
КОВАЛЬЧУК О.С.,
кандидат психологічних наук,
викладач-дослідник,
Національний технічний
університет України «КПІ»,
м. Київ
доцент, кафедра загальної та
медичної психології,
Дніпропетровський національний
університет імені Олеся Гончара,
м. Дніпропетровськ

ЗВ'ЯЗОК СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ ПРАЦІВНИКІВ УКРАЇНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Висвітлено дослідження взаємозв'язку соціальної відповідальності та уявлень про роботу працівників українських організацій. Констатовано, що на особистісному рівні соціальна відповідальність складається з п'яти компонентів: громадянської свідомості, законосвідомості, рефлексії наслідків своїх дій, моральної свідомості та альтруїзму. Основу організаційного рівня означено 5 блоками, що стали підґрунтям психологічної моделі КСВ: 1. Надання переваги питанням соціальної відповідальності компанії порівняно з її прибутком (Ф1); 2. Надання переваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її соціальною відповідальністю (Ф2); 3. Гармонічне поєднання прибутку та соціальної відповідальності компанії (Ф3); 4. Роль соціальної відповідальності у діяльності компанії (Ф4); 5. Погляд на соціальну відповідальність у світовому вимірі (Ф5). Встановлено, що концепція уявлень про роботу охоплює наступні компоненти: гуманістичний, організаційний, етичний та дозвільний. Результатами емпіричного дослідження виявлено, що у представників українських організацій домінують гуманістичні уявлення про роботу. Встановлено негативний кореляційний зв'язок між загальним показником соціальної відповідальності особистості та другим фактором соціальної відповідальності

© КОВАЛЬЧУК О.С., 2015

організації «Надання переваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її соціальною відповідальністю (Ф2)» ($r=-0,352$, $p \leq 0,05$), що підтверджує аналіз результатів попередніх методик.

Освещены исследования взаимосвязи социальной ответственности и представлений о работе работников украинских организаций. Констатировано, что на личностном уровне социальная ответственность состоит из пяти компонентов: гражданского сознания, законосвидомости, рефлексии последствий своих действий, нравственного сознания и альтруизма. Основу организационного уровня отмечено 5 блоками, стали основой психологической модели КСО: 1. Предпочтение вопросам социальной ответственности компании по сравнению с ее прибылью (Ф1) 2. Предпочтение получению прибыли компании по сравнению с ее социальной ответственностью (Ф2) 3. Гармоничное сочетание прибыли и социальной ответственности компании (Ф3); 4. Роль социальной ответственности в деятельности компании (Ф4); 5. Взгляд на социальную ответственность в мировом измерении (Ф5). Установлено, что концепция представлений о работе охватывает следующие компоненты: гуманистический, организационный, этический и разрешительный. Результатами эмпирического исследования выявлено, что у представителей украинских организаций доминируют гуманистические представления о работе. Установлено отрицательная корреляционная связь между общим показателем социальной ответственности личности и вторым фактором социальной ответственности организации «Предпочтение получению прибыли компании по сравнению с ее социальной ответственностью (Ф2)» ($r = -0,352$, $p \leq 0,05$), что подтверждает анализ результатов предыдущих методик.

The paper is aimed to define the correlations between beliefs about work and social responsibility in Ukrainian employees of building company. The phenomena of social responsibility and beliefs about work were considered in two levels: personality and organization. The posteriori five-factor model of social responsibility of personality that includes the following components: civil consciousness, law consciousness, awareness of the results of one's actions, moral consciousness, and altruism was chosen to measure the personality level. To measure organization level the five-factor model of social responsibility of organization that consists of the following compounds, i.e. Social responsibility vs profit, Profit vs social responsibility, Balanced combination of social responsibility and profit, Role of Social Responsibility in the successful organizational performance, Global vision of social responsibility was found. The concept of beliefs about work consists of humanistic, organizational, ethical and leisure components. The negative correlation between general indicator of personal social responsibility and the second factor of CSR (Profit vs

social responsibility) was set. Our results can be applied to design a training programme that enhances Ukrainian employees' social responsibility, moral development, awareness of ethical issues that help them deal with ethical dilemmas in their professional activity, as well as to give recommendations for implementation social responsibility issues in Ukrainian organizations.

Феномен соціальної відповідальності пронизує всі сфери буття суспільства та має певні особливості прояву на особистісному, організаційному, державному та міжнародному рівнях. На сьогодні все більше підприємств малого та середнього бізнесу долучаються до концепції корпоративної соціальної відповідальності, що має певні позитивні аспекти.

По-перше, це сприяє збереженню позиції та підвищенню конкурентоспроможності організацій на міжнародному ринку. По-друге, запровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності надає організаціям більшої гнучкості та мобільності. По-третє, соціальна відповідальність – можливість створювати робочі місця, це інструмент задоволення споживачів і соціальних запитів населення [2].

Оскільки соціальна відповідальність – складний багаторівневий конструкт, то інтерес наукової спільноти насамперед спрямовано на його концептуалізацію та операціоналізацію. Зокрема, соціальній відповідальності, як генералізованій, інтегральній характеристиці особистості, присвячено роботи Л. Дементій, І. Кочаряна, В. Прядеїна, М. Савчина, В. Сахарової, Л. Берковиця, Г. Гоу, А. Журавльова, К. Луттермана, П. Салковскиса, О. Слободського. У сфері організаційної

психології увагу науковців сфокусовано на соціальну відповідальність організації (або корпоративну соціальну відповідальність – КСВ), що відображено у працях К. Басу, Ю. Благова, Х. Годос-Діеза, Л. Картера, Ф. Маон, Г. Палацо, А. Сінгхапакді, Р. Фернандез-Гаго, Б. Штала. Психологічну модель уявлень про роботу досліджено американськими ученими Р. Бухольц, Д. Войч, Дж. Диксон, Л. Степина.

Проте, в організаційній психології проблема співвідношення уявлень про роботу і компонентів особистісної та організаційної відповідальності ще не вивчалась, що обумовило актуальність обраної теми.

Мета нашої роботи полягає у дослідженні уявлень про роботу в соціально відповідальному вимірі.

Відповідно до мети поставлено наступні завдання дослідження:

1) провести теоретичний аналіз наукової літератури стосовно феномену соціальної відповідальності та концепції уявлень про роботу;

2) встановити та проаналізувати взаємозв'язки між компонентами організаційного та особистісного рівнів соціальної відповідальності та уявленнями про роботу;

3) визначити основні види уявлень про роботу, що притаманні сучасним працівникам компаній.

Дослідження проводилось на **контингенті українських працівників**

будівельної компанії м. Дніпропетровська. (N = 60, 50 чоловіків/ 10 жінок, віком від 25 до 65 років).

Емпіричне дослідження організовано у три основних етапи:

1. На першому етапі було заплановано ознайомитись зі специфікою компанії та контингентом її працівників. Здійснити якісний аналіз уявлень про роботу та соціальну відповідальність працівників української організації, а також оцінити їх ступінь загальної обізнаності про концепцію соціальної відповідальності.

2) На другому етапі провести емпіричне дослідження з метою визначення значущих зв'язків між зазначеними феноменами.

3) На третьому етапі – визначити перспективи дослідження.

Для досягнення мети дослідження обрано наступний психодіагностич-

ний інструментарій: опитувальник «Шкала виміру соціальної відповідальності (SRS-37)» (О. Ковальчук, Ю. Проскура, 2010)[1], адаптовану авторами для української вибірки шкалу виміру соціальної відповідальності організації “Social Responsibility Scale for Organization” (31твердження) [5], та методика «Уявлення про роботу» (J. Dickson, R. Buchholz, 1979) [4,6]. Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакету статистичних програм IBM SPSS Statistics 20 [3].

На даному етапі зроблено спробу встановити зв'язки між шкалами соціальної відповідальності особистості та соціальної відповідальності організації. Для визначення значущих кореляцій застосовано критерій Пірсона. Отримані результати представлено у таблиці 1.

Таблиця 1. Результати дослідження зв'язку між шкалами соціальної відповідальності особистості та соціальної відповідальності організації

Шкали соціальної відповідальності	£1	£2	£3	£4	£5	£6
P1 Громадянська свідомість	0,202	-0,248	-0,061*	0,119	0,178	0,085
	p=0,118	p=0,054	p=0,643	p=0,359	p=0,169	p=0,513
P2 Законосвідомість	-0,056	-0,088	0,122	0,028	-0,142	-0,073
	p=0,669	p=0,499	p=0,347	p=0,830	p=0,276	p=0,578
P3 Рефлексія наслідків своїх дій	-0,115	0,015	-0,096	-0,210	0,11	-0,147
	p=0,375	p=0,907	p=0,463	p=0,104	p=0,934	p=0,257
P4 Моральна свідомість	-0,123	-0,052	-0,128	-0,206	0,77	-0,162
	p=0,347	p=0,689	p=0,327	p=0,112	p=0,555	p=0,213
P5 Альтруїзм	0,189	-0,138	-0,247	0,210	0,188	0,065
	p=0,144	p=0,287	p=0,055	p=0,104	p=0,146	p=0,617
P6 Соціальна відповідальність-Загальний показник	-0,004	-0,352	-0,186*	-0,090	0,129	-205
	p=0,977	p=0,005	p=0,152	p=0,489	p=0,321	p=0,113

Примітка: * – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,05$

** – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,01$

Таблиця 2. Результати дослідження зв'язку між шкалами соціальної відповідальності особистості та уявленнями про роботу працівників організацій

Шкали соціальної відповідальності	U1 Гуманістичні уявлення	U2 Організаційні уявлення	U3 Етичні уявлення	U4 Уявлення, що пов'язані з відпочинком	U5 Загальний показник
P1 Громадянська свідомість	0,069	-0,061	-0,156	-0,127	-0,055
	p=0,719	p=0,748	p=0,411	p=0,503	p=0,771
P2 Законосвідомість	-0,057	-0,128	0,209	-0,020	-0,126
	p=0,767	p=0,499	p=0,268	p=0,915	p=0,506
P3 Рефлексія наслідків своїх дій	-0,071	0,163	0,274	0,205	0,134
	p=0,710	p=0,389	p=0,143	p=0,278	p=0,481
P4 Моральна свідомість	-0,137	-0,094	0,249	0,162	0,77
	p=0,470	p=0,623	p=0,184	p=0,393	p=0,730
P5 Альтруїзм	0,098	-0,070	0,008	-0,154	0,001
	p=0,606	p=0,715	p=0,965	p=0,416	p=0,996
P6 Соціальна відповідальність-Загальний показник	-0,053	-0,053	0,021	0,061	-0,051
	p=0,983	p=0,783	p=0,914	p=0,750	p=0,789

Примітка: * – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,05$

** – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,01$

Як вже зазначалось у попередніх роботах модель соціальної відповідальності особистості складається з п'яти компонентів: громадянської свідомості, законсвідомості, рефлексії наслідків своїх дій, моральної свідомості та альтруїзму. Для зручності обробки даних ми означили назви компонентів – P1, P2, P3, P4, P5 [1]. Що стосується моделі соціальної відповідальності організації, то її структура містить також п'ять складових: 1. Надання переваги питанням соціальної відповідальності компанії порівняно з її прибутком (Ф1); 2. Надання переваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її соціальною відповідальністю (Ф2); 3. Гармонічне поєднання прибутку та соціальної відповідальності компанії (Ф3); 4. Роль соціальної відповідальності у діяльності компанії (Ф4); 5. По-

гляд на соціальну відповідальність у світовому вимірі (Ф5).

За моделлю уявлень про роботу, що охоплює наступні компоненти: гуманістичний (U1), організаційний (U2), етичний (U3) та дозвільний (U4), скорочення позначили літерою U [4, 6].

Додатково ми аналізували загальні показники методик P6, F6 та U5 відповідно.

За результатами, що представлено у таблиці 1 статистично значимих кореляцій між досліджуваними компонентами не виявлено, окрім факторів P6 та F2. Так, встановлено негативний статистично значущий зв'язок виявлено між загальним показником соціальної відповідальності особистості та другим фактором соціальної відповідальності організації «Надання пере-

Таблиця 3. Результати дослідження зв'язку між шкалами соціальної відповідальності організації та уявленнями про роботу працівників будівельної компанії

Шкали соціальної відповідальності	U1 Гуманістичні уявлення	U2 Організаційні уявлення	U3 Етичні уявлення	U4 Уявлення, що пов'язані з відпочинком	U5 Загальний показник
F1 Надання переваги питанням соціальної відповідальності компанії порівняно з її прибутком	0,134	-0,061	0,033	0,145	0,123
	p=0,481	p=0,748	p=0,862	p=0,446	p=0,519
F2 Надання переваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її соціальною відповідальністю	-0,172	-0,128	0,057	-0,117	-0,181
	p=0,364	p=0,499	p=0,766	p=0,538	p=0,339
F3 Гармонічне поєднання прибутку та соціальної відповідальності компанії	-0,171	0,163	-0,134	0,022	-0,157
	p=0,367	p=0,389	p=0,479	p=0,910	p=0,407
F4 Роль соціальної відповідальності у діяльності компанії	0,214	-0,094	0,146	0,66	0,197
	p=0,255	p=0,623	p=0,441	p=0,727	p=0,296
F5 Погляд на соціальну відповідальність у світовому вимірі	-0,138	-0,070	0,358	0,043	0,032
	p=0,466	p=0,715	p=0,052	p=0,821	p=0,866
F6 Загальний показник	-0,105	-0,053	0,170	0,037	-0,048
	p=0,580	p=0,783	p=0,370	p=0,848	p=0,802

Примітка: * – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,05$

** – статистично значущий зв'язок на рівні $p \leq 0,01$

ваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її соціальною відповідальністю (F2)» ($r=-0,352$, $p \leq 0,05$).

Оскільки до складу інтегрального показника соціальної відповідальності входять громадянська свідомість, моральна свідомість, законосвідомість, альтруїзм у вищих ступенях їх виявлення, то з точки зору підходу отримання прибутку будь-яким способом, головне – досягнення мети, пояснюється встановлений негативний зв'язок між двома факторами. Задля отримання прибутку керівники компаній інколи можуть порушувати закони, використовувати нечесні практики, обманювати, ухилятися від сплати податків, при рішенні справ вбачати тільки свою користь, відноситись до персоналу, як до

ресурсу, який необхідно використовувати.

Результати, що висвітлюють взаємозв'язки між шкалами соціальної відповідальності особистості та системи уявлень про роботу, представлено у таблиці 2.

З таблиці 2 видно, що статистично значимих кореляцій між досліджуваними компонентами соціальної відповідальності особистості та гуманістичними, організаційними, етичними, дозвільними уявленнями про роботу не виявлено.

Результати, що відображають взаємозв'язки між шкалами соціальної відповідальності організації та системи уявлень про роботу, представлено у таблиці 3.

Як свідчать дані, наведені у таблиці 3, статистично значущих зв'язків між досліджуваними компонентами соціальної відповідальності організації та гуманістичними, організаційними, етичними, дозвільними уявленнями про роботу не виявлено.

Відсутність значущих кореляцій між соціальною відповідальністю особистості (внутрішня відповідальність) та соціальною відповідальністю організації (зовнішня відповідальність) можна пояснити провів аналогію з двома факторами за 16- факторним особистісним опитувальником Р. Кеттелла (16 PF – опитувальник) []: фактором G – нормативність поведінки та Q 3 – низький самоконтроль – високий самоконтроль. Фактор Q 3 – низький самоконтроль – високий самоконтроль вимірює рівень внутрішнього контролю поведінки, а фактор G – соціальну нормативність поведінки. Вертаючись до аналізу даних будівельної компанії, припустимо, що значущі зв'язки між рівнями виявлення досліджуваних феноменів були б отримано у вибірці керівників, оскільки управлінці несуть відповідальність за себе (внутрішній аспект) та за компанію (зовнішній аспект).

Підсумовуючи результати емпіричного дослідження зробимо такі висновки:

1) Спираючись на праці, що присвячено операціоналізації феномену уявлень про роботу, визначено чотири компоненти-виміри: гуманістичний, організаційний, етичний та дозвільний.

2) Встановлено негативний кореляційний зв'язок між загальним показником соціальної відповідальності особистості та другим фактором соціальної відповідальності організації «Надання переваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її соціальною відповідальністю (Ф2)» ($r = -0,352$, $p \leq 0,05$), що підтверджує аналіз результатів попередніх методик.

3) Перспективи подальшої роботи полягають у більш поглибленому теоретичному дослідженні феномену соціальної відповідальності та концепції уявлень про роботу, у продовженні адаптації методик, спрямованих на визначення особливостей уявлень про роботу для української вибірки. У подальших дослідженнях доцільно було б збільшити вибірку респондентів та поділити їх за категоріями, окремо виділити групу керівників (топ-менеджмент), групу менеджерів середньої ланки та працівників, а також у визначенні кроскультурних аспектів уявлень про роботу представників організацій інших країн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ковальчук О. С. Розробка опитувальника для виміру соціальної відповідальності інженера / О. С. Ковальчук, Ю. В. Проскура // *Актуальні проблеми психології*. – Т. 1 : *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. : С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Вид-во "А.С.К.", 2010. – Ч. 25/26. – С. 282–288.
2. *Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика* / [М. А. Саприкіна, М. А. Саєнсус, А. Г. Зінченко, О. М. Ляшенко, Г. А. Місько; за наук. ред. О. С. Редькіна]. – К. : Фарбований лист, 2011. – 480 с.

3. Coolican H. *Research methods and statistics in Psychology* / H. Coolican. – UK: Hodder Education, an Hachette UK company. – 2009. – 703 p.
4. Dickson W. J., Buchholz A. R. *Differences in beliefs about work between managers and blue-collar workers* / W. J. Dickson., A. R. Buchholz // *British Journal of Industrial Relations*. – Vol. XVII. – №. 2. – 1979. – P. 236 – 251.
5. Godos-Díez J-L. *How Important Are CEOs to CSR Practices? An Analysis of the Mediating Effect of the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility* / Godos-Díez J-L., Fernández-Gago R., Martínez-Campillo A. // *Journal of Business Ethics*. – 2011. – Vol. 98. – Issue 4. – P. 531-548.
6. Voich Dan & Stepina P. *Lee Cross-cultural analysis of values and political economy system* / Praeger Publishers: The USA, 1994.