

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.8>  
УДК 159.9.07.923-055.2:336.74

**Людмила Карамушка**  
**Наталія Клименко**

## **РОБОЧІ СТИЛІ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ТИПАМИ ГРОШОВИХ ПЕРЕКОНАНЬ Й ГРОШОВИМИ УСТАНОВКАМИ**

**Карамушка Людмила, Клименко Наталія. Робочі стилі поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками.**

**Вступ.** Проблема дослідження робочих стилів поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками є доволі актуальною в реаліях нашого сьогодення. В умовах повномасштабної війни в Україні особливого значення набуває ефективність поведінки жінок в особистісно-професійній сфері. Адже переважна більшість чоловіків в Україні захищають країну на передовій. Жінки сьогодні вимушені тримати «економічний фронт» сім'ї, родини та країни.

**Мета.** Проаналізувати рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками.

**Методи.** Дослідження здійснювалось за допомогою комплексу методик, до якого увійшли: Опитувальник J. Hay «Робочі стилі», Методика A. Furnham «Шкала грошових переконань та поведінки» (MBBS) (модифікований варіант М. Сімків), Методика T.L. Tang «Шкала монетарної етики» (MAS) (модифікований варіант М. Сімків).

**Результати.** У статті на основі емпіричного дослідження визначено рівні вираженості робочих стилів жінок (високий, середній, низький), встановлено позитивні та негативні статистично значущі зв'язки між робочими стилями («Будь досконалим», «Радуй інших», «Намагайся», «Будь сильним», «Поспішай») й типами грошових переконань (грошова одержимість, влада, економність, неадекватна поведінка з грошима), грошовими установками (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади).

**Висновки.** Отримані результати можуть бути використані для розробки тренінгових програм по ефективній поведінці жінок-менеджерок та власниць бізнесу, а також для дослідження робочих стилів поведінки жінок-співробітниць, підбору кадрів, розробки мотиваційних програм тощо.

**Ключові слова:** робочі стилі, драйвери, особистісно-професійні стилі, поведінка жінок, гендер, гендерні стереотипи, ставлення до грошей, грошові установки, грошові переконання, організації, транзакційний аналіз.

**Karamushka, Liudmyla, Klymenko, Nataliia. Women's work styles and their relationship with money beliefs and money attitudes.**

**Introduction.** The problem of researching women's work styles and their connection with women's money beliefs and money attitudes seems quite relevant in the realities of our time. In the conditions of the war in Ukraine, the effectiveness of women's behavior in the personal and professional life is of particular importance, because due to the fact that the vast majority of men in Ukraine defend the country on the front line, women are forced to hold the "economic front" of the family and the country.

**Aim:** To analyze the levels of women's work styles and their relationship with women's money beliefs and money attitudes.

**Methods.** The instruments used included J. Hay's Work Styles questionnaire, A. Furnham's Money Beliefs and Behavior Scale (MBBS) (a Ukrainian modified version by M. Simkiv), and T. L. Tang's Money Ethic Scale (MES) (a Ukrainian modified version by M. Simkiv).

**Results.** Women's work styles were found to be at high, medium, and low levels. Women's work styles ("Be perfect", "Make others happy", "Try hard", "Be strong", "Hurry up") had positive and negative statistically significant relationships with women's money beliefs (money obsession, power, economy, inappropriate money use) and money attitudes (money as good, money as evil, money as a means of achieving success, money as a respect factor, expenses planning, money as a means of achieving freedom

and power).

**Conclusions.** *The obtained results can be helpful in creating training programs for the development of effective behaviors of female managers and business owners, as well as for studying female employees' work styles, recruitment, and development of motivational programs, etc.*

**Key words:** *work styles, drivers, personal and professional styles, women's behavior, gender stereotypes, attitude to money, money beliefs, organizations, transactional analysis*

**Вступ.** Дослідження зв'язку робочих стилів поведінки жінок з типами грошових переконань та грошовими установками може стати одним із потужних інструментів ефективного управління організаціями. Сьогодні багато жінок працюють в різних сферах економічної діяльності країни та обіймають різноманітні посади від ТОП-менеджменту до робочих професій. З початком повномасштабного вторгнення переважна більшість чоловіків пішли захищати країну, відповідно жінки почали більше залучатися до роботи в організаціях та різних видах підприємницької діяльності, і тим самим – «боронити економічний фронт України». Ефективність професійної поведінки жінок набула особливої актуальності.

Отже, дослідження особистісних та робочих стилів поведінки може допомогти жінкам усвідомити свою поведінку та підвищити самосвідомість, побудувати ефективну взаємодію з іншими людьми та досягти поставлених особистих й організаційних цілей (Клименко, 2021).

Поняття «Робочі стилі» ввела J. Най (1992) при дослідженні професійної діяльності працівників в організаціях. В основі «Робочих стилів», за J. Най (1992), лежить концепція драйверної поведінки T. Kahler (1974). Поняття директивної поведінки (драйвера) було введено T. Kahler (1974) на основі ідеї E. Berne (1961) про те, що сценарій може програватись протягом коротких проміжків часу. Драйвер – це характерний набір поведінкових реакцій, що розгортаються у часовому проміжку до декількох секунд (Stewart, & Joines, 1987). З роками ця концепція перетворилася на простий набір з п'яти характерних стилів поведінки. Їх назвали драйверами, щоб підкреслити їх «компульсивний» і нав'язливий початок, особливо, коли людина знаходиться у стресі. Драйвери отримали назву у відповідності до своїх характеристик: «Будь досконалим» («Beperfect»), «Радуй інших» («Pleaseothers»), «Намагайся» («Tryhard»), «Будь сильним» («Bestrong»), «Поспішай» («Hurry»).

Отже, драйвери – це несвідомі спроби поводитися так, щоб отримати визнання іншими, вони також є запрограмованими реакціями на послання, які людина отримала від значущих людей в минулому (Най, 1992). Зазначимо, що драйвери проявляються у поведінці, мові та ставленні до чогось. Кожна людина використовує їх протягом життя не тільки як несвідомі моделі сценарної поведінки з минулого, але і як «робочі стилі» поведінки також.

Р. Ящук (2024) підкреслює, що в основі драйверної поведінки лежать захисні реакції і ресурси, які допомагають людині впоратися в складних стресових і травмуючих ситуаціях. Дослідниця висловлює припущення про спорідненість понять драйвери і копінг-стратегії.

Р. Clarkson (1992) зазначає, що робота з драйверами людини може відкрити доступ до «природного прагнення людей розвиватися, рости і звільнятися від обмежень сценарію». Дослідниця вбачає цінність у визначенні позитивного боку кожного драйвера, а саме: «бути швидким», «енергійним», «приємним», «сильним» та «досконалим».

На нашу думку, важливо зазначити, що драйверна поведінка проявляється не лише в професійній сфері, а й у особистому житті людини. Тому ми пропонуємо розглядати «робочі стилі» як «особистісно-професійні» стилі поведінки.

Дослідження окремих аспектів робочих стилів (драйверів) знайшли відображення в роботах зарубіжних (Berne, 1961,1970; Stewart & Joines, 1987; Kahler & Capers, 1974; Clarkson, 1992; Johnson, 1997; Най, 2009 та ін.) та вітчизняних (Гіренко & Котелюх & Петленко, 2015; Жебелева, 1997; Костіна, 2011; Ящук, 2024 та ін.) авторів. Питання

ставлення до грошей висвітлено в роботах зарубіжних (Furnham, 1984; Furnham & Murphy, 2019; Lim & Teo, 1997 та ін.) та вітчизняних (Зубіашвілі, 2007; Карамушка & Ходакевич, 2017; Паршак, 2020; Сімків, 2011, 2012) вчених.

Водночас практично не дослідженим є зв'язок робочих стилів поведінки жінок з типами грошових переконань та грошовими установками.

**Мета дослідження:** проаналізувати рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками.

**Завдання дослідження.** Дослідження було спрямоване на вирішення таких завдань:

- 1) Дослідити рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок.
- 2) Вивчити зв'язок між робочими стилями поведінки жінок та типами грошових переконань.
- 3) Проаналізувати зв'язок між робочими стилями поведінки жінок та грошовими установками.

**Методика та організація дослідження.** Для емпіричного дослідження робочих стилів поведінки жінок використовувалась методика J. Нау «Робочі стилі» (Ящук, 2024; Нау, 1992). Вона дає можливість дослідити п'ять стилів поведінки («Будь досконалим», «Радуй інших», «Намагайся», «Будь сильним», «Поспішай»), які ґрунтуються на основі концепції директивної поведінки (драйверів), розробленої Т. Kahler (1974) на основі ідеї Е. Verne (1961). Драйвер – це характерний набір поведінкових реакцій, що розгортаються у часовому проміжку до декількох секунд (Stewart & Joines, 1987). Ця концепція представляє набір з п'яти характерних стилів поведінки.

Дослідження типів грошових переконань та поведінки здійснено за допомогою методики А. Furnham «Шкала грошових переконань та поведінки» (MBBS) (модифікований варіант М. Сімків) (Сімків, 2012). Ця методика дає можливість дослідити чотири типи грошових переконань: грошова одержимість; влада; економність; неадекватна поведінка з грошима.

Для дослідження грошових установок була використана методика Т. L. Tang «Шкала монетарної етики» (MAS) (модифікований варіант М. Сімків) (Сімків, 2011). Вона дає можливість дослідити грошові установки жінок за шістьма шкалами: гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади.

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики, кореляційний аналіз за допомогою програми SPSS (версія 22).

Дослідження проводилось з вересня 2021 року по вересень 2022 року під час карантину, пов'язаного з пандемією COVID-19 та в період повномаштабної війни в Україні.

**Вибірка дослідження.** Вибірку досліджуваних склали 221 особа з різних регіонів України.

За *соціально-демографічними* характеристиками учасники опитування були розподілені так: *за віком:* до 30 років – 13,6%, від 31 до 40 років – 31,7%, від 41 до 50 років – 36,7%, більше 50 років – 18,1%; *за статтю:* 7,2% чоловіків та 92,8% жінок; *за сімейним станом:* неодружені (незаміжні) – 24,4%, розлучені – 21,3%, одружені (заміжні) – 54,3%; *за наявністю дітей:* у 67,4% опитаних є діти, у 32,6% дітей немає; *за місцем народження:* 42,1% народилися у великому місті (мільйоннику), 43,4% – у місті, 14,5% народилися в селі або селищі міського типу; *за місцем проживання:* 80,1% проживають у великому місті (мільйоннику), 13,6% проживають у місті, 6,3% проживають в селі або селищі міського типу; *за соціальним походженням:* 4,5% походять із селян, 37,1% з робітників, із службовців – 50,2% та 8,1% походять з підприємців.

За *соціально-економічними* характеристиками учасники опитування були розподілені так: *за житловими умовами:* 54,3% живуть (самі або зі своєю сім'єю) у власній квартирі або домі, 20,4% проживають (самі або зі своєю сім'єю) з батьками у батьківській квартирі чи домі або з іншими родичами, винаймає житло 25,3%; *за економічним статусом сім'ї:* 4,5% мають низький економічний статус сім'ї, 92,8% – середній та 2,7% мають

високий економічний статус; за рівнем доходу: 11,8% мають низький, 84,6% – середній, 3,6% мають високий рівень доходу.

За організаційно-професійними характеристиками учасники опитування були розподілені так: за рівнем освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту мають 8,1%, незакінчену вищу – 7,2%, вищу – 84,6%; за посадою в організації: не працюють – 3,6%, спеціалісти або працівники – 54,8%, менеджери середньої ланки – 12,7%, менеджери ТОП-рівня – 12,7%, власники компаній – 16,3%; за загальним трудовим стажем: ніколи не працювало 3,6%, до 5 років – 5,4%, від 5 до 10 років – 16,3%, понад 10 років – 74,7%; за стажем роботи в організації, в якій зараз працюють: не працює – 7,2%, до 5 років – 41,6%, від 5 до 10 років – 23,1%, понад 10 років – 28,1%.

### Результати дослідження та їх обговорення.

У процесі виконання **першого завдання** щодо дослідження рівнів вираженості робочих стилів поведінки жінок, було встановлено високий, середній та низький рівні вираженості робочих стилів поведінки (рис. 1).

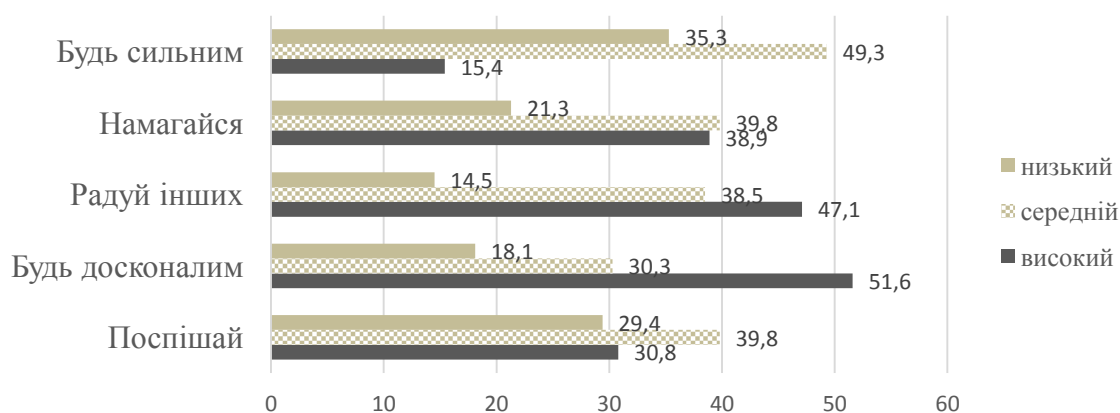


Рис. 1. Рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок (у % від загальної кількості опитаних)

Найбільш високий рівень вираженості має робочий стиль (драйвер) «**Будь досконалим**» (51,6%). Людям з високим рівнем вираженості цього робочого стилю (драйвера) характерні такі риси, як: методичність, надійність, точність. Їм властиве прагнення до високих стандартів виконання будь-якої діяльності. Саме через стандарти, які є зазвичай завищеними, у них можуть виникати конфлікти з оточуючими. Стосовно себе ці люди також висувають занадто високі вимоги: якщо вони не змогли зробити щось «бездоганно», то досить сильно дорікають собі за власні помилки. Бажаючи зробити якнайкраще, такі люди можуть зривати строки виконання роботи. Їм важливо бути кращими за інших.

Слід зазначити, що *низький рівень вираженості* робочого стилю «Будь досконалим» (18,1%) може свідчити про відсутність прагнення досконало виконувати свою роботу, що може призводити до швидких строків виконання завдання, але якість виконання може бути низькою.

Отже, ми можемо констатувати, що у опитаних жінок робочий стиль (драйвер) «Будь досконалим» має найвищий рівень вираженості серед усіх стилів поведінки. На наш погляд, це може бути пов'язане з надмірними вимогами до жінок у сучасному суспільстві: красива, розумна, з ідеальними формами тіла, гарна мати, дружина, вправна домогосподарка тощо.

Найбільш низький рівень вираженості належить робочому стилю «**Будь сильним**» (35,3%), що може вказувати на те, що такі жінки не прагнуть працювати в напруженому графіку та демонструвати свою витривалість. На нашу думку, такі жінки можуть просити про допомогу, відчувати сигнали свого тіла та піклуватися про запобігання фізичного перенавантаження й емоційного вигорання; на відміну від жінок з *високим рівнем*

*вираженості* робочого стиля «Будь сильним» (15,4%), які не люблять просити про допомогу та розглядають це як прояв слабкості, що не припустимо для цього робочого стиля. Вони ігнорують сигнали власного тіла і тілесних відчуттів, що нерідко призводить до виникнення певних фізичних захворювань. Жінки з цим робочим стилем демонструють такі риси характеру: раціональність, чіткість виконання завдань, силу та витривалість. Відповідно до гендерних стереотипів, ці риси характеру більш притаманні чоловікам ніж жінкам. Можливо тому, наше дослідження показало, що цей робочий стиль має найбільш низький рівень вираженості. З іншого боку, низький рівень вираженості цього стиля поведінки говорить, що у жінок є певна тенденція до «легкого життя», можливо – до «легкої роботи» та «легких грошей». Завдяки швидкому розвитку ІТ-технологій у сучасному світі з'являються нові професії, які можуть опанувати зовсім молоді жінки без спеціальної освіти, наприклад, професія блогера, яка на перший погляд може здатися простою і принести чималий заробіток. Водночас світ не стоїть на місці, активно все трансформується, одна тенденція швидко змінюється іншою; те, що було модним та популярним сьогодні, вже завтра нікому нецікаве. Тому, щоб «втриматися на плаву», треба бути активно включеним в тенденції ринку, швидко перебудовувати стратегію роботи, опанувати нові технологічні процеси, навчатися новому тощо. І це вже не виглядає як «легка робота», тут може знадобитись навичка витривалості та роботи в напруженому графіку.

Також встановлено *високий рівень вираженості* робочого стиля (драйвера) **«Радуй інших»** (47,1%). Жінкам з цим робочим стилем може бути властиве прагнення до того, щоб навколо все було спокійно, добре, безконфліктно. Провідною детермінантою для цього робочого стиля (драйвера) є бажання подобатись іншим, причому часто за будь-яку ціну, навіть за рахунок знецінювання власних переживань та прагнень. Поведінка таких людей обумовлена пошуком підтримки та схвалення з боку оточуючих. Вони не просять про допомогу чи задоволення власних потреб у оточуючих, через очікування, що оточуючі мають самостійно здогадатись, чого вони насправді бажають. Такі люди спрямовані на надання допомоги іншим, часто забуваючи про власні потреби.

Така самопожертва у жінок довгий час схвалювалася суспільством, і була частиною гендерного виховання жінок. Х. Вайкофф (2019), аналізуючи жіночі статеві ролі, підкреслює, що жінки запрограмовані бути продуктивною половинкою, що доповнює чоловіків. Їхнє завдання – рости дітей, піклуватися (особливо про «своїх» чоловіків) і виховувати (Вайкофф, 2019). Дослідниця зазначає, що, відповідно до жіночих статевих ролей, вважається, що жінка настільки чутлива, що може попідкуватися про бажання людей, навіть не питаючи, чого ті хочуть. Окрім цього, жінкам не дозволено проявляти свою внутрішню «Природну дитину», а от якби вони могли, то знали б, чого самі хочуть (Вайкофф, 2019).

*Низький рівень вираженості* робочого стиля (драйвера) **«Радуй інших»** (14,5%) може свідчити про орієнтованість передусім на задоволення своїх бажань та втілення своїх планів у життя. Наше дослідження показало, що такий відсоток жінок зовсім невеликий.

Встановлено ще один *високий рівень вираженості* робочого стиля (драйвера) **«Намагайся»** (38,9%). Жінкам, що мають високий рівень вираженості цього робочого стиля (драйвера), мабуть, буде притаманно здійснення дій, вчинків, які вимагають від особистості значних «енергетичних» зусиль. При здійсненні певної діяльності такі жінки можуть намагатися стовідсотково використовувати свій ресурс. Їм можуть подобатися нові незнайомі завдання. На початку нової роботи вони можуть бути дуже енергійними, активно включатися в роботу, але через деякий час, якщо відсутня новизна, втрачати інтерес до неї. Активність знижується, і такі жінки можуть починати шукати щось інше, нове, оригінальніше. *Низький рівень вираженості* робочого стиля (драйвера) **«Намагайся»** (21,3%), на наш погляд, може вказувати на те, що такі жінки можуть більш розважливо підходити до вибору тієї чи іншої діяльності.

Встановлено *високий рівень вираженості* робочого стиля «*Поспішай*» (30,8%); проявом високого рівня вираженості цього робочого стиля (драйвера), на нашу думку, може бути постійний поспіх та високий рівень «зайнятості» людини, така особистість може завжди перебувати у активному русі, здійсненні певних дій, планів тощо. Люди із таким робочим стилем (драйвером) можуть швидко думати та приймати рішення. Вони погано слухають оточуючих, часто закінчуючи речення за свого співрозмовника. Швидкий темп виконання роботи та бажання здійснювати якомога більше одночасно можуть призвести до виникнення стресу. Через велику завантаженість такі люди не встигають виконати всю роботу, припускаються помилок у процесі її виконання. *Низький рівень вираженості* робочого стиля «*Поспішай*» (35,3%), на наш погляд, може вказувати на відсутність схильності до поспіху в різних сферах життя, зокрема у професійній. Наше дослідження показало, що робочий стиль «*Поспішай*» має найбільший *середній рівень вираженості* (49,3%), що може свідчити про врівноваження вираження цього стиля поведінки у піддослідних жінок. I. Stewart, & V. Joines (1987) зазначають, що драйвер «*Поспішай*» не пов'язаний зі сценарієм життя людини напряду, це другорядний драйвер, який більш за все використовується для підкріплення основного драйвера (драйверного стиля поведінки).

Отже, узагальнюючи дані дослідження рівнів вираженості робочих стилів (драйверної поведінки) жінок, зазначимо, що високий рівень вираженості робочих стилів розподілився так: «*Будь досконалим*» (51,6%), «*Радуй інших*» (47,1%), «*Намагайся*» (38,9%), «*Поспішай*» (30,8%), «*Будь сильним*» (15,4%). Як ми бачимо, провідним робочим стилем (провідним драйвером) жінок є «*Будь досконалим*», це може вказувати на те, що жінки виставляють доволі високі вимоги до себе. Вони прагнуть досконалості у всьому – від тіла до сімейної та професійної реалізації. У поєднанні з робочими стилями (драйверами), які також набрали високі бали – «*Радуй інших*» та «*Намагайся*», ми можемо припустити, що такі високі вимоги вимагають неабияких зусиль від жінок, що може призводити до фізичного виснаження та емоційного вигорання.

Т. Костіна (2013), досліджуючи провідну поведінкову реакцію у суб'єктів пізнього юнацького віку, зазначає, що провідною поведінковою реакцією (драйвером) серед респондентів також є «*Будь досконалим*», перші місця отримали драйвери «*Будь досконалим*», «*Намагайся*» та «*Поспішай*». Т. Костіна (2013) підкреслює, що такий розподіл типів провідного драйверу серед молоді може вказувати на бажання бути «номером один», орієнтування на досягнення успіху, наявність високих стандартів щодо себе та оточення.

**Друге завдання дослідження** було спрямоване на вивчення зв'язку між робочими стилями поведінки жінок та типами грошових переконань (грошова одержимість, влада, економність, неадекватна поведінка з грошима).

Результати кореляційного аналізу свідчать про те, що робочі стилі загалом пов'язані з типами грошових переконань. Встановлено, що існує як позитивний, так і негативний статистично значущий зв'язок між робочими стилями поведінки жінок та типами грошових переконань (табл. 1).

У процесі дослідження встановлено позитивний статистично значущий зв'язок робочого стиля «*Поспішай*» з такими типами грошових переконань жінок: «*Економність*» ( $r=0,139$ ,  $p<0,05$ ) та «*Неадекватна поведінка з грошима*» ( $r=0,213$ ,  $p<0,01$ ) (табл. 1).

Суть зв'язку робочого стиля поведінки «*Поспішай*» з типом грошових переконань «*Економність*» полягає в тому, що чим більше виражений робочий стиль «*Поспішай*», тим більше жінки схильні до економії грошей.

## Зв'язок між робочими стилями та типами грошових переконань жінок (r)

Типи грошових переконань	Робочі стилі				
	«Поспішай»	«Будь досконалим»	«Радуй інших»	«Намагайся»	«Будь сильним»
Грошова одержимість	0,104	0,097	0,084	-0,044	-0,007
Влада	0,070	-0,046	-0,79	-0,106	-0,037
Економність	<b>0,139*</b>	<b>0,281**</b>	<b>0,281**</b>	0,055	0,119
Неадекватна поведінка з грошима	<b>0,213**</b>	0,070	<b>0,258**</b>	-0,103	-0,037

\*p&lt;0,05; \*\* p&lt;0,01

Нау J. (1992) зазначає, що люди з робочим стилем *«Поспішай»* роблять все швидко та почуваються добре, якщо вдається виконати роботу в найкоротші терміни. Вони шукають ефективні методи виконання роботи в надії зекономити хоча б декілька хвилин на кожному завданні. Ці декілька хвилин можуть значно зекономити час протягом тижня. Отже, на нашу думку, можливо, економність лежить в основі стратегії цього поведінкового стилю.

Щодо зв'язку робочого стилю *«Поспішай»* з типом грошових переконань *«Неадекватна поведінка з грошима»*, то його суть полягає в тому, що чим більше виражений робочий стиль *«Поспішай»*, тим більше жінки можуть купувати непотрібні речі, лише тому, що на них є знижка або вони модні. Ймовірно, що жінкам з робочим стилем *«Поспішай»* внутрішньо «не вистачає часу» на розмірковування над тим – потрібна їм ця річ, чи не потрібна. Отже, такі швидкі та необдумані покупки можуть погано впливати на фінансове становище жінок.

З'ясовано позитивний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Будь досконалим»* з типом грошових переконань жінок *«Економність»* (r=0,281, p<0,01) (табл. 1) Суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше виражений робочий стиль *«Будь досконалим»*, тим більше жінки схильні до економії грошей. Отже, жінки з робочим стилем поведінки *«Будь досконалим»* стосовно себе висувають занадто високі вимоги: якщо вони не змогли зробити щось «бездоганно», то досить сильно дорікають собі за власні помилки. Можливо, прагнення до економності – це також одна з суворих вимог до себе, адже, як зазначають I. Stewart & V. Joines (1987), гасло цього драйверного стилю поведінки: «Я не можу веселитися, поки не закінчу всю свою роботу» (Stewart, & Joines, 1987). Але їм складно завершити справи вчасно через бажання зробити найкраще. Їхні плани не завжди втілюються у життя тому, що не відповідають завищеним стандартам.

Встановлено позитивний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Радуй інших»* з такими типами грошових переконань жінок: *«Економність»* (r=0,281, p<0,01) та *«Неадекватна поведінка з грошима»* (r=0,258, p<0,01) (табл. 1).

Суть зв'язку робочого стилю *«Радуй інших»* з типом грошових переконань *«Економність»* полягає в тому, що чим більше виражений робочий стиль *«Радуй інших»*, тим більше жінки схильні до економії грошей. Такі жінки спрямовані на надання допомоги іншим, часто забуваючи про власні потреби. Головною детермінантою для цього стилю драйверної поведінки є бажання подібатися іншим, за будь яку ціну, навіть за рахунок свої потреб та бажань. Отже, для них може бути характерним економити на собі для допомоги іншим, щоб отримати схвалення.

Щодо зв'язку робочого стиля «*Радуй інших*» з типом грошових переконань «*Неадекватна поведінка з грошима*», то ми бачимо, що чим більше виражений робочий стиль «*Радуй інших*», тим більше жінки схильні до неадекватного поводження з грошима.

Статистично значущих зав'язків між робочими стилями поведінки «*Намагайся*», «*Будь сильним*» та типами грошових переконань жінок не виявлено.

Важливо відмітити, що лише три робочих стилі («*Поспішай*», «*Будь досконалим*», «*Радуй інших*») з п'яти мають зв'язки з типами грошових переконань жінок. Ці робочі стилі мають зв'язки лише з двома типами грошових переконань – «*Економність*» та «*Неадекватна поведінка з грошима*».

**Третє завдання дослідження** було спрямоване на вивчення зв'язку між робочими стилями поведінки жінок та грошовими установками (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади).

Результати кореляційного аналізу свідчать про те, що робочі стилі загалом пов'язані з грошовими установками. Встановлено, що існує як позитивний, так і негативний статистично значущий зв'язок між робочими стилями поведінки жінок та грошовими установками (табл. 2).

Таблиця 2

**Зв'язок між робочими стилями та грошовими установками жінок (r)**

Грошові установки	Робочі стилі				
	«Поспішай»	«Будь досконалим»	«Радуй інших»	«Намагайся»	«Будь сильним»
Гроші як благо	<b>0,152*</b>	0,067	-0,063	0,103	0,041
Гроші як зло	<b>0,176**</b>	0,123	<b>0,230**</b>	-0,131	-0,024
Гроші як засіб досягнення успіху	0,082	-0,076	-0,100	0,034	-0,002
Гроші як чинник поваги	0,026	0,079	-0,105	0,079	0,054
Планування видатків	-0,008	<b>0,230*</b>	<b>0,212**</b>	0,009	0,081
Гроші як засіб досягнення свободи та влади	-0,007	-0,097	<b>-0,208 *</b>	0,057	<b>-0,149*</b>

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

Встановлено позитивний статистично значущий зв'язок робочого стиля «*Поспішай*» з грошовими установками «*Гроші як благо*» ( $r=0,152$ ,  $p < 0,05$ ) та «*Гроші як зло*» ( $r=0,176$ ,  $p < 0,01$ ) (табл. 2). Отже, зв'язок робочого стиля «*Поспішай*» з грошовою установкою «*Гроші як благо*» вказує на те, що чим більше жінкам властивий стиль поведінки «*Поспішай*», тим більше вони сприймають гроші як благо. Вони наділяють гроші великою цінністю та вважають за необхідність накопичувати їх.

Щодо зв'язку робочого стиля «*Поспішай*» з грошовою установкою «*Гроші як зло*», то суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше жінки мають схильність до використання робочого стиля «*Поспішай*», тим більше вони вважають гроші коренем усього зла. Для них характерно зберігати кожен копійку.



Цікавим є факт, що робочий стиль *«Поспішай»* пов'язаний з двома протилежними грошовими установками *«Гроші як благо»* і *«Гроші як зло»*, саме протиріччя лежать в основі цієї драйверної поведінки. Отже, робочий стиль поведінки *«Поспішай»* завжди направлений на ефективність виконання завдань, тобто на «добру справу», але постійний поспіх призводить до накладок в плануванні зустрічей, нетерпимості до повільного темпу колег, недостатнього розуміння людей, помилок у виконанні завдань тощо. Наприклад, вони можуть поспішати на зустріч, але забути документи, які потрібні для цієї зустрічі.

З'ясовано позитивний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Будь досконалим»* з грошовою установкою *«Планування видатків»* ( $r=0,230$ ,  $p<0,05$ ) (табл. 2). Суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше жінкам властивий робочий стиль поведінки *«Будь досконалим»*, тим більше вони схильні планувати видатки. Отже, жінки з таким стилем поведінки підходять до грошей також з позиції досконалості: ретельно планують свій бюджет, передбачаючи всі доходи та витрати, вчасно оплачують всі рахунки та обережно й обдуманно витрачають гроші.

Встановлено позитивний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Радуй інших»* з грошовими установками *«Гроші як зло»* ( $r=0,230$ ,  $p<0,01$ ) та *«Планування видатків»* ( $r=0,212$ ,  $p<0,01$ ), а також негативний статистично значущий зв'язок з грошовою установкою *«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»* ( $r=-0,208$ ,  $p<0,05$ ) (табл. 2). Зазначимо, що робочий стиль *«Радуй інших»* пов'язаний з найбільшою кількістю грошових установок.

Отже, суть зв'язку робочого стилю *«Радуй інших»* з грошовою установкою *«Гроші як зло»* полягає в тому, що чим більше жінки схильні до робочого стилю поведінки *«Радуй інших»*, тим більше вони сприймають гроші як зло. Такі жінки можуть вважати гроші непотрібними та соромними, але у випадку втрати коштів вони можуть відчувати втрату.

Щодо зв'язку робочого стилю *«Радуй інших»* з грошовою установкою *«Планування видатків»*, то суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше жінки схильні до робочого стилю поведінки *«Радуй інших»*, тим більше вони планують свої видатки.

Виявлений негативний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Радуй інших»* з грошовою установкою *«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»* показує, що чим більше жінки схильні використовувати робочий стиль *«Радуй інших»*, тим менше вони схильні ставитися до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими людьми. J. Нау (1992) зазначає, що люди з робочим стилем *«Радуй інших»* турботливі й проявляють щирий інтерес до життя та почуттів інших людей, ніколи їх не скривдять та не будуть ображати чи принижувати. Дослідниця підкреслює, що, на жаль, у цього стилю можуть бути серйозні недоліки через те, що його власники бояться кого-небудь засмутити. Вони так прагнуть отримати визнання оточуючих, що не стануть кого-небудь критикувати, навіть якщо знають, що ті не праві (Нау, 1992). Можливо, гроші та благополуччя можуть надати такій людині певного статусу та важливості, і вона зможе відчути свободу від настрою інших людей.

Виявлено негативний статистично значущий зв'язок робочого стилю *«Будь сильним»* з грошовою установкою *«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»* ( $r=-0,149$ ,  $p<0,05$ ) (табл. 2). Суть цього зв'язку полягає в тому, що чим більше жінки схильні до робочого стилю *«Будь сильним»*, тим менше вони ставляться до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими людьми.

Статистично значущих зв'язків між робочим стилем *«Намагайся»* та типами грошових переконань й поведінки жінок не виявлено.

D. Johnson (1997) пропонує розглядати позитивні якості особистості сумісно з тим чи іншим робочим стилем (драйвером). Дослідник наголошує, що позитивні якості мають вирішальне значення для успішної діяльності малого бізнесу. Наприклад: *«Поспішай»* – здатність правильно розподіляти час і виконувати роботу вчасно, в потрібний час, а також працювати швидко, коли це потрібно (швидкість); *«Будь досконалим»* – здатність виконувати якісну роботу за високими стандартами з належною увагою до деталей

(досконалість); *«Намагайся»* – ентузіазм і творчий підхід до експериментування з інноваційними та новими підходами, коли поточні підходи та продукти є неприйнятними, потребують розвитку або вичерпали свій життєвий цикл (експериментування); *«Будь сильним»* – здатність до наполегливості та витривалості з бажанням і метою довести ідею/проект до завершення (витривалість); *«Радуй інших»* – здатність задовольнити потреби клієнтів персоналу, постачальників тощо у міру потреби для підвищення успішності бізнесу (зговірливості) (Johnson, 1997).

#### **Висновки:**

1. Виявлено високий і низький рівні вираженості робочих стилів поведінки жінок (*«Будь досконалим»*, *«Радуй інших»*, *«Намагайся»*, *«Поспішай»* та *«Будь сильним»*). Найбільш високий рівень вираженості мають робочі стилі поведінки *«Будь досконалим»* та *«Радуй інших»*, трохи нижчі показники мають робочі стилі *«Поспішай»* та *«Намагайся»*. Найбільш низький рівень вираженості має робочий стиль поведінки *«Будь сильним»*. Отже, ми констатували, що провідними робочими стилями жінок є *«Будь досконалим»* та *«Радуй інших»*, що може бути виражено у висуванні надмірних вимог до себе та прагненні задовольнити потреби інших людей, навіть за рахунок своїх потреб – це довгий час підтримувалося гендерними стереотипами суспільства про жіночу жертвовність. Низький рівень вираженості робочого стилю *«Будь сильним»* може виражатися в небажанні напружуватись та витримувати великі професійні навантаження – це також знаходить своє відображення в гендерних стереотипах про жіночу *«тендітність»*, *«ніжність»*, *«залежність від більш сильної половинки»*, *«жінки створені не для роботи»* тощо.

2. У процесі дослідження з'ясовано зв'язок між робочими стилями поведінки жінок (*«Будь досконалим»*, *«Радуй інших»*, *«Намагайся»*, *«Поспішай»* та *«Будь сильним»*) та типами грошових переконань (грошова одержимість, влада, економність, неадекватна поведінка з грошима): а) чим більше виражений робочий стиль *«Поспішай»*, тим більше жінки схильні до економії грошей та можуть купувати непотрібні речі, лише тому, що на них є знижка або вони модні; б) чим більше виражений робочий стиль *«Будь досконалим»*, тим більше жінки схильні до економії грошей; в) чим більше виражений робочий стиль *«Радуй інших»*, тим більше жінки схильні до економії грошей та до неадекватного поводження з грошима.

3. Встановлено зв'язок між робочими стилями поведінки жінок (*«Будь досконалим»*, *«Радуй інших»*, *«Намагайся»*, *«Поспішай»* та *«Будь сильним»*) та грошовими установками (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади): а) чим більше жінкам властивий робочий стиль поведінки *«Поспішай»*, тим більше вони сприймають гроші як благо, водночас вони вважають гроші коренем всього зла; б) чим більше жінкам властивий робочий стиль поведінки *«Будь досконалим»*, тим більше вони схильні планувати видатки; в) чим більше жінки схильні до робочого стилю поведінки *«Радуй інших»*, тим більше вони сприймають гроші як зло, такі жінки більше схильні до планування своїх видатків та менше схильні ставитися до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими людьми; г) чим більше жінки схильні до робочого стилю *«Будь сильним»*, тим менше вони ставляться до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими людьми.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у розробці тренінгових програм для жінок, спрямованих на усвідомлення своїх робочих стилів поведінки та їх зв'язку зі ставленням до грошей.

#### **Література**

1. Берн, Е. (2020). *Секс у людському коханні. Ігри, в які грають у ліжку*. Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля».
2. Вайкофф, Х. (2019). Програмування статевих ролей у чоловіків та жінок. У К. Штайнер (Ред.), *Сценарії життя людей* (с. 225-238). Ранок.

3. Гіренко, С.П., Котелюх, М.О., & Петленко, О.В. (2015). Формування конструктивної стратегії поведінки особистості працівників ОВС. *Право і безпека*, 3 (58), 138-142.
4. Зубіашвілі, І. К. (2007). Проблема монетарних відносин особистісно зрілих людей у сучасній психології. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, 32, 116–123.
5. Жебелева, П. В. (1997). Життєвий сценарій особистості: сутність та основні психологічні підходи. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Університету менеджменту освіти*, 9 (2), 126-134.
6. Карамушка, Л.М., & Ходакевич, О.Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*. КНЕУ.
7. Клименко, Н. Г. (2021). Роль особистісно-професійних стилів поведінки у ставленні жінок до грошей. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2-3 (23), 56–63.
8. Костіна, Т.О. (2011). Дослідження провідного драйверу особистості юнацького віку. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України*, Т. 1, 57, 92-100.
9. Костіна, Т. О. (2013). *Особливості усвідомлення життєвого сценарію у юнацькому віці*. [Дис. канд. психол. наук:19.00.07, Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди].
10. Паршак, О.І. (2018). Методики для дослідження ставлення до грошей персоналу комерційних організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2 (13), 93–99.
11. Паршак, О. І. (2020). Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв'язок із психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України*, Т. 1, 57, 92–100.
12. Сімків, М. В. (2011). Адаптація модифікованого україномовного варіанта методики Т. Танга «Шкала грошової етики» (ШГЕ). *Практична психологія та соціальна робота*, 2, 22–26.
13. Сімків, М.В. (2012). Модифікований варіант методики А. Фернема «Шкала грошових уявлень та поведінки». *Освіта регіону*, 2, 295–301.
14. Яшук, Р. (2024). *Робочі матеріали: перший рік в ТА: посібник*. Діоніс плюс.
15. Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry*. Grove Press.
16. Berne, E. (1970). *Sex in Human Loving*. Simon, & Schuster.
17. Clarkson, P. (1992). In Praise of Speed, Experimentation, Agreeableness, Endurance, and Excellence: Counterscript Drivers and Aspiration. *Transactional Analysis Journal*, 22 (1), 16-20
18. Furnham, A. (1984). Many sides to the coin: the psychology of money usage. *Personality and Individual Differences*, 5 (5), 501-509.
19. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. *Australian Journal of Psychology*, 71 (2), 193-199.
20. Hay, J. (1992). *Transactional analysis for trainers*. McGraw-Hill Co Ltd.
21. Stewart, I., & Joines, V. (1987). *TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis*. Lifespace Publishing.
22. Johnson, D. (1997). Working Styles: The Application of the Concept of Drivers to Owner-Managers of Small Businesses. *Transactional Analysis Journal*, 27 (1), 65-75.
23. Kahler, T., & Capers, H. (1974). The Miniscript, *Transactional Analysis Journal*, 4 (1), 26–42.
24. Lim, V. K., & Teo, T. S. (1997). Sex, money and financial hardship: an empirical study of attitudes towards money among undergraduates in Singapore. *Journal of Economic Psychology*, 18, 369-386.

## References

1. Bern, E. (2020). *Seks u lyudskomu kokhanni. Iгры, v yaki grayut u lizhku [Sex in human loving. The games people play in bed]*. Knyzhkovyi klub «Klub simeinogo dozvillya». [In Ukrainian]
2. Vaikoff, Kh. (2019). Programuvannya statevykh rolei u cholovikiv ta zhinok [Programming of gender roles in men and women]. U. K. Shtainer (Ed.), *Stsenarii zhyttya lyudei* (p. 225-238). Ranok. [In Ukrainian]
3. Girenko, S. P., Kotelyukh, M. O., & Petlenko, O. V. (2015). Formuvannya konstruktivnoi strategii povedinky osobystosti pratsivnykiv OVS [Formation of constructive behavioral styles of police officers]. *Pravo i bezpeka*, 3(58), 138-142. [In Ukrainian]
4. Zubiashvili, I. K. (2007). Problema monetarnykh vidnosyn osobystisno zrylykh lyudei u suchasniy psykhologii [The problem of monetary relations of personally mature people in modern psychology]. *Naukovi zapysky Instytutu psykhologii im. G. S. Kostyuka APN Ukrainy*, 32, 116-123. [In Ukrainian]
5. Zhebeleva, P. V. (1997). Zhyttyeyvi stsenarii osobystosti: sutnist ta osnovni psykhologichni pidkhody [Life scenario of an individual: essence and basic psychological approaches]. *Visnyk pisl'yadyplomnoi osvity: zb. nauk. pr. Universytetu menedzhmentu osvity*, 9(2), 126-134. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M. & Khodakevych, O. G. (2017). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennya studentskoi molodi do groshei [Psychological features of students' attitudes to money]*. KNEU. [In Ukrainian]
7. Klymenko, N. G. (2021). Rol osobystisno-profesiinykh styliv povedinky u stavlenni zhinok do groshei [The role of personal and professional behavioral styles in women's attitudes to money]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*. 2-3(23), 56-63. [In Ukrainian]

8. Kostina, T. O. (2011). Doslidzhennya providnogo draiveru osobystosti yunatskogo viku [Study of the leading driver of teenagers]. *Aktualni problemy psikhologii: zb. nauk. pr. Instytutu psikhologii imeni G. S. Kostyuka APNUkrainy*, Vol. 1, 57, 92-100. [In Ukrainian]
9. Kostina, T. O. (2013). *Osoblyvosti usvidomlennya zhyttyevogo stsenariyu u yunatskomu vitsi [Distinctive features of teenagers' awareness of life scenarios ]*. [Dys. kand. psikhol. nauk, Pereyaslav-Khmelnytskyi derzhavnyi pedagogichnyi universytet imeni Grygoria Skovorody]. [In Ukrainian]
10. Parshak, O. I. (2018). Metodyky dlya doslidzhennya stavlennya do groshei personalu komertsiiykh organizatsii [Instruments for researching the attitude to money of the staff of commercial organizations]. *Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologia*. 2(13), 93-99. [In Ukrainian]
11. Parshak, O. I. (2020). Otsinka personalom komertsiiykh organizatsii roli groshei u iogo zhyttyedialnosti: zvyazok iz psikhologichnymy ta organizatsiino-funktsionalnymy kharakterystykamy organizatsii [Assessment by the staff of commercial organizations of the role of money in their lives: the relationship with psychological, organizational and functional characteristics of organizations]. *Aktualni problemy psikhologii: zb. nauk. pr. Instytutu psikhologii imeni G.S. Kostyuka APN Ukrainy*, T. 1, 57, 92-100. [In Ukrainian]
12. Simkiv, M. V. (2011). Adaptatsia modyfikovanogo ukrainomovnogo varianta metodyky T. Tanga «Shkala groshovoi etyky» (ShGE) [Adaptation of the modified Ukrainian version of T. Tang's Monetary Ethics Scale]. *Praktychna psikhologia ta sotsialna robota*, 2, 22-26. [In Ukrainian]
13. Simkiv, M. V. (2012). Modyfikovanyi variant metodyky A. Fernema «Shkala groshovykh uyavlen ta povedinky» [A modified variant of A. Fernen's Monetary Ideas and Behaviors Scale]. *Osvita regionu*, 2, 295-301. [In Ukrainian]
14. Yaschuk, R. (2024). *Robochi materialy: pershyi rik v TA [Work materials: the first year in TA]*. Dionis plus. [In Ukrainian]
15. Berne, E. (1961). *Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry*. Grove Press.
16. Berne, E. (1970). *Sex in Human Loving*. Simon & Schuster.
17. Clarkson, P. (1992). In Praise of Speed, Experimentation, Agreeableness, Endurance, and Excellence: Counterscript Drivers and Aspiration. *Transactional Analysis Journal*, 22(1), 16-20
18. Furnham, A. (1984). Many sides to the coin: the psychology of money usage. *Personality and Individual Differences*, 5(5), 501-509.
19. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. *Australian Journal of Psychology*, 71(2), 193-199.
20. Hay, J. (1992). *Transactional analysis for trainers*. McGraw-Hill Co Ltd.
21. Stewart, I. & Joines, V. (1987). *TA Today: A New Introduction to Transactional Analysis*. Lifespace Publishing.
22. Johnson, D. (1997). Working Styles: The Application of the Concept of Drivers to Owner-Managers of Small Businesses. *Transactional Analysis Journal*, 27(1), 65-75.
23. Kahler, T., & Capers, H. (1974) The Miniscript, *Transactional Analysis Journal*, 4(1), 26-42.
24. Lim, V. K., & Teo, T. S. (1997). Sex, money and financial hardship: an empirical study of attitudes towards money among undergraduates in Singapore. *Journal of Economic Psychology*, 18, 369-386.

#### Відомості про авторів

**Карамушка Людмила Миколаївна**, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

**Karamushka, Liudmyla**, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

**Клименко Наталія Геннадіївна**, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

**Klymenko, Nataliia**, PhD student of the G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1897-3201>

E-mail: nk.psychol@gmail.com

Отримано 7 січня 2024 р.  
Рецензовано 9 січня 2024 р.  
Прийнято 10 січня 2024 р.