

УДК 159.9.072:316.37

Ковальчук О.С.

ОПЕРАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА КОНЦЕПЦІЯ УЯВЛЕНЬ ПРО РОБОТУ

Ковальчук О.С. Операціоналізація феномену соціальної відповідальності та концепція уявлень про роботу. Запропонована робота містить три поетапних дослідження операціоналізації феномену соціальної відповідальності та опис особливостей його проявів на організаційному та особистісному рівнях, а також психологічні характеристики концепції уявлень про роботу. Констатовано, що на особистісному рівні соціальна відповідальність складається з п'яти компонентів: громадянської свідомості, законсвідомості, рефлексії наслідків своїх дій, моральної свідомості та альтруїзму. Основу організаційного рівня означено п'ятьма блоками, що стали підґрунтям психологічної моделі корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). 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.

Ключові слова: соціальна відповідальність, модель корпоративної соціальної відповідальності, компоненти соціальної відповідальності, концепція уявлень про роботу, гуманістичні уявлення, організаційні уявлення.

Ковальчук Е.С. Операционализация феномена социальной ответственности и концепция представлений о работе. Предлагаемая работа раскрывает три поэтапных исследования операционализации феномена социальной ответственности и описание особенностей его проявления на организационном и личностном уровнях, а также психологические характеристики концепции представлений о работе. Констатируется, что на личностном уровне социальная ответственность состоит из пяти компонентов: гражданского сознания, законосознания, рефлексии последствий своих действий, морального сознания и альтруизма. В организационный уровень вошли 5 блоков, которые стали основой психологической модели корпоративной социальной ответственности (КСО). Установлено, что концепция представлений о работе охватывает следующие компоненты: гуманистический, организационный, этический и досуг. Результатами эмпирического исследования выявлено, что у представителей украинских организаций доминируют гуманистические представления о работе.

Ключевые слова: социальная ответственность, модель корпоративной социальной ответственности, компоненты социальной ответственности, концепция представлений о работе, гуманистические представления, организационные представления.

Постановка проблеми. Соціальна відповідальність – складний багаторівневий конструкт, що пронизує всі сфери буття суспільства та має певні особливості прояву на особистісному, організаційному, державному та міжнародному рівнях. У даній статті висвітлено результати трьох поетапних досліджень з операціоналізації феномену соціальної відповідальності на особистісному та організаційному рівнях, а також специфіку уявлень про роботу українських керівників та працівників.

Мета роботи – операціоналізувати феномен соціальної відповідальності. Відповідно до мети поставлено наступні задачі:

1. Операціоналізувати феномен соціальної відповідальності на особистісному рівні.
2. Здійснити операціоналізацію соціальної відповідальності на організаційному рівні.
3. Розглянути специфіку концепції уявлень про роботу у соціально відповідальному вимірі.
4. Визначити прикладний аспект дослідження соціальної відповідальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Спираючись на роботи вітчизняних та закордонних авторів (Г. Балл (2008); М. Савчин (2008); К. Муздибаєв (2010); В. Сахарова (2003); Л. Берковиць, К. Лутгерман (1968)), констатовано, що на рівні особистості соціальна відповідальність – це інтегральна генералізована характеристика, яка є способом психологічної регуляції діяльності, що здійснюється свідомо та добровільно і проявляється у дотриманні норм та інтересів суспільства, законності, моральній свідомості, громадянській позиції, добросовісності, сумлінності, етичній поведінці та самоконтролі [2, 3, 4]. Теоретичні результати було факторизовано та систематизовано у попередніх емпіричних дослідженнях, присвячених розробці психодіагностичного інструментарію та побудові апостеріорної моделі соціальної відповідальності (О. Ковальчук, 2010–2012), що дозволило операціоналізувати зазначений феномен. Згідно з апостеріорною п'ятифакторною моделлю, соціальна відповідальність особистості містить 5 компонентів: громадянську свідомість, законсвідомість, рефлексію наслідків своїх дій, моральну свідомість та альтруїзм [8; 9].

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Для вирішення означених завдань обрано наступний психодіагностичний інструментарій: опитувальник «Шкала виміру соціальної відповідальності (SRS-37)» (О. Ковальчук, Ю. Проскура, 2010) [2], адаптовану автором для української вибірки шкалу виміру соціальної відповідальності організації «Social Responsibility Scale for Organization» (31 твердження), основу якої складає анкета PRESOR – Perceived role of ethics and social responsibility (Jose-Luis Godos-Diez, Roberto Fernandez-Gago, 2011) [7] та методику «Уявлення про роботу» (J. Dickson, R. Buchholz, 1979) [6; 11].

Емпіричне дослідження з операціоналізації феномену соціальної відповідальності на особистісному рівні проводилось на контингенті українських студентів третього курсу (віком 19–22 років, № = 311) Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», які навчались за спеціальностями різного інженерного спрямування.

У дослідженні з операціоналізації феномену соціальної відповідальності на організаційному рівні взяли участь топ-менеджери та менеджери середньої ланки українських компаній різних областей України (N=121; 57 чоловіків/64 жінки) віком від 25 до 75 років.

Визначення уявлень про роботу здійснювалось на контингенті українських керівників та працівників (N = 60, 50 чоловіків/10 жінок, віком від 25 до 65 років) будівельної компанії м. Дніпропетровська.

Спробуємо проінтерпретувати виявлені нами фактори:

✓ Громадянська свідомість та інтереси суспільства. Відповідальність та обов'язок людини перед суспільством. Добробут та благополуччя суспільства. Патріотизм. Громадянська позиція. Усвідомлення громадянами значимості бути залученими до важливих подій у країні (вибори, паради, збори тощо). Пункт № 23: «Кожна людина повинна час від часу присвячувати свій особистий час роботі на благо своєї громади, міста та держави». Його навантаження на фактор склало 0,6599;

✓ Законосвідомість. Дотримання законів, соціальних правил та норм. Відношення до закону. Закон та справедливість. Правосвідомість. Правова регуляція поведінки. Правова поведінка. Відношення до соціальних норм. Ставлення до людей, які порушують закон. Пункт № 13: «Усі люди повинні відповідати перед законом за свої дії без виключень та виправдань». Його навантаження на фактор склало 0,9194.

✓ Рефлексія наслідків своїх дій. Усвідомлення наслідків своїх дій. Дбайливе ставлення до своєї роботи. Дотримання правил безпеки. Ситуативна, ретроспективна, проактивна рефлексія. Пункт № 2: «Я повинен/повинна думати про наслідки, навіть незначних своїх дій, якщо ці наслідки можуть стосуватися інших людей». Його навантаження на фактор склало 0,7845.

✓ Моральна свідомість. Моральна зрілість особистості. Етична поведінка. Моральні судження. Моральні почуття. Усвідомлення цінності життя людини. Виражене почуття справедливості. Дотримання етичного кодексу. Пункт № 10: «У багатьох повсякденних ситуаціях бездіяльність може викликати стільки ж шкоди, скільки й навмисні погані наміри». Його навантаження на фактор склало 0,7485.

✓ Альтруїзм. Самопожертвування. Надання переваги інтересам інших людей, аніж власним бажанням. Безкорислива допомога іншим людям. Здібності жертвувати своєю вигодою заради спільного блага. Ініціативність в складних ситуаціях. Пункт № 6: «Інтереси та потреби інших людей для мене часто бувають важливіші, ніж мої власні». Його навантаження на фактор склало 0,6644.

На організаційному рівні соціальна відповідальність розглядається як відповідальність компанії за вплив своїх рішень та дій на суспільство, навколишнє середовище шляхом прозорості та етичної поведінки, яка: сприяє сталому розвитку, у тому числі здоров'ю та добробуту суспільства; враховує очікування заінтересованих сторін; відповідає чинному законодавству та міжнародним нормам поведінки; інтегрована у діяльність компанії (міжнародний стандарт ISO 26000:10) [1].

Для визначення розуміння керівниками та співробітниками феномену соціальної відповідальності розроблено шкалу виміру соціальної відповідальності організації «Social Responsibility Scale for Organization» (31 твердження). Основу методики являє анкета PRESOR – Perceived role of ethics and social responsibility (Singhapakdi et al., 1995, 1996; Jose-Luis Godos-Diez, Roberto Fernandez-Gago, Almudena Martinez-Campillo, 2011) [7]. Отримані дані ми піддали процедурі факторного аналізу. Показники надійності тесту: коефіцієнт Cronbach's alpha – 0,768; інтеркореляція пунктів – 0,34). Факторна структура методики містить 5 блоків, що стали основою психологічної моделі корпоративної соціальної відповідальності (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) [10].

Спробуємо надати інтерпретацію зазначеним вище факторам.

Фактор 1 – «Надання переваги питанням соціальної відповідальності компанії порівняно з її прибутком» пояснюється наступними пунктами: Я буду купувати соціально відповідальний продукт навіть якщо його вартість буде вищою за звичайний продукт. Компанія переймається моральним розвитком своїх співробітників. Компанія намагається бути соціально-відповідальною та демонструвати етичну поведінку. Питання з найбільшим навантаженням цього фактору: «Корпоративна соціальна відповідальність може бути способом зниження експлуатаційних витрат». Факторне навантаження 0,768.

Фактор 2 – «Надання переваги отриманню прибутку компанії у порівнянні з її соціальною відповідальністю» розкривається наступними пунктами опитувальника: Ефективність діяльності компанії важливіша, ніж її етичність та соціальна відповідальність. Отримання прибутку – це найважливіше завдання компанії. Соціальна відповідальність є прикриттям негативних впливів діяльності компанії на оточуюче середовище. Для того, щоб бути конкурентоспроможною в умовах світової конкуренції, компанія має право нехтувати етичними принципами та соціальною відповідальністю. Питання, що має найбільше навантаження – «Ефективність компанії набагато важливіша, незважаючи на те, чи дотримується компанія етичних норм та принципів соціальної відповідальності, чи ні». Факторне навантаження 0,793.

Фактор 3 – «Гармонійне поєднання прибутку та соціальної відповідальності компанії» описується наступними пунктами: планування та визначення цілей компанії повинно містити етичні аспекти та питання соціальної відповідальності. Дотримання етичної поведінки та принципів соціальної відповідальності – це інвестиція у майбутнє. Соціальна відповідальність може поліпшити імідж компанії. Діяльність компанії спрямована не тільки на досягнення результату, але й на дотримання принципів соціальної відповідальності. Отримання прибутку та дотримання етичних принципів і соціальної відповідальності можуть гармонічно співіснувати у діяльності компанії. Це питання має найбільше факторне навантаження 0.802.

Фактор 4 – «Роль соціальної відповідальності у діяльності компанії» розкривається наступними пунктами опитувальника: бізнес етика та соціальна відповідальність є важливими факторами для виживання компанії. Інтереси та добробут стейкхолдерів – одне з найважливіших питань для компанії. Дотримання етичних норм – запорука успішного бізнесу («Good ethics is often good business»). Факторне навантаження 0,727.

Фактор 5 – «Погляд на соціальну відповідальність у світовому вимірі» Питання, пов'язані з глобальним баченням соціальної відповідальності (у межах концепції стійкого розвитку). Інноваційні підходи до боротьби з бідністю. Світові практики введення успішного бізнесу. Гендерна рівність. Боротьба з корупцією. Усвідомлення проблеми зміни клімату. Ефективність бізнесу визначається етичними принципами компанії та її соціальною відповідальністю. Це питання має найбільше факторне навантаження, що дорівнює 0.842.

Що стосується операціоналізації феномену уявлень про роботу, то в нашому дослідженні ми спирались на модель системи уявлень про роботу J. Dickson & R. Buchholz, 1979. Автори виділяють п'ять блоків уявлень про роботу [6; 11]:

- 1) етичні уявлення – висвітлюють питання, що характеризують аспекти індивідуалізму та незалежності, а також питання, що відображають завзяття у роботі;
- 2) організаційні уявлення – відображають питання, пов'язані з груповою діяльністю;
- 3) гуманістичні уявлення – об'єднують питання, спрямовані на розвиток, досягнення та задоволення;
- 4) марксистські уявлення – символізують питання, що стосуються експлуатації робітників та питання, сфокусовані на сумісну роботу;
- 5) уявлення, що пов'язані зі співвідношенням роботи та відпочинку – висвітлюють питання, що стосуються позитивних аспектів відпочинку та питання, акцентовані на негативний вплив роботи.

При розробці анкети для вирішення завдань дослідження було вилучено компонент, що вимірює марксистські уявлення. Отже, операціоналізацію методики представлено такими компонентами [7]:

Гуманістичні уявлення:

1. Робота має важливе значення.
2. Робота повинна давати можливість випробовувати нові ідеї.
3. Місце праці може бути приємним (комфортним і дружнім).
4. Робота приносить задоволення.
5. Робота повинна давати змогу застосовувати людські можливості.
6. Робота – спосіб самовираження та саморозвитку.
7. Роботу можна організувати так, щоб сприяти розвитку особистості.
8. Роботу можна зробити більш цікавою, аніж нудною.
9. Робота повинна бути джерелом нового досвіду.

Організаційні уявлення:

1. Наявність команд – це дуже важливо для організації.
2. Працювати в команді – краще, ніж працювати наодинці.
3. Краще виконувати роботу в рамках організації, де всі працюють разом, навіть якщо Ви не отримуєте індивідуальних переваг.
4. Робота виступає засобом, що стимулює інтереси групи.
5. Слід брати активну участь у всіх справах колективу.
6. Команда – це найважливіша складова будь-якої організації.
7. Внесок у діяльність команди має найбільш важливе значення для будь-якої роботи.

Етичні уявлення:

1. Тільки ті люди, які покладаються на себе, досягають успіху в житті.
2. Щоб бути найкращим, треба розраховувати тільки на себе.
3. Людина може краще навчитися роботі, коли він/вона сміло покладається на свої знання (компетентність), аніж слідує порадам інших.
4. У будь-якому випадку слід уникати залежності від інших людей.
5. Слід жити якомога більше власним життям і не залежати від інших.

Дозвільні уявлення:

1. Повноцінний відпочинок йде людям на користь.
2. Надмірний відпочинок не сприяє роботі.
3. Збільшувати час для відпочинку погано для суспільства.
4. При наявності вільного часу краще відпочивати, аніж працювати.
5. Сучасна тенденція (позиція) щодо скорочення робочого тижня заохочується.

Для дослідження ми модернізували автентичний текст методики, вилучивши марксистський компонент уявлень про роботу. Новий варіант методики нараховує 27 тверджень.

Результати, отримані за методикою уявлення про роботу, наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Середні показники уявлень про роботу працівників українських організацій

Компоненти-виміри уявлень про роботу	Середні значення	Сума	Кількість респондентів
Гуманістичний (U1)	45,2	2712	60
Організаційний (U2)	29,28	1757	60
Етичний (U3)	19,18	1151	60
Дозвільний (U4)	18,42	1105	60
Загальний показник (U5)	108,65	6519	60

Як свідчать показники на табл. 1 та рис. 1, найбільш поширено гуманістичні уявлення (45,2) серед працівників будівельної компанії, що є ознакою їх сприйняття роботи, як джерела саморозвитку, самоактуалізації та натхнення для нових ідей. Вони вважають свою роботу більш цікавою, ніж нудною.

Організаційні уявлення про роботу також достатньо виражені – показник становить 29,28. Респондентам притаманні організаційні уявлення, для них робота виступає засобом, що стимулює інтереси групи, працівники більш вірять у те, що людина може краще навчитися роботі, коли він/вона сміло покладається на свої знання та компетентність, аніж слідує порадам інших.

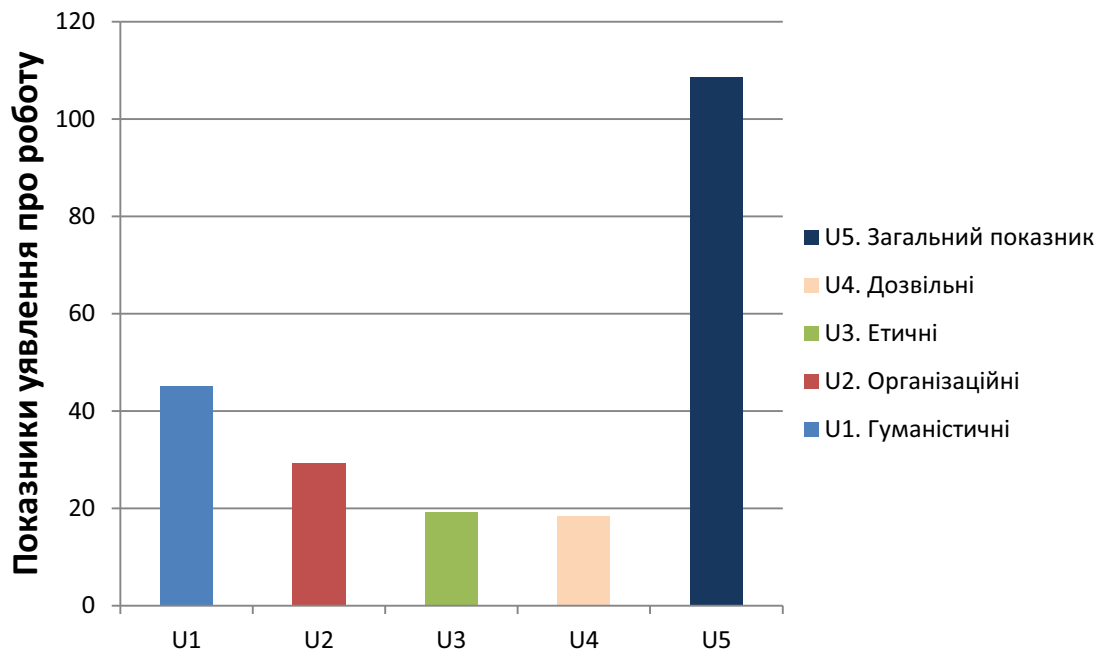


Рис. 1. Середні показники уявлень про роботу працівників українських організацій

Етичний компонент дорівнює 19,18. Етичний компонент можна описати як важливість самої роботи як такої. Не важливо, ким людина працює, яку працю виконує, яку посаду займає, головне, що вона працює, навіть якщо робота не є престижною. З позиції етичного підходу всі люди повинні працювати, а ті, хто не працюють, – не приносять користі суспільству. Якщо людина добре і багато працює, з відданістю та завзяттям, то вона може подолати всі перешкоди, що трапляються у житті, і знайти себе і свій власний шлях у світі. До того ж людина повинна жити якомога більше власним життям і не залежати від інших, не боятись брати на себе відповідальність, вміти відповідати за прийняті рішення, а також досягати поставленої мети своєю працею і доводити справу до кінця.

Найменшого прояву зазнали уявлення, що пов'язані зі співвідношенням відпочинку та роботи – 18,42 із 25 балів. Дозвільні уявлення описують наступними твердженнями: повноцінний відпочинок йде людям на користь. Надмірний відпочинок не сприяє роботі. Збільшувати час для відпочинку погано для суспільства. За наявності вільного часу краще відпочивати, аніж працювати. Виходячи з отриманих даних, можна зробити висновок, що працівники організації витримують баланс між роботою та відпочинком, надаючи перевагу виконанню професійних обов'язків.

Висновки. Результати емпіричного дослідження дозволяють зробити наступні висновки:

1. Операціоналізовано феномен соціальної відповідальності на особистісному рівні та доведено, що він складається з п'яти компонентів: громадянської свідомості, законосвідомості, рефлексії наслідків своїх дій, моральної свідомості та альтруїзму.

2. На організаційному рівні соціальну відповідальність операціоналізовано 5 блоками: 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. Гармонійне поєднання прибутку та соціальної відповідальності компанії (Ф3); 4. Роль соціальної відповідальності у діяльності компанії (Ф4); 5. Погляд на соціальну відповідальність у світовому вимірі (Ф5).

3. 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.

Перспективи подальших досліджень полягають у дослідженні співвідношення уявлень про роботу з компонентами соціальної відповідальності особистісного та організаційного рівнів, а також у визначенні особливостей взаємозв'язку зазначених рівнів між собою.

Список використаних джерел

1. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика / [М.А. Саприкіна, М. А. Саєнсу, А. Г. Зінченко, О.М. Ляшенко, Г. А. Місько ; за наук. ред. О. С. Редькіна]. – К. : Фарбований лист, 2011. – 480 с.
2. 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.
3. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки : [монографія] / М.В. Савчин. – Івано-Франк. : Місто НВ, 2008. – 280 с.
4. Augustinienė, A., Kovalchuk, O. (2012) Developing a Psychodiagnostic Tool for Measuring Social Responsibility / LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮTVIRTINIMO VISUOMENĖJE SOCIOKULTŪRINIAI ASPEKTAI. Mokslinių straipsnių rinkinys. – Leidykla „Technologija“, K. Donelaičio g. 73, 44029 Kaunas, 2012. – С. 45–54.
5. Coolican, H. Research methods and statistics in Psychology / H. Coolican. – UK: Hodder Education, an Hachette UK company, 2009. – 703 p.
6. Dickson, W.J. Differences in beliefs about work between managers and blue-collar workers / W.J. Dickson, A.R. Buchhlolz // British Journal of Industrial Relations. – Vol. XVII. – №. 2. – 1979. – P. 236–251.
7. 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.
8. Kovalchuk, O. Model of Engineer's Social Responsibility / O. Kovalchuk // 5th International Conference on Interdisciplinary Social Sciences Humanities (London, UK, 2–5 August 2010). University of Cambridge, Cambridge, UK. – Access mode : <http://2010.thesocialsciences.com/sessions/index.html>.
9. Kovalchuk, Olena. Social Responsibility in Cross-Cultural Perspective: Assessment of Future Ukrainian and Lithuanian Engineers [Electronic resource] / O. Kovalchuk, A. Augustiniene // 11-th European Conference on Psychological Assessment of Personality. – Latvia : University of Latvia, 2011. Abstract book. – P. 144. – URL : www.ecpa11.lu.lv.
10. Kovalchuk, O. Research of leadership and social responsibility in Ukrainian business organizations: multiple regression analysis / O. Kovalchuk, M. Salyuk // Proceedings of International scientific-practical web-congress of pedagogues and psychologists “The generation of scientific ideas”, the 17–18 of February, 2015, Geneva, Switzerland. – Vol. 2. – 137–145.
11. Voich Dan & Stepina P. Lee Cross-cultural analysis of values and political economy system / Praeger Publishers : The USA, 1994.

Spysok vykorystanykh dzhерel

1. Korporatyvna sotsial'na vidpovidal'nist': modeli ta upravlins'ka praktyka / [M.A. Saprykina, M. A. Sayensus, A. H. Zinchenko, O.M. Lyashenko, H. A. Mis'ko ; za nauk. red. O. S. Red'kina]. – K. : Farbovanyy lyst, 2011. – 480 s.
2. Koval'chuk O.S. Rozrobka opyтуval'nyka dlya vymiru sotsial'noyi vidpovidal'nosti inzhenera / O.S. Koval'chuk, Yu.V. Proskura // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – Т. 1 : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zб. nauk. pr. Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Vyd-vo “A.S.K.”, 2010. – Ch. 25/26. – S. 282–288.
3. Savchyn M.V. Psykholohiya vidpovidal'noyi povedinky : [monohrafiya] / M.V. Savchyn. – Ivano-Frank. : Misto NV, 2008. – 280 s.
4. Augustinienė, A., Kovalchuk, O. (2012) Developing a Psychodiagnostic Tool for Measuring Social Responsibility / LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮTVIRTINIMO VISUOMENĖJE SOCIOKULTŪRINIAI ASPEKTAI. Mokslinių straipsnių rinkinys. – Leidykla „Technologija“, K. Donelaičio g. 73, 44029 Kaunas, 2012. – S. 45–54.
5. Coolican, H. Research methods and statistics in Psychology / H. Coolican. – UK: Hodder Education, an Hachette UK company, 2009. – 703 p.
6. Dickson, W.J. Differences in beliefs about work between managers and blue-collar workers / W.J. Dickson, A.R. Buchhlolz // British Journal of Industrial Relations. – Vol. XVII. – #. 2. – 1979. – R. 236–251.
7. 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.
8. Kovalchuk, O. Model of Engineer's Social Responsibility / O. Kovalchuk // 5th International Conference on Interdisciplinary Social Sciences Humanities (London, UK, 2–5 August 2010). University of Cambridge, Cambridge, UK. – Access mode: <http://2010.thesocialsciences.com/sessions/index.html>.
9. Kovalchuk, Olena. Social Responsibility in Cross-Cultural Perspective: Assessment of Future Ukrainian and Lithuanian Engineers [Electronic resource] / O. Kovalchuk, A. Augustiniene // 11-th European Conference on Psychological Assessment of Personality. – Latvia : University of Latvia, 2011. Abstract book. – P. 144. – URL : www.ecpa11.lu.lv.
10. Kovalchuk, O. Research of leadership and social responsibility in Ukrainian business organizations: multiple regression analysis / O. Kovalchuk, M. Salyuk // Proceedings of International scientific-practical web-congress of pedagogues and psychologists “The generation of scientific ideas”, the 17–18 of February, 2015, Geneva, Switzerland. – Vol. 2. – 137–145.
11. Voich Dan & Stepina P. Lee Cross-cultural analysis of values and political economy system / Praeger Publishers : The USA, 1994.

Kovalchuk, O.S. The operationalization of social responsibility phenomenon and the concept of beliefs about work. *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 corporative social responsibility (CSR) 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 was operationalized by humanistic, organizational, ethical and leisure components. It was set that mostly humanistic beliefs about work prevail among Ukrainian employees, organizational and

ethical beliefs were less prominent. Leisure beliefs were discovered to be the most undeveloped among Ukrainian employees. The perspective of future research is to define the correspondence between the beliefs about work and manifestations of social responsibility at personal and organizational levels, as well as to find the correlations between mentioned above levels of social responsibility.

Keywords: *social responsibility, corporative social responsibility, social responsibility components, concept of beliefs about work, humanistic beliefs, organizational beliefs.*

Відомості про автора

Ковальчук Олена Степанівна, кандидат психологічних наук, викладач-дослідник, Національний технічний університет України «КПІ», доцент кафедри загальної та медичної психології Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара, м. Дніпропетровськ, Україна.

Kovalchuk, Olena Stepanivna, PhD, Teacher-researcher, National Technical University of Ukraine "KPI", Associate professor, Department of General and Medical Psychology, Oles Honchar Dnipropetrovsk National University, Dnipropetrovsk, Ukraine.

E-mail: olenakovalchuk@gmail.com

Отримано 28 серпня 2015 р.

Рецензовано 3 вересня 2015 р.

Прийнято 10 вересня 2015 р.

УДК 159.922:005.32

Ковровський Ю.Г.

ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ДСНС УКРАЇНИ

Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. У статті проаналізовано рівні розвитку особистісних характеристик (за Р. Кеттеллом) персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. Розглянуто наступні блоки особистісних характеристик рятувальників: комунікативні, емоційно-вольові та інтелектуальні характеристики. Досліджено зв'язок між рівнем професійного вигорання та особистісними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України, зокрема, розкрито особливості зв'язку між рівнем сформованості кожної із фаз професійного вигорання (напруження, резистенція та виснаження) і особистісними характеристиками рятувальників.

Ключові слова: *професійне вигорання, фази професійного вигорання, рятувальник, комунікативні характеристики, емоційно-вольові характеристики, інтелектуальні характеристики.*

Ковровский Ю.Г. Личностные факторы профессионального выгорания персонала Оперативно-спасательной службы ГСЧС Украины. В статье проанализированы уровни развития личностных характеристик (по Р. Кеттеллу) персонала Оперативно-спасательной службы ГСЧС Украины. Рассмотрены следующие блоки личностных характеристик спасателей: коммуникативные, эмоционально-волевые и интеллектуальные характеристики. Исследована связь между уровнем профессионального выгорания и личностными характеристиками персонала Оперативно-спасательной службы ГСЧС Украины, в частности, раскрыты особенности связи между уровнем сформированности каждой из фаз профессионального выгорания (напряжение, резистенция и истощение) и личностными характеристиками спасателей.

Ключевые слова: *профессиональное выгорание, фазы профессионального выгорания, спасатель, коммуникативные характеристики, эмоционально-волевые характеристики, интеллектуальные характеристики.*

Постановка проблеми. В умовах інтенсивної господарчої діяльності людини, що нерідко супроводжується дією несприятливих екологічних факторів, особливого значення набуває професія рятувальника. Необхідність протидіяти впливу небезпечних чинників зовнішнього середовища, значне психофізичне напруження, емоційно насичене спілкування з постраждалими можуть призводити до виникнення негативних психічних станів представників рятувальних професій, одним із наслідків чого є професійне вигорання працівників рятувальних служб.

Слід зазначити, що оскільки сприйняття персоналом рятувальної служби рівня небезпеки є суто індивідуальним, особливий науковий інтерес викликає дослідження особистісних характеристик рятувальників, що впливають на їх рівень професійного вигорання.