

## ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ; ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.923.2:331.108.2:316.46

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.4.25>

**Гришко О. Д.**

*кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри філософії та психології  
Київського університету інтелектуальної власності та права  
ORCID: 0009-0002-3351-2902*

**Чернякова О. В.**

*кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри філософії та психології  
Київського університету інтелектуальної власності та права,  
доцент кафедри мовних та гуманітарних наук  
ТОВ «Технічний університет «Метінвест Політехніка»  
ORCID: 0000-0002-0384-4829*

### ГРОШІ ЯК РЕСУРС ВЛАДИ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

### MONEY AS A RESOURCE OF POWER: PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT

У статті здійснено теоретико-аналітичне осмислення феномену грошей як ресурсу влади в системі управління персоналом з позицій сучасної психологічної науки. Автором доведено, що гроші в контексті HR-функцій не можуть розглядатися виключно як матеріальний або зовнішній мотиваційний чинник. Натомість, вони постають як складне психосоціальне утворення, здатне виконувати функції латентного впливу, контролю, символічного маркування та інституційного регулювання. Структурно стаття умовно складається з чотирьох розділів, кожен з яких представляє окремий рівень аналізу: від індивідуально-психологічних настанов до системного впливу організаційних практик. У першому розділі розглянуто когнітивні, морально-етичні та емоційно-поведінкові аспекти психології грошей, обґрунтовано важливість монетарної соціалізації у формуванні фінансової поведінки. У другому розділі проаналізовано гроші як соціально-психологічний механізм, що впливає на міжособистісну динаміку, структуру соціальні відносини та виступає засобом реалізації прихованої влади. У третьому розділі досліджено, як фінансові стимули функціонують у HR-системах як засіб регуляції лояльності, підпорядкування та поведінкової відповідності. Особливу увагу приділено теорії самодетермінації, яка дозволяє диференційовано оцінювати ефективність грошової мотивації залежно від контексту й особистісних особливостей працівника. У завершальному розділі запропоновано авторську інтегративну модель використання грошей як інструменту владного управління, яка об'єднує когнітивний, мотиваційний, соціальний та інституційний компоненти. Наукова новизна статті полягає в обґрунтуванні багатофункціонального характеру грошей як психосоціального ресурсу впливу, що виходить за межі традиційного уявлення про матеріальне стимулювання. Отримані результати можуть бути використані для поглиблення теоретичних засад організаційної психології, розробки ефективних стратегій HR-менеджменту та критичного переосмислення ролі фінансових стимулів у формуванні структур влади у трудових колективах.

**Ключові слова:** гроші, мотивація, психологія влади, управління персоналом, грошові установки.

The article presents a theoretical and analytical exploration of money as a resource of power within the personnel management system from the standpoint of contemporary psychological science. The author substantiates that money, in the context of HR functions, cannot be regarded solely as a material or external motivational factor. Instead, it emerges as a complex psychosocial construct capable of performing functions of latent influence, control, symbolic marking, and institutional regulation. Structurally, the article comprises four sections, each addressing a distinct analytical level — from individual psychological attitudes to the systemic impact of organizational practices. The first section examines the cognitive, moral-ethical, and emotional-behavioral aspects of money psychology, emphasizing the significance of monetary socialization in shaping financial behavior. The second section analyzes money as a socio-psychological mechanism that influences interpersonal dynamics, structures social relations, and acts as a medium for the exercise of covert power. The third section investigates how financial incentives function in HR systems as tools for regulating loyalty, subordination, and behavioral conformity. Special attention is given to Self-Determination Theory, which enables a differentiated assessment of monetary motivation effectiveness depending on contextual and personal characteristics of employees. The final section proposes an original integrative model of money as an instrument of power-based management, encompassing cognitive, motivational, social, and institutional components. The scientific novelty of the article lies in substantiating the multifunctional nature of money as a psychosocial resource of influence, extending beyond the traditional view of material stimulation. The results obtained may contribute to the advancement of theoretical foundations in organizational psychology, the development of effective HR management strategies, and a critical rethinking of the role of financial incentives in shaping power structures within labor collectives.

**Key words:** money, motivation, psychology of power, personnel management, money attitudes.

**Поставка проблеми.** У сучасних умовах трансформації ринку праці, зростання конкуренції та переосмислення ціннісних орієнтирів працівників проблема ефективного управління персоналом набуває особливої актуальності. Одним із ключових чинників, що визначає мотиваційну поведінку, рівень організаційної лояльності та підпорядкування в межах трудових взаємин, виступає фінансова винагорода. Проте традиційне розуміння грошей як виключно матеріального стимулу виявляється недостатнім для пояснення складних психологічних механізмів впливу в організаційному середовищі. На сучасному етапі наукового осмислення гроші дедалі частіше розглядаються як психологічний ресурс влади, що поєднує функції мотивації, контролю, соціального впливу та символічного регулювання. У цьому контексті актуалізується потреба в комплексному міждисциплінарному аналізі грошової мотивації, що охоплює когнітивні, емоційні, ціннісні й соціальні аспекти її функціонування. Постає необхідність в оновленні теоретичних підходів до розуміння грошей у сфері HR-менеджменту, з урахуванням їхнього потенціалу як засобу латентного управління, що формує не лише поведінкові патерни, а й внутрішню структуру владних відносин у колективі. Саме тому дослідження грошей як інтегративного психосоціального інструменту управління персоналом є актуальним і має важливе значення для розвитку організаційної психології, теорії мотивації та практики управління людськими ресурсами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз попередніх досліджень свідчить про багатовимірний характер феномену грошей у психологічному та соціологічному дискурсах. Теоретичні засади психології грошей охоплюють концепти монетарної соціалізації [2], когнітивних установок [3; 11], морально-ціннісних орієнтацій [5], а також типології ставлення до грошей [8; 12]. Дослідники наголошують на ролі грошей як соціально-психологічного чинника впливу [4; 7], символу статусу [6] і регулятора міжособистісних відносин [9; 10]. У сфері управління персоналом гроші розглядаються як інструмент мотивації та влади, що діє через задоволення базових потреб і формування організаційної лояльності [1; 13]. Усі ці підходи створюють підґрунтя для побудови інтегративної моделі грошей як психосоціального механізму управління.

**Мета дослідження** полягає у теоретичному осмисленні феномену грошей, як ресурсу влади в контексті управління персоналом.

**Виклад основного матеріалу.** У науковій парадигмі сучасної психології феномен грошей набуває міждисциплінарного значення, оскільки виходить за межі економічного дискурсу й постає як складне соціально-психологічне утворення, що поєднує когнітивні, емоційні, ціннісні та поведінкові аспекти. Гроші є не лише засобом обміну чи матеріальним ресурсом, а й важливим елементом психологічної взаємодії, регуляції соціальних відносин і символічним маркером влади.

На думку І.К. Зубіашвілі, формування теоретичних засад психології грошей є закономірним етапом еволюції психологічної науки, оскільки гроші виступають «міжособистісним посередником у системі соціальних відносин, який одночасно відображає й трансформує внутрішній світ особистості» [3, с. 246]. Дослідниця підкреслює, що психологія грошей охоплює не лише питання фінансової поведінки, а й глибинні механізми самовизначення, самооцінки, соціальної ідентичності. У межах цієї парадигми гроші постають як форма соціальної символіки, у якій поєднуються потреби, цінності й уявлення про владу, успіх і самореалізацію.

У подальших роботах І.К. Зубіашвілі розвиває концепцію монетарної соціалізації, визначаючи її як процес інтеріоризації соціальних норм, культурних сценаріїв і батьківських моделей фінансової поведінки [2, с. 33]. Вона зазначає, що ставлення до грошей формується на основі соціокультурного досвіду, емоційного клімату родини, типу економічної культури та індивідуально-психологічних характеристик особистості. Таким чином, грошові уявлення є результатом поєднання індивідуального досвіду й соціального контексту, що зумовлює багаторівневу природу цього феномену. Ми поділяємо позицію дослідниці, вважаючи, що монетарна соціалізація є ключовим механізмом формування економічної свідомості, який зумовлює подальшу структуру владно-мотиваційних відносин у професійному середовищі.

Особливого значення для розуміння психології грошей набуває аксіологічний підхід, представлений у працях А.В. Кульчицької. Науковиця розглядає моральну свідомість як чинник, що безпосередньо впливає на ставлення до грошей, підкреслюючи, що грошові орієнтації відображають рівень моральної рефлексії, здатність до самоконтролю та систему етичних координат особистості [5, с. 102]. Авторка доводить, що моральна свідомість виконує регулятивну функцію у сфері фінансової поведінки, визначаючи межі допустимого використання грошей як ресурсу впливу. Такий підхід розкриває важливий аспект – етико-психологічну динаміку грошових відносин, у межах якої влада, мораль і відповідальність перебувають у постійній взаємодії.

Т.В. Скрипаченко аналізує психологічні установки щодо грошей як інтегральну систему оцінок, переконань і поведінкових тенденцій, які формують індивідуальний стиль фінансової поведінки [8, с. 184]. Вона виокремлює інструментальні, символічні та емоційні типи установок, наголошуючи, що їх поєднання визначає міру психологічної автономії людини у ставленні до матеріальних благ. На нашу думку, така типологія має значну евристичну цінність, адже дозволяє пояснити варіативність мотиваційних стратегій і відмінності у сприйнятті грошей як засобу влади чи контролю.

Порівняльний аналіз зарубіжних підходів свідчить про високий рівень концептуальної розробленості проблеми. Так, А. Furnham запропонував одну з найвідоміших моделей вимірювання грошо-

вих настанов, що включає компоненти «влада-престиж», «зусилля-досягнення», «безпека-контроль» і «свобода-незалежність» [11, с. 6]. Науковець розглядає гроші як психологічний показник ціннісних орієнтацій і соціального статусу, а також як регулятор поведінки, що відображає глибинні мотиваційні структури. Ця модель має практичне значення для аналізу грошової мотивації у контексті управління персоналом, оскільки дає змогу виокремити індивідуальні типи фінансових стимулів та їхній вплив на поведінку працівників.

G. Sesini у систематичному огляді підходів до вивчення ставлення до грошей узагальнює три основні наукові парадигми: когнітивно-біхевіоральну, соціокультурну та психодинамічну [12, с. 4]. Когнітивно-біхевіоральна орієнтація розглядає гроші як елемент поведінкової регуляції; соціокультурна підкреслює роль норм, цінностей і колективних очікувань; психодинамічна інтерпретує грошові установки як проекцію внутрішніх конфліктів і потреб у контролі. На нашу думку, саме інтегративний підхід, що синтезує вказані парадигми, є найбільш перспективним у контексті дослідження грошей як ресурсу влади, оскільки дозволяє простежити взаємозв'язок між особистісними детермінантами, соціальними структурами та управлінськими практиками.

Узагальнюючи викладене, ми вважаємо, що гроші доцільно розглядати як інтегративний ресурс психологічного контролю, який функціонує у триєдиній системі: персональні цінності – соціальні установки – інституційні практики. Таке визначення дозволяє концептуалізувати гроші не лише як економічну категорію, а як психосоціальний механізм взаємодії, що забезпечує баланс між індивідуальною мотивацією та соціальним впливом. Наукова новизна запропонованого підходу полягає у розширенні традиційного розуміння грошей від матеріального еквівалента до символічного ресурсу влади, який інтегрує когнітивні, морально-етичні та соціальні аспекти людської поведінки.

У сучасному соціогуманітарному дискурсі гроші розглядаються не лише як універсальний еквівалент обміну, а насамперед як інструмент влади, символічного маркування та соціального регулювання. Їхнє значення виходить за межі економічної сфери, виявляючи себе як засіб психологічного впливу, що сприяє формуванню авторитету, забезпеченню конформізму та підтримці ієрархічних структур. Цей розділ спрямований на аналітичне осмислення грошей як соціально-психологічного механізму, що забезпечує латентне управління поведінкою індивідів і груп.

На думку О.О. Комарової, гроші в сучасному суспільстві виконують низку соціально-психологічних функцій, які забезпечують їх вплив на особистість і групову поведінку. Авторка акцентує увагу на тому, що гроші можуть розглядатися як індикатор статусу, джерело символічної влади та засіб легітимізації соціального авторитету [4, с. 125–126]. Вона підкреслює, що в умовах ринкової економіки гроші

фактично набувають статусу соціального імперативу, через який здійснюється вплив на ціннісні орієнтації, очікування та поведінкові стратегії. Такий підхід дозволяє трактувати гроші не лише як зовнішній стимул, а як латентний психологічний регулятор, який діє через внутрішню мотивацію особистості.

Аналогічну позицію поділяє М.В. Сімків, який наголошує на тому, що гроші є соціально-психологічним феноменом, який виконує функцію модератора взаємодії між особистістю та соціальним середовищем [7, с. 191]. Дослідник зазначає, що грошова поведінка є результатом не лише раціонального розрахунку, а й емоційної реакції на соціальні очікування, норми та символічні коди, притаманні конкретній спільноті. Відтак, гроші виступають як інструмент, який активує психологічні механізми конформізму, потребу в приналежності та самоствердження. На нашу думку, виявлення цих функцій дозволяє більш точно окреслити природу грошової влади як соціального явища, що формується не через прямий примус, а через інтеріоризацію символічного значення грошей.

А. Литвин у межах соціологічного аналізу грошей як соціального інституту пропонує концепцію функціональної еволюції грошей, відповідно до якої змінюється не лише їхня економічна роль, а й соціальна значущість [6, с. 82–83]. Автор підкреслює, що в сучасних умовах гроші дедалі більше набувають характеристик символічного капіталу, що використовується для маркування приналежності до певного соціального шару, підвищення статусу та реалізації влади. Ця точка зору узгоджується з уявленнями про гроші як інструмент стратифікації, що формує механізми включення/виключення в соціальні спільноти. Таким чином, гроші стають носієм соціального сенсу, який безпосередньо впливає на структуру міжособистісних і групових взаємин.

Підкріпленням вищезазначених підходів виступають емпіричні дослідження, зокрема праця T.D. Almeida та співавт. Автори порівнюють стратегії контролю фінансової поведінки у боржників та неборжників, демонструючи, що установки щодо грошей тісно пов'язані з емоційною регуляцією, стилем прийняття рішень та здатністю до самоконтролю [9, с. 3–4]. Виявлено, що надмірна заборгованість часто супроводжується високим рівнем внутрішнього напруження, уникненням відповідальності та схильністю до імпульсивної поведінки. Ці результати дозволяють інтерпретувати гроші як психологічний подразник, що активує не лише конструктивні, а й деструктивні форми поведінки, особливо в умовах дефіциту ресурсів або втрати контролю над ними.

Дослідження M. Fenton-O'Creevy та A. Furnham підтверджують наявність стійкого зв'язку між грошовими установками, імпульсивністю та фінансовими результатами [10, с. 2–3]. Зокрема, наголошується, що певні установки щодо грошей (наприклад, сприйняття їх як засобу негайного задоволення або статусної демонстрації) є предикторами нераціональної економічної поведінки. У цьому сенсі гроші

постають як механізм афективного впливу, здатний змінювати патерни поведінки, стимулювати ризикові дії або підвищувати вразливість до соціального тиску. Отже, психологічна влада грошей ґрунтується не лише на їхній об'єктивній цінності, а й на суб'єктивному сприйнятті контролю, успіху та ідентичності, що активізується в процесі соціальної взаємодії.

Узагальнюючи викладене, ми вважаємо, що гроші доцільно розглядати як механізм латентного соціально-психологічного впливу, який реалізується через їхню символічну функцію, афективну заряд та здатність формувати настанови поведінки. У цьому контексті можемо запропонувати авторську аналітичну модель «грошової влади», що складається з трьох взаємопов'язаних компонентів:

- символічний – гроші як маркер соціального статусу та престижу;
- мотиваційний – гроші як стимул до дій, що визначає вектор поведінки;
- регулятивний – гроші як інструмент впливу на міжособистісні та групові стосунки.

Застосування цієї моделі дозволяє осмислити гроші як психосоціальний засіб управління, що функціонує поза межами формального примусу, через інтеріоризацію їхнього значення у свідомості індивіда. Такий підхід відкриває нові можливості для подальшого дослідження ролі грошей у контексті організаційної психології, управління персоналом та формування владних структур у трудових колективах.

У межах сучасного менеджменту управління персоналом дедалі частіше аналізується кризь призму психологічного впливу, зокрема через такі явища, як мотивація, лояльність, організаційна ідентичність та влада. Грошова винагорода, традиційно розглядається як інструмент зовнішнього стимулу, в новітніх підходах набуває статусу ресурсу психологічного впливу з високим потенціалом для формування системних владних відносин. Цей розділ присвячено аналізу того, як грошова мотивація функціонує в HR-системах не лише як інструмент управління, а й як засіб латентного контролю та соціального конструювання підпорядкування.

Визначальний внесок у розуміння грошової мотивації як багатомірного психологічного чинника зробили А. Thibault Landry та А. Whillans, які інтерпретують матеріальні винагороди кризь призму теорії самодетермінації (Self-Determination Theory, SDT). Згідно з цим підходом, задоволення базових психологічних потреб у автономії, компетентності та соціальної приналежності є ключовим чинником внутрішньої мотивації працівників [13, с. 380]. Автори підкреслюють, що виключно зовнішня фінансова мотивація може мати обмежену ефективність або навіть демотивуючий ефект, якщо вона сприймається як форма контролю або примусу. Таким чином, гроші у системі мотивації можуть виступати як подвійний інструмент, з одного боку – як засіб підтримки внутрішньої мотивації (за умови відповідного дизайну винагород), а з іншого – як форма при-

хованого управлінського тиску, що підсилює владну асиметрію між працівником і організацією.

У національному науковому дискурсі аспект владного потенціалу грошей у сфері публічного управління розглядає Д.В. Дерчак. На його думку, гроші виступають не лише економічним ресурсом, а й інструментом структурного підпорядкування, який забезпечує стабільність та ефективність адміністративних процесів за рахунок впливу на поведінкові моделі громадян і посадовців [1, с. 251]. У цьому контексті гроші виконують функцію регіонального інтегратора та модератора дисципліни, що узгоджується з підходами до корпоративного управління персоналом, де фінансова мотивація постає як засіб нормування очікуваної поведінки. Ми вважаємо доцільним поширити цю тезу на HR-сферу, оскільки в обох випадках ідеться про опосередковану форму реалізації влади через регламентування доступу до обмеженого ресурсу.

Узагальнюючи західні та вітчизняні підходи, можна виокремити кілька стратегічних функцій грошової мотивації в управлінні персоналом:

1. Нормативна: формування поведінкових стандартів через матеріальне підкріплення.
2. Контрольна: забезпечення відповідності між діями працівника та цілями організації.
3. Ідентифікаційна: стимулювання лояльності та внутрішньої солідарності.
4. Ієрархічна: закріплення владної структури через диференціацію винагород.

У контексті вищезазначеного постає питання про ефективність і межі грошового впливу. На думку І.К. Зубіашвілі, фінансова винагорода не повинна розглядатися як єдиний механізм впливу, оскільки її надмірна концентрація може призвести до деформації мотиваційної сфери особистості [3, с. 250]. Дослідниця підкреслює, що монетарна домінація у системі мотивації може зумовити девальвацію внутрішніх мотивів, зниження ініціативності та зростання залежності від зовнішніх стимулів. Аналогічно, А. Furnham у своїй праці наголошує, що сприйняття грошей як абсолютної цінності корелює з підвищеним рівнем імпульсивності, зниженою емоційною стабільністю та підвладністю зовнішньому тиску [11, с. 8].

Важливо також враховувати, що ефективність грошової мотивації істотно залежить від соціального контексту та індивідуального профілю працівника. Як зазначає G. Sesini, наукова література пропонує різноманітні підходи до класифікації грошових установок, серед яких найбільш цінними для HR є моделі, що враховують рівень саморефлексії, особистісні цінності та внутрішній локус контролю [12, с. 5]. Такий підхід дозволяє адаптувати систему мотивації до психологічного типу працівника, зменшуючи ризики маніпулятивного впливу та зростання професійного вигорання.

Таким чином, на нашу думку, грошова мотивація у HR-системах функціонує як механізм структурного конструювання лояльності та владної субординації. Вона реалізується через поєднання зовніш-

нього стимулювання та психологічної інтеріоризації, у межах яких відбувається перетворення грошей на інструмент не лише мотивації, а й регулятивного контролю, спрямованого на управління поведінкою, лояльністю та ролями в організаційній ієрархії.

Вищевикладене дає підстави стверджувати, що фінансова стимуляція не є нейтральним управлінським інструментом. Вона включена до ширших соціально-психологічних механізмів влади, де гроші виступають як канал латентного впливу, здатний водночас підтримувати організаційну ефективність і формувати залежність працівника від системи. У подальших дослідженнях вважаємо доцільним розглядати грошову мотивацію як частину складної психологічної екосистеми, у якій відбувається взаємодія між особистістю, організацією та структурою влади.

У межах попереднього аналізу було з'ясовано, що гроші виконують набагато ширші функції, ніж традиційно їм приписується у сфері економіки. Вони є не лише матеріальним ресурсом чи засобом зовнішньої мотивації, а й багатофункціональним психосоціальним механізмом, здатним моделювати поведінку, формувати структури взаємодії та закріплювати владні відносини. Пропонуємо здійснити концептуальне узагальнення попередніх теоретичних положень шляхом побудови інтегративної моделі грошей як психологічного інструменту владного управління, що дозволяє вийти на новий рівень осмислення їхньої ролі в системі організаційного впливу.

Побудова цієї моделі спирається на системний підхід, у межах якого гроші розглядаються як елемент складної взаємодії когнітивних, мотиваційних, соціальних та інституційних процесів. Аналіз поглядів G. Sesini дає підстави виокремити ключові виміри грошового впливу, кожен з яких відображає специфічну психологічну площину: від індивідуального сприйняття до організаційного контексту [12, с. 6]. Автор узагальнює наукові підходи до вивчення ставлення до грошей, наголошуючи на необхідності комплексного аналізу цього феномену, що включає когнітивні установки, поведінкові патерни, емоційні реакції та соціальні очікування.

На нашу думку, інтегративна модель грошового впливу доцільно структурувати за чотирма взаємопов'язаними компонентами:

Когнітивний компонент охоплює уявлення, вірування та установки щодо грошей. A. Furnham підкреслює, що когнітивні схеми, пов'язані з грошима, відіграють ключову роль у процесах ухвалення рішень, саморегуляції та формуванні очікувань [11, с. 5–6]. Установки на кшталт «гроші як джерело влади» або «гроші як безпека» формують своєрідні ментальні сценарії поведінки в умовах соціальної взаємодії, що, у свою чергу, зумовлює сприйняття владних відносин у колективі.

Мотиваційний компонент відображає роль грошей як спонукального чинника поведінки. Згідно

з теорією самодетермінації, яку активно розробляють А. Thibault Landry та А. Whillans, ефективність фінансової мотивації залежить від того, наскільки вона сприяє задоволенню базових психологічних потреб, зокрема автономії, компетентності та приналежності [13, с. 380–381]. У разі, коли грошові винагороди застосовуються як контрольний або примусовий механізм, вони не лише втрачають мотиваційний ефект, а й можуть викликати відчуження, зниження залученості та психологічне вигорання.

Соціальний компонент пов'язаний із груповою динамікою, ієрархією та міжособистісними стосунками. Гроші, як зазначає G. Sesini, виконують роль соціального символу, що моделює не лише статусні відмінності, а й схеми включення/виключення в соціальні групи [12, с. 7]. У цьому контексті фінансові стимули сприяють формуванню владної вертикалі в організаціях, підкріплюючи механізми авторитету, домінування чи підлеглості.

Інституційний компонент відображає організаційні правила, HR-практики та стратегії управління. Як слушно зауважує Д.В. Дерчак, гроші в публічному та адміністративному управлінні виконують не лише функцію винагороди, а й інструмент впорядкування та стабілізації соціальних процесів, що має аналогії у корпоративному управлінні персоналом [1, с. 253]. У цьому вимірі гроші є засобом нормативного контролю, який вбудовано в інституційні процедури, посадові інструкції та моделі поведінкових очікувань.

Інтеграція цих чотирьох компонентів дозволяє осмислити гроші як психосоціальний інструмент управління, здатний поєднувати як індивідуальні мотиваційні механізми, так і системні управлінські цілі. З огляду на представлені підходи, наукова новизна запропонованої моделі полягає у поєднанні психологічних, соціальних та організаційних аспектів в єдину систему грошового впливу, що розкриває владний потенціал фінансових стимулів.

**Висновки.** Узагальнюючи, ми вважаємо, що гроші як форма влади в організаційному контексті реалізуються не прямолінійно, а через складну взаємодію установок, очікувань, норм і структурних обмежень. Вони є каналом перетворення матеріального ресурсу на соціальну владу, що діє через мікрорівневі психологічні процеси та макрорівневі інституційні механізми.

Таким чином, гроші в системі управління персоналом мають розглядатися як інтегративна ланка між особистою мотивацією, соціальним статусом і організаційною політикою, що дає змогу точніше прогнозувати поведінку працівників, формувати адаптивні HR-стратегії та підтримувати баланс між ефективністю й гуманістичними засадами трудової взаємодії. Запропонована модель може бути використана як аналітичний інструмент у дослідженнях влади, мотивації та соціального контролю в контексті організаційної психології.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Дерчак Д. В. Гроші як спосіб публічного управління. *Challenges in Science of Nowadays* : Proceedings of the 7th International Scientific and Practical Conference, November 26-28, 2020. Washington: EnDeavours Publisher, 2020. P. 251–254.
2. Зубіашвілі І. К. Концептуальні основи вивчення монетарної соціалізації. *Актуальні проблеми психології*. 2016. № 44 (1). С. 31–36.
3. Зубіашвілі І. К. Теоретичні передумови становлення теорії психології грошей. *Проблеми сучасної психології*. 2009. № 1 (6). С. 246–254.
4. Комарова О. О. Гроші як чинник соціально-психологічного впливу на людей у сучасному суспільстві. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики* : зб. наук. праць. Запоріжжя, 2019. Вип. 83. С. 125–133.
5. Кульчицька А. В. Моральна свідомість особистості як чинник ставлення до грошей. *Психологічні перспективи*. 2015. № 25. С. 98–109.
6. Литвин А. Соціологічна рефлексія еволюції та функцій грошей. *Психологія і суспільство*. 2011. № 4 (46). С. 82–87.
7. Сімків М. В. Гроші як соціально-психологічний феномен. *Молодий вчений*. 2015. № 10 (2). С. 191–194.
8. Скрипаченко Т. В. Психологічні особливості установок стосовно грошей. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психологічні науки*. 2017. № 2 (1). С. 183–187.
9. Almeida T. D., Ferreira J. B., Soro A. B., Silva T. A. Attitudes toward money and control strategies of financial behavior: A comparison between over-indebted and non-over-indebted consumers. *Frontiers in Psychology*. 2021. № 12. Режим доступу: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.566594/full> (дата звернення: 31.10.2025).
10. Fenton-O'Creevy M., Furnham A. Money attitudes, financial capabilities, and impulsiveness as predictors of wealth accumulation. *PLOS ONE*. 2022. № 17(12). Режим доступу: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0278047> (дата звернення: 31.10.2025).
11. Furnham A. Measuring money attitudes and beliefs. *Behavioral Sciences*. 2025. № 5 (78). Режим доступу: <https://www.mdpi.com/2673-8392/5/2/78> (дата звернення: 31.10.2025).
12. Sesini G. Understanding individual attitude to money: A systematic review. *Collabra: Psychology*. 2023. № 9 (1). Режим доступу: <https://online.ucpress.edu/collabra/article/9/1/77305/196372> (дата звернення: 31.10.2025).
13. Thibault Landry A., Whillans A. The power of workplace rewards: Using self-determination theory to understand why reward satisfaction matters for workers around the world. *Human Resource Development Review*. 2019. № 18 (3). P. 376–400.

Дата першого надходження рукопису до видання: 15.11.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 12.12.2025

Дата публікації: 31.12.2025