погляд, формування *гармонійного ставлення до грошей як засобу задоволення, як потреб сім'ї і близьких людей, так і власних потреб*. І дуже бажано, щоб таке ставлення *стосувалось всіх вікових категорій* персоналу.

У процесі дослідження виявлено також зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності і такою характеристикою персоналу, як *«стать»* (табл. 2). Так, встановлено, що жінки більше орієнтовані на оцінку грошей як засобу: «для задоволення власних життєво значущих потреб» ($r_s=0,199$, $p<0,01$), «для культурного саморозвитку» ($r_s=0,246$, $p<0,01$), «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» ($r_s=0,148$, $p<0,05$), «для придбання гарного, стильного одягу» ($r_s=0,273$, $p<0,01$), в той час як чоловіки більше оцінюють гроші як засіб: «для допомоги рідним та близьким» ($r_s=-0,124$, $p<0,05$), «для допомоги іншим людям» ($r_s=-0,185$, $p<0,01$), «для допомоги особливим категоріям людей» ($r_s=-0,218$, $p<0,01$). Ці дані деякою мірою узгоджуються з даними, отриманими на студентській вибірці [6; 7; 19], згідно з якими дівчата більше орієнтовані на розвиток, в той час як хлопці більше віддають перевагу розвагам.

Отримані дані щодо впливу статі на оцінку ролі грошей свідчать, на наш погляд, про те, що в контексті розв'язання проблеми досягнення гендерного балансу, яка на сьогодні є достатньо актуальною для суспільства, важливим є, на наш погляд, формування як у жінок, так і в чоловіків, які працюють у комерційних організаціях, *певного балансу між власними потребами та потребами близьких*, чоловіки, так само, як і жінки, мають дбати як про свій розвиток, так і про добробут близьких. І це буде сприяти, на наш погляд, подоланню певних гендерних стереотипів стосовно чоловіків, згідно з якими вони, насамперед, мають нести відповідальність за матеріальний добробут родини, в той час, як інші їхні потреби є другорядними. В контексті соціальних та освітніх змін, які відбуваються в суспільстві, чоловіки так само, як і жінки, мають мати, насамперед, однакові можливості для розвитку і стилю життя, для вибору власної стратегії життєдіяльності.

У цілому, результати другого етапу дослідження показали наявність *достатньо вираженого статистично значущого зв'язку* між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та соціально-демографічними характеристиками працівників (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать), які мають враховуватися в процесі економічної соціалізації персоналу.

3. Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників.

Третій етап дослідження передбачав вивчення зв'язку між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників (рівень освіти, загальний трудовий стаж, стаж роботи в компанії, посада в організації) (табл. 3).

У процесі дослідження виявлено *наявність певної кількості статистично значущих зв'язків* (по 23 показникам із 60 можливих, тобто трохи більше, ніж одна третини) між оцінкою

працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та всіма визначеними організаційно-професійними характеристиками працівників (табл. 3). Це значно менше, порівняно із соціально-демографічними характеристиками персоналу.

Таблиця 3

Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників

Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності	Організаційно-професійні характеристики (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	Рівень освіти	Загальний трудовий стаж	Стаж роботи в компанії	Посада в організації
Для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)	0,237**	0,102	-0,072	0,027
Для допомоги рідним та близьким	-0,029	0,083	0,190**	-0,148*
Для задоволення власних життєво значущих потреб	-0,020	-0,229**	0,009	-0,070
Для забезпечення відпочинку під час відпустки	0,097	-0,065	-0,179**	-0,018
Для культурного розвитку	0,213**	-0,301**	-0,116	-0,132*
Для підтримання здоров'я	0,194**	-0,184**	-0,180**	-0,064
Для оплати медичних послуг	0,056	-0,280**	-0,158*	-0,131*
Для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)	0,043	-0,143*	-0,103	0,044
Для накопичення	0,199**	-0,163**	0,044	-0,032
Для придбання гарного, стильного одягу	0,164**	-0,086	-0,137*	-0,130*
Для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу	-0,038	-0,195**	-0,005	-0,142*
Для розваг	0,136*	-0,100	-0,071	0,105
Для допомоги іншим людям	0,041	-0,093	-0,061	0,211**
Для допомоги особливим категоріям людей	-0,034	-0,111	-0,134*	0,111

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

Щодо впливу такої характеристики працівників, як «*рівень освіти*», то встановлено позитивний статистично значущий зв'язок між рівнем освіти та оцінкою грошей як засобу: «для потреб та розвитку власної сім'ї (матеріально-побутові потреби, навчання дітей тощо)» ($r_s=0,237$, $p < 0,01$), «для культурного саморозвитку» ($r_s=0,213$, $p < 0,01$), «для підтримання здоров'я» ($r_s=0,194$, $p < 0,01$), «для накопичення» ($r_s=0,199$, $p < 0,01$), «для придбання гарного, стильного одягу» ($r_s=0,164$, $p < 0,01$), «для розваг» ($r_s=0,136$, $p < 0,05$) (табл. 3). Тобто тут прослідковується така закономірність: із підвищенням рівня освіти персоналу комерційних організацій, з одного боку, підвищується значущість грошей як засобу для задоволення матеріально-побутових потреб сім'ї та навчання дітей, а з іншого боку, зростає роль грошей і для вирішення інших проблем, які стосуються інших, різносторонніх аспектів життя (культурний розвиток, розваги, іміджові характеристики, підтримання здоров'я), а також

створення певного економічного базису. Отже, можна говорити про те, що освіта працівників є тим чинником, який сприяє становленню їх багатоаспектного ставлення до грошей, а не лише «фокусованого» на вирішенні базових потреб персоналу.

Стосовно впливу такої характеристики працівників, як *«загальний трудовий стаж»*, то встановлено *негативний статистично значущий зв'язок* між загальним трудовим стажем та оцінкою грошей як засобу: «для задоволення власних життєво значущих потреб» ($r_s = -0,229$, $p < 0,01$), «для культурного саморозвитку» ($r_s = -0,301$, $p < 0,01$), «для підтримання здоров'я» ($r_s = -0,184$, $p < 0,01$), «для оплати медичних послуг» ($r_s = -0,280$, $p < 0,01$), «для професійного розвитку (отримання другої вищої освіти, підвищення кваліфікації тощо)» ($r_s = -0,143$, $p < 0,05$), «для накопичення» ($r_s = -0,163$, $p < 0,01$), «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» ($r_s = -0,195$, $p < 0,01$) (табл. 3). Встановлена закономірність близька до тієї, яка виявлена щодо впливу віку. Тобто мова йде про те, що із підвищенням трудового стажу працівників комерційних організацій зменшується роль грошей у задоволенні особистих потреб працівників комерційних організацій (як власних життєво значущих потреб, так і потреб культурного розвитку, підтримки здоров'я, забезпечення іміджево-статусних показників, а також накопичення грошей). Подібність впливу таких чинників, як «вік» і «трудова стаж», є закономірною, адже ці характеристики персоналу для значної кількості працівників є достатньо подібними, оскільки їх «становлення» у більшості випадків відбувається паралельно.

Однак, дещо відмінними від попередніх даних є результати, які стосуються впливу такої характеристики працівників комерційних організацій, як *«стаж роботи в компанії»* (табл. 3). Так, виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між стажем роботи в компанії та оцінкою грошей як засобу: «для допомоги рідним та близьким» ($r_s = 0,190$, $p < 0,01$). Тобто підвищення стажу роботи в компанії працівників сприяє підвищенню їх рівня допомоги рідним та близьким, що, очевидно, можна пояснити підвищенням заробітної плати працівників комерційних організацій та отриманням додаткових соціальних пільг не лише для себе, але і членів родини, що може бути відображено в соціальному пакеті тощо. Однак, щодо інших показників оцінки ролі грошей, то ту спостерігається майже така картина, як і щодо впливу загального трудового стажу. Так, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між стажем роботи в компанії та оцінкою грошей як засобу: «для забезпечення відпочинку під час відпустки» ($r_s = -0,179$, $p < 0,01$), «для підтримання здоров'я» ($r_s = -0,180$, $p < 0,01$), «для оплати медичних послуг» ($r_s = -0,158$, $p < 0,05$), «для придбання гарного, стильного одягу» ($r_s = -0,137$, $p < 0,05$), «для допомоги особливим категоріям людей» ($r_s = -0,154$, $p < 0,05$). Тобто мова йде про те, що стаж роботи в компанії також знижує орієнтацію на оцінку ролі грошей як засобу задоволення власних різносторонніх потреб персоналу.

Щодо такої характеристики працівників, як *«посада в організації»*, то встановлено *негативний статистично значущий зв'язок* між посадою в організації та оцінкою грошей як засобу: «для допомоги рідним та близьким» ($r_s = -0,148$, $p < 0,05$), «для культурного розвитку» ($r_s = -0,132$, $p < 0,05$), «для оплати медичних послуг» ($r_s = -0,131$, $p < 0,05$), «для придбання гарного, стильного одягу» ($r_s = -0,131$, $p < 0,05$), «для досягнення та підкреслення свого особливого соціально-економічного статусу» ($r_s = -0,142$, $p < 0,05$) (табл. 3). Тобто із підвищенням посади працівників комерційних організацій знижується оцінка ними ролі грошей для допомоги рідним і близьким, задоволення іміджево-статусних потреб, оплати медичних послуг та культурного розвитку. Можливо, це можна пояснити тим, що із підвищенням посади працівників в комерційних організацій і, відповідно, підвищення матеріально-фінансових можливостей працівників, ці питання перестають бути актуальними, оскільки їх вирішення, є самими по собі «зрозумілим» процесом.

Однак, встановлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між посадою в організації та оцінкою грошей як засобу «для допомоги іншим людям» ($r_s = 0,211$, $p < 0,01$) (табл. 3). Це свідчить про те, що підвищення посади в організації позитивно впливає на оцінку ролі грошей як засобу допомоги іншим людям, що, скоріше за все, обумовлене більшими

матеріально-фінансово можливостями опитуваних та усвідомленням значущості альтруїстичних дій.

У цілому, результати третього етапу дослідження показали наявність *достатньо вираженого статистично значущого зв'язку* між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та організаційно-професійними характеристиками працівників (рівень освіти, загальний трудовий стаж, стаж роботи в компанії, посада в організації), однак їх вплив є менш вираженим, порівняно із соціально-демографічними характеристиками працівників.

Висновки:

1. Дослідження виявило *наявність певних диспропорцій* щодо оцінки працівниками комерційних організацій грошей в їх життєдіяльності: орієнтація більше на задоволення базових матеріально-побутових потреб, порівняно із задоволення потреб професійного та культурного розвитку, іміджово-статусних потреб, підтримання здоров'я та забезпечення повноцінного відпочинку працівників та ін.; оцінка грошей як засобу задоволення переважно «актуальних» потреб, та значно менше – «перспективних» потреб, що проявляється, зокрема, в накопиченні грошей; оцінка грошей як засобу переважно реалізації «прагматичних» власних потреб, та значно менше – альтруїстичних потреб, які стосуються допомоги іншим людям тощо.

2. Виявлено зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та *соціально-демографічними характеристиками працівників* (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать): а) чим старше за віком працівники комерційних організацій, тим вище вони оцінюють роль грошей як засобу для допомоги рідним та близьким людям, і тим нижче оцінюють роль грошей у задоволенні власних потреб, а також у накопиченні грошей та допомозі іншим людям; б) в міру появи у працівників комерційних організацій сім'ї дітей різко змінюється пріоритет в оцінці ними грошей – вони все менше оцінюються працівниками як засіб задоволення власних потреб, і все більше оцінюються як засіб задоволення потреб сім'ї; в) жінки та чоловіки по-різному оцінюють роль грошей у їх життєдіяльності – жінки більше орієнтовані на оцінку грошей як засобу задоволення власних життєво значущих потреб, культурного та професійного розвитку, іміджу, в той час як чоловіки більше оцінюють гроші як засіб для допомоги рідним та близьким, іншим людям.

3. Констатовано зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та *організаційно-професійними характеристиками персоналу* комерційних організацій (рівень освіти, стаж роботи в компанії, загальний трудовий стаж, посада в організації): а) із підвищенням рівня освіти персоналу, з одного боку, підвищується значущість грошей як засобу для задоволення матеріально-побутових потреб сім'ї та навчання дітей, а з іншого боку, зростає роль грошей і для розв'язання проблем, які стосуються інших, різносторонніх аспектів життя (культурний розвиток, розваги, іміжові характеристики, підтримання здоров'я), а також створення певного економічного базису; б) із підвищенням трудового стажу працівників комерційних організацій зменшується роль грошей у задоволенні особистих потреб працівників комерційних організацій (як власних життєво значущих потреб, так і потреб культурного розвитку, підтримки здоров'я, забезпечення іміжово-статусних показників), а також накопичення грошей; в) підвищення стажу роботи в компанії працівників сприяє посиленню їх допомоги рідним та близьким, однак, знижує орієнтацію на оцінку ролі грошей як засобу задоволення власних різносторонніх потреб; г) в міру підвищення посади працівників комерційних організацій в організації знижується оцінка ними ролі грошей для допомоги рідним і близьким, задоволення іміжово-статусних потреб, оплати медичних послуг та культурного розвитку, однак підвищується оцінка ролі грошей як засобу допомоги іншим людям.

4. У цілому виявлено, що *вплив соціально-демографічних характеристик* працівників комерційних організацій на оцінку ролі грошей у їх життєдіяльності є *більш вираженим*, ніж вплив організаційно-професійних характеристик.

5. Визначено ряд *важливих напрямків оптимізації ставлення до грошей* у працівників комерційних організацій, які стосуються формування ставлення до грошей як засобу: а) гармонійне задоволення не лише базових матеріально-побутових потреб, але і потреб професійного та культурного розвитку, іміджово-статусних потреб, підтримання здоров'я та забезпечення повноцінного відпочинку працівників та ін.; б) задоволення не лише потреб сім'ї і близьких людей, але і власних, особистих потреб працівників; в) сприяння оцінки грошей як засобу гармонійного розвитку працівників усіх вікових груп, чоловіків та жінок; г) задоволення не лише «актуальних», але і «перспективних» потреб (власних, сім'ї і близьких людей); д) реалізації не лише «прагматичних» власних потреб, але і альтруїстичних потреб, які стосуються допомоги іншим людям тощо.

Перспектива подальших досліджень. Перспективи дослідження ми вбачаємо у виявленні зв'язку між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та психологічними характеристиками персоналу (особливостями соціально-психологічних установок, рівнем життєвої задоволеності, рівнем задоволеності роботою та ін.).

Список використаних джерел

1. Авер'янова Г. М. Кишенькові гроші як фактор економічної соціалізації підлітків / Г. М. Авер'янова // Психологія : зб. наук. праць. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова. – 2002. – Вип. 18. – С. 87–96.
2. Дейнека О. С. Экономическая психология в российской политике переходного периода : дисс... докт. психол. наук : 19.00.12 / О. С. Дейнека. – СПб., 1999. – 326 с.
3. Журавлёв А. Л. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности / А. Л. Журавлев. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 436 с.
4. Зубіашвілі І. К. Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / І. К. Зубіашвілі ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2009. – 16 с.
5. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–209.
6. Карамушка Л. М. Оцінка студентами ролі грошей у їх життєдіяльності / Л. М. Карамушка, О. Г. Ходакевич // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д.Максименко (гол.ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. 1. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 35. – С. 111–117.
7. Карамушка Л. М. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : монографія / Л. М. Карамушка, О. Г. Ходакевич. – К. : КНЕУ, 2017. – 200 с.
8. Комаровська В. Л. Ставлення до грошей як структурний компонент індивідуальної економічної свідомості / В. Л. Комаровська // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С. Д. – К., 2005. – Том VII, вип. 3. – С. 164–170.
9. Ложкін Г. В. Економічна психологія : навч. посіб. / Г. В. Ложкін, В. В. Спасенніков. – К. : Професіонал, 2007. – 397 с.
10. Максименко С. Д. Актуальні проблеми розвитку економічної психології в Україні / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Ч. 27. – С. 31–41.
11. Москаленко В. Особливості соціально-психологічних чинників економічної культури особистості / В. Москаленко // Соціальна психологія. – 2006. – № 5(19). – С. 26–39.
12. Нікітіна О. П. Психолого-педагогічні передумови ставлення до грошей в системі відношень особистості юнацького віку : автореф. дис. ... канд. психол. наук / О.П. Нікітіна. – Харків, 2012. – 20 с.
13. Охріменко О. О. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / О. О. Охріменко, Т. В. Іванова. – К. : Національний технічний ун-т України «Київський політехнічний інститут», 2015. – 180 с.
14. Семенов М. Ю. Деньги и люди: Психология денег в России : монография / М. Ю. Семенов. – М. : Простобук, 2011. – 149 с.
15. Сімків М. В. Суб'єктивний контроль як чинник ставлення до грошей у жінок / М. В. Сімків // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка. – Т. 12. – Ч. 1. – К., 2010. – С. 541–551.
16. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти] / за наук ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
17. Фенько А. Б. Гендерные различия в отношении россиян к деньгам / А. Б. Фенько // Проблемы экономической

психології / [отв. ред. А. Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко]. – Том 1. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 620 с.

18. Фернам А. Деньги. Психология денег и финансового поведения / под общ. ред. А. Алексеева / А. Фернам, М. Аргайл. – СПб. : ПраймЕврознак, 2005. – 352 с.
19. Ходакевич О. Г. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : автореф. дис.... канд. психол. наук : 19.00.10 / О. Г. Ходакевич. Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України. – К., 2014. – 20 с.
20. Шкребець М. С. Особливості формування і розвитку грошової культури в Україні / М. С. Шкребець // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : зб. наук. пр. – Х. : Видавничий центр Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, 2008. – С. 238–242.
21. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
22. Tang, T. The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale / T. Tang // *Journal of Organizational Behavior*. – 1993. – Vol. 14. – P. 93–109.
23. Yamauchi, K. T. The Development of a Money Attitude Scale / K. T. Yamauchi // *Journal of Personality Assessment*. – 1982. – Vol. 46. – No. 5. – P. 522–528.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Averianova H. M. Kyshenkovi hroshi yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii pidlitkiv / H. M. Averianova // *Psykholohiia* : zb. nauk. prats. – K. : NPU im. M. P. Drahomanova. – 2002. – Vyp. 18. – S. 87–96.
2. Dejneka O. S. Jekonomicheskaja psihologija v rossijskoj politike perehodnogo perioda : diss... dokt. psihol. nauk : 19.00.12 / O. S. Dejneka. – SPb., 1999. – 326 s.
3. Zhuravljov A. L. Nравstvenno-psihologicheskaja reguljacija jekonomicheskoy aktivnosti / A. L. Zhuravlev. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 436 s.
4. Zubiashvili I. K. Stavlenia do hroshei yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii starshoklasnykiv : avtoref. dys. ...kand. psykhol. nauk : 19.00.05 / I. K. Zubiashvili ; In-t psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2009. – 16 s.
5. Karamushka L. M. Dyzain doslidzhennia ta diahnostychni instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvosti orhanizatsiinoho rozvytku L. M. Karamushka // *Aktualni problemy psykholohii*. T. 1: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–209.
6. Karamushka L. M. Otsinka studentamy roli hroshei u yikh zhyttiediialnosti / L. M. Karamushka, O. H. Khodakevych // *Aktualni problemy psykholohii*: zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S.D.Maksymenko (hol.red.) ta in.]. – K. : A.S.K., 2012. – T. 1. Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2013. – Vyp. 35. – S. 111–117.
7. Karamushka L. M. Psykholohichni osoblyvosti stavlenia studentskoi molodi do hroshei : monohrafiia / L. M. Karamushka, O. H. Khodakevych. – K. : KNEU, 2017. – 200 s.
8. Komarovska V. L. Stavlenia do hroshei yak strukturnyi komponent indyvidualnoi ekonomichnoi svidomosti / V. L. Komarovska // *Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. Maksymenka S. D. – K., 2005. – Tom VII, vyp. 3. – S. 164–170.*
9. Lozhkin H. V. Ekonomichna psykholohiia : navch. posib. / H. V. Lozhkin, V. V. Spasiennikov. – K. : Profesional, 2007. – 397 s.
10. Maksymenko S. D. Aktualni problemy rozvytku ekonomichnoi psykholohii v Ukraini / S. D. Maksymenko, L. M. Karamushka, O. V. Kredentser // *Aktualni problemy psykholohii*. – Tom 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2010. – Ch. 27. – S. 31–41.
11. Moskalenko V. Osoblyvosti sotsialno-psykholohichnykh chynnykiv ekonomichnoi kultury osobystosti / V. Moskalenko // *Sotsialna psykholohiia*. – 2006. – № 5(19). – S. 26–39.
12. Nikitina O. P. Psykholoho-pedahohichni peredumovy stavlenia do hroshei v systemi vidnoshen osobystosti yunatskoho viku : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk / O.P. Nikitina. – Kharkiv, 2012. – 20 s.
13. Okhrimenko O. O. Sotsialna vidpovidalnist : navch. posib. / O. O. Okhrimenko, T. V. Ivanova. – K. : Natsionalnyi tekhnichnyi un-t Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut», 2015. – 180 s.
14. Semenov M. Ju. Den'gi i ljudi: Psihologija deneg v Rossii : monografija / M. Ju. Semenov. – М. : Prostobuk, 2011. – 149 s.
15. Simkiv M. V. Subiektyvnyi kontrol yak chynnyk stavlenia do hroshei u zhinok / M. V. Simkiv // *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii* : zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S. D. Maksymenka. – T. 12. – Ch. 1. – K., 2010. – S. 541–551.
16. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislidiplomnoi osvity] / za nauk red. L. M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
17. Fen'ko A. B. Gendernye razlichija v otnoshenii rossijan k den'gam / A. B. Fen'ko // *Problemy jekonomicheskoy psihologii* / [otv. red. A. L. Zhuravlev, A.B. Kuprejchenko]. – Том 1. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 620 с.
18. Fernam A. Den'gi. Psihologija deneg i finansovogo povedenija / pod obshh. red. A. Alekseeva / A. Fernam, M. Argajl. – SPb. : PrajmEvroznaк, 2005. – 352 s.

19. Khodakevych O. H. Psykholohichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei : avtoref. dys.... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 / O. H. Khodakevych. Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2014. – 20 s.
20. Shkrebet M. S. Osoblyvosti formuvannia i rozvytku hroshovoi kultury v Ukraini / M. S. Shkrebet // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva : zb. nauk. pr. – Kh. : Vydavnychiy tsentr Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina, 2008. – S. 238–242.
21. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
22. Tang, T. The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale / T. Tang // Journal of Organizational Behavior. – 1993. – Vol. 14. – P. 93–109.
23. Yamauchi, K. T. The Development of a Money Attitude Scale / K. T. Yamauchi // Journal of Personality Assessment. – 1982. – Vol. 46. – No. 5. – P. 522–528.

Karamushka, L. M., Parshak, O. I. Commercial organization employees' assessment of the role of money in their lives: the connection with employees' socio-demographic and organizational-professional characteristics. *Based on the empirical research, the authors analyze different aspects of and differences in commercial organization employees' assessments of the role of money in their lives. The article discusses the relationship between the commercial organization employees' assessments of the role of money in their lives and the employees' socio-demographic (age, marital status, children, gender) and organizational-professional characteristics (level of education, total work experience, length of work in a company, position in an organization). The authors also discuss different ways of optimizing commercial organization employees' attitudes toward money, which are aimed at the formation of employees' attitudes towards money as a means of satisfaction of their both basic material needs and professional and cultural development needs, social image and status needs, health preservance and leisure needs, etc. as well as a means of satisfaction not only of their families and close people's needs, but also of their own needs and the needs related to harmonious development of employees of all age groups, both men and women, in different areas of life and the satisfaction not only of current, but also future needs (personal, family and close people's) including both pragmatic and altruistic needs, etc.*

Key words: commercial organizations; commercial organization employees; commercial organization employees' assessments of the role of money in their lives; employees' socio-demographic characteristics; employees' organizational and professional characteristics; ways of optimizing of commercial organization employees' attitudes towards money.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м.Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lkarama01@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

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

Parshak, Olexander I., scientific correspondent, 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 2 жовтня 2018 р.
Рецензовано 30 жовтня 2018 р.
Прийнято 2 листопада 2018 р.