

УДК 061.5-057:351.822:161.163:159.9

Паршак О.І.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ГРОШЕЙ

Паршак О.І. Методики для дослідження ставлення персоналу комерційних організацій до грошей. У статті представлено комплекс методик для дослідження ставлення персоналу комерційних організацій до грошей. Комплекс включає три групи методик: а) методики, які дають можливість діагностувати психологічні особливості ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій; б) методики, які дають можливість діагностувати психологічні чинники мікрорівня (рівня персоналу), що впливають на ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій; в) методики, які дають можливість діагностувати психологічні чинники мезорівня (рівня організації), що впливають на ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій.

Ключові слова: комерційні організації; персонал; ставлення до грошей; чинники ставлення до грошей; методики для дослідження ставлення до грошей.

Паршак А.И. Методики для исследования отношения персонала коммерческих организаций к деньгам. В статье представлен комплекс методик для исследования отношения персонала коммерческих организаций к деньгам. Комплекс включает три группы методик: а) методики, позволяющие диагностировать психологические особенности отношения к деньгам у персонала коммерческих организаций; б) методики, позволяющие диагностировать психологические факторы микроуровня (уровня персонала), которые влияют на отношение к деньгам у персонала коммерческих организаций; в) методики, позволяющие диагностировать психологические факторы мезоуровня (уровня организации), которые влияют на отношение к деньгам у персонала коммерческих организаций.

Ключевые слова: коммерческие организации; персонал; отношение к деньгам; факторы отношения к деньгам; методики для исследования отношения к деньгам.

Постановка проблеми. Необхідність підвищення конкурентоздатності комерційних організацій в сучасних ринкових умовах в поєднанні зі зменшенням пропозицій кваліфікованого персоналу на ринку праці, що обумовлено різними факторами (від'їзд значної кількості працюючих для роботи за кордон, тенденції до збільшення приватної роботи в інтернет-сегменті та ін.) викликали необхідність підвищення ефективності діяльності персоналу комерційних організацій, а отже, до виявлення та дослідження психологічних феноменів, що пов'язані з особистістю в організації, її діяльністю, поведінкою, ставленням.

Ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є особливо важливим, оскільки ставлення людини до грошей впливає на її самооцінку та спосіб життя, реалізацію власних економічних та професійних ролей та реагування та ті чи інші економічні чи професійні ситуації.

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], В. Комаровська [8], Г. Ложкін [9], С. Максименко [10], В. Москаленко [11], О. Нікітіна [12], М. Сімків [16], О. Ходакевич [21], М. Шкребець [22] та ін.) та зарубіжних (М. Аргайл [20], О. Дейнека [2], А. Журавльов [3], М. Семьонов [15], Т. Тенг [25], А. Фенько [19], А. Фернам [24], К. Ямаучі [26] та ін.) учених. Однак проблема ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є недостатньо вивченою. Зокрема, не дослідженою є проблема розробки методик для вивчення психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Мета дослідження: обґрунтувати методики для вивчення психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей нами

було визначено комплекс методик «Ставлення до грошей персоналу комерційних організацій», що включає три групи опитувальників, які дають можливість діагностувати: а) психологічні особливості ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій; б) психологічні чинники мікрорівня (рівня особистості), що впливають на ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій; в) психологічні чинники мезорівня (рівня організації), що впливають на ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Проаналізуємо послідовно кожен блок методик.

До першої групи відносять методики для визначення особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Для діагностики психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей планується використання авторської анкети «Ставлення до грошей» (Л.М. Карамушка, О.І. Паршак, 2017), що включає низку закритих та відкритих питань, які дають можливість вивчити основні аспекти означеної проблеми: 1) ставлення персоналу в цілому до грошей; 2) роль грошей у життєдіяльності персоналу; 3) ставлення персоналу до різних способів отримання грошей; 4) чинники, що впливають на ставлення персоналу до грошей; 5) психологічні проблеми у ставленні персоналу комерційних організацій до грошей. Анкета підготовлена з урахуванням наявних у літературі розробок [17] та власного розуміння авторами проблеми.

Дослідження чинників мікрорівня планується здійснити за допомогою **другої групи методик**. Сюди належать методики, які дають можливість діагностувати такі психологічні характеристики персоналу комерційних організацій: соціально-психологічні установки особистості та життєва задоволеність співробітника.

Для діагностики соціально-психологічних установок персоналу комерційних організацій використовуватиметься «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в сфері мотивацій та потреб» О.Ф. Потьомкіної [13]. Методика складається з 80 питань: 40 питань спрямовані на виявлення ступеня прояву соціально-психологічних установок «процес – результат», «альтруїзм – егоїзм»; 40 питань спрямовані на виявлення ступеня прояву соціально-психологічних установок «праця – гроші», «влада – свобода». Нижче наводиться авторська інтерпретація отриманих показників за шкалами. А) **Орієнтація на процес**. Зазвичай, люди, що більш орієнтовані на процес, менше замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їхня процесуальна спрямованість перешкоджає їхній результативності; ними більше рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно багато рутинної роботи, негативне ставлення до якої вони не можуть подолати. Б) **Орієнтація на результат**. Люди, які орієнтуються на результат, одні з найнадійніших. Вони можуть досягати результату у своїй діяльності всупереч перешкодам, невдачам. В) **Орієнтація на альтруїзм**. Люди, які орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на шкоду собі, заслуговують на повагу. Це люди, про яких варто подбати. Альтруїзм – найцінніша громадська мотивація, наявність якої вирізняє зрілу людину. Г) **Орієнтація на егоїзм**. Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка «розумного егоїзму» не може нашкодити людині. Швидше більше шкодить його відсутність, причому це серед людей професій гуманітарної спрямованості зустрічається досить часто. Д) **Орієнтація на працю**. Зазвичай, люди, що орієнтуються на працю, весь час використовують для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки і т. і. Праця приносить їм більше радощів і задоволення, ніж якісь інші заняття. Є) **Орієнтація на гроші**. Провідною цінністю для людей з цією орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту. Ж) **Орієнтація на свободу**. Головна цінність для людей – це свобода. Дуже часто орієнтація на свободу поєднується з орієнтацією на працю, рідше це поєднання «свободи» і «грошей». З) **Орієнтація на владу**. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство.

Для дослідження вираженості рівня життєвої задоволеності у персоналу комерційних організацій використовувалась методика «Індекс життєвої задоволеності» (адаптація Н.В. Паніної) [14].

Опитувальник діагностує індекс життєвої задоволеності, що відображає загальний психологічний стан людини, ступінь її психологічного комфорту і соціально-психологічної адаптованості.

Опитувальник «Індекс життєвої задоволеності» складається з 20 питань, які стосуються 5 шкал, що характеризують різні аспекти загального психологічного стану людини та її задоволеності життям: а) інтерес до життя як протилежність апатії; б) рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей; в) узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями; г) позитивна оцінка власних якостей і вчинків; д) загальний фон настрою.

У цілому під феноменом «життєва задоволеність» розуміється інтегративний показник, що включає в якості основного носія емоційну складову. Для власників високого значення індексу характерні низький рівень емоційної напруженості, висока емоційна стійкість, низький рівень тривожності, психологічний комфорт, високий рівень задоволеності ситуацією і своєю роллю в ній.

В якості додаткової інформації про те, які конкретні сфери життя приносять задоволення або незадоволення, підраховується кількість балів за кожною шкалою.

Результати даного тесту дають можливість отримати інформацію про загальний емоційний стан людини, про сфери життя, які, можливо, є «проблемними» для неї, і прийняти кроки для корекції останніх.

Для діагностики рівня задоволеності роботою у персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Оцінка задоволеності роботою»* (В.О. Розанової) [13]. Анкета містить 14 тверджень та 5 варіантів відповідей, зі шкалою оцінки від 1 до 5 балів. Підсумовуються бали, відмічені на бланку анкети.

За наслідками обстеження можна набрати від 14 до 70 балів. Якщо людина набирає 40 і більше балів, то це свідчить про її незадоволеність роботою. І, відповідно, що менше балів набирає працівник, то вища в нього задоволеність роботою.

Вивчення *чинників мікрорівня* (рівня особистості) також буде здійснено за допомогою *авторської «анкети-паспортички»*, яка підготовлена з урахуванням наявних у літературі розробок [5]. До цієї групи віднесено *організаційно-професійні* (посада в організації, рівень освіти, тип освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді) та *соціально-демографічні* (стать, вік, наявність дітей) характеристики персоналу.

Третя група методик спрямована на вивчення психологічних чинників мезорівня (рівень організації), які впливають на психологічні особливості ставлення персоналу до грошей.

Опитувальник «Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула (доповнений та модифікований Т.Ю. Базаровим та П.В. Малиновським) [18] зорієнтований на визначення різних типів організаційної культури: а) *органічної* (діяльність членів цієї організації будується на принципі згоди із загально визначеною ідеєю та метою. Найчастіше, структура такої організації побудована чітко, ієрархія визначена й майже не змінюється); б) *підприємницької* (діяльність у такій організації організується за допомоги вільних ініціатив персоналу. Персонал у таких організаціях здатний приймати рішення, виходячи з декількох можливих варіантів, здатний брати на себе відповідальність за результати цих рішень, підходити до розв'язання виникаючих проблем творчо в кожному окремому випадку); в) *бюрократичної* (діяльність у такій організації визначається й спрямовується сильним керівництвом. Лідерство ґрунтується на формальній владі, закріпленій за певною посадою, офіційним становищем і статусом); г) *партICIPативної* (діяльність визначається всебічним обговоренням питань, пов'язаних із процесом і результатом діяльності. Проблеми відкрито обговорюються, колеги взаємодіють та співробітничують, можуть застосовуватись «мозкові штурми» для спільного вироблення способів розв'язання проблеми).

Для дослідження вираженості рівня відданості організації у персоналу комерційних організацій доцільно, на наш погляд, використовувати *методику «Опитувальник відданості організації»* (Автори - Дж. Груб, Р. Дунхем, М. Кастаньєда, переклад та адаптація – Л. Карамушка, І. Андрєєва) [7].

Як вважають автори методики, відданість організації – це стійке емоційне ставлення персоналу до організації, яке характеризується прийняттям організаційних цілей та цінностей, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності діяльності та розвитку організації, вираженим прагненням якомога довше залишатися членом цієї організації.

Структура відданості організації у персоналу комерційних структур включає такі компоненти: емоційна відданість (афективний компонент); відданість з почуття обов'язку (нормативний компонент); прагматична відданість (тривалий компонент). Найбільш ефективною та бажаною вважається *емоційна відданість* організації, яка включає такі основні компоненти: а) ідентифікація з організацією; б) включеність в організацію; в) емоційна прив'язаність до організації.

У методиці «Опитувальник відданості організації» респонденту необхідно відзначити ступінь своєї згоди з кожним твердженням, використовуючи шкалу від 1 (абсолютно не згоден) до 5 (повністю згоден). Потім, відповідно до ключа, підраховуються значення з кожної шкали і показник загальної відданості.

Для дослідження оцінки розуміння цілей компанії в персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Розуміння цілей компанії»* (Р.Б. Шо) [23]. Анкета містить 8 тверджень та 7 варіантів відповідей, зі шкалою оцінки від 3 до -3 балів. Підсумовуються бали, відмічені на бланку анкети.

За наслідками обстеження можна набрати від -24 до 24 балів. Якщо людина набирає від -24 до 8 балів, то це свідчить про її низьку оцінку рівня інформованості про цінності, цілі компанії і способи їхнього досягнення. Якщо від 8 до 20 балів, то це свідчить про середню оцінку рівня інформованості. І якщо більше 20, то оцінка, ймовірно, завищена, і її не можна враховувати.

Для діагностики рівня прояву турботи з боку керівництва компанії у персоналу комерційних організацій використовувалась *методика «Прояв турботи з боку керівництва»* (Р.Б. Шо) [23]. Анкета містить 8 тверджень та 7 варіантів відповідей, зі шкалою оцінки від 3 до -3 балів. Підсумовуються бали, відмічені на бланку анкети.

За наслідками обстеження можна набрати від -24 до 24 балів. Якщо людина набирає від -24 до 5 балів, то це свідчить про її низьку оцінку рівня турботи з боку керівництва. Якщо від 5 до 17 балів, то це свідчить про середню оцінку рівня турботи. І якщо більше 17, то оцінка, ймовірно, завищена, і її не можна враховувати.

Окрім того, планується вивчення ще таких *чинників мезорівня*, які можуть впливати на ставлення до грошей персоналу комерційних організацій: напрямок діяльності комерційної організації; кількість осіб, що працюють в організації; термін функціонування організації. Ці чинники вивчатимуться за допомогою *авторської «анкети-паспортички»*.

Висновки. Використання вказаних методик дає можливість, на наш погляд, виявити психологічні особливості ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, а також визначити чинники мікро- та мезорівня, які впливають на становлення цього феномену.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи дослідження ми вбачаємо у розробці тренінгової програми з підготовки персоналу комерційних організацій для реалізації підходу, що забезпечує оптимальне ставлення до грошей.

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. Журавлев А.Л. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности / А.Л. Журавлев. – М. : 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. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : монографія / Л.М.Карамушка, О.Г.Ходакевич. – К. : КНЕУ, 2017. – 200 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур) : монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андрєєва. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – С. 212.
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. С.Д. Максименка. – К., 2005. – Том VII. – Вип. 3. – С. 164–170.
9. Ложкін Г.В. Економічна психологія : навч. посіб. / Г.В. Ложкін, В.В. Спасенников. – 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.
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 ставлень особистості юнацького віку : автореф. дис. ... канд. психол. наук / О.П. Нікітіна. – Харків, 2012. – 20 с.
13. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / [Д.Я. Райгородский (ред.-сост.)]. – Самара : БАХРАХ-М, 2001. – 672 с.
14. Ребзуев Б.Г. Четырехмерная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребзуев // Психологический журнал. – 2006. – Вып. 27. – № 2. – С. 44–59.
15. Семенов М.Ю. Деньги и люди: Психология денег в России : монография / М.Ю. Семенов. – К. : Простобук, 2011. – 149 с.
16. Сімків М. В. Суб'єктивний контроль як чинник ставлення до грошей у жінок / М. 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.
17. 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.
18. Управление персоналом : [учебник для вузов] / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
19. Фенько А.Б. Гендерные различия в отношении россиян к деньгам / А.Б. Феньков // Проблемы экономической психологии. – Том 1 / [отв. ред. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко]. – М. : Институт психологии РАН, 2004. – 620 с.
20. Фернам А. Деньги. Психология денег и финансового поведения / под общ. ред. А. Алексеева / А. Фернам, М. Аргайл. – СПб. : ПраймЕврознак, 2005. – 352 с.
21. 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.
22. Шкребець М. С. Особливості формування і розвитку грошової культури в Україні / М.С. Шкребець // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наукових праць. – Х. : ВЦ Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2008. С. 238–242.
23. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы / Р.Б. Шо. – М. : Дело, 2000. – 272 с.
24. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
25. 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.
26. 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 peri oda : diss. ... dokt. psihol. nauk : 19.00.12 / O.S. Dejneka. – SPb., 1999. – 326 s.
3. Zhuravlev A.L. Nравstvenno-psihologicheskaja reguljacija jekonomicheskoi aktivnosti / A.L. Zhuravlev. – M. : Institut psihologii RAN, 2003. – 436 s.
4. Zubiashvili I.K. Stavlennia 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 diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei 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. Psykholohichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei : monohrafiia / L.M.Karamushka, O.H.Khodakevykh. – K. : KNEU, 2017. – 200 s.
 7. Karamushka L.M. Psykholohiia viddanosti personalu orhanizatsii (na materialii diialnosti bankivskykh struktur) : monohrafiia / L.M. Karamushka, I.A. Andriieva. – K.-Lviv : Halytskyi drukar, 2012. – S. 212.
 8. Komarovska V.L. Stavlennia do hroshei yak strukturnyi komponent indyvidualnoi ekonomichnoi svidomosti / V.L. Komarovska // Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S.Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka. – 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.
 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 stavlennia do hroshei v systemi stavlennia osobystosti yunatskoho viku : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk / O.P. Nikitina. – Kharkiv, 2012. – 20 s.
 13. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy : ucheb. posobie / [D.Ja. Rajgorodskij (red.-sost.)]. – Samara : BAHRAH-M, 2001. – 672 s.
 14. Rebzuev B.G. Chetyrehmernaja model' affektivnoj predannosti rabotnikov organizacii: opyt primenenija na rossijskoj vyborke / B.G. Rebzuev // Psihologicheskij zhurnal. – 2006. – Vyp. 27. – № 2. – S. 44–59.
 15. Cemenov M.Ju. Den'gi i ljudi: Psihologija deneg v Rossii : monografija / M.Ju. Semenov. – K. : Prostobuk, 2011. – 149 s.
 16. Simkiv M. V. Subiektyvnyi kontrol yak chynnyk stavlennia do hroshei u zhinok / M. 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.
 17. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlja studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv intyvisliadyplojnoi osvity] / za nauk red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
 18. Upravlenie personalom : [uchebnik dlja vuzov] / pod red. T.Ju. Bazarova, B.L. Eremina. – [2-e izd., pererab. i dop.]. – M. : JuNITI, 2002. – 560 s.
 19. Fen'ko A.B. Gendernye razlichija v otnoshenii rossijan k den'gam / A.B. Fen'kov // Problemy jekonomicheskoi psihologii. – Tom 1 / [otv. red. A.L. Zhuravlev, A.B. Kuprejchenko]. – M. : Institut psihologii RAN, 2004. – 620 s.
 20. Fernam A. Den'gi. Psihologija deneg i finansovogo povedenija / pod obshh. red. A. Alekseeva / A. Fernam, M. Argajl. – SPb. : PrajmEvroznak, 2005. – 352 s.
 21. Khodakevykh O.H. Psykholohichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei : avtoref. dys.... kand. psykol. nauk : 19.00.10 / O.H. Khodakevykh ; Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2014. – 20 s.
 22. Shkrebets M. S. Osoblyvosti formuvannia i rozvytku hroshovoi kultury v Ukraini / M.S. Shkrebets // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva : zb. naukovykh prats. – Kh. : VTs Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina, 2008. S. 238–242.
 23. Sho R.B. Kljuchi k doveriju v organizacii: rezul'tativnost', porjadochnost', projavlenie zaboty / R.B. Sho. – M. : Delo, 2000. – 272 s.
 24. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
 25. 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.
 26. 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.

Parshak, O.I. Instruments for studying employees' money attitudes in commercial organizations. *The article presents a set of tools for investigating employees' money attitudes in commercial organizations. The set of instruments includes three groups of tools that make it possible to assess: a) psychological features of employees' money attitudes in commercial organizations (employees' money attitudes, the role of money in employees' life, employees' attitudes to different ways of making money, employees' money attitude factors, psychological problems in employees' money attitudes in commercial organizations, etc.); b) micro-level psychological factors behind employees' money attitudes in commercial organizations (socio-psychological beliefs and attitudes, employees' satisfaction with work and life, employees' organizational and professional characteristics (position in organization, level and type of education, overall work experience, positional experience) and socio-demographic characteristics (gender, age, children); c) meso-level psychological factors behind employees' money attitudes in commercial organizations (type of organizational culture, clarity and*

employees' understanding of organizational objectives and aims, employees' organizational commitment, commercial organization management's consideration for employees' interests, the number of employees in the commercial organization, age of the commercial organization etc.).

Key words: *commercial organizations; employees; employees' money attitudes; employees' money attitudes factors; employees' money attitudes research instruments.*

Відомості про автора

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

Parshak, Olexander Ivanovych, 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

Отримано 22 травня 2018 р.
Рецензовано 29 травня 2018 р.
Прийнято 30 травня 2018 р.

УДК 614.253.1/5:616-057:177.75:001.8/.12:159.9

Романова Е.В.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФЕНОМЕНА ПРИВЕРЖЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ У ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Романова Е.В. Методики для исследования феномена приверженности организации у персонала медицинских учреждений. В статье представлен комплекс методик для исследования феномена приверженности организации у персонала медицинских учреждений. Комплекс включает три группы методик, позволяющих диагностировать: а) уровень приверженности персонала к медицинскому учреждению (организационная лояльность и профессиональная приверженность); б) психологические факторы микроуровня (уровня персонала), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений; в) психологические факторы мезоуровня (уровня организации), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений.

Ключевые слова: *приверженность; организационная лояльность; профессиональная приверженность; персонал; медицинское учреждение; трудовая мотивация; синдром профессионального выгорания; удовлетворённость; трудовая деятельность персонала медицинских учреждений.*

Романова О.В. Методики для дослідження феномену відданості організації у персоналу медичних закладів. У статті представлено комплекс методик для дослідження феномену відданості організації у персоналу медичних закладів. Комплекс включає три групи методик, які дають можливість діагностувати: а) рівень відданості персоналу медичній установі (організаційна лояльність та професійна відданість); б) психологічні чинники мікрорівня (рівня персоналу), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів; в) психологічні чинники мезорівня (рівня організації), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів.

Ключові слова: *відданість; організаційна лояльність; професійна відданість; персонал; медичний заклад; трудова мотивація; синдром професійного вигорання; задоволеність; трудова діяльність персоналу медичних закладів.*