

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский университет дружбы народов»**

На правах рукописи

КУДИНОВ ВЛАДИСЛАВ СЕРГЕЕВИЧ

**ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОЯВЛЕНИЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ СУДОВ РФ**

Специальность: 5.3.1. Общая психология,
психология личности, история психологии

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук,
профессор Н. Б. Карабущенко

Москва - 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. РАЗРАБОТКА ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ	17
1.1 Ответственность личности как предмет научного познания в психологии и смежных науках.....	17
1.2 Освещение проблемы профессиональной ответственности в современных исследованиях.....	33
1.3 Постановка проблемы ценностно смысловой направленности личности в научной литературе.....	47
Выводы по первой главе.....	65
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ СУДОПРОИЗВОДСТВА	66
2.1 Программа исследования, характеристика выборки и диагностического инструментария.....	66
2.2 Психологический анализ ценностно-смысловых характеристик личности у сотрудников судов.....	74
2.3 Выделение типологических особенностей ценностно-смысловой направленности личности у сотрудников судопроизводства.....	109
Выводы по второй главе.....	116
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЯВЛЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ СУДА С РАЗНЫМИ ТИПАМИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ	118
3.1 Особенности проявления ответственности у сотрудников судов с процессуально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью...	118
3.2 Психологическая специфика проявления ответственности у сотрудников судов с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью	136
3.3 Психологический анализ проявления ответственности у сотрудников судов с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью.....	152
3.4 Сравнительный анализ ответственности у сотрудников судов с разными типами ценностно-смысловой направленности.....	170
3.5 Рекомендации для гармонизации проявления ответственности у сотрудников судов с разными типами ценностно-смысловой направленности.....	178
Выводы по третьей главе.....	183
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	184
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	188

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. На современном этапе развития мировой цивилизации первоочередными задачами становится сохранение мира для будущих поколений. Происходящие в настоящее время природные и экологические катастрофы, наращивание военной мощи и усиливающая межгосударственная конфронтация, истощение природных ресурсов, потребительское отношение человека к окружающей среде, наращивание цифровизации и как следствие увеличение безработицы и многое другое требует от человечества переоценки системы ценностей и выраженной гражданской ответственности каждого человека.

Система ценностей и ответственности личности оказывает влияние на все стороны жизни и деятельности личности. Наиболее остро эта проблема стоит перед сотрудниками судопроизводства в чьи профессиональные полномочия входит решение судебных многих граждан страны. В последние годы значительно вырос вотум недоверия у граждан страны как к правоохранительной, так и судебной системе. СМИ все чаще демонстрируют среди правящей элиты трансформацию ценностей, а также снижение профессиональной ответственности данных сотрудников.

В этой связи исследование ценностно-смысловой направленности и профессиональной ответственности представляется особенно актуальным в настоящий период времени у данной категории специалистов.

Краткий обзор философской, социологической и психолого-педагогической научной литературы позволяет отметить, что проблема ответственности и системы ценностей неоднократно подвергалась научному анализу в контексте различных научных школ, предметных направлений и методологических позиций.

При исследовании ответственности многие авторы рассматривали вопросы развития и формирования данного качества у школьников, студентов и курсантов [Барановская, 1987; Башев, 2000; Иванов, 1987; Коробейникова,

2001; Кузнецова, 1983; Панасенко, 1998; Сидорова, 1989; Шушерина, 1999; Тен, 1980]. Другими учеными освещались общие теоретико-методологические вопросы ответственности как качества или свойства личности [Гаевая, 1984; Дементий, 2001; Крупнов, 1994; Муздыбаев, 1983; Леонтьев 2005; Плахотный, 1972; Шевченко, 1997]. Отдельные исследования преимущественно в рамках выполнения диссертационных работ по психологии освещали половозрастные вопросы проявления ответственности [Прядеин, 1998; Михайлова, 1996; Осташева, 1990; Пискун, 1986; Самойленко, 1998]. Ряд работ посвящен выделению индивидуально-типологической специфике проявления ответственности у различных категорий респондентов [Дементий, 2001; Казанцева, 2008; Куренков, 1995]. Значительное количество работ посвящено изучению ответственности в контексте профессиональной деятельности, а также исследованию этнопсихологических особенностей данного качества и другим аспектам его проявления [Гаврилушкин, 2012; Дорофеев, 1994; Карпухин, 1995; Кудинов, Кудинов, 2016; Майленова, 2002; Слободской, 1976; Сухинская, 1978; Абдул-Рахим Моххамед, 1997].

Относительно исследования проблемы ценностно-смысловых приоритетов личности можно также обозначить несколько наиболее разработанных контентов. Прежде всего это, инновационные концептуальные идеи, проливающие свет на генезис, психологические закономерности и структурную организацию исследуемого феномена [Абрамова, 2011; Аршинова, 2018; Беловолов, 2016; Головаха, 2000; Гриценко, 2008; Дагбаева, 2008; Знаков, 2011; Самойлик, 2016; Утюганов, 2019; Хлебодарова, 2012]. Среди широко представленных научных работ стоит разработка вопросов формирования ценностей [Андриянова, 2015; Близнецова, 2009; Буравлева, 2017; Васильева, 2018; Карабаш, 2011; Потанина, 2016]. Рассматривается также сравнительная характеристика ценностей у различных групп респондентов [Алишев, 2014; Закревская, 2015; Калугин, 2016; Кудинов, 2016; Хащенко, 1999; Шварц, 2008] и другие.

Проведенный обзор научной литературы показывает, что проблема как ответственности, так и ценностей изучалась с различных методологических позиций, где в качестве научного приоритета в основном выступали вопросы раскрытия генезиса данных феноменов, закономерности их проявления, формирования и развития, а также проводился сопоставительный анализ у разных социальных групп.

Необходимо также отметить, что большинство исследований выполнено на студентах и школьниках, значительно меньше эта проблема изучена в рамках профессиональной деятельности различных профессиональных групп и лишь отдельные научные статьи и диссертационные исследования посвящены исследованию ответственности работников судопроизводства. Все выше сказанное обуславливает необходимость теоретического анализа имеющихся научных концептуальных идей к объяснению механизмов проявления ответственности и обоснованию ценностно-смысловой детерминации проявления данного феномена у сотрудников судопроизводства.

Вполне обоснованным видится противоречие между необходимостью оптимизации ответственного поведения сотрудников судопроизводства, обеспечивающего качественное выполнение профессиональных обязанностей, и недостаточной изученностью ценностно-смысловой детерминации, обеспечивающей оптимальный уровень реализации исследуемого качества специалиста в процессе профессиональной деятельности.

Таким образом, указанное противоречие позволяет сформулировать проблему настоящего диссертационного исследования. В теоретическом плане – это обоснование ценностно-смысловой детерминации проявления профессиональной ответственности у сотрудников судопроизводства в контексте системной парадигмы. В практическом плане – выявление организационно-методической основы коррекции и развития данного

профессионально-важного качества личности у сотрудников судопроизводства.

Объект исследования: ответственность как профессионально-важное качество личности.

Предмет исследования: специфика ценностно-смысловой детерминации проявления профессиональной ответственности у сотрудников судопроизводства.

Цель исследования: определить и обосновать ценностно-смысловые предпосылки проявления профессиональной ответственности у сотрудников судопроизводства.

Гипотеза исследования:

1. Профессиональная ответственность манифестируется как многомерное качество личности, проявление которого обусловлено композиционным соотношением динамических, эмоционально-волевых, когнитивных и результативных составляющих. Специфика соотношения указанных переменных обуславливает вариативность успешности проявления данного свойства.

2. Ответственность как многомерное профессионально-важное свойство личности дифференцируется по уровням сформированности и оказывает влияние на все сферы жизнедеятельности личности, в том числе обеспечивает качество профессиональной деятельности сотрудников судопроизводства.

3. Реализация ответственного поведения сотрудников судопроизводства обусловлена внешними и внутренними детерминантами, одним из которых выступает ценностно-смысловая сфера личности.

4. Совокупность ценностно-смысловых триггеров, ориентированных на процесс и результат деятельности обеспечивает высокий уровень профессиональной ответственности, в то время как ориентация ценностей на материальные блага и гедонистические установки существенно снижают качество профессиональной ответственности сотрудников судопроизводства.

Задачи исследования:

- осуществить анализ теоретико-методологических подходов к исследованию проблемы ответственности субъекта деятельности;
- определить индивидуально-типологическую ценностно-смысловую детерминацию проявления профессиональной ответственности у сотрудников судопроизводства, охарактеризовать специфику ценностных триггеров;
- выявить иерархическое строение составляющих ответственности и обосновать специфику психологической структуры профессиональной ответственности у сотрудников судопроизводства;
- установить взаимосвязь ценностей и профессиональной ответственности у успешных и менее успешных сотрудников судопроизводства;
- разработать рекомендации для оптимизации и развития профессиональной ответственности личности.

Теоретической и методологической основой работы выступили разработанные российскими, европейскими и американскими учеными основные концептуальные идеи проливающие свет на генезис ответственности и ценностно-смысловой сферы личности, закономерности проявления данных феноменов, их структурную организацию, а также специфику выраженности, обусловленную социальными, культурными, индивидуально-типологическими и половозрастными особенностями.

В качестве базовых методологических принципов, послуживших опорой на разных этапах исследования были задействованы принцип детерминизма, предложенный С. Л. Рубинштейном, и позволяющий установить и объяснить характер зависимостей, составляющих ценностно-смысловой направленности и профессиональной ответственности специалистов;

– принцип единства сознания и деятельности, разрабатываемый в трудах А. Н. Леонтьева и его последователей объясняющий с одной стороны развитие отдельных сторон личностной сферы субъекта деятельности в процессе труда,

а с другой усовершенствование профессиональной деятельности вследствие развития профессиональных навыков, профессионально-важных качеств субъекта и ценностное отношение к результатам труда;

– принцип системности, предложенный в психологической науке Б. Ф. Ломовым, позволяющий рассматривать такие психологические категории как ценности, смысл, ценностные ориентации, ценностно-смысловая направленность и ответственность не как линейные упрощенные характеристики, а как сложные, многомерные психологические образования, образующие структурные комбинации из разноуровневых составляющих данных феноменов;

– сформированные традиции в отечественной научной психологической школе основанные преимущественно на системных концепциях личности (К.А. Абульханова-Славская, Л. И. Анцыферова, В. С. Мерлин, А.Г. Асмолов, Э.В. Галажинский, В.А. Ганзен, Ф. Ф. Королев, А. И. Крупнова, С. И. Кудинов, Л.А. Коростылева, В.П. Прядеин, и др.).

Методы и методики исследования. В ходе выполнения диссертационного исследования были использованы разнонаправленные методы и методики, позволяющие методологически и методически корректно решить сформулированные во Введении основные задачи и доказать выдвинутые гипотезы.

На первом этапе выполнения диссертационной работы использовался теоретический метод, позволивший с помощью анализа, обобщения и классификации ранее проведенных исследований по проблеме ответственности и ценностно-смысловой сферы личности вскрыть степень разработанности данного проблемного поля в истории психологической науки, а также уточнить отдельные теоретические аспекты.

На очередном этапе исследования были задействованы такие эмпирические методы, как анкетирование, тестирование и метод экспертных оценок. Перечисленные методы обеспечили достаточно тщательное проведение диагностических срезов с использованием разного

инструментария, что позволило получить качественный эмпирический материал.

На следующем этапе работы применялись методы математико-статистической обработки результатов эмпирического исследования: такие, как критерий Колмогорова – Смирнова, t-критерий Стьюдента, коэффициент линейной корреляции Пирсона, факторный и кластерный анализ (программа SPSS 11.5). Перечисленные методы позволили осуществить количественную обработку полученного эмпирическим путем материала. Вскрыть выраженность и доминирование отдельных составляющих в иерархической модели профессиональной ответственности у сотрудников суда. Определить основные типы ценностной направленности и зафиксировать основные системообразующие плеяды по зависимости ценностей и ответственности у респондентов.

На заключительном этапе выполнения работы был проведен качественный анализ полученных данных. В процессе данного метода были сформулированы ключевые позиции в предмете исследования и обоснованы основные закономерности взаимозависимости профессиональной ответственности и ценностно-смысловой направленности субъектов деятельности.

С целью выявления количественных показателей профессиональной ответственности у сотрудников судов за основу была взята методика разработанная и стандартизированная А. И. Крупновым: «Тест суждений ответственности». На этапе пилотажного исследования с целью выявления объективности эмпирического материала были использованы параллельные формы указанного теста «Бланковый тест и «Экспресс-шкальная методика ответственности». Указанные методики отвечают требованиям надежности и валидности и неоднократно использовались при исследовании данного качества личности в диссертационных работах [Куренков, 1995; Прядеин, 2007; Ключева, 2005; Казанцева, 2008; Гаврилушкин, 2012; Седова, 2016], а также были задействованы в научных проектах, поддержанных

государственными и ведомственными научными фондами. В качестве дополнительной методики использовались разработанная стандартизированная анкета «Самооценка профессиональной ответственности личности» и экспертная оценка.

Для определения ценностно-смысловых предикторов в программу исследования были включены «Тест смысложизненных ориентаций» (Д. А. Леонтьев), «Тест направленности личности» (Б. Басс), «Опросник социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере» (О. Ф. Потемкина), «Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенина; Методика оценки карьерных ориентаций Э. Шейна «Якоря карьеры» (Адаптация В. А. Чикер и В.Э. Винокурова).

Наиболее существенные и новые научные результаты, полученные лично соискателем, и их научная новизна заключаются в следующем:

– на основе анализа ранее проведенных эмпирических исследований и современных концептуальных подходов предложено определение понятия «профессиональная ответственность». В настоящем исследовании указанное понятие интерпретируется как профессионально-важное качество специалиста, обеспечивающее успешность выполнения деятельности посредством безотлагательного выполнения на высоком качественном уровне профессиональных обязанностей и деловых поручений.

– выявлены и охарактеризованы индивидуально-типологические закономерности проявления ценностно-смысловой направленности субъектов деятельности: **профессионально-деятельностный** тип ценностно-смысловой направленности характеризуется доминированием ценностных ориентаций ориентированных на процесс и результат деятельности, профессиональную компетентность; **карьерно-прагматичный** тип ценностно-смысловой направленности отличает выраженность ценностей карьеры, продвижения по службе, власти и материальных благ; **социально-альтруистический** тип направленности в качестве основных ценностей включает активные

социальные контакты, интеграция разных сфер жизнедеятельности, моральное удовлетворение;

– установлено, что у сотрудников с профессионально-деятельностным типом ценностно-смысловой направленности в иерархической структуре профессиональной ответственности ведущими характеристиками выступают стеничность, осмысленность, интернальность и результативность. Для респондентов с карьерно-прагматическим типом ценностно-смысловой направленности доминирующие позиции в иерархии составляющих ответственности занимают эргичность, эгоцентризм и экстернальность. Испытуемых с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью в иерархии характеристик ответственности отличает выраженность социоцентричности, предметно-коммуникативной результативности и осведомленности;

– определено, что наиболее высокая результативность служебной деятельности отмечается у сотрудников с профессионально-деятельностным типом ценностно-смысловой направленности, обеспечивающей выраженное проявление профессиональной ответственности;

– в структурной организации профессиональной ответственности выявлены специфические взаимосвязи переменных, характеризующие механизм реализации данного свойства личности у респондентов с разными типами ценностно-смысловой направленности. В психологической структуре ответственности сотрудников с профессионально-деятельностным типом ценностно-смысловой направленности отмечается интенсивность статистически значимых связей между гармоническими характеристиками свойства, а в качестве системообразующих выступают осмысленность и интернальный локус контроля обеспечивающие выраженную саморегуляцию и когнитивно-смысловую наполненность ответственного поведения. У респондентов с карьерно-прагматичным типом ценностно-смысловой направленности в психологической структуре ответственности основную нагрузку выполняют эгоцентрическая мотивация и субъектно-личностная

результативность, проявление ответственного поведения обусловлено исключительно стремлением карьерного и профессионального роста. В психологической структуре ответственности сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью основные связи образуют социоцентрическая мотивация, стеничность и предметно-коммуникативная результативность свидетельствующие о доминировании социально-значимых приоритетов в качестве побудительной силы в проявлении профессиональной ответственности;

– разработана, апробирована и внедрена стандартизированная анкета «Самооценка профессиональной ответственности личности».

Теоретическая значимость работы обеспечивается тем, что результаты теоретического и эмпирического исследования:

– вносят научный вклад в дифференциацию психологических закономерностей ценностно-смысловой обусловленности профессиональной ответственности сотрудников судопроизводства;

– существенно конкретизируют, дополняют и углубляют знания о профессиональной ответственности личности как многомерном образовании, обогащая пространство его понимания в общей, дифференциальной психологии и психологии труда;

– раскрывают закономерности ценностно-смысловой детерминированности профессиональной ответственности личности;

– обосновывают структурный механизм профессиональной ответственности с учетом ценностно-смысловой направленности личности;

– выявленные качественные особенности структурной организации ответственности раскрывают специфику проявления данного феномена с учетом профессиональной деятельности и социально-психологической обусловленности;

– доказывают перспективность дальнейших исследований профессиональной ответственности личности с позиций субъектной обусловленности.

Практическая ценность исследования.

Выделенная типологическая специфика ценностно-смысловой основы послужит теоретической платформой для создания и импровизации методических программ, обеспечивающих гармонизацию ценностных приоритетов у сотрудников судебной системы.

Выявленные соотношения ценностно-смысловых приоритетов и составляющих ответственности у сотрудников судопроизводства выступят платформой для разработки индивидуальных и групповых программ коррекции и развития профессиональной ответственности, а также могут быть использованы в качестве методического инструментария при планировании и реализации программ повышения квалификации сотрудников судов.

Разработанные, апробированные и внедренные стандартизированные анкеты «Самооценка профессиональной ответственности личности» и «Карьерные ориентации» могут успешно использоваться в психологической практике для диагностики профессиональной ответственности и карьерных ориентаций личности в разных сферах деятельности.

Систематизированный теоретический материал по проблеме ответственности и ценностно-смысловой сферы субъекта деятельности, а также доказательно представленные новые эмпирические данные найдут применение как в дальнейших научных исследованиях, так и в педагогической практике для разработки инновационных программ в рамках таких дисциплин как общая психология, психология личности и юридическая психология.

Сформулированные рекомендации на основе полученных результатов исследования по активизации профессиональной ответственности сотрудников судопроизводства могут использоваться как в структуре управленческой деятельности учреждений, так и психологических служб данных ведомств.

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось в г. Москве. В качестве респондентов выступили сотрудники районных судов. Общая выборка составила 257 человек в возрасте 23 — 32 лет, секретари судов

и помощники судей. Все респонденты имели высшее юридическое образование и стаж работы в должности от 1 года до 10 лет. По половому признаку выборка состояла из 143 женщины и 114 мужчин.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются реализацией методологических, логико-научных принципов; соблюдением нормативов теоретического и эмпирического исследования; методологической обоснованностью и содержательным анализом исходных позиций и теоретических положений; сочетанием теоретического анализа и обобщения эмпирических данных; использованием апробированных методов исследования, адекватных поставленным в диссертации задачам и логике работы; репрезентативностью выборки исследования, содержательным и статистическим анализом полученных результатов и личным участием автора в организации и проведении эмпирического исследования.

Исследование проводилось поэтапно.

На **первом этапе** (2019 — 2020 гг.) проводился анализ научной литературы, осуществлялось обобщение и систематизация концептуальных подходов проблемы ценностей и ответственности личности в контексте общей, социальной и юридической психологии, определялись исходные параметры исследования, его предмет, гипотеза, структура и методология, методы и методики.

Второй этап (2020 — 2021 гг.) на данном этапе осуществлялась разработка программы эмпирического исследования и дополнительных диагностических методик, авторских анкет «Карьерные ориентации и «Самооценка профессиональной ответственности». Формировалась выборка респондентов, проводилось эмпирическое исследование, осуществлялась предварительная статистическая обработка полученных результатов исследования.

На **третьем этапе** (2021 — 2022 гг.) осуществлялась полная количественная обработка (сравнительный, кластерный, корреляционный и

факторный анализ) и качественный анализ полученных результатов, формулировались выводы, оформлялась диссертационная работа.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональная ответственность – выступает ядерным качеством специалиста, обеспечивающим успешность выполнения деятельности посредством безотлагательного выполнения на высоком качественном уровне профессиональных обязанностей и деловых поручений.

2. Интеграция ценностно-смысловых приоритетов субъекта деятельности образует профессионально-деятельностный, карьерно-прагматичный и социально-альтруистичный типы ценностно-смысловой направленности личности, проявляющиеся в специфике отношений специалиста к служебным обязанностям, профессиональной и социальной коммуникации, карьерному и личностному росту.

3. Индивидуально-типологическая специфика ценностно-смысловой направленности субъекта деятельности избирательно детерминирует мотивационно-смысловые и инструментально-стилевые паттерны профессиональной ответственности личности обуславливая качественный уровень проявления данного свойства.

4. Оптимальное проявление профессиональной ответственности, обеспечивающей высокую результативность трудовой деятельности характерно для сотрудников с процессуально-деятельностным типом ценностно-смысловой направленности.

5. Взаимозависимость составляющих в структурной организации ответственности у респондентов с разными типами ценностно смысловой направленности обосновывает специфичность реализации свойства. У сотрудников с доминированием профессионально-деятельностных ценностей в качестве системообразующих выступают осмысленность и интернальный локус контроля обеспечивающие выраженную саморегуляцию и когнитивно-смысловую наполненность ответственного поведения. Для испытуемых с карьерно-прагматичным типом ценностей доминантными качествами

ответственности выступают эгоцентрическая мотивация и субъектно-личностная результативность, а респондентов с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью в структуре ответственности отличает преобладание социоцентрической мотивации, стеничности и предметно-коммуникативной результативности.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные результаты работы прошли обсуждение на научно-методологических и аспирантских семинарах, а также на заседаниях кафедр социальной и дифференциальной психологии и психологии и педагогики филологического факультета Российского университета дружбы народов; на международных научно-практических конференциях «Психологическая наука и практика» (г. Москва, 2018 г.); «Личность в современном обществе: Образование, развитие, самореализация» (г. Москва, 2019 г.); «Инновации в психологической науке и практике» (г. Москва, 2019 г.); «Личность в современном обществе: Образование, развитие, самореализация» (г. Москва, 2020 г.); «Новая психология профессионального труда педагога: от нестабильной реальности к устойчивому развитию» (г. Москва, 2021 г.).

Ключевые положения и выводы диссертационного исследования отражены в 17 публикации автора, 3 из которых размещены в ведущих научных рецензируемых изданиях, рекомендованных Ученым советом Российского университета дружбы народов («Положение о присуждении ученых степеней ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», утв. 19.02.2018 г.), 2 – в международных базах Scopus и Web of Science.

Структура диссертации соответствует логике исследования и включает Введение, три главы, Заключение, список использованной литературы (137 наименований) и приложения. Работа иллюстрирована таблицами и рисунками. Объем основного текста составляет 200 страниц. Текст содержит 16 рисунков и 19 таблиц.

ГЛАВА 1. РАЗРАБОТКА ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ

1.1. Ответственность личности как предмет научного познания в психологии и смежных науках

Проблема ответственности выступает специальным предметом исследования в науке в течение длительного исторического периода и по праву отражает междисциплинарный характер. Интерес к ответственности как одной из важнейших характеристик личности проявляется как в психологии, так и в других отраслях научного познания. Можно отметить целый ряд известных деятелей, которые так или иначе обращались к данной проблеме: (Ф. Аквинский, Н. Макиавелли, И. Кант, Г. Гегель, А. Шопенгауэр, К. Маркс, З. Фрейд) и другие [46]. Нельзя не отметить и отечественных деятелей литературы и философов, которые не обошли данную проблему стороной (Н.А. Бердяев, А.И. Герцен, Н.Я. Данилевский, Ф.М. Достоевский, В.С. Соловьев, Л.Н. Толстой) и многие другие.

В контексте научных исследований философии ответственность рассматривается как свобода выбора; как соотношение внешнего и внутреннего; как составляющей действия. В социологии данное качество анализируется с позиций социальной ответственности. Этика обращается к этому феномену исключительно как к нравственной категории. В рамках педагогики ответственность рассматривается с точки зрения ее формирования. В политологии ответственность интерпретируется в контексте социальности. В психологических исследованиях ответственность понимается как личностное свойство, а также изучается с позиции казуальной атрибуции. Необходимо отметить, что перечисленные направления в исследовании ответственности преимущественно анализируют отдельные стороны данного психологического образования, не охватывая его как общие, так и функциональные признаки. В психологических исследованиях данный феномен также анализируется с позиций различных теоретических подходов

и авторских концептуальных предпочтений исследователя, что вносит дополнительный диссонанс в понимание сущности данного психологического образования, его структурные элементы, генезис развития, а также возрастные, гендерные, индивидуальные и социальные особенности проявления.

Пожалуй, наиболее прогрессивной тенденцией в исследовании ответственности, детально рассматривающей структурную и функциональную организацию данного качества личности, являются концепции, разработанные в рамках системного подхода. В контексте данного направления анализируется как взаимодействие функциональных блоков, так и проводится системный анализ отдельных характеристик ответственности как базового свойства личности.

Рассматривая ответственность с позиции внутреннего и внешнего, А. Г. Спиркин утверждал, что при проявлении данного феномена особая роль принадлежит самооценке, самоуправлению и самоконтролю [100].

Так, исследователь К. Г. Юнг значительную роль отводил бессознательному субъекта. Он полагал, что различные компоненты ответственности «обладают личностной природой, поскольку являются приобретениями индивидуального наличного бытия» [121, с.179]. По его мнению, составляющие ответственности находятся на уровне бессознательного до определенного времени.

При рассмотрении ответственности одним из ведущих специалистов-психологов современности, К.А. Абульхановой-Славской, данный феномен понимается как механизм реализации необходимости, то есть, «...присвоение личностью внешней необходимости и превращение ее во внутреннюю, именно поэтому, внутренняя необходимость – высшая стадия ответственности...» [2, с. 118].

В отличие от предыдущих авторов, известный советский психолог П.К. Анохин значительную роль в проявлении ответственности отводит генетике, физиологическим особенностям человека [11].

Следующим фундаментальным аспектом, позволяющим исследовать данную проблематику, является подход, целью которого является поиск соотношений между личной и социальной ответственностью. Ряд авторов, например, таких как, В.С. Кузнецова и В.С. Морозова указывали в своих трудах на тот факт, что в современной литературе зачастую происходит необоснованное отождествление таких понятий как «ответственность» и «отношения ответственной зависимости», что в корне является не верным, поскольку, ответственность является одним из устойчивых качеств индивида, в то время как ответственное отношение к чему-либо выступает временной характеристикой, проявляющейся, в зависимости от внешних обстоятельств, в которых находится личность в конкретный промежуток времени [58].

В то же время, А.Г. Спиркин утверждал на необязательную взаимосвязь между ответственностью и ситуативным отношением ответственной зависимости, так, «С чувством ответственности совершается не любой поступок человека, а лишь социально значимый» [100, с. 291]. Кроме того, случаи пренебрежительного отношения индивида к своим прямым обязанностям позволяют выявить тот факт, что не всегда ситуации ответственной зависимости обладают устойчивой связью с самой ответственностью. Вместе с тем субъект должен осознавать неотвратимость наказания, выражающегося в виде определенных неблагоприятных юридических последствий в случае невыполнения своих прямых должностных инструкций, что, безусловно, является правомерным, так как сам индивид определяет род своей деятельности, а соответственно и поле юридических последствий. «Объективной основой ответственности человека перед обществом и самим собой является реальная связь общества и личности, которая всегда носит противоречивый характер. Существуют социальные нормы, но существует и свобода выбора, в том числе и возможность их нарушения. Где нет выбора, там нет ответственности» [100, с. 293].

Данная точка зрения, на наш взгляд, является достаточно дискуссионной. Ответственность проявляется не только, и не столько в

ситуации выбора, сколько из морально-нравственной позиции субъекта. Примером этого, могут служить многочисленные поступки граждан, которые ценой своей жизни, спасали других людей из чувства ответственности за их жизнь.

Определенный интерес представляет позиция авторов, которые полагают, что ответственное отношение к деятельности необходимо анализировать как в контексте временного отрезка выполняемой субъектом ответственной деятельности, так и учитывать степень социальной значимости данной деятельности как для социума, так и для себя лично. При данных обстоятельствах видится актуальным вопрос о создании специализированных автономных организаций, деятельность которых будет направлена на отбор персонала в связи с уровнем необходимой ответственности, требующейся на вакантном рабочем месте, поскольку «ответственность может проявляться эпизодически, в каких-то лишь особых и редких ситуациях, а может быть и устойчивой чертой характера, свойством личности» [106, с.12].

В целом ряде исследований манифестируется тезис о том, что при исследовании ответственности в контексте профессиональной и учебной деятельности необходимо учитывать социальные условия, которые, безусловно, оказывают свою степень влияния на проявление ответственности индивида. Согласно позиции А. Г. Спиркина «Как форма проявления взаимодействия личности и общества ответственность носит и личный, и общественный характер; существует не только ответственность личности перед обществом, но и общества перед личностью» [100, с.291].

Рассматривая ответственность с точки зрения нравственной категории, необходимо отметить уточняющие аспекты. Так, существует ряд различных взглядов на данный феномен: с позиции морали, наиболее яркими представителями такого мнения являлись В.В. Знаков, 1993; К. Хелкам, 1986; Пиаже, 1977 и иные; этики (Г.Л. Тульчинский 1990, В.А. Энгельгардт, 1984); а также, нравственности, упоминания о данной позиции были отражены в трудах таких ведущих специалистов как М.М. Бахтин 1986 и Е.М. Пеньков,

1990. Так, в своих исследованиях, В. Ф. Сафин отмечает, что ответственность формируется как ведущее нравственное качество личности только в том случае, при котором субъект не обладает возможностью по его видоизменению в связи с собственным желанием. [89, с. 116].

В то же время существуют взгляды, при которых ответственность в данном подходе рассматривается и как морально-этическая категория и как нравственно-этическая [69].

Исходя из вышесказанного, представляется возможным отметить достаточно широкий спектр морально-этической стороны рассматриваемого феномена. В контексте такого разнообразия подходов ответственность можно анализировать как с объективной стороны, представителем которой выступал Ж. Пиаже и так и абсолютизирующей внутреннюю детерминацию свойства согласно работам П. Сартра. Однако, безусловным, является тот факт, что личность, не обладающая совестью, моралью, и набором стандартных принципов, не станет проявлять свою гражданскую позицию и оказывать какое-либо содействие нуждающемуся человеку в виде помощи, проявляя гражданскую ответственность основываясь на принципе «не могу иначе».

В этой связи Р. Ассаджиоли подробно указывает на суть данного подхода, которую описывает как «функцию чувств в ее высших аспектах, то есть развитие альтруистической любви, сострадания, сочувствующего понимания окружающих, нравственного чувства и чувства ответственности за последствия своих поступков в отношении других людей. Высшим выражением этого является милосердие» [15, с. 158].

Следующим подходом к определению ответственности является ее понимание в качестве действия. В процессе изучения данного феномена является ключевым тот фактор, что ответственность должна определяться не только как комплекс стремлений, установок и предрасположенностей личности к определенным поступкам, но и как их непосредственная реализация, иначе говоря исследование ответственности происходит «из единства сознания и жизнедеятельности» [103, с. 9].

Таким образом, данный подход заключается в рассмотрении проблемы ответственности с точки зрения деятельностного аспекта, поскольку только посредством осуществления индивидом определенных действий можно говорить о существовании у него ответственности: «Только наличие реализованной мотивации и делает поступок целостным образованием, синтезом и интеграцией субъективного и объективного, материального и идеального, необходимого и возможного, т.е. разрешением исходного противоречия – реализацией потребности» [103, с. 29].

Ключевым фактором, позволяющим определить ответственное действие индивида от всех иных выполняемых им поступков, являются в равной степени контроль и оценка как самим собой, так и со стороны иных лиц, групп и общества в целом. Ведь именно этим объясняется прогнозирование субъектом реакции со стороны третьих лиц на совершение им каких-либо определенных действий. Таким образом, исследование ответственности как действия, означает выделение данного феномена в универсальную категорию, позволяющую описать ее, как комплекс целенаправленных, обдуманых и принятых решений, переходящих из состояния установок в состояние добровольно выполняемых действий. На этот счет Р. Ассаджиоли говорил о том, что главной сложностью в принятии решения является тот факт, «что человек – явственно или в общих чертах – понимает, что решение является добровольным действием, неизменно предполагающим ответственность» [15, с.144).

Рассматривая ответственность с позиции ее воспитания, необходимо упомянуть о достаточно высокой роли данного направления в 60-х годах. Так, первые упоминания о воспитании ответственности были отражены в трудах, посвященных проблеме формирования чувства ответственности у школьников в вопросе качественного и добросовестного обучения. До сих пор, на данный момент времени отечественные специалисты в сфере психологии не могут сойтись в едином мнении относительно возраста, в котором начинает проявляться ответственность. По мнению некоторых ученых данный процесс

впервые задевается во временном диапазоне 5-6 лет, согласно точке зрения иных профессионалов, данный момент может произойти и лишь в студенческом возрасте [68].

Ряд исследователей придерживается позиции, которая подразумевает следующее трактование воспитания ответственности: это процесс понимания субъекта о наличии у него не только прав, но и определенных обязанностей, а также их соотношение между собой. Данное определение дает понимание того, что индивид обладает в равной степени как свободой, так и ответственностью за свои действия и поступки. Таким образом, формируется особое представление о необходимости делегирования личностью на себя ответственности с непременным осознанием того, что кроме него самого, поставленную задачу никто не выполнит и это будет представлять собой единственное правильное решение, без осуществления которого он будет испытывать внутренний дискомфорт [20,29,45].

Исходя из такого понимания, воспитание ответственности является, по своей сути, ответом на вопрос: «Если не я, то кто?», причем ответ всегда должен останавливаться именно на себе с четким осознанием того, что все бремя ответственности должно лечь на собственные плечи.

Очередным рассматриваемым подходом к определению ответственности является ее соотношение со свободой. Одним из наиболее актуальных вопросов на данный момент времени в проблематике ответственности, как среди отечественных, так и среди зарубежных специалистов, является вопрос о свободе воли и свободе принимаемых решений. В этой связи достаточно большое количество ученых, например, таких как: (К.А. Абульханова-Славская, М.М. Бахтин, А.В. Брушлинский) и иные, уделяли свое внимание изучению данной связи и ее описанию в своих многочисленных трудах. На основе данных материалов представляется возможным сделать два ключевых вывода относительно соотношения ответственности и свободы. Первый из которых заключается в том, что уровень ответственности равен тому, насколько индивид свободен в своих

совершаемых действиях, а подлинная свобода возможна лишь при выполнении собственных, поставленных задач. Вторым тезисом является то, что в непредсказуемых затрудненных жизненных ситуациях невозможно проявление в полной мере чувства ответственности, такого мнения придерживаются В. В. Ильин, А.Е. Разумов, Г.Л. Тульчинский [43,104].

Кроме того, ряд авторов, среди которых можно отметить В. П. Зинченко, Н. А. Минкина и В. Ф. Сафина полагают целесообразным осуществление со стороны индивида самостоятельного и свободного выбора в случае ответственного действия с его стороны. В свою очередь, Абульханова-Славская определяет в данном контексте ответственность как «самостоятельное, добровольное осуществление необходимости в границах и формах, определяемых субъектом» [2, с.6].

Достаточно нелинейный взгляд на обсуждаемую проблему можно обнаружить в различных зарубежных психологических школах. Значительный пласт работ посвящен изучению ответственности с позиций морали, нравственности, этики и других мировоззренческих характеристик Ж. Пиаже, Л. Колберг, К. Хелкама и их последователи. Широко представлены и исследования социальной ответственности в контексте казуальной атрибуции. При анализе данных работ у авторов отмечается некоторая разноплановость в описательном характере обуславливающим причинно-следственные отношения в проявлении данного феномена. Иными словами, в исследованиях утверждается, что на уровень и специфику проявления ответственности оказывают влияние разного рода факторы: социальные, культурные, этнические, экономические, индивидуальные, возрастные и т. д. В качестве социальных могут выступать стиль управления, мотивация, теснота межличностных отношений или благоприятный психологический климат и целый ряд других. Однако, нет однозначного ответа какие именно факторы и условия выступают как статичные характеристики и являются устойчивыми детерминантами во времени, а какие выполняют роль сигнальных, временных стимулов.

Интересные результаты были обнаружены в исследованиях Ж. Пиаже, автор в своей теории когнитивного развития личности обосновал идею о том, что ответственность является одним из критериев морального развития ребенка. Причем, развитие этого качества осуществляется в процессе сложного механизма от экстернальности к интернальности. Иными словами, в процессе совместной деятельности игровой и учебной ребенок получает необходимые знания, в ходе совместных действий, эти знания закрепляются и переходят на уровень умений, а далее при постоянном системном взаимодействии данные умения преобразуются во внутренние установки и потребности. Ученый важную роль при трансформации объективной ответственности в субъективную отводил сотрудничеству и кооперации со взрослыми [74].

Другой исследователь, Ф. Хайдер в своих исследованиях в рамках казуальной атрибуции акцентировал внимание при изучении разных поведенческих характеристик субъекта на его зависимость от социального окружения. Важным аспектом, по мнению исследователя, выступает уровень осведомленности субъектом его окружения. Поскольку различные транзакции отношений, так или иначе, выступают триггерами поведения субъекта в социуме. Одним из таких триггеров, как считал исследователь может выступать мотивация самого субъекта, то есть его внутренняя побудительная сила, а также когнитивно-личностный потенциал индивида [105]. Автор в своей работе выделяет и обосновывает пять разных уровней проявления ответственности личности. Причем, данные уровни обусловлены исключительно внутренними ресурсами субъекта деятельности. Наиболее низкие показатели ответственного поведения могут фиксироваться у субъектов со слабыми социальными связями, непривлекательной деятельностью, слабой личностной заинтересованностью или полным отсутствием последней. В то время как пятый уровень ответственного поведения может наблюдаться в ситуациях, когда субъект максимально вовлекает в деятельность или поведение внутренние когнитивные,

личностные, эмоционально-волевые и другие ресурсы. Примерно схожее понимание на проблему проявления ответственности можно обнаружить в структурно-функциональном подходе А. И. Крупнова. Ученый отмечал, что высший уровень проявления свойств личности, в том числе ответственности обеспечивается мощной демонстрацией совокупности инструментально-стилевых и мотивационно-смысловых характеристик или когнитивно-личностного потенциала [50].

Анализируя проблему ответственности, невозможно обойти стороной концепцию Дж. Роттера обосновывающую проявление локус контроля. Роль данного фактора в проявлении ответственности убедительно доказана в целом ряде эмпирических исследований. Так, например, такие зарубежные исследователи как Дж. Дарли и Б. Латане доказали экспериментально роль внешнего фактора или экстернального локус контроля на уровень проявления ответственного поведения субъектов. Указанные ученые выявили устойчивую зависимость между оказанием первой медицинской помощи пострадавшему в общественном месте и количеством присутствующих. Чем больше свидетелей в нестандартной ситуации, тем меньше желающих проявить ответственность в оказании необходимой помощи пострадавшим и наоборот. Дж. Раттер в ходе проведения исследований доказывает наибольшую значимость интернальной саморегуляции как более устойчивой характеристики в проявлении ответственного поведения субъекта деятельности [134].

Заслуживает особого внимания еще одна широко известная зарубежная концепция ответственности Л. Колберга. Предметно изучая проблему морального сознания, автор приходит к заключению после многочисленных исследований относительно того, что развитие морального сознания в онтогенезе есть процесс творческого взаимодействия субъекта со средой, а не накопление социального опыта в ходе жизнедеятельности [128]. Ученый, как и Ж. Пиаже выделяет пять этапов развития морального сознания индивида. Первые два этапа практически повторяют стадии выделенные Пиаже.

Разрабатывая авторские идеи относительно динамики ответственности. К Хелкам пересекается во многих позициях с работами, касающимися стадий морального развития Л. Колберга. В тоже время данный исследователь сместил основной акцент в научном поиске на проблеме развития сознательной ответственности, а в качестве основных предикторов данного процесса выделил такие как: обретение самостоятельности вследствие утраты связи с родителями, самообразование и деятельность, делегируемая социальной группой) [111, с. 105].

Достаточно оригинальным видится подход С. Шварца, автор вводит понятие личной ответственности. В его понимании «Степень личной ответственности — это чувство определенной возможности контролировать совершение действия и его исход» [116, с. 353]. В тоже время автором вводится и понятие диффузной ответственности, как бы снижение качества или уровня проявления данного свойства вследствие влияния внешнего фактора, о чем упоминалась выше в рамках теории казуальной атрибуции.

Невозможно недооценивать роль и других зарубежных концепций личности в объяснении механизмов становления и проявления ответственности личности. В качестве таких примеров можно привести концепцию мотивации достижения Мак-Клелланда и Аткинсона или теорию фрустрации Розенцвейга и др. [125,129].

Каждая из перечисленных концептуальных идей позволяет более детально проанализировать детерминацию ответственности в разные возрастные периоды и разных социальных ситуациях, а кроме того, позволяет методологически достоверно определить структурную композицию исследуемого психологического феномена.

Рассматривая более детально вышеуказанные выводы зарубежных специалистов, можно сказать о том, что их применение в ситуации с реальной помощью в целом будет являться некорректным по целому ряду оснований. Первостепенной причиной является тот факт, что исследователи не проводили должным образом изучение психофизиологического состояния тех лиц, кто

решился оказать помощь, равно как и тех, кто предпочел этого не делать. В экстренных ситуациях, при которых требуется принятие быстрых и результативных решений, откликаются лишь единицы из общего числа сочувствующих, что несомненно, свидетельствует о наличии у такого индивида набора определенных волевых качеств и свойств нервной системы, позволяющих ему за короткий промежуток времени сделать верный выбор. Вторая причина, заключается в том, что сами по себе условия проведения данного эксперимента не дают возможности говорить о нравственных особенностях его участников, а также свидетелях ситуации и их степени реального оказания помощи в экстремальных ситуациях. И наконец, заключительная причина кроется в том, что на наш взгляд, нельзя проводить анализ рассматриваемого феномена, не учитывая условия, при которых он проявляется, иначе говоря, индивид в зависимости от стрессовой или спокойной ситуации может совершенно по-разному проявить свой уровень ответственности.

Опираясь на вышеуказанное, можно заключить, что в зарубежной психологии отмечается большое количество исследований ответственности в контексте психологических школ и направлений, которые внесли значительный вклад в понимание данной проблемы.

Вместе с тем значительный вклад в разработку данной проблемы внесли и отечественные исследователи, так Дементий Л.И., в своих исследованиях аргументировано доказала индивидуально-типологическую природу проявления данного качества личности которое формируется посредством взаимодействия между собой параметров, отражающих когнитивные, эмоциональные, поведенческие и результативные компоненты, сочетание которых, может быть как оптимальным или частичным, так и противоречивым. Кроме того, Дементий Л. И. в своем исследовании указывает на личностные и ситуационные детерминанты ответственности субъекта, которые позволяют определить активную деятельность личности и спрогнозировать необходимые условия для ее успешного проявления [36].

Отдельного внимания заслуживают исследования, выполненные российскими учеными в контексте системного подхода. В конце 20 века и по настоящее время широкую известность в российской психологии приобретает системно-функциональный подход к исследованию свойств личности и индивидуальности А. И. Крупнова. В рамках этого подхода изучены гендерные, возрастные, национально-этнические и индивидуально-типологические особенности ответственности. Содержанием данной концептуальной идеи является продолжение работ В.Д. Небылицина и Н.И. Рейнвальд о системной природе свойств личности. В отличие от зарубежных подходов, акцентирующих внимание, как правило, на отдельных сторонах ответственного поведения, в настоящем подходе аргументируется системная архитектура ответственности как свойства личности. В свою очередь, автор в системную композицию включил не только когнитивные и волевые характеристики, но и эмоциональные, мотивационные, результативные и поведенческие, что позволяет более детально проводить анализ данного образования в зависимости от других составляющих. В структурную композицию ответственности включены как индивидуальные составляющие, зависящие от свойств нервной системы и типа темперамента, так и личностные обусловленные влиянием социально-культурных факторов [50].

Так, например, в работе В.Н. Прядеина раскрываются два ключевых подхода к исследованию феномена ответственности, а именно, первый из которых, это изучение со стороны исследования отдельных аспектов ответственности, а второй – со стороны системного исследования ответственности. Кроме того, в каждом из обозначенных подходов, автором выделяются конкретные направления, которым в должной степени оказывается необходимое внимание, с целью понимания общих закономерностей проявления ответственности. Вместе с тем, в диссертационной работе исследователя выделялись общие и специфические особенности проявления ответственности у различных возрастных и

гендерных групп, что позволило В.Н. Прядеину комплексно и полно раскрыть сущность феномена ответственности [83].

В диссертационной работе Ю. В. Ключевой рассматривается роль ответственности в усвоении иностранного языка студентами. Автор в ходе выполнения работы установила, что разные уровни ответственности избирательно взаимосвязаны с показателями успешности изучения английского языка. Высокий уровень ответственности способствует более интенсивной познавательной деятельности студентов и как следствие более высоким результатам успешности освоения иностранного языка. Более того, согласно данным исследователя на высокий уровень ответственности оказывают влияние такие факторы как интернальная саморегуляция, выраженный уровень проявления мотивации к проявлению ответственного поведения и когнитивная осмысленность реализации качества. Иными словами, когда студент не только понимает важность данного свойства, но и способен использовать разные способы и приемы по его проявлению [52].

В исследовании О. В. Казанцевой с позиций целостно-функционального подхода были определены и охарактеризованы индивидуально-типологические аспекты ответственности. Автор выделила гармонический тип – представляет собой ярко выраженное ответственное поведение субъекта не только в конкретной деятельности, но и во взаимодействии с обществом, в том числе и самоотношении; смешанный тип – характеризуется ситуативным проявлением ответственности у личности, и как правило, напрямую зависит от приоритетов субъекта, а также объективных и субъективных обстоятельств; агармонический тип – определяется исключительно эпизодическим проявлением ответственности как к себе, так и к окружающему миру в целом [44].

Продолжая исследовательскую линию по рассмотрению ответственности с позиций морали и нравственности С. И. Кудинов показывает роль ценностей в проявлении ответственности. Автор доказывает, что только истинные социально ориентированные ценности, такие как

альтруизм, стремление к взаимовыручке, помощь в деятельности другим людям, забота о слабых и нуждающихся способствуют наиболее полному проявлению ответственного поведения субъекта. В то время как эгоцентрические ценности, значительно ограничивают арсенал средств к проявлению данного свойства личности [51].

Гаврилушкин С.А. определяет ответственность как междисциплинарную проблему, которая находит свое проявление во всех сторонах общественной жизни, где требуется урегулирование отношений при взаимодействии в обществе между людьми. Автор выделяет особый подход к изучению данного феномена со стороны психолого-педагогической литературы, анализ которой, позволяет рассматривать ответственность через призму её содержания и таких критериев как: возрастные, индивидуально-типологические, национально-этнические. Данное определение позволяет раскрыть ответственность в качестве центрального личностного образования. [28].

Анализируя ответственность в соотношении с патриотичностью личности С. И. Кудинов и И.Б. Кудинова указывают на взаимозависимость данных феноменов. Авторы в ходе проведения эмпирического исследования в рамках системно-функционального подхода на большой репрезентативной выборке приходят к заключению, что патриотизм характерен для ответственных молодых людей, переживающих и отвечающих перед собой и обществом за свою страну, коллектив, близких [55].

Достаточно интересный взгляд на проблему ответственности можно обнаружить в исследовании С. И. Кудинова и И. В. Седовой. В своих исследованиях авторы показали зависимость эмоционального выгорания от уровня проявления ответственности. Отмечено, что гипертрофированный уровень ответственного поведения способствует более интенсивному формированию синдрома эмоционального выгорания [53].

Современные исследования значительно расширяют границы исследования данного феномена. Так в работе С. И. Кудинов и Т. М.

Беспаловой изучена психологическая структура ответственности в разные возрастные периоды. Авторы установили, что в юношеском возрасте в структуре данного свойства доминируют такие составляющие как активность, экстернальная саморегуляция и эгоцентрическая мотивированность, в то время как в зрелом возрасте в структуре данного качества преобладает интернальная саморегуляция, осмысленность и социоцентрические мотивы. Выявленные закономерности определяют специфичность проявления ответственности в данные возрастные периоды [18].

Можно также указать, что в исследованиях С. И. Кудинова анализировались особенности проявления ответственности и успешность учебной деятельности у студентов, соотношение ответственности и прокрастинации у субъектов образовательного процесса. Автор на обширном эмпирическом материале показал, что ответственность является важным качеством личности субъектов образовательного процесса [55].

Таким образом, обобщая вышесказанное необходимо отметить, что проблема исследования ответственности своими истоками уходит в глубь веков. На развитие концептуальных идей оказали существенное влияние философские, социологические, а также педагогические идеи, господствующие в разные исторические периоды. Наибольший прорыв в исследовании данного феномена, безусловно относится к 20 столетию, в связи с бурным ростом индустриализации как в России, так и за рубежом. Исследования главным образом, касались объяснения генезиса ответственности и закономерностей его проявления у субъектов труда в производственной сфере. Именно этим объясняется огромное количество исследований ответственности, выполненных в рамках социальной психологии в России и на западе. В данный период времени зарубежные исследователи свои работы по изучению ответственности сместили преимущественно в теорию казуальной атрибуции, в то время как в России в теорию деятельности. Лишь с 80-х годов 20 века и по настоящий период времени ведутся активные исследования преимущественно с позиций

системного подхода. В качестве приоритетных рассматриваются вопросы типологизации проявления ответственного поведения, анализируются социокультурные и национально-этнические условия становления данного феномена, рассматривается также роль данного феномена в успешности учебной и профессиональной деятельности. В отдельных работах стоят вопросы изучения возрастных и полоролевых особенностей проявления ответственности личности как в обыденных стандартных социальных ситуациях, так и сложных, жизненных, трудноразрешимых профессиональных, политических, экономических и т.д.

1.2. Освещение проблемы профессиональной ответственности в современных исследованиях

Как показывает анализ современных исследований, проблема ответственности сохраняет свою актуальность не только в различных отраслях науки, но и усиливает свои позиции в плоскости прикладных и практикоориентированных вопросов. Современные исследования обращены к объяснению не столько к концептуальным вопросам, касающимся данного феномена, сколько к объяснению определенной детерминированности профессиональной ответственности различных групп специалистов. Связано это безусловно с тем, что профессиональный функционал специалистов разных групп существенно отличается. Так, например ответственность учителя и врача имеет достаточно много особенного, накладываемого должностными инструкциями. Ответственность спасателя, сотрудника полиции, судьи и военнослужащего также будет иметь вполне обоснованные специфические аспекты в механизмах и закономерностях проявления свойства.

Актуализация данных исследований объясняется тем, что на современном этапе развития общества в сфере профессиональной деятельности повышаются требования к специалистам, расширяется и усложняется функционал у разных профессиональных групп, появляются новые виды профессий и т.д.. Учитывая общемировые тенденции нарастания

конкурентоспособности на рынке труда, всеобщую цифровизацию и роботизацию, проблема профессиональной ответственности становится одним из основных факторов успешности трудовой деятельности субъекта деятельности.

О необходимости повышенной ответственности в условиях технизации человеческого общества писали (Р. Штайнер, М. Хайдеггер, К. Ясперс, Л. Мэмфорд, Ж. Эллюль, Х. Ортега-и-Гассет, К. Митчем, Х. Ленк), а также русские философы (П. А. Флоренский, К. Э. Циолковский). Огромная роль профессиональной ответственности отводится в соответствии с развитием инновационных технологий, преимущественно генной инженерии. В данном контексте возникает этический вопрос появления ответственности. Указанный аспект ответственности анализировался с научной точки зрения такими учеными как (К. Байертц и Х. Ленк, В. В. Томашова и В. А. Канке).

Так, В. А. Канке указывает, что проблема ответственности в XX веке занимает ключевое место в исследовании психологии личности. По всей видимости, это как раз связано с резким ростом индустриализации общества и мерой ответственности субъекта деятельности в данном процессе. В тоже время Ганс Йонас подтвердил тезис разделяемый широким кругом ученых о том, что ответственность занимает в этике не рядовое, а ключевое, центральное место. Этика ответственности — это этика для техногенной цивилизации [45, с. 291].

Современный исторический этап развития мировой цивилизации с высокими цифровыми и другими техногенными достижениями имеет не только положительный эффект в развитии общества, но и выступает угрозой для настоящего и будущего человечества. Современный мир столкнулся с угрозой выживания. Огромной и трудноразрешимой проблемой выступает экологическая безопасность населения, причем загрязнения природных источников отмечаются не только на земле, но и в мировом океане и космосе. И все это имеет прямое отношение к политике и экономике государств, к ответственности политических и промышленных лидеров. Остро стоит вопрос

ответственности бизнес-элиты и юридической ответственности. В тоже время важно подчеркнуть, что сугубо юридическая ответственность не способна разрешить накопившиеся трудности в сфере производства и экологии. Сегодня уже недостаточно только соблюдать нормативно-правовые аспекты в сфере промышленности и бизнеса, добычи полезных ископаемых и т.д. Необходимо чтобы специалисты и политики были социально ответственными перед обществом.

Социальная и профессиональная ответственность выступают базовыми ориентирами бизнеса и техногенного производства. Социальная ответственность в данном контексте выступает тем морально-нравственным регулятором, обеспечивающим сохранность цивилизации для будущих поколений, в то время как профессиональная ответственность базирующаяся на социальной, обеспечивает качественное выполнение профессиональных задач. В ряде профессий разработаны определенные этические аспекты профессиональной ответственности. Для психологов и отдельных категорий юристов, прежде всего, адвокатов существуют определенные табу и нарушение данных профессиональных принципов или проявление безответственного поведения может привести не только к отстранению от занятия видом профессиональной деятельности, но и уголовному преследованию. Такая же практика распространяется на врачей, военнослужащих и некоторые виды других профессий. В данном контексте важно отметить, что подобная практика разработки принципов профессиональной ответственности должна широко внедряться прежде всего, среди политиков, государственных служащих и чиновников разного рода уровней.

В исследованиях Грищенко Н.Б. отмечается, что необходимым условием проявления профессиональной ответственности выступают: заданные цели, средства и результаты определенной деятельности, а также общественная оценка результатов профессиональной деятельности [34].

В отдельных исследованиях, касающихся профессиональной ответственности, указывается, что в настоящее время оформились по меньшей мере три самостоятельных направления в изучении данной проблемы, это ответственность власти, ответственность бизнеса и ответственность инженерии [99, с. 37].

Ответственность выступает регулятором профессионального поведения субъекта деятельности, ориентированного на профессиональные нормы деятельности. В качестве таких профессиональных норм в научных источниках выделяют следующие: закрепленные в коллективном договоре определенные отношения сотрудников и работодателя; установленные правила взаимодействия и взаимоотношения в профессиональном сообществе; нормативно определены права и обязанности взаимодействия отдельного субъекта с обществом.

Выделенные нормативные аспекты взаимодействия субъекта деятельности в профессиональной и социальной среде, базируются с одной стороны, на законодательных нормативно-правовых актах, а с другой регламентированы профессиональной ответственностью в сфере управления. Нормы внутри профессионального сообщества взаимодействия субъектов управления обусловлены иерархической структурой. Подотчетная ответственность приводит к проблеме этического плана, когда руководство в погоне за ростом показателей оказывает давление на подчиненных и те вынуждены уступать управленцам совершая нужные действия из страха потерять работу или не получить продвижение в должности. Необходимо также подчеркнуть, что границы профессиональной ответственности детерминируются полномочиями, которыми наделен субъект деятельности. То есть он отвечает только за то, на что у него есть полномочия. В последнее время, в связи с нарастанием безработицы и нивелированием роли профсоюзов на предприятиях и в учреждениях данный вопрос приобретает все большую актуальность. Возникающие трудности перед персоналом профессионально ответственно выполнять свою деятельность или

подчиниться воле руководства и отступить от норм и правил приводят к снижению профессиональной мотивации, внутриличностным конфликтам и как следствие к эмоциональным выгораниям и профессиональным деформациям.

Исследования, проведенные М. С. Солодкой, позволяют сделать вывод, что в современных условиях наиболее действенными нормами профессиональной ответственности являются нормы этические [99].

Опираясь на данный вывод, можно констатировать, что в основе профессиональной ответственности находятся морально-этические принципы. В тоже время, специфика каждой отдельной профессиональной группы предполагает конкретные аспекты профессиональной ответственности исходящие из особенностей деятельности. Для медицинских работников профессиональная ответственность будет заключаться в правильной постановке диагноза и грамотном лечении больного. Безответственное поведение специалиста может привести в отдельных случаях к летальному исходу. В правоохранительной системе профессиональная ответственность обеспечивает тщательность проведения расследований и законность вынесения приговоров в суде. В образовательной деятельности профессиональная ответственность позволяет достигать высоких результатов в обучении и воспитании подрастающего поколения и.т.д.

Среди современных исследователей освещающих проблему профессиональной ответственности можно отметить таких авторов как: [Куренков, 1995; Прядеин, 2015; Быков, 2017; Дементий, 2016; Тимофейчева, 2016; Бессмертная, 2006;. Мужичкова, 2015; Кудинов, 2016; Седова, 2016; др.

Проблема ответственности в последние десятилетия анализируется в большей степени с позиций системного подхода. Значительный вклад в решение данного вопроса внес профессор А. И. Крупнов. Данный исследователь теоретически обосновал многомерную сущность базовых свойств личности. К числу таковых свойств автор относит ответственность,

общительность, организованность, любознательность, настойчивость и ряд других. Многомерно-функциональная концепция изучения свойств личности и индивидуальности, разработанная А. И. Крупновым, позволяет анализировать свойство личности как многомерное образование с учетом индивидуальных, личностных и социальных параметров [50].

Одной из первых работ по исследованию профессиональной ответственности выполненной в контексте системно-функциональной концепции является диссертационное исследование А. И. Куренкова. Автор в своем исследовании рассматривал целый ряд вопросов касающихся профессиональной ответственности учителей общеобразовательных школ. В процессе выполнения работы исследователь показал роль профессиональной ответственности в выполнении успешности педагогической деятельности. Выявил структурную организацию ответственности у учителей с разными показателями успешности деятельности. Выделил и охарактеризовал разные типы профессиональной ответственности педагогов [59].

В процессе выполнения диссертационного исследования И. А. Куренков выделяет три типа ответственного поведения педагогов: инициативно-ответственный, исполнительно-ответственным и формально-ответственный. В рамках выполненной диссертации автор, опираясь на статистические данные доказывает, что школьные учителя с первым типом ответственности отличаются от других групп педагогов по когнитивным, личностным и профессиональным характеристикам. По мнению исследователя, они имеют хорошие профессиональные компетенции, легко ориентируются в методах и методиках обучения и воспитания, свободно находят правильный контекст для общения с разными детьми, родителями и коллегами. Всегда действуют в соответствии со своими профессиональными принципами и убеждениями, придерживаются основного принципа, получившего широкое распространение в медицине и психологии «не навреди». Стремятся постоянно повышать свой профессиональный уровень. С учащимися разного возраста выстраивают необходимые для продуктивного педагогического

процесса отношения. Отзывчивы к проблемам детей, эмоционально корректны. Профессиональную педагогическую деятельность стремятся сделать увлекательной, продуктивной и интересной. Профессиональная ответственность данной группы педагогов отличается высоким уровнем проявления и активностью в педагогическом процессе. Они являются наиболее инициативными специалистами, берутся за необычные, новые виды деятельности и мероприятия, а часто предлагают прогрессивные изменения в рамках деятельности.

Учителя с исполнительно-ответственным типом проявления данного свойства характеризуются как хорошие работники, строго выполняющие свой профессиональный функционал. Их профессиональная ответственность реализуется строго в пределах отведенных им компетенций. Так, например педагог с инициативно-ответственным типом переживая за судьбу учащегося предпримет невозможные усилия, чтобы помочь ребенку. Обратится к администрации школы, района, привлечет коллег и родителей к решению проблемы и других лиц. В то время как педагог с исполнительно-ответственным типом будет действовать исключительно в рамках своих полномочий. Вопросы ответственности, выходящие за рамки его профессионального статуса, не рассматриваются.

И наконец педагоги с формально-ответственным типом характеризуются поверхностным отношением к педагогической деятельности и регламентированным временем. Эти педагоги осуществляют стереотипную профессиональную деятельность, не проявляют креативность и инициативность в процессах воспитания и обучения. Отличаются невыразительной эмоциональностью и слабой вовлеченностью в профессию. Учащиеся таких педагогов оценивают как недостаточно профессиональных. Они обещают, но часто не выполняют. Иными словами, их профессиональная ответственность недостаточно сформирована. [59, с.91-93].

Несколько позже осуществляя подобное исследование в рамках выполнения кандидатской диссертации на выборке учителей Алферова Е.И.

указывает, что профессиональная ответственность педагогов имеет определенную специфику в проявлении, в зависимости от стажа профессиональной деятельности. Автор, оперируя концептуальными понятиями из структурно-функционального подхода поясняет, что у педагогов со стажем работы до пяти лет на начальном этапе профессионализации, для удержания профессиональной ответственности на достаточном уровне приходится проявлять повышенный самоконтроль. Постоянно удерживать в сознании профессионально-ответственное поведение, для осуществления успешной педагогической деятельности.

Педагоги со стажем от пяти до десяти лет в проявлении профессиональной ответственности опираются на когнитивный потенциал. Чаще импровизируют нестандартный подход в решении ответственных профессиональных задач. Более осмысленно подходят к проявлению ответственных важных мероприятий.

У учителей с пятнадцатилетним стажем профессиональной деятельности в качестве системообразующей характеристики в структуре профессиональной ответственности выступает социально-ориентированная мотивация. Иначе говоря, их ответственное отношение в профессии регулируется степенью социальной значимости того или иного мероприятия. Педагоги со стажем до двадцати лет и более в проявлении профессиональной ответственности демонстрируют высокую результативность. По данным автора, они обладают высокой мотивацией к проявлению данного свойства, имеют глубоко осмысленные представления о способах и приемах его проявления и отличаются выраженной результативностью, то есть профессиональная ответственность способствует повышению эффективности педагогической деятельности [8, с.20].

Ряд авторов рассматривали проблему ответственности в контексте изучения иностранного языка. В исследованиях С. И. Кудинова и Ю. В. Ключевой выполненных в рамках системно-функционального подхода было отмечено, что высокий уровень профессиональной ответственности педагога

оказывает заметное воздействие на успешность овладения иностранным языком учащимися. В тоже время, авторы установили другую закономерность, чем более ответственно к изучению языка относятся студенты, тем быстрее и более качественно происходит усвоение нового материала [52].

В исследовании А. Г. Перлина анализировались структурные составляющие ответственности у юристов с различным стажем профессиональной деятельности. В диссертации было показано, что гармонические характеристики ответственности, такие как интернальный локус контроля, стремления к проявлению профессиональной ответственности, результативность такого поведения и эмоционально положительный фон настроения при проявления данного качества статистически значимо различаются у начинающих и опытных специалистов. Перечисленные качества в большей степени характеризуют внешние проявления профессиональной ответственности, такие как готовность принять ответственность на себя, самоконтроль при проявлении ответственного поведения и эмоциональный отклик в ситуации ответственных нарушений или самостоятельного принятия решений. Все перечисленные характеристики наиболее доминантно выражены у начинающих специалистов. В тоже время, мотивационно-смысловые переменные, мотивация ответственности, степень ее осознанности и результативность в деятельности никак не отличаются у начинающих и опытных юристов. Исходя из представленных автором результатов исследования остается не понятным кто из специалистов является наиболее ответственным, начинающие или более опытные. По всей видимости, автору диссертации не удалось решить данную задачу, поскольку в работе основной акцент смещен не на анализ содержательных параметров, а на статистику выраженности отдельных переменных. Кроме того, сложность решения данного вопроса еще усугублена тем, что ответственность является личностным качеством, зависящим в большей степени от мотивации,

самодисциплины и морально-этической составляющей, а не от срока службы или работы [81].

В докторской диссертации С. В. Быкова проблема ответственности выступает предметом специального исследования. Автор анализирует данное свойство личности с позиции теории атрибуции. В ходе выполнения диссертации исследователь доказывает, что социальная ответственность детерминируется главным образом, такими субъектными характеристиками как активность субъекта деятельности, самостоятельность и независимость, а сама ответственность всегда ориентирована на достижение определенной цели [22].

В исследовании В.П. Прядеина профессиональная ответственность рассматривается у сотрудников правоохранительных органов. Автор, подвергая тщательному анализу профессиональную деятельность этой категории работников рассматривает определенную взаимозависимость таких психологических феноменов как ответственность, ответственная зависимость и профессиональная деформация. С учетом профессионального функционала зависимые ответственные отношения выстраиваются по вертикали власти, а именно между руководством и подчиненными. Анализируя проблему профессиональной ответственности и профессиональной деформации у сотрудников милиции, исследователь отмечает, что данный вид ответственности в структурную организацию включает три основных компонента: субъект ответственности («кто отвечает»); объект ответственности («за что отвечает»); инстанция ответственности («перед кем отвечает»). В тоже время согласно мнению автора, профессиональная ответственность данной категории специалистов имеет более сложную структурную организацию в силу специфики служебной деятельности [83].

Не обошла стороной проблему профессиональной ответственности и Л. И. Дементий. Исследователь выявляла зависимость между показателями ответственности и успешности выполняемой деятельности. Автор, анализируя индивидуально-психологические особенности успешных и неуспешных

специалистов, выделила ряд особенностей характерных для успешных сотрудников, это прежде всего, профессиональная ответственность, оптимизм, высокая самооценка и высокий уровень притязаний [36].

В свою очередь Н. Н. Семененко анализируя профессиональную ответственность у курсантов указывает, что данное свойство является для офицеров профессионально важным качеством и обеспечивает качественный уровень выполнения профессиональных обязанностей. Исследователь профессиональную ответственность наделяет другими личностными и волевыми характеристиками, такими как напористость, умение правильно принимать решения, аккуратность, смелость в отстаивании своей позиции.

Подобную позицию можно найти и в других работах. Нам представляется, что наделять содержание профессиональной ответственности другими эмоционально-волевыми и личностными свойствами не совсем корректно. Более того, видится недостаточно научно обоснованной позиция автора, когда он указывает в качестве базовых показателей высокого уровня профессиональной ответственности у будущих офицеров, выступают такие как: убеждения в выполнении морально-нравственных ценностей, чувство долга, избегание неудач, нацеленность на успех, желание стать офицером, добросовестность и другие. Безусловно, что морально-нравственная сфера имеет прямое отношение к проявлению ответственности личности, но насколько отдельные параметры этой сферы служат индикаторами проявления данного качества на высоком уровне остается вопросом. Как и указанные другие личностные характеристики [90].

В исследовании ответственности Т.Г. Гаевой в качестве приоритета выступает морально-нравственная платформа субъекта деятельности. Как и в других работах исследователь предпринимает определенные попытки научного объяснения специфики проявления данного качества. В этой связи автор выделяет и характеризует такие типы ответственного поведения как высокая ответственность, исполнительно-добросовестная ответственность и формальная ответственность. По мнению исследователя на специфику

проявления того, или иного типа оказывает влияние социально-ориентированная мотивация проявления качества во всех сферах жизнедеятельности субъекта [29].

В исследованиях одного из авторитетных специалистов в данной области познания К. Муздыбаева, отмечается, что эффективность проявления ответственности у специалистов вне зависимости от рода деятельности обусловлена наличием тесной связи между осознанной необходимостью проявления ответственного поведения и реализацией конкретных актов ответственности в социуме или профессии. Автором также была обоснована прямая зависимость между уровнем проявления профессиональной ответственности и показателями эффективности выполняемой деятельности. Было также выявлено, что определенный социально-психологический климат в коллективе является предпосылкой к проявлению профессиональной ответственности. Так, например, командный стиль деятельности заметно повышает уровень проявления профессиональной ответственности каждого участника. На это обратили внимание и современные исследователи. Среди личностных предикторов заметное влияние на профессиональную ответственность по мнению исследователя, оказывает локус контроля и удовлетворенность качеством жизни [74].

Интересные данные были получены в исследованиях Н. Д. Дорофеева. Анализируя профессиональную ответственность в рабочем коллективе, автор приходит к выводу о том, что проявление данного качества зависит от профессиональных обязанностей работников и имеет существенные отличия у разных социальных групп. В качестве содержательных характеристик профессиональной ответственности исследователь выделяет: «исполнительность», «надежность», «заботливость» [38].

Нам представляется, что, как и в работе Н. Н. Семененко, автор достаточно неубедительно с методологической позиции аргументирует включение в феномен ответственность перечисленные характеристики. Исполнительность ни есть осознанная ответственность. А такие

характеристики как надежность и заботливость могут выступать всего лишь предикторами ответственности, но не структурными, внутренними составляющими данного свойства, собственно, как и исполнительность.

Интересные данные были получены Кудиновым С. И. и Седовой И.В. Авторы исследуя профессиональную ответственность у педагогов на большой выборке приходят к заключению, что высокий уровень профессиональной ответственности выступает триггером развития симптомов эмоционального выгорания. Такие педагоги проявляют ответственное отношение к процессу и результатам обучения и воспитания, стремятся охватить заботой своих учащихся и коллег. Их профессиональная ответственность экстраполируется на коммуникацию с коллегами, учащимися, родителями и администрацией. Они стремятся выполнять все виды деятельности в срок и качественно [53].

Схожие результаты можно обнаружить в работе А.Л. Слободского. В исследовании данного автора ответственность рассматривается ни как личностное качество, а как определенная социальная характеристика или регулятор поведения индивида в обществе. В сфере профессиональной деятельности данное качество проявляется через призму профессиональных отношений. Основными факторами ответственных отношений по мнению автора выступают сформулированные и устоявшиеся определенные нормы и циркуляры в организации или учреждении, а уровень проявления профессиональной ответственности коррелирует со структурой межличностных отношений в профессиональной среде [95].

Изучая психологическую структуру ответственности у будущих офицеров воздушно-десантных войск Т. М. Беспалова, приходит к заключению, что в качестве базовых составляющих в структурной организации свойства выступают эгоцентрическая мотивация, субъектно-личностная цель и интернальная саморегуляция ответственного поведения. В тоже время, автор статьи указывает, что когнитивно-оценочный компонент ответственности выражен крайне слабо, из чего следует, что курсанты имеют

слабые, поверхностные представления как о способах и приемах проявления данного качества, так и о его существенных признаках [18].

При исследовании профессиональной ответственности у сотрудников силовых структур с разным стажем профессиональной деятельности Хамидуллин, Д. Д. выявляет в структурной организации, как и предыдущий автор, определенные специфические отличия. В исследовании принимали участие сотрудники со сроком службы до пяти лет и более пяти. При изучении профессиональной ответственности в данной выборке было установлено, что у сотрудников со стажем свыше 5 лет наблюдаются доминантные значения ответственности по переменным осмысленность и осведомленность, а в группе со стажем менее 5 лет отмечаются более высокие значения по переменной астеничность. Из чего следует, что более опытные сотрудники имеют вполне сформированные представления о данном качестве и его существенных признаках. Можно предположить, что их ответственное поведение достаточно продуманное, в то время как молодые сотрудники при проявлении профессиональной ответственности испытывают негативные эмоциональные переживания. По всей видимости, это обусловлено тем, что в ситуации неуспеха они будут подвергнуты взысканию [110].

Таким образом, анализ современного состояния разработанности проблемы профессиональной ответственности позволяет обратить внимание на некоторые аспекты. Прежде всего необходимо отметить, что исследование данного качества в профессиональной среде слабо представлено. Наибольшее количество исследований посвящено профессиональной группе педагогов и сотрудников силовых ведомств (военные и сотрудники полиции). Отдельные исследования затрагивают медицинский персонал. Практически не изученными остаются значительные группы профессий, причем социально значимые, такие как управленцы, государственные служащие, политики и в том числе сотрудники судебной системы. Второе, на что важно обратить внимание, исследования осуществляются в большей степени в контексте системной парадигмы, где выделяются базовые структурные компоненты и

составляющие профессиональной ответственности характеризующие отдельные стороны проявления свойства без комплексного анализа ответственного поведения специалистов, как такового. И последнее, в представленных исследованиях представлена констатация фактов, основанная на эмпирическом материале, какие-либо программы гармонизации данного свойства, за отдельными исключениями не просматриваются.

1.3. Постановка проблемы ценностно-смысловой направленности личности в научной литературе

Проблема ценностей и смысложизненных ориентаций является одной из наиболее обсуждаемых на страницах научной литературы. Истоки обращения к данному феномену можно обнаружить уже в античный период. Еще Сократ в рамках этики античной философии обращался к таким понятиям как добро и красота, которые по мнению великого философа и мыслителя выступали маркерами нравственного поведения субъекта. Сократ определял указанные ценности как идеальные, необходимые каждому человеку.

Несколько позже Аристотель, обращаясь к феномену ценности делает первые попытки их систематизации, выделяя категорию мыслительных и нравственных ценностей. К первой группе ученый относит рассудительность, мудрость и сообразительность, в категорию нравственных включает щедрость и благоразумие [3].

Заслуживает внимания подход, разрабатываемый стоиками [98]. В основу дифференциации ценностей были положены ценности добродетели, зла и безразличия. В качестве ценностей добра выступали достоинство, благоразумие, мудрость и другие способные приносить пользу как субъекту, так и окружающим людям. Ценности зла соответственно ориентированы на личную выгоду для субъекта и разрушение нравственности. В свою очередь ценности безразличия могут выступать как благоприятными, так и

неблагоприятными для человека в различные периоды жизни. Наиболее значимые из них это ценность здоровья, богатства, силы и красоты.

Можно отметить, что уже в данный исторический период делаются попытки опредмечивания и обоснования категории ценностей, а также предпринимаются определенные усилия по систематизации и дифференциации разнонаправленных ценностных ориентаций.

Концепция человеческих ценностей имеет долгую историю не только в психологии, но и в таких областях как экономика, философия, политические науки и социология. В связи с этим неудивительно, что определение человеческих ценностей меняется во времени, и его по-разному истолковывают в различных академических дисциплинах. Однако, необходима дифференциация понятия человеческих ценностей от других, во многом схожих терминов, как «социальные ценности» или «личные ценности», так как человеческие ценности имеют более глобальный смысл, не зависящий от социальной ситуации в отдельно взятой области, и не зависящий от личностных мотивов, которые в том и другом случае имеют отличия и могут меняться автономно.

Разработка ценностей на научной основе относится к периоду Нового времени. В данный исторический период проблема ценностей связывается с категорией субъективности и относительности. Так, Т. Гоббс, опираясь на социально-экономическую модель того времени характеризует феномен ценности через категорию цены, определяемой социально-экономическим воздействием – «общественная ценность, то есть та цена, которая дается государством». Данная ценностная категория не является абсолютной и зависит от субъективной оценки и потребности человека: «Стоимость или ценность человека, подобно всем другим вещам, есть его цена, то есть она составляет столько, сколько можно дать за пользование его силой, и поэтому является вещью не абсолютной, а зависящей от нужды в нем и оценки другого» [31 с. 48].

Достаточно новаторским выглядит подход, объясняющий категорию ценностей в работах И. Канта. Размышляя над проблемой моральных ценностей, ученый в противоположность философам утверждающим, что мораль является продуктом религиозности обосновал научную природу нравственным ценностям. Идеи данного автора послужили основой для дальнейших исследований категории ценностей в философии и смежных науках [46, с. 269].

Развитие научных взглядов на проблему ценностей в XX веке опиралось на идеи В. Дильтея о множественности культурно-исторических систем ценностей и О. Шпенглера о типологии «культурных организмов» [37;118;119].

Культурно-исторический подход в объяснении категории ценностей реализовывался преимущественно в рамках социологии. С позиций Э. Дюркгейма ценности того или иного общества состоят из ценностей отдельных субъектов. Обосновывая взаимовлияние ценностей общественных и личностных, ученый считал, что механизмом регулирования поведения субъекта в социуме, является процесс внутреннего принятия человеком социальных ценностей под воздействием внешнего принуждения [40].

В отечественной науке в XX столетии, на разработку данной тематики повлияли идеологические позиции государственной политики. Проблема ценностей до 60 годов данного столетия в научной печати практически не обсуждалась, а пионерские работы в период оттепели были посвящены ценностям марксизма-ленинизма [27, с. 96-97].

Так, Г.П. Выжлецов отмечает, что в тот период времени в научных работах под ценностями понимался огромный перечень характеристик: средство удовлетворения потребностей человека (В. А. Василенко); высшие цели личности (И.С. Нарский); значимость, и идеал одновременно (В. П. Тугаринов, О. Г. Дробиницкий). В работах О.Г. Дробиницкого представлен двухсторонний взгляд ценностного восприятия мира отдельным человеком: предметные ценности представляющие объект для удовлетворения

потребности субъекта и ценности сознания [39]. В свою очередь, В. П. Тугаринов указывает, что нет никаких индивидуальных ценностей, есть только ценности общества, на которые ориентируется субъект, а важность этих ценностей для отдельной личности определяется ориентацией на других людей, на идеалы, разделяемые этими людьми и на общественные нормы в конкретном обществе [103].

Несмотря на то, что в данный исторический период времени исследования в отечественной науке выполнены в плоскости одной методологической линии «мономарксистский» концептуальный подход, как и в зарубежных философско-социологических исследованиях того времени очевидна ориентация на ценности личности получившая свое дальнейшее развитие в современных концепциях ценностей как в социологии, так и в психологии.

Исследования, проведенные в рамках социологии, указывают на значимость ценностей в жизнедеятельности субъекта деятельности. Так в диспозиционной концепции В. А. Ядова ценности являются базовым фактором в саморегуляции поведения человека. Согласно концепции данного ученого, сформированные ценностные ориентации отражают высшие социальные потребности человека, регулируя его отношение к целям и средствам их удовлетворения. Безусловно, что ценности отдельного субъекта деятельности являются отражением ценностей его референтной группы, с которой он себя соотносит [88].

Пожалуй, схожее представление о понимании ценностей личности можем обнаружить в концепции А. Маслоу о иерархической пирамиде потребностей, в которой потребность в самоактуализации, является высшей ценностью человека и ориентирована на его самоосуществление в процессе жизнедеятельности [69].

Теоретический обзор отечественных и зарубежных философско-социологических исследований посвященных проблеме ценностей позволяет отметить, что ценности рассматриваются в данном научном контексте как

ориентир субъекта в обществе, через систему сформированных стереотипов и установок личности. В тоже время указанные концептуальные подходы не позволяют вскрыть в полной мере механизмы и закономерности становления системы ценностей личности в процессе жизнедеятельности.

Человеческие ценности часто определяют как абстрактные идеалы, определяющие поведение людей [Schwartz,1992; Maio,2010; Fischer, 2017]. История изучения человеческих ценностей включает в себя несколько наиболее известных моделей: модель типов людей [Шпрангера, 1921], реализованная Верноном и Оллпортом, модель инструментальных и терминальных ценности [Рокича, 1973], квазициркуляторная модель человеческих ценностей Шварца [Schwartz, 1992 ; Schwartz et al., 2012], и функциональная теория ценностей Гувейя [Gouveia, 2013]. А также модель культурных ценностей: ценности материализма и постматериализма [Инглхарта, 1977] [122].

Отношения между системами ценностей и другими переменными могут быть лучше раскрыты при использовании междисциплинарного подхода, способствующего рассмотрению системы ценностей с разных сторон. А изучение развития ценностей могут способствовать расширению области исследования, в которой особенности современного мира не будут подвергаться абсурду.

Согласно позиции Д.В. Каширского анализ ценностей в рамках социологических концептуальных идей анализируется преимущественно с внешней стороны, а не субъективной внутренней. То есть, рассматриваются в основном вопросы ценностей общества, социума, культуры и их роль в жизнедеятельности человека, но практически не анализируется в данном вопросе активная роль самой личности, ее субъективный характер принятия или отторжения ценностей, а также какой смысл вкладывается субъектом в ту или иную ценность. Как она понимается и трактуется с возрастных, гендерных, индивидуальных и национально-этнических позиций [48].

Закономерно, что указанные пробелы явились предметом изучения в психологических исследованиях. Однако и здесь обнаружены трудности в объяснении предмета ценностей, прежде всего их социальный и индивидуальный генезис. Так, например, в «описательной» психологии В. Дильтея главным образом анализируется «душевная жизненная связь», содержащая «как основные отношения наших представлений, так и постоянные определения ценностей, навыки нашей воли и господствующие целевые идеи» и включающая следовательно «правила, которым, хотя мы часто это и не сознаем, наши действия подчиняются». Основой душевной жизни по В. Дильтею, выступают эмоции и чувства, трансформированные в ценности: «для нас имеет ценность лишь пережитое в чувствах... ценность неотделима от чувства» [37, с. 344].

Иной взгляд на природу ценностей можно обнаружить в работах Э. Шпрангера, исследователь указывает, что сущность человеческой души невозможно сводить исключительно к субъективным ценностям, определяемым эмоциональными регуляциями. В сознании личности отражены и другие ценности, исторические, культурные отражающие духовность субъекта и выходящие за его индивидуальные позиции [118, с. 355]. Важно отметить, что данный автор был первым кто разработал классификационную модель типологии личности, основанную на различиях в ценностных ориентациях. Автор выделяет следующие типы личности: ...«теоретический человек (основная ценность – поиск истины); экономический человек (основной акцент делается на полезных и практических ценностях); эстетический человек (наивысшей ценностью считаются стиль и гармония); социальный человек (главная ценность – любовь, стремление к всеобщей любви, любви ко всему человечеству); политический человек (основная ценностная направленность – личная власть, влияние, известность, не ограниченные сферой политики); религиозный человек (ценностная ориентация состоит в поиске смысла жизни, высшей духовной силы)..» [119, с. 55].

В последствии данная типология была взята за основу при разработке методики диагностики ценностных предпочтений личности (Г. Оллпорт, Ф. Вернона и Г. Линдзи), продолжительное время методика была единственным средством диагностики ценностных ориентаций личности. Близкую позицию к взглядам Э. Шпрангера, обосновывал Э.Фром. Автор полагал, что ценности имеют культурно-историческую природу и являются идентичными для большей части общества. Личность в процессе ассимиляции и социализации приобретает определенный тип социального характера, формируя направленность субъекта на определенную систему разделяемых в обществе ценностей [108].

Новое понимание ценностей можно обнаружить у исследователей гуманистической парадигмы. Так в работах К. Роджерса отмечается, что ценности социальные через механизм переживания актуализируются в ценности индивидуальные. Основой теории личности К. Роджерса выступает понятие «самость», интерпретируемая как «организованная, подвижная, но последовательная концептуальная модель восприятия характеристик и взаимоотношений «Я», или самого себя, и вместе с тем система ценностей, применяемых к этому понятию» [86 с. 46]. Автор в структурной организации самости отмечает ценности «непосредственно переживаемые организмом» и заимствованные ценности, «интроецируемые», которые человеком ошибочно интерпретируются как собственные. Согласно автору, «именно организм предоставляет данные, на основе которых формируются ценностные суждения», внутренние и внешние ценности формируются или принимаются, если воспринимаются «физиологическим аппаратом» как способствующие сохранению и укреплению организма – «именно на этом основании усваиваются взятые из культуры социальные ценности» [там же, с. 72-73].

Интересным видится подход Г. Оллпорта, в котором большинство ценностей имеют моральную основу, но автор также выделяет целый ряд ценностей независимых от норм морали. В качестве таковых ценностей выступают общительность, креативность, любознательность. Реализуя

функцию средств и приемов достижения целей личности, являющимися внутренними ценностями индивидуума, моральные нормы и ценности формируются посредством внешнего подкрепления. Процесс преобразования средств в цели, трансформации внешних ценностей во внутренние определяет Оллпорт как «функциональная автономия», понимаемая им как процесс перехода «категорий знания» в «категории значимости». Автор отмечает, что «ценность, в моем понимании, – это некий личностный смысл. Ребенок осознает ценность всякий раз, когда смысл имеет для него принципиальную важность» [77, с. 133].

Согласно позиции Grusec, J.E., обсуждения ценностей могут рассматриваться с нескольких точек зрения прежде всего, исходя из индивидуальных различий ценностей (например, в зависимости от пола, телосложения, типа личности, интеллектуальных способностей и достижений, профессиональных интересов, вероисповедания, региональных, национальных и многих других культурных различий); происхождения и развития ценностей; влияния ценностей на познавательные способности человека. [127].

Опираясь на учения М. Рокича социальный психолог Ш. Шварц описал ценности как способы формулирования универсальных человеческих потребностей, которые важны для выживания человека и социального взаимодействия в группе (в обществе). В теории Шварца и Бильски основным отличительным моментом являются мотивационные различия (тип мотивации) между ценностями. По данным исследований, в зависимости от мотивационной динамики могут быть выделены семь-восемь значений. Опираясь на эти значения и новую теоретическую перспективу Шварц постулировал существование одиннадцати типов ценностей: самостоятельность (стремление к автономии и независимости), стимулирование (полное ощущение жизни), гедонизм (жизнь в удовольствии и наслаждении), достижения (достижение определенных успехов, стремление к поставленной цели) , сила (или власть, имеющая влияние на других),

безопасность (ощущение чувство безопасности себя и своих близких людей), традиции (сохранение обычаев, соответствие им), соответствие социальным нормам (конформность), духовность, доброжелательность (благожелательное отношение к окружающим людям) и универсализм (толерантное отношение ко всем людям, уважение и понимание) [116].

В своей теории Шварц вводит разграничения между личностными ценностями (открытость и самоутверждение) и социальными ценностями (сохранение и самопреодоление). Согласно теории Шварца и Бильски, отношения между ценностями человека формируются благодаря отношениям между мотивом поведения и соответствующему этому мотиву поступку.

Стоит отметить, что в этой модели появились новые подразделения типов мотивационных ценностей. Это обосновывается тем, что ценности образуют мотивационный континуум [135].

История развития представлений о ценностях в отечественной психологии рассматривается преимущественно в рамках дифференциальной психологии при анализе отдельных свойств личности и индивидуальности. Необходимо отметить, что при исследовании данного феномена авторы опираются на разные, а иногда и противоречивые методологические позиции и тем не менее, понятие личность анализируется в контексте социальности, а в качестве базовой составляющей личности выступает ее направленность. Обращаясь к наиболее авторитетным исследователям, можно увидеть, что С.Л. Рубинштейн характеризует данный феномен как «динамическую тенденцию», А.Н. Леонтьев, как «смыслообразующий мотив», Б.Г. Ананьев как «основную жизненную направленность», В.Н. Мясищев как «доминирующие отношения» и др. [10; 61; 75; 87].

Характеризуя проблему направленности Б. Ф. Ломов, отмечал ее системообразующий характер в структурной организации личности. Рассматривая разные параметры данной категории, исследователь акцентировал внимание на взаимозависимости и отношении личности и общества, где в качестве базовой платформы выступали ценности. «В

глобальном плане направленность можно оценить как отношение того, что личность получает и берет от общества (имеются в виду материальные и духовные ценности), к тому, что она ему дает, вносит в его развитие» [67].

Ценностно-смысловая направленность личности как продукт освоения совокупности общественных ценностей формируется в обществе. С. Л. Рубинштейн отмечал, что ценности «производны от соотношения мира и человека, выражая то, что в мире, включая и то, что создает человек в процессе истории, значимо для человека» [87, с. 369].

Согласно научной позиции Л.И. Анцыферовой, общество предъявляет индивиду определенную систему ценностей, а в процессе социализации и аккультурации личность формирует собственную индивидуально-личностную траекторию ценностей. [12]. В работах В. Г. Алексеевой установлено, что в процессе онтогенеза социальные, общественно значимые ценности встраиваются в структуру деятельности и поведения субъекта приобретая определенный личностный смысл [5]. С позиций В.Ф. Сержантова ценностные ориентации характеризуются значением и личностным смыслом. При этом понятие значимость ценности включает определенный набор социально-ориентированных характеристик, таких как функция, цель, назначение и т.д. В то время как личностный смысл вкладывается субъектом и зависит от его мотивационных и когнитивных установок [92].

Подобная трактовка проблемы ценностей актуализировала задачи исследования роли и места ценностных ориентаций в структурной организации личности. Решение данных задач осуществлялось с различных теоретико-методологических позиций. В исследовании О.М. Краснорядцевой утверждается, что «готовность поступить тем или иным образом уже содержит в себе оценку, а оценивание предполагает установку как готовность определенным образом реализовать ценности» [49, с. 26]. С позиций А.С. Прангишвили генезис ценностей необходимо анализировать в совокупности и взаимообусловленности с психологической установкой, функция которой, по убеждению автора состоит в том, что она «указывает» потребности предмет,

способный удовлетворить ее в данной ситуации [82]. По мнению Е.И. Головаха ценностные ориентации не что иное как осознанные потребности: «предметы потребностей, будучи осознанными личностью, становятся ее ведущими жизненными ценностями» [32].

Психологические исследования данного вопроса показывают, что значительное количество работ в этой области указывают на тот факт, что исключительно ценности определяют базовые существенные качества установки, а не наоборот. Достаточно интересный взгляд на обсуждаемую проблему излагает профессор М.С. Яницкий «ценностные ориентации как регулятивный механизм охватывают более широкий круг проявлений активности человека, чем установки, которые в грузинской психологической школе связываются в основном с биологическими потребностями» [122, с. 91]. Автор таким образом показывает, что ценности имеют более широкий диапазон составляющих в генезисе по сравнению с установками и более сложный механизм проявления. В свою очередь, Д. А. Леонтьев отмечает, что ценностные ориентации «не эгоистичны» и не определены временным интервалом, а также не побуждают к чему-либо изнутри, в отличие от потребностей, они «притягивают извне» [63, с. 40].

Вариативность исследовательских позиций объясняющих роль ценностных ориентаций в структурной организации личности и саморегуляции субъекта деятельности, актуализировали разработку широкого перечня классификаций данного феномена, стремящихся подвести теоретико-методологическое обоснование под категории личностных, индивидуальных, социальных, а также объективных и субъективных ценностей.

Рассматривая авторские подходы к выделению отдельных категорий ценностей, можно также обнаружить некую рассогласованность в данном вопросе как у отечественных, так и зарубежных авторов. Так, например, В. Франкл основываясь как на научных данных, так и личном опыте выделяет и обосновывает три группы ценностей: ценности творчества, ценности отношения, ценности переживания. В свою очередь, ценности отношения

ученый подразделяет на три группы: осмысленное отношение к боли, вине и смерти. Согласно убеждению В. Франкла осмысление и принятие указанных ценностей дает возможность человеку постичь смысл своей жизни [107].

Позиция Э. Фромма по данному вопросу несколько отличается от предыдущего автора. Данный исследователь обосновывает две группы ценностей. В первую группу включены ценности осознаваемые и официально признанные (гуманистические и религиозные), вторую группу представляют ценности бессознательные, действительные. Согласно авторской позиции, эти действенные бессознательные ценностные ориентации являются порождением актуальной социальной системы, в которой находится индивид и именно эти ценности выступают мотивом его деятельности и поведения [108].

Другие зарубежные авторы S. Schwartz и W. Bilsky выделяют и обосновывают так называемые ценностные диспозиции или дихотомии. В качестве таких диспозиций выступают ценности сохранения и ценности изменения или трансформации. К первой группе ценностей авторы относят традиции, безопасность и комфортность. Вторую группу представляют ценность саморегуляции и полнота ощущений. Кроме того, предложены ценности самоопределения и ценности самовозвышения, такие как удовольствие, достижение и власть. Перечень указанных ценностей согласно позиции авторов, реализуется как, в рамках социальных идеалов, так и на уровне личностных предпочтений и моральных принципов индивида. Указанные ценности могут либо приниматься субъектом, либо отвергаться, в зависимости от его предпочтений, а поведение зависит от «компромисса» между обозначенными ценностями [135;136].

Пожалуй, наиболее простое решение вопроса относительно дифференциации ценностей можно обнаружить в концепции У. М. Роккача. Автор выделяет две группы ценностей терминальные и инструментальные. К терминальным относятся ценности-цели, а к инструментальным ценности-средства [133].

Среди отечественных исследователей также трудно обнаружить единство взглядов на проблему дифференциации ценностей. Такие авторы как В.В. Гриценко и Т.Н. Смотровая выделяют две группы ценностей, но несколько с другими содержательными характеристиками, в отличие от зарубежных коллег. Первую группу ценностей в дифференциации авторов представляют ценности декларируемые или так называемые социально одобряемые. Надо полагать, что данные ценности порождаются социумом, обществом в котором находится личность. Вторую группу образуют ценности «скрытые», но именно они являются регуляторами реального поведения субъекта в обществе. Авторы считают, что данные ценности либо слабо осознаются индивидом, либо не являются приоритетными для социума [34].

В работе В. Ф. Сержантова выделены также две группы ценностей, но с другими содержательными характеристиками. Первую группу представляют материальные ценности, включающие социально-экономический статус субъекта, недвижимость, вещи потребления и другое. Вторую группу образуют духовные ценности, реализуемые в политике, социальной практике, религии. К данной группе ценностей можно отнести нравственные идеалы, эстетику, достоинство, честь, совесть и т.д. [92].

С позиций В. Момова ценности представляют собой определенные нормы и регуляторы жизнедеятельности личности. Отталкиваясь от этой идеи, исследователь выделяет ценности-нормы, ценности-идеалы, ценности-средства. Выделенные ценности образуют определенные типы: актуальные ценности, реализуемые здесь и сейчас; желаемые или предпочитаемые и целевые, которые подразделены на ценности-цели и ценности-идеалы [72].

Существует также позиция, согласно которой классифицировать ценности по какому-либо параметру не представляется возможным. Как считает Б.С. Алишева ценности образуют отдельные независимые кластеры и каждый субъект определяет свою сознательную позицию избирательно к конкретным, отдельным ценностям. Придерживаясь данной точки зрения, исследователь выделяет четыре группы ценностей: основное ценностное

отношение; функциональные ценности, связи между человеком и окружающим его миром; ценности – сферы жизнедеятельности; ценности – способы жизнедеятельности [6].

Достаточное количество исследований посвящено дифференциации ценностей по таким основаниям как предмет и содержание объекта на которые они направлены. Чаще всего при таком подходе выделяют и обосновывают по предмету: социальные, политические, экономические, нравственные и по субъекту отношения: общество, класс, социальная группа, коллектив, индивид. В качестве примера можно отметить подход Ф. Патаки, в котором выделяются ценности личности, предметные, общественно-политические; коллективистские; интерперсональные [105].

Наиболее перспективным в данном вопросе видится подход М.С. Яницкого. Автор на основе многолетних исследований этой проблемы приходит к заключению о том, что широкая разноплановость в дифференциации ценностей совсем не указывает на их противоречивость. Представленные подходы в той или иной степени дополняют друг друга и отражают три основные парадигмы ценностей: витальные ценности, социальные ценности и ценности самореализации и самоактуализации субъекта деятельности. Опираясь на данную позицию и близкие по методологии подходы автор предлагает свою типологию ценностей. В предложенном подходе выделены ценности адаптации, обеспечивающие сохранность физической и материальной безопасности, ценности социализации, способствующие принятию идеалов и норм общества и ценности индивидуализации, направленные на регуляцию процессов саморазвития и самореализации [122].

Необходимо отметить, что в научной литературе отдельного внимания заслуживает проблема ценностей и смыслов субъекта жизнедеятельности. Так, Д. А. Леонтьев, проведя анализ философской научной литературы по данному вопросу приходит к заключению, что имеющиеся философские разночтения относительно природы смысла имеют больше общего, чем частного. Автор

выделяет две базовые характеристики, представленные в разных концепциях и подходах – это контекстуальность и интенциональность смысла [62;63].

С позиций психологической науки смысл как категория проявляется в таких аспектах жизнедеятельности как: смысл жизни, смысл поступка и поведения, деятельности и действия, отношения и взаимодействия и т. д. Развивая данную точку зрения можно отметить, что в разное время исследователи, классифицируя этот феномен выделяли смыслы объективные и субъективные, социальные и индивидуальные, биологические и личностные, внешние и внутренние и т.д.

Анализируя различные научные подходы к объяснению понятия, смысл И. В. Абакумова поясняет, что практически во всех концепциях происходит дифференциация на смыслы изменчивые или ситуативные подверженные изменениям и трансформациям, к которым относят личностные установки, личностные смыслы и смыслообразующие мотивы и устойчивые, надситуативные смысловые конструкты [1, с. 5].

Обращаясь к проблеме «смысл жизни», Д.А. Леонтьев отмечает, что в качестве системообразующих составляющих данного феномена выступают цели жизни, уровень эмоциональной насыщенности жизни, успешность самореализацией и профессиональными достижениями, а также возможность контролируемости жизни и способность самостоятельно принимать решения Согласно представлениям автора, феномен «смысл» выступает регулятором поведения личности [63].

Необходимо подчеркнуть, что взаимообусловленность смысловых образований и ценностных ориентаций довольно часто выступает отдельным предметом исследования в отечественной психологии. Смысловые структуры как условие или фактор формирования ценностных ориентаций личности раскрывается в работах А.Г. Асмолова, Б.С. Братуся, Ф.Е. Василюка, Д.А. Леонтьева, В.И. Слободчикова, В.Э. Чудновского и других отечественных авторов [13; 20;21;25;64;96;115].

Существует и противоположная точка зрения, где утверждается обратная тенденция. Иными словами, не смыслы оказывают влияние на формирование ценностей личности, а ценности выступают триггерами проявления личностных смыслов. В. Франкл указывал, что, переживая определенные ценности, человек обретает смысл жизни [107].

В исследованиях А.В. Серого отмечается, что в процессе осмысления ситуации, предмета или явления формируется ценностная направленность субъекта деятельности к конкретным факторам объективной реальности, переживаемым на субъективном уровне. Другими словами, ценностные ориентации субъекта, обусловленные личностными смыслами и характеризующие избирательное отношение человека к предметам реального мира, выступают индикаторами его поведения в разных сферах жизнедеятельности [93]. М.И. Еникеев отмечает, что это взаимодействие выражается в дифференцировании объектов по их значимости для индивида, выявлении личностного смысла различных объектов [41, с. 507].

Подкреплением данной теоретической позиции выступают исследования С.Р. Айбазовой, С.С. Белоусовой, С.И. Кудинова, Е.Ю. Чеботаревой, Хо Во Кве Ти и других исследователей. В своем исследовании С.Р. Айбазова и С. И. Кудинов выделяют типологию ценностно-смысловой направленности личности начинающих врачей в процессе их самореализации. Авторы в ходе эмпирического исследования выявили такие типы ценностно-смысловой направленности как: «прагматично-профессиональный», «индивидуально-эгоистичный» и «социально-коммуникативный». В процессе исследования авторы достаточно убедительно показали определенную закономерность в дифференциации проявлений разных ценностей в структуре того или иного типа. Более того, было доказано, что разные типы ценностной направленности избирательно активизируют составляющие самореализации специалистов, обеспечивая определенные уровни успешности в профессиональном самоосуществлении. Так, например у специалистов с прагматично-профессиональным типом ценностно-смысловой

направленности основные ценности сконцентрированы на процессе и результатах профессиональной деятельности, их высоких достижений. Соответственно в самореализации они занимают наиболее активную позицию и более успешны в профессии. В группе специалистов с индивидуально-эгоистической направленностью, в качестве базовых ценностей выступают в основном гедонистические, экономические и властные. В самоосуществлении сталкиваются с определенными проблемами адаптации, коммуникации и профессиональной ориентации. Выражающиеся в медленном формировании профессиональных компетенций и слабой мотивацией профессиональных достижений. И наконец в третьей группе с социально-коммуникативной направленностью, ценности носят размытый характер ориентированы на социальные связи. Самореализация в профессии осуществляется по наихудшему сценарию. Отсутствует достаточная мотивация к профессиональной зрелости, поверхностный подход к специфике самовыражения без должного осмысления и слабая профессиональная саморегуляция поведения [54, с. 102-107].

Результаты исследования данных авторов показали, что сформированность разного типа ценностно-смысловой направленности существенным образом сказывается на специфике профессионального и личностного самоосуществления субъектов деятельности. Так, в диссертационной работе Хо Во Кие Ти. При изучении адаптивности вьетнамских студентов в поликультурной образовательной среде исследователь установила и обосновала взаимозависимость показателей адаптивности и ценностно-смысловой направленности. В процессе выполнения работы было выявлено, что студенты с доминированием таких ценностей как профессиональные достижения, карьера, труд, альтруизм испытывают самые минимальные трудности при адаптации в социокультурной образовательной среде. Респонденты с ценностными ориентациями, направленными на расширение социальных связей, достижение лидерских позиций в социуме, завоевание авторитета среди

студентов, испытывают значительные трудности в процессе адаптации в связи с тем, что в качестве доминирующих характеристик у них выявлены отчужденность, ностальгия и астеничность, а также трудности в общении. Студенты с гедонистическими ценностями, также испытывают определенные сложности в процессе социокультурной адаптации. В ходе данного процесса в образовательной среде они ориентированы на свободу, независимость, автономность. На благоприятный процесс адаптации этим студентам мешает высокий показатель по шкале отчужденность, эгоизм, неприятие всего не родного и ностальгия [56;112].

Не менее интересные данные были получены в диссертационном исследовании С. С. Белоусовой. Автор в ходе выполнения диссертационного исследования установила, что разные комбинации ценностно-смысловой направленности могут выступать предикторами профессиональной самореализации педагогов. Диссертантом были выделены исключительно духовно-нравственные смыслы и ценности. Так, например, у учителей доминированием религиозных духовно-нравственных приоритетов, «...выражены мировоззренческие представления о душе, в качестве основы и регулятора их поведения выступают познавательные и альтруистические мотивы, а также устойчивые традиционные догматы. Педагоги со светским духовно-нравственным потенциалом ценностей убеждены относительно безграничности человеческих возможностей, отрицают наличие «сверхъестественного», а ответственность за события своей жизни принимают на себя. Субъекты с выраженным эгопрагматическим духовно-нравственным самосознанием обращаются к религиозным или общечеловеческим ценностям в случае внутриличностных противоречий, они самокритичны, ответственные, доброжелательны к окружающим, склонны к рефлексии и оценки себя и своего поведения...» [17, с. 92-95].

Выводы по первой главе

Итак, теоретический анализ научных источников по проблеме ценностей позволяет заключить, что большинство отечественных и зарубежных авторов склоняются к пониманию того, что ценности имеют вполне определенную этиологию данного феномена, которая включает социальную и индивидуальную основу. В качестве социального триггера выступает культурно-историческая общность, в которой доминируют определенные нормативные устои, в то время как индивидуальный аспект ценностей заключается в избирательности, обусловленной опытом индивида, его уровнем развития и образования, потребностями, религиозностью и т. д. Ориентация субъекта деятельности на конкретные ценности образует собой ценностные ориентации личности. Ценностные ориентации как структурное ядро личности обеспечивают регуляцию поведения и деятельности субъекта. Влияют как на процесс, так и результат деятельности. Обуславливают стойкость личности в различных жизненных обстоятельствах, в том числе в трудных жизненных ситуациях, на что, кстати, указывал и В. Франкл.

Проблема теоретико-эмпирического освещения феномена личностных смыслов и смысложизненных ориентаций в научной печати позволяет заключить, что они по своему происхождению, содержательным характеристикам, уровневой организации, месту в структуре личности и реализуемым функциям тесно связаны с личностными ценностями и ценностными ориентациями.

В данном контексте исследования представляется актуальным определение детерминирующей роли ценностно-смысловой направленности в проявлении профессиональной ответственности субъекта деятельности.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНО СМЫСЛОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ У СОТРУДНИКОВ СУДОПРОИЗВОДСТВА

2.1. Программа исследования, характеристика выборки и диагностического инструментария

Согласно поставленным в диссертации задачам, на первом этапе исследования было выявление у респондентов ценностно-смысловой направленности. При определении данного феномена в качестве основы выступили исследования В. Момова, согласно которым, ценности субъекта деятельности выступают определенными критериями нормативности и регуляторами личности в деятельности, поведении и общении. Анализируя проблему ценностей и смыслов, автор выделяет типологию ценностных ориентаций индивида, в качестве таковых выступают ценности-нормы, ценности-средства и ценности-идеалы. Кроме того, с позиции данного исследователя все ценности подразделяются на актуальные, реально существующие и ценности желаемые или потенциальные [68].

С позиций А. А. Утюганова ... «Система ценностно-смысловых ориентаций личности представляет собой транссубъективный феномен сознания, характеризующий отношение человека к интернализированным социальным ценностям, отражающим личностную значимость предметов и явлений объективной реальности и определяющим жизненные цели человека. Система ценностно-смысловых ориентаций определяет общий подход человека к окружающему миру и самому себе, задает направление его деятельности, детерминирует его поведение и поступки» [100].

В соответствии с обозначенными выше позициями авторов, в настоящей работе принимается тезис о том, что совокупность сформированных актуальных ценностей и смысло-жизненных ориентаций субъектов деятельности, образуют ценностно-смысловую направленность личности. Ценностно-смысловая направленность в свою очередь обладает такими характерными признаками как системность, устойчивость, динамичность и иерархичность. Системный показатель направленности выражается в

совокупности взаимозависимых ценностей и смыслов субъекта. Устойчивость определяется относительной стабильностью сформированных ценностно-смысловых характеристик. Динамичность характеризуется некоторой зависимостью ценностно-смысловой направленности от социально-психологических триггеров оказывающих влияние на выраженность отдельных ценностей и смыслов. Иерархичность определяется выраженностью и доминированием отдельных ценностей в иерархической структуре направленности.

Исследование проводилось в г. Москве. В качестве респондентов выступили сотрудники районных судов. Общая выборка составила 257 человек в возрасте 23 — 32 лет, секретари судов и помощники судей. Все респонденты имели высшее юридическое образование и стаж работы в должности от 1 года до 10 лет. По половому признаку выборка состояла из 143 женщины и 114 мужчин.

В ходе выявления ценностно-смысловой направленности у респондентов были задействованы такие эмпирические методы как анкетирование и тестирование. Перечисленные методы обеспечили достаточно тщательное проведение диагностических срезов с использованием разного инструментария, что позволило получить качественный эмпирический материал. Для количественной обработки эмпирического материала использовались методы математической статистики такие как, критерий Колмогорова – Смирнова, t-критерий Стьюдента, коэффициент линейной корреляции Пирсона, факторный и кластерный анализ (программа SPSS 11.5).

Перечисленные методы позволили определить основные типы ценностно-смысловой направленности у сотрудников суда и зафиксировать отличительные особенности в их структурной организации.

Для определения ценностно-смысловых предикторов в программу исследования были включены «Тест смысложизненных ориентаций» (Д. А. Леонтьев), «Методика диагностики направленности личности Б. Басса

(Опросник Смекала-Кучера), «Опросник терминальных ценностей» И. Г. Сенина; Методика оценки карьерных ориентаций Э.Шейна «Якоря карьеры» (Адаптация В.А.Чикер и В.Э. Винокурова), авторская стандартизированная анкета «Профессионально-карьерные установки».

Разработанная авторская анкета состоит из четырех шкал и включает 24 вопроса. Каждая шкала содержит по шесть вопросов. Первая шкала «Профессионализации» характеризует сформированность установок у респондентов ориентированных на развитие профессиональных достижений в данной области деятельности. Высокие баллы указывают, на стремления респондентов достичь в области юриспруденции и конкретно в судебной деятельности значительных успехов. Вторая шкала «Карьерный рост» направлена на выявление установок сотрудников, обеспечивающих быстрое продвижение по карьерной лестнице. Третья шкала «Экономическое благополучие». Основные установки данной шкалы направлены на получение материальной выгоды, высокая зарплата, гонорары за юридические услуги и т. д. И четвертая шкала «Профессиональная переориентация». Высокие баллы по шкале указывают на низкую сформированность профессиональной идентичности. Установки на осуществление профессиональной деятельности слабо представлены, профессиональная деятельность недостаточно глубоко осмысленна.

Анкета включает инструкцию и алгоритм обработки результатов. Время анкетирования одного респондента составляет 15 минут. В анкету включены дополнительные вопросы по ближайшему прогнозу респондентов относительно смены работы. Анкета включает как открытые, так и закрытые вопросы, ответы респондентов распределяются от 1 до 5 баллов в зависимости от степени значимости ситуации для сотрудника. После заполнения анкет результаты были сведены в общие таблицы, а далее осуществлен количественный и качественный анализ. Обработка опросника не требует специального оборудования или компьютерных программ.

В качестве основных методик использовался валидный и надежный инструментарий. Тест «Смыслоразнонаправленности ориентации» Д. А. Леонтьева получил широкое распространение в научной и практической психологии [Леонтьев, 2000]. Основным замыслом данной методики состоит в том, что она позволяет выявить смысл жизни субъекта. Согласно методике, смысл жизни дифференцируется и может быть представлен временными параметрами: в будущем (цели), в настоящее время (процесс), в прошедшем времени (результат), либо во всех аспектах сразу. Тест смыслоразнонаправленности ориентации является адаптированной версией теста «Цель в жизни» Джеймса Крамбо и Леонардо Махолика. Методика состоит из пяти субшкал, отражающих три смыслоразнонаправленности ориентации (цели в жизни, насыщенность жизни и удовлетворенность самореализацией), а также два аспекта локуса контроля (локус контроля — Я и локус контроля — жизнь). Тест содержит 20 противоположных утверждений, отражающих представление об осмысленности жизни человека.

В качестве другой базовой методики для выявления ценностно-смысловой направленности использовалась «Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера). Как показал теоретический анализ литературы по проблеме исследования, направленность личности включает в себя устойчивую совокупность мотивов, интересов и убеждений, которые определяют сущность деятельности, поведения и общения субъекта на разных этапах онтогенеза. Кроме того, направленность личности определяет избирательное отношение индивида к окружающей действительности и характеризует отношение субъекта к собственной жизни и обществу. Данная методика разработана чешскими психологами В. Смекалом и М. Кучером. В основе методики Смекала—Кучера лежит несколько измененная ориентировочная анкета Б. Басса.

Методика Б. Басса включает три вида направленности личности: направленность на деятельность, направленность на общение и взаимодействие и направленность субъекта на личные интересы, причем круг

личных интересов может быть очень широким и включать как эгоцентрические, так и социцентрические. Тест включает инструкцию для респондентов, а также 30 утверждений. На каждое утверждение предлагается три варианта ответа: утвердительный, нейтральный и отвергаемый. Методика предполагает как индивидуальный, так и групповой характер тестирования. Для более детальной дифференциации ценностно-смысловой направленности использовался «Опросник терминальных ценностей» И. Г. Сенина. Методика разработана автором в 1991 году на основе концептуальной идеи М. Рокича о структурной организации человеческих ценностей. В основе опросника заложены два тезиса: первый гласит о том, что различные жизненные сферы, такие как семейная жизнь, профессиональная деятельность, личностный рост и т. д. имеют разный уровень значимости для каждого отдельного человека и второе, в каждой из выделенных сфер реализуются определенные стремления, желания и ценности, выступающие одним из компонентов направленности личности. Методика включает 80 вопросов и пятибалльную шкалу ответов. Один балл означает полное отрицание по данному вопросу, а пять баллов наибольшая выраженность принятия данной ситуации. Опросник содержит восемь основных шкал терминальных ценностей: собственный престиж, высокое материальное положение, креативность, активные социальные контакты, развитие себя, достижения, духовное удовлетворение, сохранение собственной индивидуальности. И кроме того, включает пять сфер жизнедеятельности личности: профессиональная жизнь, обучение и образование, семейная жизнь, общественная жизнь, увлечение. Методика содержит алгоритм перевода сырых баллов в баллы, что значительно упрощает механизм обработки и интерпретации результатов диагностики.

Имеются данные о стандартизации методики. Так показатель надежности (коэффициент ретестовой надежности составляет – 0,52 – 0,77; коэффициент надежности частей теста – 0,71 – 0,87; коэффициент конструктивной и критериальной валидности в пределах допустимой нормы. [Сенин,1991].

И наконец, еще одним методическим инструментом позволившим диагностировать ценности в профессиональной сфере выступила методика оценки карьерных ориентаций Э.Шейна «Якоря карьеры» (Адаптация В.А.Чикер и В.Э. Винокурова). По мнению автора методики, карьерные ориентации являются устойчивым компонентом структуры личности и определяют особенность профессиональной мотивации субъекта деятельности. Данная психодиагностическая методика включает восемь базовых шкал.

Профессиональная компетентность характеризует установки субъекта труда на освоение сложных компетенций и развитие профессиональных навыков в процессе трудовой деятельности. Как правило, респонденты с данными карьерными ориентациями достигают высоких результатов в своей профессиональной службе, стремятся стать высококлассными специалистами. Ориентированы преимущественно на процесс и результат деятельности.

Шкала менеджмент в данной методике характеризует в отличие многих других тестов, ни стремление к управленческому росту и желание стать руководителем, а установки к освоению профессиональной коммуникации, развитие способности к межличностному взаимодействию, обретение умений работать в команде, интеграции различных профессиональных характеристик и компетенций обеспечивающих возможность брать на себя функции организатора, идейного вдохновителя проектов. Развитие умений разрешения сложных профессиональных и социальных проблем в коллективе, иногда в конфликтных ситуациях и т.д.

Шкала автономия (независимость) карьерных ориентаций позволяет зафиксировать у респондентов их стремление к определённой независимости, свободе, освобождению своей профессиональной деятельности от тотального контроля. Высокие баллы указывают, что испытуемые стремятся решать все вопросы самостоятельно, включая планирование, содержание и сроки выполнения работ. Они не терпят установленных жестко регламентированных

правил в трудовой деятельности. Готовы отказаться от продвижения по службе, а также денежного вознаграждения лишь бы не ограничивать свою самостоятельность и независимость.

Шкала стабильность включает две под шкалы: стабильность места работы и стабильность места жительства. Респонденты с ориентациями на данный вид ценностей стремятся работать в устойчивых компаниях и организациях со стабильной оплатой труда и неограниченными сроками работы. Стабильность работы для них имеет очень важное значение. Свой карьерный рост они перекладывают на работодателя. Другим важным фактором для них является, отдаленность места жительства от работы. Чем ближе, тем лучше.

Шкала служение ориентирована на такие карьерные ценности как долг, чувство чести, справедливость и т. д. Основная цель этих людей служение своему государству, стране и т. д. Ради своей генеральной цели они готовы работать в некомфортных условиях, при низкой зарплате и не на престижной должности. Специалисты, ориентированные на данные карьерные установки, отличаются очень трепетным отношением к окружающей среде, профессиональным обязанностям, своим клиентам или пациентам, строго отслеживают качество своей продукции не важно, что это может быть педагогический, медицинский, правовой или пищевой продукт.

Шкала вызов. Респонденты с ориентацией на указанные ценности стремятся в своей профессиональной деятельности постоянно преодолевать препятствия. Они ориентированы на конкуренцию, борьбу, завоевание побед над другими. Сама профессиональная деятельность отходит на второй план, главное позиционирование своего эго. Борьба и победа для них главное. И совсем неважно, что это может разрушить коллективный дух или сплоченность в профессиональной среде.

Шкала интеграция стилей жизни подразумевает наполненность жизнедеятельности респондентов. Такие сотрудники стремятся к гармонии

или балансу разных сфер своей жизни. Для них профессиональная деятельность не является исключительной. Они всегда оставляют место для семьи и личностного развития вне работы. Жизнь таких людей как правило окрашена разными красками, они испытывают удовлетворение от жизни в целом, а не от работы или какой-то отдельной части жизни.

И наконец, последняя шкала предпринимательство. Высокие баллы по шкале свидетельствуют о том, что человек стремится к самостоятельности и независимости в профессии, открытию своей организации, занятию бизнесом. Такие испытуемые готовы рисковать и преодолевать препятствия ради поставленной цели, достижение материального благополучия, работа только на себя и т. д.

Методика содержит инструкцию, 80 вопросов, алгоритм ответов на поставленные вопросы и обработки сырых результатов. На каждый вопрос предусмотрена шкала ответов по десятибалльной системе. Где цифра один означает совсем не подходит для испытуемого, а цифра десять полностью подходит.

Итак, для выявления ценностно-смысловой направленности использовалось пять различных методик, отвечающих основной цели на данном этапе исследования. Все методики, кроме авторской анкеты прошли стандартизацию и отвечают критериям валидности и надежности.

На первом этапе эмпирического исследования были выявлены и охарактеризованы различные ценности, смысложизненные ориентации, направленность личности и карьерные ориентации.

На втором этапе, при помощи кластерного анализа выявлялась типология ценностно-смысловой направленности. Были выделены и теоретически обоснованы основные типы ценностной направленности респондентов. Дана развернутая характеристика представленных типов, вскрыты и статистически подтверждены идентичные и специфические составляющие в каждом из выделенных типов ценностно-смысловой направленности.

2.2. Психологический анализ ценностно-смысловых характеристик личности у сотрудников суда

Согласно плану эмпирического исследования, на данном этапе выполнения работы были выявлены и охарактеризованы ценности, смысло-жизненные и карьерные ориентации, а также направленность личности сотрудников судопроизводства. В ходе выполнения исследования были проанализированы данные стандартизированной авторской анкеты. Результаты анкетирования позволили установить, что 57% респондентов планируют свою профессиональную перспективу в данной области. Анализ анкет и устных опросов показал, что в эту группу входят как мужчины, так и женщины, возрастной и должностной диапазон также не дифференцирован.

Респонденты отмечают, что они осмысленно выбрали свое профессиональное образование и пришли работать в сектор судопроизводства исходя из своих профессиональных соображений. Несмотря на то, что многие из сотрудников занимают должности секретарей в судах, они нацелены на профессиональный и карьерный рост. Для продвижения по служебной лестнице, сотрудникам по требованиям, необходимо сдать государственный квалификационный экзамен через пять лет работы. Многим предстоит данный экзамен сдавать в недалеком будущем, однако 15 % из этой выборки уже использовали неудачно первую попытку и готовы идти дальше. Все испытуемые стремятся получить статус судьи по этой причине с пониманием относятся к тому, что в настоящее время у них очень большой объем канцелярской работы, не высокая заработная плата и низкая престижность должности.

Часть респондентов 32 % сотрудников не связывают свое будущее с судебной системой. Они хотят оставаться в юриспруденции, но в других сферах деятельности. Преимущественно это молодые специалисты в возрасте 23-27 лет. Свое настоящее профессиональное положение они объясняют возможностью получения профессионального опыта, чтобы в дальнейшем

перейти на более оплачиваемую работу в государственный или частный юридический сектор. Среди демотиваторов работы в судебной системе обозначили высокую ответственность, большую загруженность, обилие бумажных циркуляров (отчеты, ответы на запросы, служебные письма, подготовка дел к рассмотрению с судами и т. д.), небольшая заработная плата и медленное и сложное продвижение по служебной лестнице. И еще 11% респондентов в своей ближайшей перспективе планируют уйти из данной профессии вообще или в смежную область деятельности. Эти респонденты разочарованы в профессии по многим основаниям. Одной из основных причин называют высокое административное регулирование деятельности сотрудников, выраженная служебная иерархия в отношениях, низкое материальное вознаграждение, большой объем работы, проявление часто негативного отношения к себе, со стороны клиентов и подсудимых, нежелание брать на себя ответственность за судьбы подсудимых и др.

Дальнейший анализ основных шкал анкеты показал распределение в процентном отношении респондентов по таким профессионально-карьерным установкам как карьерный рост, профессионализм, экономическое благополучие и профессиональная переориентация табл. 1 Данные, представленные в таблице, наглядно показывают, что наибольшая выраженность профессиональных установок зафиксирована по показателям карьерный рост и экономическое благополучие.

Таблица 1.

Выраженность доминирующих профессионально-карьерных установок у респондентов (в %)

N-257

Установки	Профессионал	Карьерный рост	Экономическое	Профессиональная
-----------	--------------	----------------	---------------	------------------

	изм		благополучи е	переориентаци я
Выраженно сть в процентном отношении	21%	34%	32%	13%

Выраженность отмеченных установок практически идентична и охватывают большую часть выборки респондентов. Для 34% респондентов наиболее знаковой выступает установка на карьерный рост. Они пристраивают свою профессиональную деятельность ориентируясь исключительно на быстрое продвижение по служебной лестнице. Все респонденты данной подгруппы отмечали, что пришли работать в судебную систему, чтобы стать судьями на первом этапе карьерного роста и далее продвигаться вверх вплоть до конституционного уровня. Эти сотрудники внешне подтянуты, аккуратны, в коммуникации уравновешены, эмоционально устойчивы, активны и с деловым настроем подходят к решению любых вопросов в пространстве профессиональной деятельности.

Респонденты, для которых доминирующими установками выступили материальные блага указывали, что вся их деятельность подчинена одной цели зарабатывать денег. При этом они полагают, что хороший профессиональный юрист будь то судья прокурор, адвокат или консультант может иметь достойное материальное поощрение. Их материальные установки тесно связаны с профессиональной деятельностью. В своих комментариях они поясняли, что для финансовой стабильности и независимости нужен определенный профессиональный статус и имидж. Из чего следует, что несмотря на приоритет экономический они все равно рассматривает его достижение через профессионализацию. Представляет интерес позиция данных испытуемых, они полагают, что хороший высоко профессиональный юрист обязан обладать определенным имиджем. У него должна быть финансовая свобода, дорогой и престижный автомобиль, современный гардероб от известных брендов, дорогие аксессуары. Считают,

что это является частью профессионального имиджа и позволяет быть успешным как в частной практике, так и на службе в государственных структурах.

Почти одна четвертая часть выборки или 21% испытуемых отметили у себя в качестве основных установок профессионализм. Эти респонденты полагают, что самое главное на данном этапе профессионализации — это профессиональный рост и развитие. Они понимают, что после получения профессионального образования в вузах страны обладают достаточными знаниями, но не навыками и умениями. Считают, что в течение пяти лет работы после университета в системе судопроизводства могут сформировать у себя основные практические компетенции которые позволят впоследствии им стать высоко квалифицированными профессионалами. Эти респонденты стремятся углубиться в работу, разобраться в трудных вопросах, готовы работать сверхурочно если требует судебный процесс, либо другая производственная ситуация. Недостаток материального стимулирования рассматривают как временную трудность. Уверены, что настоящий период профессиональной деятельности является залогом успешного будущего.

И самый низкий процент доминирующих установок выявлен по шкале профессиональная переориентация. Скорее всего, профессиональное самоопределение данных испытуемых на определенном возрастном этапе осуществлялось не вполне осознанно. На выбор профессии оказали значительное влияние внешние факторы, такие как установки родителей, престижность профессии, стремление попасть во властные структуры и т. д. Профессиональная деятельность на данном этапе не доставляет удовлетворения, респонденты разочарованы в профессии. Единственное, что еще удерживает в профессии, это получение определенного стажа работы, чтобы можно было в последствии устроиться в смежную область деятельности или кардинально уйти из профессии. Респонденты считают, что работа в суде является рутинной, лишена творческого начала, полностью отсутствует

автономность и независимость, высокий уровень выраженности иерархии в служебных и социальных отношениях. Недооценивание или низкое оценивание труда помощников и секретарей. Вся работа сводится к выполнению поручений судьи, связана исключительно с оформлением огромного потока документов. Дополнительными негативными факторами выступают низкое материальное стимулирование и полный рабочий день.

Результаты анкетирования показали предварительное распределение профессиональных установок сотрудников судов и их отношение к профессиональной деятельности. Для выяснения доминирующей направленности личности сотрудников рассмотрим показатели полученные в ходе эмпирического исследования с помощью методики диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера. Показатели направленности представлены в табл.2.

Таблица 2.

Выраженность средних значений показателей направленности личности (N-199)

Показатели направленности	Группа 1	Группа 2	Группа 3
На себя	81	16	9
На общение (взаимодействие)	3	67	8
На задачу (дело)	6	7	73
Кол-во респондентов	61	56	82

Примечание: жирным шрифтом выделены доминирующие виды направленности личности.

При распределении показателей по разным видам направленности ярко выраженные доминантные признаки, относящиеся к тому или иному виду обнаружены у 199 респондентов. Для 58 испытуемых доминирующий вид направленности не определен, поскольку их приоритеты распределены либо между двумя видами направленности, либо идентичная выраженность показателей по всем трем видам. В этой связи, из дальнейшей количественной

обработки указанные респонденты были исключены.

Согласно позиции авторов методики, данный тест позволяет выявить основные жизненные стремления личности, что для человека является самым ценным и важным в жизни, на что направлены его основные потребности ценности и установки. Безусловно, что данная методика не позволяет выявить конкретные, индивидуальные потребности и мотивы субъекта, но в то же время она дает возможность определить доминирующую направленность жизнедеятельности личности, что, собственно, соответствует второй задаче исследования.

Согласно представленным в таблице данным, выборка в количестве 199 человек распределилась на три группы по доминирующей направленности. Наибольшее количество респондентов $n=82$, составили третью группу с доминирующей направленностью на дело, деятельность или основную профессиональную задачу. Для респондентов этой группы наиболее важным является безукоризненное выполнение своей деятельности, направленность на качество выполняемой работы, деловое сотрудничество и отстаивание своей позиции, если это необходимо для выполнения профессиональной задачи. Испытуемые с данной направленностью подходят со всей серьезностью к работе, стремятся оставлять незавершенные дела, если необходимо готовы потратить личное время для выполнения работы. Положительные результаты деятельности доставляют определенное удовлетворение этим респондентам.

Вторую группу представляют 56 сотрудников, для которых в качестве наиболее ценных и жизненно важных приоритетов выступают доверительные отношения с другими людьми. Для этих респондентов основной задачей как в профессиональной, так и других сферах жизнедеятельности является выстраивание позитивных межличностных и деловых отношений. По всей видимости, наибольшую ценность они видят в благоприятном психологическом климате как на работе, так и в семье и социальном окружении. Они готовы часто отказаться от собственной позиции

по какому-либо вопросу, даже если полагают, что правы в угоду добрым отношениям, ради дальнейшего сотрудничества. В отличие от первой группы респондентов, они не склонны к конфликтам и конфронтации. Всегда стремятся следовать установленным в организации правилам, не нарушать. Для руководителей являются послушными подчиненными, никогда не противоречат, даже если поручение не относится напрямую к их должностному функционалу. Являются «удобными» сотрудниками для руководства. Выполнение непосредственных профессиональных обязанностей является для них важной, но не основной задачей. Они не жертвуют личным временем для завершения своих дел, если только не поступит просьба или команда от руководства. Не задумываются о качестве выполнения своих функциональных обязанностей. Главное для них, это позитивные отношения и благоприятное общение. Ценят на работе межличностные отношения и благоприятное взаимодействие выше, чем качество выполняемой деятельности.

Третья группа респондентов в количестве 61 респондент ориентированы в своих базовых стремлениях на себя. Для этих сотрудников персональное эго превыше всего. Они стремятся к получению материальных, профессиональных и социальных поощрений вне зависимости от вклада и заслуг. Основная цель данных сотрудников, улучшить свою позицию во всех сферах жизни и деятельности, занять в иерархии социальной группы наивысшую ступень, добиться быстрого и эффективного продвижения в профессиональной карьере, высокого материального стимулирования. Они заботятся о своем статусе, развитии и самообразовании. Работа для них не является чем-то важным и главным. Скорее, это вынужденная необходимость. Они не склонны работать длительное время на одном месте, если это не приносит им какой-либо выгоды. Профессиональный функционал выполняют строго в рамках отведенного времени и не заботятся особенно о качестве выполняемой деятельности.

Основываясь на выделенных доминирующих видах

направленности личности сотрудников судопроизводства, охарактеризуем основные ценностно-смысловые приоритеты и карьерные ориентации в каждой из выделенных групп. Так, показатели карьерных ориентаций представлены на рис.1

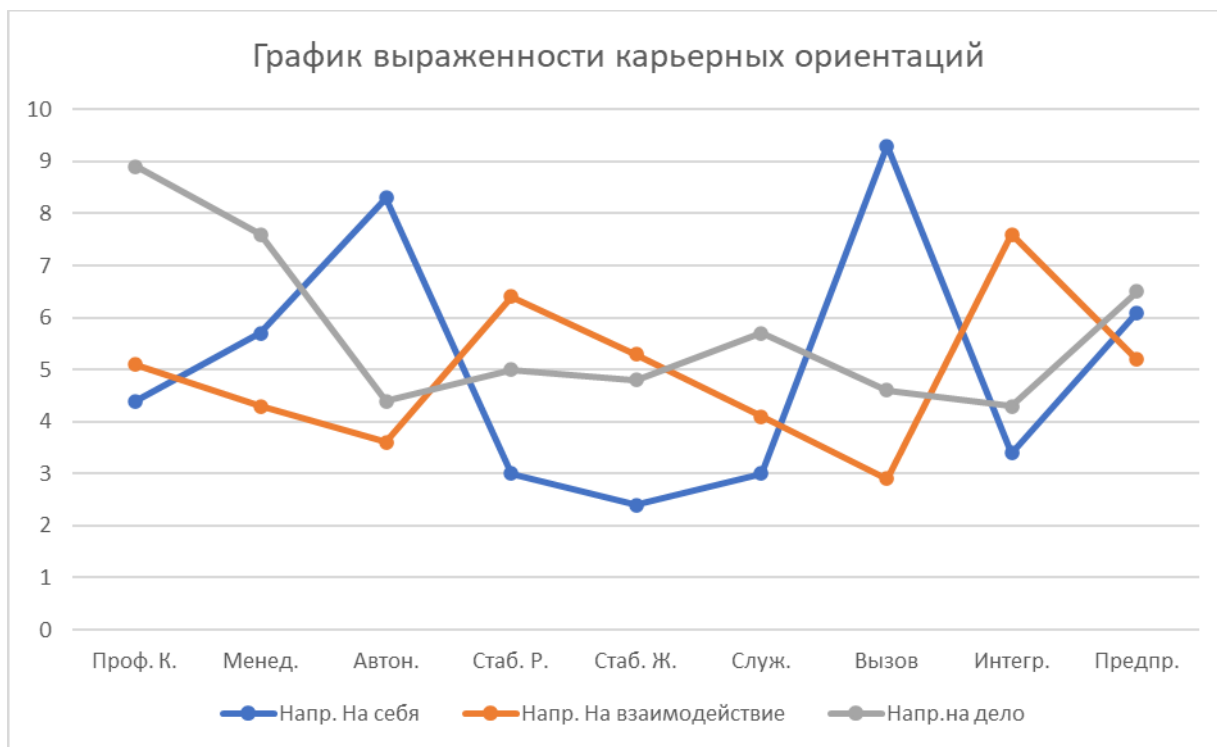


Рис.1 Выраженность карьерных ориентаций у сотрудников судов с разными видами личностной направленности

Примечание. Условные обозначения на рисунке: Проф. к. – профессиональная компетентность; Менед. - менеджмент; Автон. – автономия (независимость); Стаб. р. – стабильность работы; Стаб. ж. – стабильность жизни; Служ. – служение; Интегр. – интеграция; Предпр. - предпринимательство.

Согласно показателям рисунка, карьерные ориентации у респондентов с разными видами направленности имеют существенные различия. У сотрудников с направленностью на себя в качестве основных карьерных ориентаций доминируют вызов, автономия и предпринимательство. На среднем уровне расположены менеджмент, и ориентация на профессиональную компетентность и на низком уровне или не значимыми для респондентов выступают такие карьерные ориентации как: стабильность

работы и места жительства, служение и интеграция. Можно сказать, что в профессиональной деятельности эти респонденты в большей степени ориентированы на достижения и победу. В них царит дух соперничества. Вся деятельность и профессиональные взаимоотношения рассматриваются с позиций выиграл-проиграл или победил-проиграл. Главное, «сохранить лицо», быть лучшим. Другим важным фактором для них выступает отсутствие желания работать по каким-либо правилам или стандартам. Они не выносят, когда кто-то навязывает им свои правила работы, взаимоотношений и т. д. Стремятся делать все самостоятельно, без чьих-либо указаний. Замечания руководителей часто выводят эмоционально их из себя, что сказывается часто на ухудшении деятельности. Профессиональные формальные требования касающиеся регулирования сотрудников, также не всегда выполняются. Они склонны к определенному риску, ради достижения личного благополучия. Не испытывают желания работать на кого либо, не способны работать по этой причине в команде. В качестве приоритетных профессиональных целей выступают открытие своего бизнеса и работа на себя, либо занятие высокой должности в профессиональной иерархии. Менее выраженными выступают карьерные ориентации, связанные с профессиональным ростом и развитием, а также с отдельными управленческими функциями позволяющими продемонстрировать собственное превосходство.

У респондентов с направленностью на взаимодействие доминируют такие карьерные ориентации как интеграция и стабильность работы. Указанные ориентации являются значимыми и имеют высокий уровень выраженности. Иными словами, сотрудники с данным видом направленности стремятся интегрировать разные виды деятельности. Профессия не выступает для них ключевым видом активности. Они стремятся уравновесить или гармонизировать разные сферы жизнедеятельности. Не выделяют какую-либо одну как наиболее приоритетную. Работа, семья, отношения с близкими, досуг развлечения и отдых, личностное пространство, выступают для них единым кластером. Они стремятся совмещать насколько это возможно все сферы своей

активности. Причем не менее важное значение для них имеет стабильность работы. Они не сторонники частой смены места работы. Поскольку в приоритете для них отношения и взаимодействие с другими, им проще выстраивать эти отношения, личностные и деловые работая длительное время в какой-либо одной компании. На среднем уровне выраженности расположены такие карьерные ориентации как служение, стабильность жизни, предпринимательство и профессиональная компетентность. Отмеченные карьерные ориентации не являются определяющими в жизнедеятельности этих сотрудников, но все же имеют определенное значение и сказываются на их профессиональной деятельности. Иначе говоря, они могут иногда выполнять работу ради общего блага или своего коллектива, задумываются о повышении своей профессиональной компетентности, а также возможности открытия своего бизнеса. При этом не испытывают большой потребности в частой смене места жительства.

Несколько отличительной видится иерархия доминирующих карьерных ориентаций у сотрудников с направленностью на деятельность. Наиболее высокие показатели зафиксированы по шкале карьерных ориентаций профессиональная компетентность. Сотрудники с данной направленностью в своей профессиональной деятельности стремятся достигнуть наивысшего результата. Они получают удовлетворение от своего профессионального развития и саморазвития. Их основной мотивацией к деятельности выступает возможность развития своего профессионального потенциала. Работа, не представляющая интерес данным респондентам, быстро утрачивает для них свою актуальность. Для них важен, по всей видимости, процесс деятельности. Нередко, в таких сотрудниках руководители видят будущих менеджеров. Не случайно, на второй позиции в иерархии выраженности карьерных ориентаций расположены ценности менеджмента. Кроме развития своих профессиональных компетенций эти респонденты способны интегрировать деятельность других сотрудников, они легко работают в команде, причем чаще всего в командах выступают лидерами. При этом в сложной

коммуникации остаются эмоционально уравновешенными, рационально мыслят и действуют. Способны повести за собой коллектив или увлечь идеей соратников. На третьей позиции расположена карьерная ориентация предпринимательство. Это говорит о том, что они рассматривают для себя такую возможность как открытие своего бизнеса. Учитывая, что юриспруденция как область профессиональной деятельности предоставляет широкий выбор юридических практик, которые могут быть реализованы как на уровне государственных учреждений, так и в рамках частных бизнес-проектов.

Средневысокий уровень выраженности отмечен по такой карьерной ориентации как служение. Вероятно, что в контексте базовых карьерных ориентаций, сформированных у данных сотрудников, служение рассматривается как добросовестное, профессиональное выполнение своих обязанностей. То есть работа не только ради денег или привилегий, но и выполнение гражданского долга, профессиональных принципов и соблюдения профессиональной этики. Оставшиеся карьерные ориентации: автономия, стабильность работы и места жительства, вызов и интеграция имеют средний уровень выраженности. Безусловно, что каждая из перечисленных ориентаций имеет место быть, но в определенных ситуациях и обстоятельствах. На данный момент времени эти ориентации не являются существенно значимыми для респондентов.

Опираясь на иерархическое строение выраженности карьерных ориентаций у сотрудников судопроизводства с разными видами личной направленности, нетрудно увидеть, что между данными характеристиками просматриваются существенные отличия. Для определения статистической значимости в различиях карьерных ориентаций в выделенных группах респондентов, был проведен критерий Стьюдента. Основанием для проведения данного критерия, послужила нормальность распределения выборки, проведенная на предварительном этапе с помощью критерия

Колмогорова-Смирнова. Результаты статистической значимости указанных характеристик представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Статистическая оценка различий в показателях карьерных ориентаций у респондентов с разными видами направленности

(N-199)

Направленность (N-143)	КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ								
	Пр. к	Мен .	Авт.	Ст.р	Ст. ж	Служ .	Выз.	Инт.	Пред .
На себя	4,4	5,7	8,3	3,0	2,4	3,2	9,3	3,4	6,1
На дело	8,9	7,6	4,4	5,0	4,8	5,7	4,6	4,3	6,5
Различие	4,5	1,9	-3,9	2,0	2,4	2,5	-4,7	0,9	0,4
t- критерий	2,67	1,36	2,81	1,49	1,65	2,19	2,84	0,62	0,57
p-уровень	0,01	-	0,01	-	-	0,05	0,01	-	-
Направленность (N-117)	КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ								
	Пр. к	Мен .	Авт.	Ст.р	Ст. ж	Служ .	Выз.	Инт.	Пред .
На себя	4,4	5,7	8,3	3,0	2,4	3,2	9,3	3,4	6,1
На взаимод.	5,1	4,3	3,6	6,4	5,3	4,1	2,9	7,6	5,2
Различие	0,7	-1,4	-4,7	3,4	2,9	0,9	-6,4	4,2	-0,9
t- критерий	0,19	0,87	3,42	2,57	2,01	-0,04	3,53	2,70	0,23
p-уровень	-	-	0,00 1	0,01	0,05	-	0,00 1	0,01	-
Направленность (N-138)	КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ								
	Пр. к	Мен .	Авт.	Ст.р	Ст. ж	Служ .	Выз.	Инт.	Пред .

На дело	8,9	7,6	4,4	5,0	4,8	5,7	4,6	4,3	6,5
На взаимод.	5,1	4,3	3,6	6,4	5,3	4,1	2,9	7,6	5,2
Различие	-3,8	-3,3	-0,8	1,4	0,5	-1,6	-1,7	3,3	-1,3
t- критерий	2,81	2,49	0,19	0,26	0,04	0,11	0,98	2,56	0,18
p-уровень	0,01	0,05	-	-	-	-	-	0,05	-

Примечание см. к рисунку № 1.

Как видно из представленной таблицы, между отдельными карьерными ориентациями у сотрудников с разными видами личностной направленности зафиксированы статистически значимые различия. Так, у респондентов с направленностью на себя и направленностью на дело статистически достоверные различия выявлены по четырем ориентациям. У сотрудников с ориентацией на себя, свою перспективу статистически значимо доминируют такие карьерные ориентации как автономность и вызов. То есть они больше, чем сотрудники с ориентацией на общение стремятся к обретению самостоятельности, независимости и самовыражению. Готовы противостоять отдельным членам коллектива и группы в целом отстаивая свои позиции и точку зрения в любых ситуациях. В то же время, у сотрудников с ориентацией на дело статистически значимо преобладают такие карьерные ориентации как профессиональная компетентность на 0,01% уровне достоверности и служение на 0,05% уровне. Для этих респондентов как было выше отмечено, основную цель представляет процесс профессионализации, деятельность направлена во благо организации, других людей и общества в целом. Респонденты с профессиональной направленностью полагают, что такая юридическая деятельность как судебная, возлагает большую профессиональную ответственность на специалиста. Он отвечает перед собой, отдельными людьми и обществом в целом, что вероятнее всего, формирует у таких сотрудников ценности профессиональных компетенций.

У сотрудников с ориентацией на себя и карьерными ориентациями на общение и взаимодействие также зафиксированы статистически достоверные различия по пяти карьерным ценностям. У респондентов с направленностью на себя, статистически значимо на 0,001% уровне доминируют автономность и вызов. Для данных сотрудников наиболее важным является обретение своей независимости. Они стремятся, с одной стороны, ограничить себя от ненужных контактов, нормативно-правовых регламентов, ограничивающих свободу действия и передвижения. Хотят самостоятельно устанавливать для себя правила работы. Не выносят, когда кто-то отдает им распоряжения и определяет номенклатуру служебной деятельности. С другой стороны, пытаются навязывать отгружающим правила взаимодействия. Стремятся доминировать над коллегами, продвигать свои идеи и если они не принимаются, то бурно их отстаивают. Во всем пытаются доминировать, быть центром внимания своих коллег. В то же время такие карьерные ориентации как стабильность работы, стабильность места жительства и интеграция статистически значимо превосходят у сотрудников с направленностью на взаимодействие. Иными словами, для этих специалистов имеет немаловажное значение их место работы и жительства. Они ставят цель на долгосрочное профессиональное становление в рамках одной организации. Стремятся строить карьерный рост там, где работают. Полагают, что стабильность места работы обеспечивает им комфортный психологический климат среди сотрудников, знание сильных и слабых сторон коллег, возможные риски и преимущества в планах продвижения по служебной лестнице. Эти респонденты также стремятся сохранять стабильность места жительства. Они считают, что стабильность жительства позволяет строить долгосрочные планы по своей жизнедеятельности. Их отличительной чертой выступает стремление к некоторому балансу разных сторон своей жизни. Они хотят жить полноценной жизнью, развиваться лично и профессионально, выстраивать гармоничные семейные отношения, заниматься воспитанием и

развитие детей и т.д. По этой причине не готовы сгорать на работе или отдаваться только семье и детям.

В группе респондентов с направленностью на дело и направленностью на взаимодействие зафиксировано всего три статистически значимых различия по карьерным ориентациям. У сотрудников с ориентацией на деятельность на 001% уровне доминирует профессиональная компетентность и на 0,01% уровне менеджмент. Как выше было отмечено, для этих респондентов указанные ценности являются в качестве приоритетных. Они нацелены на профессиональный рост с возможностью в перспективе выстраивать профессионально-управленческую карьеру. Испытуемые с направленностью на взаимодействие превосходят своих коллег по такой карьерной ценности как интеграция на 0,05% уровне. То есть, для данных сотрудников главное баланс, уравновешенность разных сторон своей жизни и деятельности.

Представляют определенный интерес в контексте данного обсуждения выраженность показателей смысложизненных ориентаций у сотрудников с разными доминирующими видами направленности.

Таблица 4

Выраженность средних значений показателей смысложизненных ориентаций у сотрудников суда

(N-199)

Показатели установок	Цели	Процесс	Результат	Локус контроля Я	Локус контроля жизнь
Направленность на себя	34,6	31,4	14,9	26,2	35,5
Направленность на общение	23,7	34,6	16,3	17,9	26,3
Направленность на дело	33,1	33,8	19,7	25,6	34,8

При рассмотрении смысложизненных ориентаций у сотрудников судебной системы с разными видами направленности согласно табл.4

существуют количественные отличия в выраженности и доминировании отдельных указанных характеристик, в зависимости от вида личностной направленности. Так, у сотрудников с направленностью на себя ведущими смысложизненными ориентациями выступают цели в жизни, (средневысокий уровень), локус контроля Я (высокий уровень) и локус контроля жизнь (высокий уровень). Смысложизненная ориентация процесс имеет средний уровень выраженности, и ориентация результат находится на низком уровне проявления. Содержательный анализ перечисленных характеристик в данной группе респондентов позволяет отметить, что у них сформирована уверенная позиция относительно своего Я. Они считают себя сильной личностью, способной противостоять всевозможным трудным и сложным жизненным ситуациям. Полагают, что у них все находится под контролем и они свободны в выборе средств и методов в достижении поставленных целей. Уверены в своих возможностях и способностях, считают, что все в жизни зависит исключительно от их желаний и потенциала. Респонденты данной группы прорабатывают реальные планы на свою отдаленную перспективу и стремятся следовать намеченным планам. При этом, они испытывают некоторую неудовлетворённость своим настоящим. По всей видимости, их планы на будущее и тотальный самоконтроль и самоорганизация вселяют надежду на благоприятную перспективу в будущем, но в настоящее время учитывая их низкий профессиональный статус, недостаточное материальное стимулирование и низкая престижность должности вызывают неудовлетворенность. Что касается, процессуальной стороны жизнедеятельности, то здесь отмечается средний уровень выраженности данного качества позволяющий говорить о том, что респонденты периодически переживают как удовлетворенность, так и неудовлетворенность своей жизни. Респонденты с направленностью на общение и взаимодействие в качестве основных смысложизненных ориентаций отмечают процесс жизни (высокий уровень). Все остальные характеристики находятся на средне-низком уровне выраженности. Данная архитектура смысложизненных ориентаций

свидетельствует о том, что главное в жизни этих респондентов это жить здесь и сейчас, получать удовольствие от общения с коллегами и близкими. Наслаждаться общением, работой и отдыхом. Им интересен процесс, а не результат и цель. Вместе с тем, у них достаточно слабо сформированы функции самоконтроля и самоорганизации. Они скорее, готовы принять чью-либо позицию или точку зрения, чем отстаивать свою. Они не способны контролировать все происходящее вокруг и просто следуют потоку, всеобщей тенденции и т.д. При этом, у них нет жестко регламентированных целевых установок. Они живут в потоке времени и событий и готовы в них встраиваться, а не противостоять или избегать.

У респондентов с направленностью на дело, в иерархии выраженности смысложизненных ориентаций, также отмечается некоторая специфичность. Такие ориентации как цели, процесс, локус контроля Я и локус контроля жизнь имеют высокий уровень выраженности. Смысложизненная ориентация результат, отражает низкий уровень проявления данной переменной. Другими словами, сотрудники с направленностью на профессиональную деятельность имеют вполне определенные цели в жизни и профессиональной деятельности. Они пристраивают свою как ближайшую, так и отдалённую перспективу. Процесс деятельности и взаимодействия доставляет им в целом удовлетворение. Вероятно, это связано с тем, что они имеют хорошие представления о своем настоящем положении, осознают, что данный этап необходимо пройти, чтобы достигнуть более высоких результатов в работе, карьере и материальном вознаграждении. По этой причине, они стремятся организовывать и контролировать свою жизнедеятельность на высоком уровне. Низкий показатель по шкале результат указывает на тот факт, что сотрудники находятся в начале профессионального пути, на этапе профессионального самосовершенствования, поэтому оценка своей результативности для них не является актуальной.

Для определения достоверности различий смысложизненных ориентаций у респондентов с разными видами личностной направленности обратимся к результатам критерия Стьюдента табл.5.

Таблица 5.

Статистическая оценка различий в показателях смысложизненных ориентаций у респондентов с разными видами направленности (N-199)

Направленность (N-143)	СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ				
	Цели	Процесс	Результат	Локус Я	Локус Жизнь
На себя	34,6	31,4	14,9	26,2	35,5
На дело	33,1	33,8	19,7	25,6	34,8
Различие	-1,5	2,4	4,8	-0,6	-0,7
t- критерий	1,15	2,06	3,62	0,08	0,12
p-уровень	-	0,01	0,001	-	-
Направленность (N-117)	СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ				
На себя	34,6	31,4	14,9	26,2	35,5
На взаимод.	23,7	34,6	16,3	17,9	26,3
Различие	-10,9	3,2	1,4	-8,3	-9,2
t- критерий	4,27	2,15	1,47	4,13	3,87
p-уровень	0,001	0,05	-	0,001	0,001
Направленность (N-138)	СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ				
На дело	33,1	33,8	19,7	25,6	34,8
На взаимод.	23,7	34,6	16,3	17,9	26,3
Различие	-9,4	0,8	-3,4	-7,7	-8,5

t- критерий	4,31	1,05	2,54	3,98	4,32
p-уровень	0,001	-	0,05	0,001	0,001

Согласно представленным в таблице данным, можно констатировать, что смысложизненные ориентации имеют статистически значимые различия в выделенных трех группах с разной личностной направленностью. Так, между группами респондентов с направленностью на себя и на деятельность зафиксированы следующие различия. У респондентов с направленностью на дело на 0,01% уровне доминирует процесс и на 0,001% уровне достоверности превосходит результат. Из чего можно заключить, что респонденты с направленностью на деятельность более позитивно оценивают свою жизнь в настоящий период времени, чем сотрудники с ориентацией на себя. Они полагают, что их жизнь является интересной и эмоционально насыщенной, способствует определенным профессиональным и личным достижениям. Скорее всего, это обусловлено тем, что процесс деятельности, овладение практическими юридическими компетенциями для них важнее, чем демонстрация собственного Я. Если респонденты с ориентацией на себя обеспокоены своим социальным и личностным статусом, а деятельность в настоящий период времени не позволяет им реализовать себя в полной мере. Отсюда и низкая престижность такой смысложизненной ориентации как процесс жизни.

Подобная ситуация складывается и в отношении смысложизненной ориентации результат. Если респонденты, ориентированные на деятельность получают эмоциональный отклик от окружающих, так как процесс деятельности доставляет им удовольствие и по этой причине результат их жизни в данный момент времени представляется им важным и вполне благоприятным, то сотрудники с ориентацией на себя не удовлетворены результатом в силу того, что настоящий период времени не способен обеспечить им должное продвижение в личностном, профессиональном и карьерном росте.

Между группой респондентов с ориентацией на себя и направленностью на взаимодействие, в иерархии выраженности смысложизненных ориентаций также обнаружены статистически значимые различия. У сотрудников с направленностью на себя статистически значимо не менее 0,01% уровне достоверности превосходят такие смысложизненные ориентации как цели в жизни, локус Я и локус жизни. Можно увидеть, что сотрудники с эгоцентрической направленностью ценят прежде всего контроль жизненной ситуации. По всей видимости у них доминирует интернальная саморегуляция. Они ставят перед собой вполне определенные цели по продвижению своей перспективы, понимают, что хотят добиться в определённый период времени. Особую значимость для них приобретает собственный смысл жизни. Вся их деятельность и поведение подчинены именно этому. Они сами хотят контролировать все, что с ними связано. В то же время у респондентов с направленностью на взаимодействие статистически значимо доминирует показатель процесс. Иными словами, респонденты с ориентацией на общение в большей степени ценят настоящий момент времени. Возможно, это обусловлено тем, что деятельность и эгоцентрическая направленность не всегда приносят успех в деятельности и поведении, тогда как общение с окружающими и коллегами может доставлять куда большее удовлетворение. Что касается третьей сравниваемой группы, то здесь также обнаруживаются статистически значимые различия в смысложизненных ориентациях. У респондентов направленностью на деятельность статистически значимо превосходят практически все смысложизненные ориентации, над аналогичными показателями респондентов с ориентацией на общение и взаимодействие, за исключением показателя процесс, по которому различий не выявлено. Данный фактор указывает на определенную специфику в выраженности смысложизненных ориентаций. Респонденты, ориентированные на дело, более отчетливо ставят перед собой жизненные цели, контролируют свои действия и поступки, ориентируются не на социальные шаблоны, а собственные планы, свои возможности и способности.

Они умело распределяют свои профессиональные и личные ресурсы. Свободно принимают решения и не оглядываются назад.

Статистика смысложизненных ориентаций, как и карьерных ценностей свидетельствует, что респонденты с определенной доминантной личностной направленностью имеют специфическую сформированность основных карьерных, личностных и профессиональных ценностей. Для убедительности подтверждения данного тезиса, рассмотрим архитектуру выраженности терминальных ценностей у респондентов с разными видами направленности рис. 2.

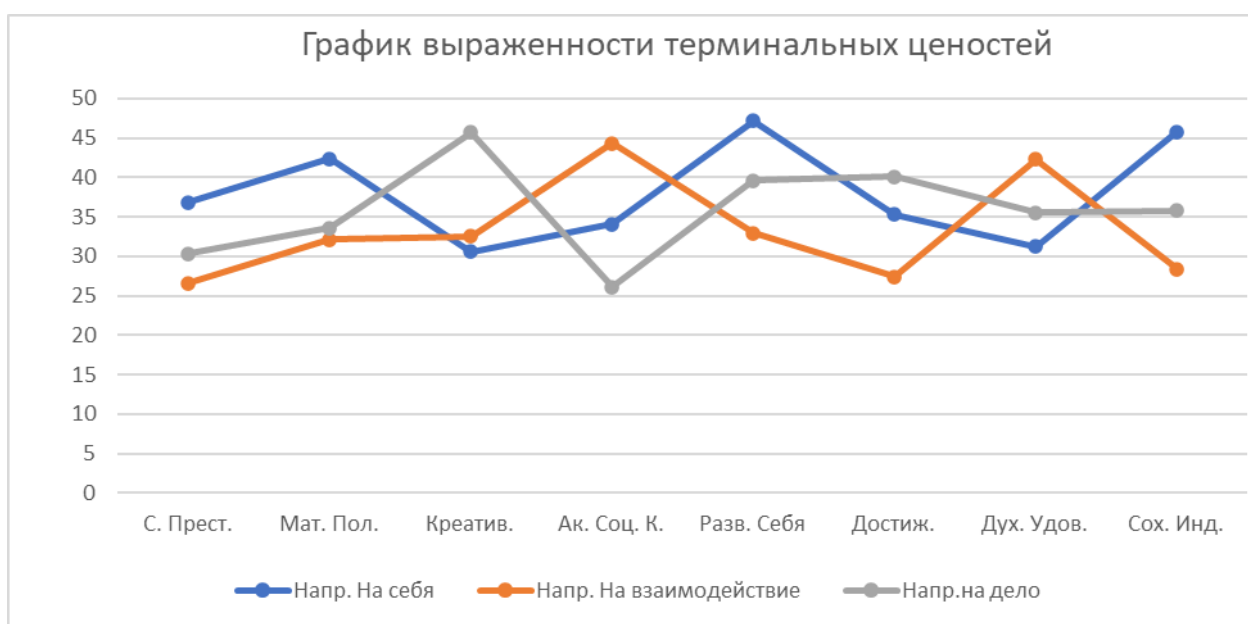


Рис.2 Выраженность терминальных ориентаций у сотрудников судов с разными видами личностной направленности

Примечание. Условные обозначения на рисунке: С. Прест. – собственный престиж; Мат. Пол. – высокое материальное положение; Креатив. - креативность; Ак. Соц. К. – Активные социальные контакты; Разв. Себя. - развитие себя; Достиж. – достижения; Дух. Удов. -духовное удовлетворение; Сох. Инд. – сохранение собственной индивидуальности.

Для выявления данных ценностей у испытуемых был использован «Опросник терминальных ценностей» И. Г Сенина. Выбор в настоящем исследовании данной методики обусловлен тем, что она, во-первых, позволяет охватить основные, базовые ценности, а во-вторых, дает возможность

проанализировать совокупность тех или иных ценностей у субъекта деятельности применительно к разным сферам жизнедеятельности. Терминальные ценности, как и карьерные установки и смысложизненные ориентации рассматривались в рамках выделенных видов направленности.

Как видно на рисунке №2 у сотрудников с направленностью на себя в качестве наиболее значимых ценностей зафиксированы развитие себя, сохранение собственной индивидуальности, высокое материальное положение, собственная престижность и достижения. Перечисленные ценности соответствуют высокому уровню выраженности. На среднем уровне проявления расположены такие ценности как, креативность и активные социальные контакты. Ценность, духовное удовлетворение расположена на нижнем уровне и не является привлекательной для данной группы испытуемых. Иными словами, респонденты с направленностью на свое «Я» стремятся развивать свои физиологические, эмоционально-волевые, когнитивные и личностные качества. Они используют для этого, все имеющиеся возможности. В большей степени это связано с определенными хобби либо увлечениями. Учебная и профессиональная деятельность выступают одним из аспектов их персонального развития. Значительную роль в их самосовершенствовании выполняет собственная инициатива и поисковая активность. Эти респонденты находятся в постоянном поиске и развитии своего потенциала на разного рода курсах, семинарах, мастер классах и т.д. Развивая свой личностный и творческий потенциал они стремятся к автономии, независимости, превосходству над другими коллегами и единомышленниками. Претендуют на свою уникальность, и стремятся ее доказывать через самообразование и развитие, подчеркивая особую индивидуальную идентичность. В то же время стремление к признанию уникальности требует от них учитывать мнения окружающих значимых других. Быть неповторимой, интересной личностью для них недостаточно, они испытывают потребность в том, чтобы на них ориентировались, ценили и уважали в социуме. В своей профессиональной, семейной и личной жизни они

способны ставить реальные цели и достигать их. Целеполагание является для данных испытуемых неотъемлемой частью жизнедеятельности. Выполнение намеченных планов и решение целевых задач обеспечивает им повышение собственной самооценки и повышает уровень достижений. При этом, они стремятся к высокому материальному благосостоянию, полагая, что экономическая независимость является одним из факторов уверенности в себе, повышает самооценку и значимость в глазах общественности.

Креативность и активные социальные контакты не имеют для них существенного значения. Они не отвергают мысль о том, что креативность как когнитивная характеристика способствует более продуктивному решению многих социальных, профессиональных и личных задач, но не является ключевым фактором для достижения успешности личности в целом. Что касается социальных контактов, то респонденты используют их исключительно для продвижения своей личной перспективы. Контакты ради контактов для них не являются привлекательными. Относительно такой ценности как духовное удовлетворение, необходимо отметить, что сотрудники с данным видом направленности не считают ее значимой, полагая, что в молодом возрасте должно быть семейное, личное, психологическое и материальное удовлетворение. По всей видимости, респонденты в настоящем исследовании находятся вне религиозной культуры, по этой причине такая главенствующая составляющая личности как духовность остается не до конца осознаваемой. С другой стороны, профессиональная принадлежность респондентов ориентирует их исключительно на законодательную базу, здравый смысл и прагматизм во всем.

Сотрудники с направленностью на взаимодействие и общение выделили такие наиболее значимые ценности как, активные социальные контакты, духовное удовлетворение, креативность. Перечисленные ценности занимают в иерархии выраженности верхний ранг и соответствуют высокому уровню проявления. То есть в данной группе испытуемых ярко выражено стремление к расширению контактов и налаживанию отношений с самыми разными

людьми. Эти сотрудники пытаются создавать и сохранять благоприятную коммуникацию как на работе, так и в общественном пространстве и семейном кругу. От общения с другими участниками коммуникации они получают удовлетворение и уверенность в своем будущем, полагая, что хорошие отношения с коллегами и близкими обеспечат поддержку в трудных ситуациях и позволят справиться с возникающими трудностями. По всей видимости, этим объясняется выраженность такой ценности как духовное удовлетворение. Широкий круг общения и взаимодействия этих сотрудников невольно ориентирует на такие человеческие качества как мораль, нравственность, честь, достоинство, справедливость, соучастие, толерантность и другие, что в целом указывает на духовность личности. Отсутствие перечисленных характеристик у оппонентов по коммуникации значительно осложняет процесс взаимодействия, что, собственно, и выводит данную ценность в ранг наиболее значимых.

Высокий уровень выраженности креативности можно объяснить подобным образом. Для выстраивания и сохранения многочисленных благоприятных контактов с самыми разными людьми, необходимы неординарные способности, для того чтобы чувствовать и понимать других участников процесса общения. Для этого, нужно обладать достаточно высоким эмоциональным, социальным и общим интеллектом, а также некоторыми неординарными способностями. Например, иметь чувство юмора, оперативность и неординарность мышления, способность к быстрой когнитивной реакции и т.д. Набор перечисленных характеристик обеспечивает респондентам некую привлекательность для окружающих в коммуникации и взаимодействии.

На среднем уровне выраженности зафиксированы такие ценности как высокое материальное положение и развитие себя. Сотрудники данной подгруппы также стремятся к обретению экономического благополучия, однако деньги для них не являются основой всего. Они рассматривают материальное благосостояние не как самоцель, а как средство реализации

иных потребностей. Относительно саморазвития, респонденты имеют вполне обоснованное представление и считают, что развитие является важной и необходимой частью жизнедеятельности личности. В то же время их развитие и саморазвитие опирается на обоснованную личную программу. Сотрудники этой группы не склонны участвовать во всех мероприятиях и развивающих программах или курсах. Но делают это по необходимости и желанию.

Интересен факт, что такие ценности как сохранение собственной индивидуальности, достижения и собственный престиж для них не имеют особой значимости. Эти респонденты не пытаются доказывать и демонстрировать свои выдающиеся особенности, заявлять о своей уникальности. Не пытаются достичь невозможного и не ставят глобальных целей по достижению высокого карьерного роста, либо материального благосостояния. Они получают удовлетворение от процесса общения и деятельности. И по всей видимости, им доставляет удовлетворение сам процесс жизнедеятельности, а не ее результат.

Относительно респондентов с направленностью на деятельность можно отметить, что в качестве базовых отмечены такие ценности как креативность, развитие себя и достижения. Перечисленные ценности занимают высокий рейтинг выраженности. Профессионально-деловая направленность этих испытуемых актуализирует развитие неординарности и творческих способностей. Для того, чтобы быть успешным в делах и профессиональной работе очень важно иметь нестандартный взгляд на многие вещи. Именно нестандартный подход в решении многих задач способствует их быстрому и продуктивному решению. По этой причине креативность для данных сотрудников является особо значимой ценностью. Кроме того, креативность обеспечивает и конкретные достижения респондентам, что является для них также очень ценным. Они стремятся выполнять деятельность не ради деятельности, а для получения значимых и признаваемых другими результатов. Результаты их деятельности и есть определенные достижения в практике юриспруденции, которые могут являться факторами продвижения в

карьерном и профессиональном росте. Значительное место в данном процессе отводится самосовершенствованию и саморазвитию. Сотрудник связывает все перечисленные аспекты в единый процесс. Развитие креативности и достижение результатов в профессиональной и общественной жизни невозможно без постоянного личного и профессионального роста. По этой причине, они стремятся при любой возможности реализовать свои задачи по саморазвитию и образованию.

На средневысоком уровне расположена ценность сохранения собственной индивидуальности. Данный феномен также представляет важный фактор в их жизнедеятельности и является некоторым дополнением к вышеуказанным ценностям. Претендуя на определенные достижения и собственную уникальность, эти респонденты хотят быть неповторимыми, особенными и выделяться из своей социальной и профессиональной группы. Такие ценности как духовное удовлетворение, собственный престиж и высокое материальное положение находятся на среднем уровне выраженности. Иерархия перечисленных ценностей свидетельствует о том, что они выполняют важную роль в жизнедеятельности этих сотрудников. Стремление к достижению и успехам в профессиональной среде безусловно базируется на собственном престиже. Они стремятся к признанию в профессиональной среде и своем коллективе, одобрению своей деятельности и успехов от руководителей и авторитетных специалистов. При этом, важную роль для них играет материальная независимость, способная обеспечить решение задач по саморазвитию и достижению успешности. Ценность духовное удовлетворение обеспечивает испытуемым обрести психологическое благополучие и сохранить социальное, психологическое и психосоматическое здоровье. Что касается ценности активные социальные контакты, то она не представляет особой значимости для респондентов, так как входит низкий ранг. Сотрудники с направленностью на дело, не ставят приоритетной целью расширение контактов с коллегами и другими людьми. Главное для них дело, а не общение.

Проанализируем выявленные терминальные ценности у сотрудников с разными видами личностной направленности в основных сферах жизнедеятельности. В какой из сфер, в большей степени представлены выявленные ценности в разных подгруппах рис.3.

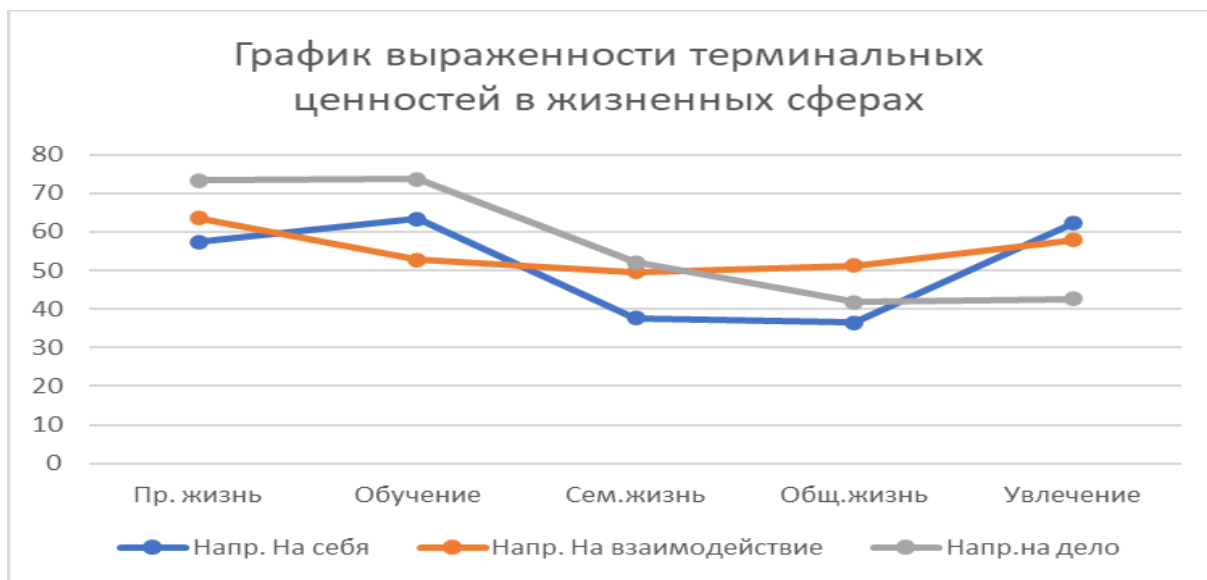


Рис.3 Выраженность терминальных ценностей в разных жизненных сферах у сотрудников судов с различными видами личностной направленности

Примечание. Условные обозначения на рисунке: Пр. жизнь – профессиональная жизнь; Обучение – обучение и развитие; Сем. жизнь – семейная жизнь; Общ. жизнь - общественная жизнь; Увлечение.

Графическое изображение выраженности ценностей у респондентов позволяет отметить, что в группе сотрудников с направленностью на себя наиболее значимыми сферами выступают увлечение и обучение (высокий уровень). На второй позиции расположена профессиональная жизнь (средний уровень) и на последней семейная и общественная жизнь (низкий уровень). Содержательно данную ценностную иерархию выраженности основных сфер жизнедеятельности респондентов можно охарактеризовать следующим образом. Сотрудники в качестве жизненного приоритета определяют стремления к обучению и самосовершенствованию. Пытаются расширять свой кругозор, иметь хорошее образование и широкую осведомленность во многих сферах жизнедеятельности. У них много увлечений и хобби. Их увлечения с

одной стороны расширяют кругозор и дают возможность приобретать новые знания, а с другой полученные знания ориентируют на новые увлечения. Профессиональная деятельность занимает важное место в их жизни, но не является приоритетной. И наконец, сфера семейной и общественной жизни не выступает в качестве значимой. Они не увлечены политикой, их не интересуют общественные, социальные и экологические проблемы. Семья является важным атрибутом жизнедеятельности, но выступает всего лишь как необходимость.

Респонденты с направленностью на взаимодействие и общение ключевой жизненной сферой определили профессиональную жизнь и увлечение (средневысокий уровень). Такие сферы как семейная жизнь, обучение и развитие и семейная жизнь находятся на среднем уровне выраженности. Можно отметить, что ценности у данных сотрудников рассредоточены практически по всем сферам жизнедеятельности. Для них важность представляет как развитие профессиональных компетенций, так и увлечение и хобби. Они уделяют достаточно времени и ресурсов для устройства своей семьи и в тоже время участвуют в общественной жизни своей организации. Стремятся повышать уровень своего образования и развития, а также им интересны проблемы в политической сфере. И все же они не выделяют какую-либо одну из сфер как наиболее яркую и привлекательную.

Сотрудники с направленностью на дело достаточно контрастно выделяют в качестве основных сфер своей жизнедеятельности профессиональную жизнь, обучение и образование (наивысший уровень). На среднем уровне расположены семейная и общественная жизнь и на низком уровне сфера увлечений. Другими словами, эти респонденты профессиональную деятельность и обучение ставят во главу угла. Они стремятся активно участвовать в решении всех профессиональных вопросов, считают, что работа — это главное, что может быть у человека. В группе среди испытуемых имеет место быть такой лозунг «счастье в труде». Сотрудники

нацелены на постоянный профессиональный и карьерный рост, а это требует соответственно обучения и развития. Средний уровень выраженности семейной и общественной жизни свидетельствует о том, что респонденты активно принимают участие в устройстве своей семьи, занимаются воспитанием и развитием детей, планируют и реализуют семейные мероприятия и отдых, однако они не являются определяющими. Как, собственно, и их участие в общественной жизни. Скорее всего они хотят быть информированными о политической и социальной жизни общества, но что-то предпринимать для ее улучшения или изменения не хотят. Выраженность сферы увлечений указывает на узкий круг их хобби и увлечений. По всей видимости, эти сотрудники за своей работой ничего не хотят замечать и тратить время на что-то другое, кроме работы и обучения. Профессиональная деятельность по мнению сотрудников позволяет продвинуться по служебной лестнице, а это в свою очередь приведет к достижению материального благосостояния, повышению социального статуса, обретению некой социальной независимости и т. д. Перечисленные аспекты позволят поднять собственный престиж в глазах коллег, расширить активные социальные и главное, деловые контакты. Развить свои управленческие и профессиональные навыки, обрести определенные достижения, еще больше акцентировать внимание окружающих на своей индивидуальности и тем самым достичь духовного удовлетворения.

Для выявления статистически достоверных различий в проявлениях терминальных ценностей у сотрудников с разными видами личностной направленности рассмотрим показатели критерия Стьюдента представленные в табл.6.

Как видно в таблице уровень выраженности терминальных ценностей у респондентов с направленностью на себя и направленностью на деятельность статистически значимо отличается по всем показателям. У респондентов с эгоцентрической направленностью статистически значимо превышают такие ценности как собственный престиж, материальное положение, активные

социальные контакты, развитие себя и сохранение собственной индивидуальности (уровень значимости $p < 0,001$).

Таблица 6.

Статистическая оценка различий в показателях терминальных ценностей у респондентов с различными видами направленности

(N-199)

Направленность на себя (N-143)	ТЕРМИНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ							
	С. Пр.	М.По л	Креат .	Соц. к	Раз.се б	Дост.	Д.удо в	Сох.ин д
На себя	36,8	42,4	30,6	34,1	47,2	35,3	31,2	45,8
На дело	30,3	33,6	45,7	26,1	39,6	40,1	35,5	35,8
Различие	-6,5	-8,8	15,1	-8,0	-7,6	4,8	4,3	-10,0
t-критерий	3,82	4,29	6,81	4,35	4,03	3,12	3,06	5,23
p-уровень	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,01	0,01	0,001
Направленность на общение (N-117)	ТЕРМИНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ							
	С. Пр.	М.По л	Креат .	Соц. к	Раз.се б	Дост.	Д.удо в	Сох.ин д
На себя	36,8	42,4	30,6	34,1	47,2	35,3	31,2	45,8
На взаимод.	26,6	32,1	32,5	44,3	32,9	27,4	42,3	28,4
Различие	-10,2	-10,3	1,9	10,2	-14,3	-7,9	11,1	-17,4
t-критерий	5,19	5,22	1,13	5,27	6,07	4,11	5,88	7,02
p-уровень	0,001	0,001	-	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001

Направлен - ность на дело (N- 138)	ТЕРМИНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ							
	С. Пр.	М.По л	Креат .	Соц. к	Раз.се б	Дост.	Д.удо в	Сох.ин д
На дело	30,3	33,6	45,7	26,1	39,6	40,1	35,5	35,8
На взаимод.	26,6	32,1	32,5	44,3	32,9	27,4	42,3	28,4
Различие	-3,7	-1,5	-13,2	18,2	-6,7	-12,7	6,8	-7,4
t- критерий	2,46	0,88	5,98	7,34	3,88	5,74	3,67	4,01
p-уровень	0,05	-	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001

Примечание см. к рисунку № 2.

У респондентов с направленностью на дело в свою очередь, на статистически значимом уровне доминируют ценности креативность ($p < 0,001$), достижения ($p < 0,01$) и духовное удовлетворение ($p < 0,01$). Зафиксированные различия указывают, на тот факт, что сотрудники с ориентацией на свое «Я» более демонстративно, чем их соратники с ориентацией на дело стремятся заслужить уважение окружающих, обрести признание себя как личности и профессионала, поднять свой престиж в глазах коллег. Они нацелены на высокий уровень материального благосостояния, по этой причине рассматривают разные варианты смены работы на более оплачиваемую. В то же время они стремятся развивать свои способности и профессиональные компетенции, а также демонстрировать свою индивидуальность. Безусловно, что все это трудно реализуемо без расширения контактов с коллегами и окружающими. Чтобы подчеркнуть свою уникальность или заявлять о индивидуальной неповторимости и поддерживать собственный престиж, нужна аудитория, коллеги и окружающие в социуме.

Респонденты с направленностью на дело больше, чем респонденты с эгоцентрической направленностью демонстрируют креативность. Данный факт объясняется тем, что для качественного выполнения деятельности в большей степени приходится полагаться не столько на сформированные профессиональные компетенции, сколько на креативный подход в деятельности, поведении и общении. В этом состоит особенность юридической деятельности. Нужно не только грамотно подготовить необходимые документы, но и в выгодном свете подать их в суде, убедить противоборствующие стороны в правильном решении вопроса. Другой доминирующей ценностью выступает достижения. Иными словами, они выполняют работу не только потому, что это необходимо, но в большей степени поскольку это связано с определенными достижениями. В юридической, особенно адвокатской практике принято, что каждое выигранное дело, это достижение специалиста и соответственно его престиж и профессиональный статус как профессионала выигрывает. И еще одной доминирующей ценностью выступает духовное удовлетворение. По своей видимости эта ценность тесно связана с вышеуказанными. При осуществлении конкретных достижений в профессиональной среде и креативном проявлении своих психологических ресурсов респонденты испытывают духовное удовлетворение от результатов своего труда.

У респондентов эгоцентрической направленностью и испытуемых с ориентацией на взаимодействие и общение в выраженности отдельных терминальных ценностей также зафиксированы статистически значимые различия. Так у респондентов с направленностью на свое «Я» статистически значимо превосходят ценности собственный престиж, высокое материальное положение, развитие себя, достижения и сохранения собственной индивидуальности ($p < 0,001$). В то время как у респондентов с направленностью на взаимодействие статистически значимо превышают креативность, активные социальные контакты и духовная удовлетворенность ($p < 0,001$). Иными словами, сотрудники с выраженной эго позицией ценят

значительно больше своих коллег признание со стороны руководства и других сотрудников, хотят, чтобы они были центром восхваления и восхищения, нуждаются в одобрении близких и значимых других. Подобная потребность инициирует их к постоянному обучению и развитию своих внутренних ресурсов. Они чаще, чем их коллеги стремятся расширить свой когнитивный и личностный диапазон. Стремление к постоянному развитию обусловлено потребностью быть уникальным, особенным не похожим на других. Ценность, сохранение своей индивидуальности в этой группе выражена больше, чем у коллег с направленностью на общение. Ценность высокое материальное положение, также у этих сотрудников имеет больший коэффициент выражения. Скорее всего, это связано с тем, что для демонстрации собственного престижа и выделения себя из коллектива за счет подчеркивания своей индивидуальности осуществляется преимущественно посредством стремления к материальному благосостоянию. Они уверены, что высокое материальное положение, обеспечит им достойный социальный статус.

В то же время у респондентов с ориентацией на взаимодействие и общение превосходят ценности направленные на нестандартные способы самовыражения в профессиональной деятельности и общественной жизни, креативный подход к решению любых вопросов. Они чаще чем их коллеги с «эго» направленностью нуждаются в социальных контактах. По этой причине стремятся со всеми сохранять позитивные отношения, с непосредственными руководителями пытаются налаживать неформальные способы общения, в то время как с коллегами дружеские эмоционально насыщенные. Еще одной особенностью этих респондентов является выраженная ценность духовное удовлетворение. Этот факт объясняется тем, что эмоционально насыщенная благоприятная коммуникация с коллегами и социальным окружением, а также нестандартные способы решения профессиональных задач в большей степени чем у других сотрудников вызывают моральное удовлетворение от процесса жизнедеятельности.

И наконец, у сотрудников с ориентацией на взаимодействие и направленностью на дело также выявлены статистически значимые различия по терминальным ценностям. У респондентов с коммуникативной направленностью статистически значимо превышают такие ценности как активные социальные контакты и духовное удовлетворение ($p < 0,001$). Как выше было указано, перечисленные ценности для них являются одними из ядерных обеспечивающих профессионально-социально-личностный баланс. У респондентов с ориентацией на деятельность наиболее ярко, чем у коллег выражены ценности собственный престиж, креативность, развитие себя, достижения и сохранение собственной индивидуальности ($p < 0,001$). Перечисленные ценности обусловлены потребностью респондентов желанием добиться высоких результатов в своей профессиональной деятельности. По этой причине они обеспокоены своим престижем, желанием иметь хорошую профессиональную репутацию. В свою очередь, данная ценность инициирует стремление развиваться и достигать определенных результатов в деятельности и социальной жизни. Потребность в принятии ценностей собственного престижа и достижений актуализируют ценность другого порядка сохранение своей индивидуальности. В понимании испытуемых специалист может добиться высоких результатов в профессии только в том случае, если он не копирует других, а сохраняет собственное «лицо», свою неповторимость и уникальность.

Как показывает статистический анализ, специфика выраженности основных ценностей, смысложизненных и карьерных ориентаций у сотрудников судебной системы с разными видами личностной направленности имеет свои особенности. Для респондентов с эгоцентрической направленностью наиболее характерны такие карьерные ориентации как автономия и вызов. Наиболее значимые смысложизненные ориентации — это локус контроля «Я» и цели, а в качестве доминирующих терминальных ценностей выступают сохранение собственной индивидуальности и развитие себя. У респондентов с направленностью на

взаимодействие и общение ведущими карьерными ориентациями являются интеграция и стабильность места работы. Основной смысло-жизненной сферой определен процесс, а в качестве базовых терминальных ценностей зафиксированы активные социальные контакты и духовное удовлетворение. Совершенно иная композиция выраженности указанных характеристик представлена у испытуемых с направленностью на дело. В качестве доминирующих карьерных ориентаций у них отмечены профессиональная компетентность, служение и предприимчивость. Ключевыми смысло-жизненными ориентациями определены локус контроля жизни и результативность, а наиболее значимые терминальные ценности — это креативность и достижения.

Специфика выраженности ценностно-смысловых характеристики у респондентов с разной личностной направленностью определяет разные стороны жизнедеятельности субъекта, модальность его поведения, характер общения и взаимодействия, механизм профессиональной деятельности и закономерности проявления свойств личности и индивидуальности в отмеченных сферах активности. С целью обоснования ценностно-смысловой направленности как устойчивого предиктора проявления профессиональной ответственности личности у сотрудников судопроизводства представляется необходимым выявление и обоснование типологизации данного феномена.

2.3. Выделение типологических особенностей ценностно-смысловой направленности личности у сотрудников судопроизводства

На данном этапе полученные результаты эмпирического исследования ценностно-смысловой сферы субъектов деятельности по разным методам и методикам были сопоставлены между собой. С целью обобщения и систематизации этих показателей использовался метод кластерного анализа. Указанный анализ имеют различные модификации проведения. Учитывая, что в настоящем исследовании полученные результаты по выраженности отдельных ценностей у респондентов значительно отличаются, наиболее обоснованным видится применение анализа методом «к-средних».

Проведенный анализ позволил выделить наиболее отчетливые различия в ценностях и карьерных ориентациях в трех группах. Большинство ценностно-смысловых характеристик в выделенных кластерах статистически значимо различаются между собой и имеют некую особенность интеграции отдельных ценностей. Примечательно, что совокупность различных карьерных и ценностных ориентаций в целом отражает вектор личностной направленности отдельных субъектов. Рассмотрим выраженность и доминирование отдельных ценностей в каждом из выделенных кластеров рис.4

Как видно на рисунке в каждом кластере можно выделить ядерные ценностные приоритеты и слабо функциональные. Так, третий кластер представлен респондентами в количестве 83 человека. Графическое изображение ценностей в данном кластере свидетельствует о том, что

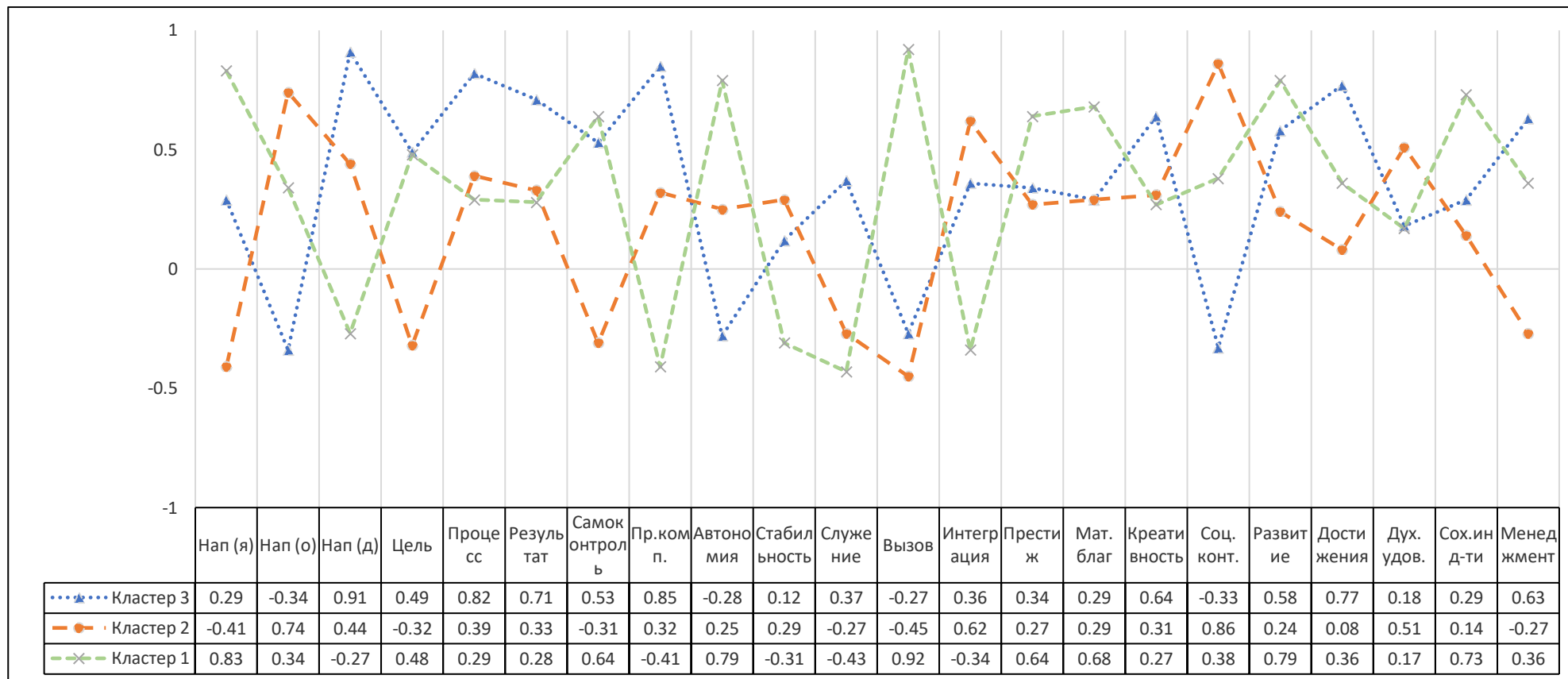


Рис.4. Выраженность ценностно-смысловых показателей в разных кластерах

наиболее низкие, слабо функциональные составляющие представляют: ориентация респондентов на общение и взаимодействие ($n=-0,34$), автономность ($n=-0,28$), вызов ($n=-0,27$), и активные социальные контакты ($n=-0,33$). Представленный алгоритм выраженности ценностей позволяет констатировать, что для данного кластера сотрудников совершенно не актуальным является межличностное общение с коллегами. Они стараются избегать пустых не относящихся к выполнению профессиональной деятельности разговоров. Стремятся ограничить себя и свое рабочее время от лишних дискуссий и чайных церемоний. В то же время они не испытывают желания полной изоляции и ограничения контактов. На работе эти сотрудники предпочтение отдают выполнению своего профессионального функционала, готовы выполнять все служебные циркуляры и правила, установленные вышестоящим руководством. Для них совсем не характерно бросать вызов своим коллегам, либо руководству. Их вполне устраивает спокойный и размеренный режим работы, при котором можно добиться многого, если добросовестно выполнять свои профессиональные обязанности.

Среди наиболее ярко выраженных составляющих ценностно-смысловой сферы можно выделить направленность на деятельность ($n=0,91$), профессиональная компетентность ($n=0,85$), процесс ($n=0,82$), результативность ($n=0,71$), достижения ($n=0,77$), креативность ($n=0,64$), менеджмент ($n=0,63$), развитие ($n=0,58$), локус контроля жизнь ($n=0,53$) и цель ($n=0,49$). Оставшиеся характеристики либо слабо функционально представлены в иерархии выраженности, либо не достигают уровня значимости и соответственно не являются привлекательными для сотрудников этого кластера.

Совокупность указанных ценностей и иерархия их выраженности демонстрируют ценностно-смысловую направленность данного кластера респондентов. С качественной стороны выраженность указанных ценностей свидетельствует о том, что делом всей их жизни является профессиональная деятельность. Эти сотрудники осознанно подходили к выбору профессии. Как

показывает анализ их интервьюирования они с удовольствием получали профессиональное образование, стремились учиться на отлично. Еще в студенческие годы они определили свою карьеру в рамках профессионализации, в настоящее время проявляют добросовестное отношение к деятельности внимание к деталям. В своей работе они ориентированы на профессионализм и повышение профессиональной компетентности. По этой причине многие из них проходят дополнительные курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку, обучаются параллельно в аспирантуре. В работе всегда ставят прагматичную цель по осуществлению задуманного, стремятся жестко контролировать не только процесс деятельности, но и все жизненные обстоятельства своей жизнедеятельности. Их отличает ярко выраженная ориентация в любом деле на результат, причем всегда благоприятный, во всех делах. Еще одной ценностью, отличающей их от других, выступает стремление всегда проявлять нестандартный, креативный подход в решении профессиональных задач. Возможно, по этой причине, они ценят в себе и других такое качество как развитие или постоянное самосовершенствование. Еще одной ценностью, отличающей от других сотрудников, выступает ориентация в карьере на менеджмент. По всей видимости, совокупность выше указанных ценностей позволяет этим сотрудникам в перспективе реализовать и эту ценностную ориентацию. Можно так же указать, что такие ценности как стабильность, служение, интеграция материальное благосостояние, собственный престиж и духовное удовлетворение являются для данных респондентов желаемыми, но на данный период времени не актуальными. Опираясь на статистику выраженности указанных ценностей и их качественные характеристики данный кластер можно назвать как **процессуально-деятельностный** тип ценностно-смысловой направленности.

В первый кластер вошли 64 респондента. Ряд ценностей имеют отрицательные значения, среди них направленность на дело ($n=-0,27$), стабильность места работы и жизни ($n=-0,31$), служение ($n=-0,43$), интеграция

($n=0,34$) и профессиональная компетентность ($n=0,41$). Совокупность указанных ценностей с содержательной стороны свидетельствует о том, что сотрудники данного кластера, деятельность как таковую не считают приоритетной. Трудовая активность их не привлекает, они работают потому, что это необходимость, данность и не более того. Вероятно, по этой причине они не хотят работать длительно на одном месте, однообразие в выполняемых функциях, как и служебных контактах их утомляет, им становится скучно и неинтересно. Они не готовы отдавать себя полностью работе, поэтому такие понятия как долг родине, корпоративная солидарность, общество, другие люди и т. д. для них пустой звук. Они чувствуют себя в одиночестве или небольшой компании близких людей вполне комфортно, из-за этого им чужды стремления к расширению близких дружественных контактов с другими сотрудниками.

В качестве базовых ценностей в данном кластере выделяются направленность на свое «Я» ($n=0,83$), локус контроля «Я» ($n=0,64$), автономность ($n=0,79$), вызов ($n=0,92$), собственный престиж ($n=0,64$), материальное благополучие ($n=0,68$), развитие ($n=0,79$), сохранение собственной индивидуальности ($n=0,73$). Другие ценности, карьерные и смысложизненные ориентации менее выражены в данном кластере, хотя имеют высокий статус значимости. Особенностью ценностно-смысловой направленности данных сотрудников является то, что абсолютно значимой сферой для них выступает собственное «Я». Направленность на свой внутренний мир, свое развитие и самосовершенствование. Достижение определенных результатов в продвижении своей личности в разных сферах жизни и деятельности. По этой причине они проявляют выраженный самоконтроль в поведении и общении. Обеспокоены своим престижем. Стремятся занять лидирующие авторитетные позиции в профессиональном коллективе. Проявляют усилия для сохранения своей автономии, всячески пытаются освободиться от ограничений, связанных с контролем и регламентом профессиональной деятельности. Постоянно расширяют свои

знания в разных сферах, часто не имеющих прямого отношения к профессии. Главное для них развитие личности, а не профессиональное совершенствование. При этом всегда демонстрируют свою неповторимость и тем самым пытаются сохранять собственную индивидуальность. Стараются быть не похожими на других, не сливаться с другими. Еще одной ценностью выступает достижение высокого материального положения. Они хотят зарабатывать много и иметь полную экономическую свободу. Учитывая доминирующие ценности данной группы и их личностную направленность, можно назвать данный тип кластера как **карьерно-прагматический** тип ценностно-смысловой направленности. Так как этих сотрудников отличает манифестация таких ценностных приоритетов как собственный престиж, развитие, материальное благополучие, независимость и индивидуальность, карьерный рост.

И наконец, второй кластер образуют 52 респондента с ярко выраженной личностной направленностью на общение и взаимодействие. В данном кластере среди ценностей с отрицательными значениями можно выделить такие как цель ($n=-0,32$), самоконтроль ($n=-0,31$), служение ($n=-0,27$), вызов ($n=-0,45$). Иными словами, сотрудники данного кластера не ставят перед собой жестко регламентируемые цели и не строят на отдаленное будущее планы. Они предпочитают получать удовлетворение от процесса общения с другими людьми вне зависимости от работы и отдыха. Вероятно, что отсутствие жестких целей способствует тому, что они слабо контролируют процесс своей жизни, как и собственное поведение и общение. Для них совершенно чуждо работать во благо общества или жертвовать чем-либо, ради какой-то идеи, патриотичного или корпоративного духа. И кроме этого, они совершенно непритязательны во взаимоотношениях с окружающими людьми, не пытаются кому-либо что-то доказывать или убедить кого-то в своей правоте, даже если понимают и уверены, что они правы.

Среди доминантных ценностей в данной кластере выступают активные социальные контакты ($n=0,86$), интеграция ($n=0,62$), духовное удовлетворение

(n=0,51), процесс (n=0,39), креативность (n=0,31) и стабильность (n=0,29). Доминирование указанных ценностей в данном кластере свидетельствует о том, что сотрудники больше всего ценят отношения с окружающими людьми. Испытывают потребность в развитии доброжелательных отношений как с коллегами, администрацией и клиентами на работе, так и со своими близкими и знакомыми людьми. При этом работа не является для них основной сферой самореализации. Респонденты, вошедшие в данный кластер, стремятся интегрировать разные сферы активности и жизнедеятельности, умело совмещают свой досуг, хобби, семейные отношения, личностное развитие и профессиональную деятельность. Можно сказать, что они стремятся сделать свою жизнь легкой и приятной, хотят получать удовольствие от процесса жизни и общения, испытывают потребность максимально совмещать разные стороны своей жизнедеятельности. На это указывает и ярко выраженная смысложизненная ориентация, процесс. То есть они ориентированы не на конечный результат в чем бы то ни было, а процесс общения, деятельности и т.д. Еще одной из основных ценностей выступает духовное удовлетворение. Эти сотрудники испытывают необходимость в получении морального удовлетворения от своей деятельности, процесса коммуникации, развлечений и саморазвития. Кроме этого, они ценят креативность, нестандартный подход в профессии и быту и стабильность во всем. Для них представляется трудным выходить из зоны комфорта обусловленной сменой работы или места жительства. Другие карьерные и ценностные ориентации имеют несколько меньшую значимость в жизнедеятельности этих сотрудников. Учитывая совокупность вышеуказанных ценностей, смысложизненных и карьерных ориентаций, а также личностную направленность респондентов данный кластер можно назвать как **социально-альтруистический** тип ценностно-смысловой направленности.

Выводы по второй главе

Таким образом, результаты исследования карьерных и смысложизненных ориентаций, личностной направленности и терминальных ценностей у сотрудников судопроизводства позволяют сделать вывод о том, что существуют индивидуально-типические отличия как выраженности указанных характеристик, так и специфики их соотношения у разных групп респондентов. Установлено, что сотрудники судопроизводства имеют отличия в выраженности доминирующей личностной направленности, характеризующейся в ориентации на процесс и результат профессиональной деятельности, профессиональный рост и развитие; в ориентации на свой внутренний мир, карьеру, достижения и превосходство над другими; в ориентации на общение и взаимодействие с другими, интеграцию различных сфер своей жизнедеятельности.

Определено, что разные виды направленности аккумулируют определенные карьерные и смысложизненные ориентации. Для сотрудников с направленностью на деятельность характерно проявление таких ориентаций как профессиональная компетентность, менеджмент, предпринимательство, цель и локус контроля жизнь, а среди терминальных ценностей наиболее предпочтительными являются креативность, развитие и достижения. У респондентов с эгоцентрической направленностью высокие позиции в иерархии выраженности карьерных и смысложизненных ориентаций занимают автономия, вызов, предпринимательство, цель и локус контроля «Я», а наиболее значимыми терминальными ценностями выступают материальное положение, сохранение собственной индивидуальности и развитие себя. Испытуемые с направленностью на общение и взаимодействие отличаются доминированием таких ориентаций как интеграция, стабильность работы и места жительства, процесс, а также доминированием терминальных ценностей активные социальные контакты и духовное удовлетворение.

Выявлено, что специфическая совокупность различных карьерных и смысложизненных ориентаций, терминальных ценностей и личностной

направленности образуют процессуально-деятельностный, карьерно-прагматический и социально-интегративный типы ценностно-смысловой направленности личности.

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЯВЛЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ СУДА С РАЗНЫМИ ТИПАМИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

3.1. Особенности проявления ответственности у сотрудников суда с процессуально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью

Согласно задачам исследования на очередном этапе выполнения диссертационной работы у респондентов с доминирующими типами ценностно-смысловой направленности были определены особенности проявления профессиональной ответственности. Как отмечалось, во введении для этой цели использовались разработанные и стандартизированные методики А.И. Крупнова (тест суждений ответственности, бланковый тест и экспресс-шкальная оценка ответственности), а также авторская анкета «Самооценка профессиональной ответственности» и экспертная оценка. Содержание анкеты сконструировано таким образом, что она позволяет определить ответственное поведение субъекта при выполнении профессиональной деятельности и никак не освещает проблему ответственности в иных сферах жизнедеятельности, в семейных, в гражданско-правовых и социальных отношениях.

Диагностика ответственности с помощью методик А. И. Крупнова использовалась на пилотажной выборке N-30. Результаты теста-суждений, бланкового теста и экспресс шкальной методики были сопоставлены между собой по каждой шкале. Разброс показателей по каждой шкале, по трем методикам после применения критерия Манна-Уитни не установил статистически значимых различий. Соответственно, проведение всех методик на полной выборке не представлялось целесообразным. В дальнейшем исследовании использовался исключительно тест-суждений ответственности.

Итак, результаты анкетирования ответственности у респондентов с доминированием профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью позволили условно выделить уровни самооценки данного свойства рис5.

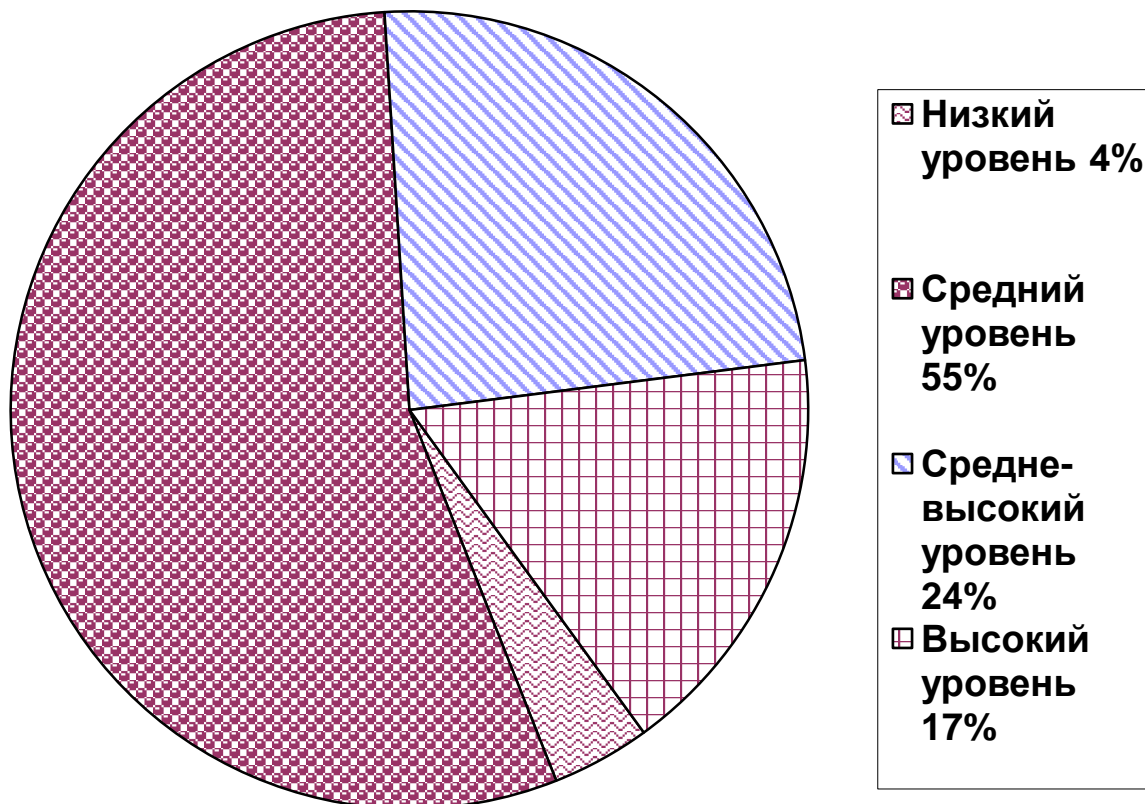


Рис. 5. Показатели самооценки ответственности в (%) у респондентов с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью

В соответствии с представленным рисунком можно видеть, что у респондентов данной группы в результате самооценивания своей профессиональной ответственности уровни выраженности данного качества распределились следующим образом: 4% сотрудников определили у себя низкий уровень проявления данного свойства, 55% отнесли эту характеристику к среднему уровню выраженности, 24% оценили свою профессиональную ответственность как средне-высокую и 17% указали на высокий уровень их ответственного поведения в профессиональной деятельности. Испытуемые, оценившие себя как недостаточно ответственных в профессии указали, что редко выполняют свою работу на высоком качественном уровне и установленные сроки. Как правило, за выполнение неотложных дел берутся в последнее время, все остальные поручения

откладывают на потом. Выполненная работа не проверяется на качество и установление неточностей. К профессиональным обязанностям относятся как особого внимания.

Респонденты со средним уровнем самооценки профессиональной ответственности указали, что недостаточно ответственно подходят к выполнению своих должностных обязанностей. Позволяют откладывать оформление служебной документации на более поздний период времени, не всегда перепроверяют выполненную работу. Сотрудники, оценившие свою ответственность на средне-высоком уровне отметили, что ответственно подходят к выполнению служебных обязанностей. Стремятся выдерживать установленные сроки по всем проводимым мероприятиям. Вся документация находится в надлежащем порядке согласно служебным инструкциям. Специалисты с высоким уровнем самооценки профессиональной ответственности указали, что полностью отдают себя работе, готовы жертвовать своим личным временем для выполнения неотложных служебных дел. Всегда стремятся выполнять работу на высоком качественном уровне, перепроверяют уже выполненную работу, особенно в части подготовки служебной документации к судебным заседаниям. Вся служебная деятельность выполняется в отведенные сроки либо досрочно.

Для сопоставления показателей самооценки и внешней оценки проявления профессиональной ответственности у респондентов с данной ценностно-смысловой направленностью рассмотрим результаты экспертов. В ходе проведения данной процедуры каждый респондент оценивался своими непосредственными руководителями. Экспертам предлагался бланк, в котором содержалась качественная характеристика относящаяся к низкому, среднему, средне-высокому и высокому уровням проявления профессиональной ответственности. Эксперты после ознакомления с данным бланком каждого испытуемого заносили в соответствующую таблицу. Результаты экспертной оценки представлены на рисунке 6.

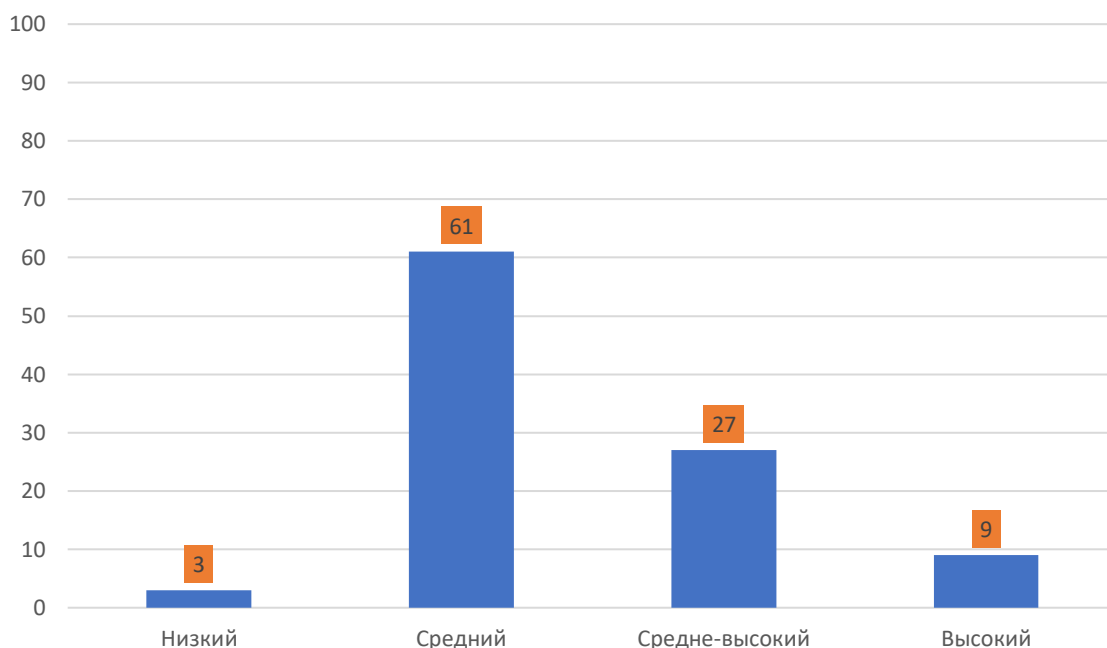


Рис. 6. Показатели экспертной оценки ответственности в (%) у респондентов с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью

Согласно представленному рисунку, оценка профессиональной ответственности респондентов данной группы практически согласуется с показателями самооценки за незначительным исключением. В результате самооценки выявлено 4% испытуемых с низким уровнем ответственности, в то время как эксперты отметили только у 3% респондентов данный уровень. Средний уровень был определен у 55% сотрудников в ходе самооценивания, тогда как эксперты указали у 61% респондентов. Средне-высокий определен по данным самооценки в 24% случаев, а эксперты отметили у 27% сотрудников. По высокому уровню установлены самые большие разночтения, если респонденты отметили 17%, то эксперты только 9%. По всей видимости, разница во внешней оценке и самооценке данного качества обусловлена личностными особенностями как самих респондентов, которые таким образом стремились показать свой особенный статус в проявлении данного свойства, так и не совсем беспристрастным отношением эксперта к конкретному

сотруднику. Данная ситуация может просматриваться в ситуациях предвзятости либо негативном отношении к сотрудникам.

Для более детального анализа проявления профессиональной ответственности в данной группе респондентов рассмотрим показатели полученные по базовой методике ответственности А. И. Крупнова рис.7

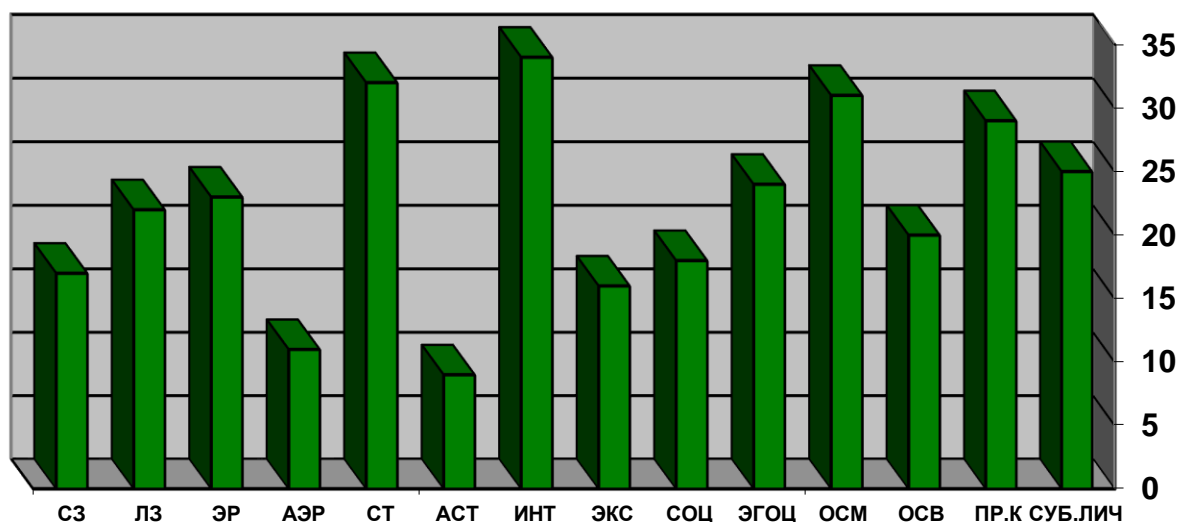


Рис. 7 Графическое изображение переменных ответственности у сотрудников с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью

Примечание: СЗ – социально-значимые цели; ЛЗ - лично-значимые цели; ЭР – эргичность; АР - аэргичность; СТ – стеничность; АСТ – астеничность; ИНТ – интернальность; ЭКС – экстернальность; СОЦ – социоцентризм; ЭГОЦ – эгоцентризм; ОСМ – осмысленность; ОСВ – осведомленность; ПР.К. – предметно-коммуникативная; СУБ. ЛИЧ. – субъектно-личностная.

Результаты, представленные на графике, наглядно свидетельствуют о том, что в качестве ведущих составляющих профессиональной ответственности как многомерного личностного образования выступают интернальная саморегуляция, стенические эмоции, осмысленность и предметно-коммуникативная результативность. Перечисленные характеристики соответствуют высокому уровню выраженности. Анализируя качественную сторону выраженности отмеченных показателей, представляется важным указать, что сотрудники при проявлении

ответственности во время выполнения профессиональной деятельности стремятся сохранять высокий уровень самоконтроля, при этом интернальная саморегуляция осуществляется исходя из внутренних побуждений и мотивации. Сотрудники нацелены исключительно на ответственное отношение к выполнению профессиональных обязанностей, поэтому им не требуется внешняя стимуляция. Они сами ставят перед собой определенные цели и задачи и также самостоятельно их достигают. При проявлении ответственного поведения респонденты испытывают преимущественно положительные эмоции. Можно сказать, что они получают удовлетворение от своей ответственности, которая реализуется в качественном выполнении профессиональных функций. Их отличительной чертой при реализации данного свойства выступает тщательная продуманность всего процесса. Они не просто бездумно или не мотивированно выполняют свою работу, а стремятся все продумывать до мелочей, ориентируясь не только на настоящее, но и будущее в своей деятельности. Устанавливают связь между тем что и как они делают в настоящее время и каким образом результаты их деятельности и ответственного отношения могут отражаться на дальнейших этапах этой работы. Их ответственное поведение всегда ориентировано на нестандартные способы решения проблемы. Эти специалисты способны решить любую профессиональную задачу, даже в самых сложных ситуациях они находят приемлемый для всех выход. Безусловно, что такая стратегия поведения приносит свои результаты, по этой причине у них отмечается высокий уровень результативности ответственного поведения в предметной и коммуникативной сфере. Иначе говоря, благодаря своему ответственному поведению они достигают успехов как в работе, так и межличностной коммуникации. Специалисты, ответственно выполняющие свою профессиональную деятельность, всегда оцениваются высоко своими руководителями и заслуживают уважение коллег. В этой связи, данные сотрудники находятся на особом счету у руководства. У них доброжелательные отношения как с руководителями, так и коллегами. Такое

отношение коллег и руководителей способствует с одной стороны, повышению социального статуса в профессиональной среде, а с другой позволяет продвинуться по карьерной лестнице, на что, собственно, указывает средне-высокий уровень проявления субъектно-личностной результативности.

На среднем уровне выраженности зафиксированы такие переменные как эгоцентрическая мотивация, эргичность и личностно-значимые цели. Уровень выраженности указанных характеристик свидетельствует о том, что респонденты проявляют достаточно самостоятельности и инициативы в проявлении ответственного поведения. Чаще всего это случается, когда нужно выполнить важную работу, но желающих не оказывается вовсе, либо они есть, но ссылаются что работа сложная, а уровень их квалификации не способствует качественному выполнению данной функции. В данной ситуации респонденты с профессионально-деятельностной направленностью берутся за выполнение такой сложной работы возлагая ответственность за результаты этой деятельности на себя. Другим важным фактором, проявления профессиональной ответственности выступает в большей степени мотивация, ориентированная на достижение своих личных и профессиональных целей. Респонденты проявляют выраженное ответственное отношение в деятельности для того, чтобы лучше освоить все нюансы юридической работы, стать профессионалом высокого класса и соответственно быстрее продвинуться в карьере и достичь материального благополучия. Что касается оставшихся характеристик ответственности, таких как социально-значимые цели, аэргичность, астеничность, осведомленность, экстернальность и социоцентрическая мотивация, то они находятся на низком уровне проявления и не оказывают существенного влияния на уровень выраженности и механизм проявления данного качества. В тоже время, нельзя отрицать их роль в специфике проявления ответственности в профессиональной деятельности. По всей видимости, в определенных ситуациях респонденты могут переживать и переживают не только положительные эмоции или

руководствоваться внутренними установками и волевой регуляцией, но и могут испытывать отрицательные эмоциональные реакции или поддаваться внешним экстернальным стимулам для проявления ответственного поведения в профессиональной деятельности.

Для большей детализации обсуждаемого качества обратимся к результатам корреляционного и факторного анализа. Проведенный корреляционный анализ позволяет выявить как психологическую структуру данного качества, так и установить основные системообразующие плеяды определяющие закономерности проявления профессиональной ответственности табл.7.

Таблица 7.

Показатели корреляционных зависимостей инструментально-стилевых переменных ответственности у сотрудников с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью N=83

Переменные	ДАЭ	ЭС	ЭА	РИ	РЭ
ДЭ	0,11	0,19	0,09	0,23	0,13
	p=0,23	p=0,18	p=0,14	p=0,05*	p=0,29
ДАЭ		0,16	0,19	-0,24	0,17
		p=0,11	p=0,15	p=0,05*	p=0,19
ЭС			0,20	0,32	-0,27
			p=0,12	p=0,01**	p=0,05*
ЭА				0,22	0,13
				p=0,18	p=0,42
РИ					0,13
					p=0,21

Примечание: * – уровень значимости P – 0,05
 ** – уровень значимости P – 0,01

Результаты корреляций переменных динамического, эмоционального и регуляторного компонентов ответственности позволяют отметить незначительное количество связей между указанными характеристиками. Так, динамическая эргичность на статистически значимом уровне соотносится с интернальным локусом контролем ответственного поведения. Это в свою очередь говорит о том, что чем чаще сотрудникам приходится проявлять

ответственное поведение, тем сильнее у них выражена интернальная саморегуляция проявления свойства. А также, чем выше уровень самоконтроля проявления ответственности, тем интенсивнее и проявление ответственности. Между указанными составляющими прослеживается прямая зависимость. Данный факт объясняется тем, что напряженная деятельность, сопровождаемая ответственным отношением сотрудников, требует от них максимального включения своих ресурсов и в этой связи они полностью полагаются на свои возможности и способности. Внешние факторы, такие как положительная и отрицательная мотивация отодвигаются на задний план.

Динамическая аэргичность также коррелирует с интернальным локусом контролем, но отмеченная связь отрицательная. Иначе говоря, данная связь подкрепляет вышеуказанные выводы. Чем сильнее самоконтроль, тем меньше отмечается пассивности в проявлении ответственного поведения. Еще одна зависимость установлена между интернальной саморегуляцией и стеническими эмоциями на 0,01% уровне достоверности. Данная связь свидетельствует о том, что респонденты при «включении» жесткого самоконтроля при выполнении ответственных мероприятий испытывают исключительно положительные эмоции, радость, удовлетворение от деятельности и результата и т.д. В свою очередь позитивный психоэмоциональный настрой респондентов также усиливает процесс самоконтроля проявления ответственности в выполняемой деятельности.

Обратная связь стеничности с экстернальностью дополнительно подтверждает данную позицию. То есть, саморегуляция ответственного поведения в деятельности стимулируется положительными эмоциями, в то время как внешний контроль и стимуляция ответственности другими людьми или обстоятельствами негативно сказываются на настроении респондентов, вызывают у них негативный отклик, спад активности и настроения. Между другими инструментально-стилевыми характеристиками ответственности статистически достоверных различий не обнаружено, что указывает на

автономию их проявления и малую значимость в конструкте проявления ответственности.

Итак, резюмируя специфику соотношения указанных характеристик можно подчеркнуть, что в блоке индивидуальных характеристик ответственности как профессионального качества юристов ключевую позицию занимает интернальная саморегуляция. Сотрудники с данным типом ценностно-смысловой направленности ориентированы исключительно на свои волевые ресурсы и когнитивный потенциал при проявлении профессиональной ответственности.

Рассмотрим взаимосвязь переменных когнитивно-мотивационного блока ответственности табл. 8.

Таблица 8.

Показатели корреляционных зависимостей когнитивно-мотивационных переменных ответственности у сотрудников с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью N=83

Переменные	МЭ	КО	КОСВ	РП	РС
МА	0,15	0,27	0,14	0,24	0,11
	p=0,22	p=0,05*	p=0,29	p=0,05*	p=0,29
МЭ		0,32	-0,25	0,36	0,29
		p=0,01**	p=0,05*	p=0,001***	p=0,05*
КО			0,09	0,41	0,23
			p=0,17	p=0,001***	p=0,05*
КОСВ				0,13	0,12
				p=0,18	p=0,24
РП					0,28
					p=0,05*

Примечание: * – уровень значимости P – 0,05
** – уровень значимости P – 0,01

Прежде всего, обращает на себя внимание количество связей между отдельными составляющими ответственности. По сравнению с индивидуальным блоком плотность связей значительно выше. Вероятно, это обусловлено тем, что инструментально-стилевые характеристики в большей степени зависимы от свойств нервной системы и темперамента, на что, кстати,

указывал в своей концепции А. И. Крупнов. По этой причине они более статичны, автономны. Когнитивно-смысловые переменные в свою очередь, во многом определены социальной ситуацией и отношением респондента к окружающей действительности.

Итак, согласно таблице социоцентрические мотивы проявления профессиональной ответственности положительно коррелируют с когнитивной осмысленностью и предметно-профессиональной результативностью на 0,05% уровне достоверности. Прямая зависимость указанных характеристик свидетельствует о том, что корпоративные мотивы проявления ответственности отражающие намерения респондентов внести позитивный вклад в показатели организации или быть полезным своим коллегам значительно активизируют когнитивный потенциал сотрудников. Они более детально продумывают способы и приемы проявления своей ответственности, что приносит свои результаты. Их ответственное поведение не остается незамеченным руководством и коллегами, кроме того, они получают определенный личный и профессиональный опыт преодоления определенных трудностей, развивая таким образом свои профессиональные компетенции.

Эгоцентрические мотивы на высоком уровне значимости положительно коррелируют с когнитивной осмысленностью, предметно-коммуникативной и субъектно-личностной результативностью и отрицательно на 0,05% уровне с когнитивной осведомленностью. Отмеченные связи еще раз подтверждают определенную зависимость с одной стороны, мотивации и когнитивного потенциала, а с другой мотивации и результативности или успешности мотивированного ответственного поведения в достижении профессиональных и личных целей. Чем глубже сотрудники осознают личные мотивы к проявлению ответственности в рамках выполнения профессиональной деятельности, тем более тщательно они продумывают механизм реализации данного поведения, что в итоге приносит свои результаты и благоприятно

сказывается как на профессионализации респондентов, так и их социальном статусе в коллективе.

Осмысленность ответственности на 0,001% уровне достоверности соотносится с предметно-профессиональной и на 0,05% уровне с субъектно-личностной результативностью. Данные связи еще раз доказывают суждение о том, что выверенное, тщательно продуманное ответственное поведение способствует продуктивному решению профессиональных вопросов, что отражается на результативности профессиональной деятельности и личном портфолио сотрудников. Между составляющими результативности также зафиксирована статистически значимая связь, указывающая, что достижения в профессиональной сфере, обусловленные ответственным поведением субъектов, усиливают успех в продвижении их карьерного роста, позитивно влияют на их материальное и моральное стимулирование.

Анализ интеркорреляций в данном блоке ответственности свидетельствует, что в качестве ключевых переменных здесь выступают осмысленность, результативность и эгоцентрическая мотивация ответственного поведения. Рассмотрим взаимосвязи между инструментально-стилевыми и когнитивно-смысловыми составляющими ответственности табл.9. Рис 8. Динамическая эргичность обнаруживает статистически достоверные связи с такими переменными ответственности как эгоцентрическая мотивация 0,01% уровень значимости, когнитивная осмысленность 0,01%, предметно-профессиональная результативность 0,01% и субъектно-личностная продуктивность 0,05%. Прямая связь указанных переменных указывает, что усиление одной позиции ведет к интенсивности проявления остальных.

Таблица 9

**Показатели корреляционных зависимостей переменных
ответственности у сотрудников с профессионально-деятельностной
ценностно-смысловой направленностью N=83**

Переменн ые	МА	МЭ	КО	КОСВ	ПК	СЛ
ДЭ	0,17	0,32	0,34	0,11	0,28	0,23
	p=0,25	p=0,01* *	p=0,01**	p=0,42	p=0,01* *	p=0,05 *
ДАЭ	0,21	0,14	0,06	0,22	-0,25	0,09
	p=0,09	p=0,18	p=0,44	p=0,05 *	p=0,05*	p=0,41
ЭС	0,26	0,28	0,33	0,12	0,04	0,23
	P=0,05 *	p=0,05*	p=0,01**	p=0,33	p=0,62	p=0,05 *
ЭА	0,05	0,11	-0,27	0,11	0,05	0,21
	p=0,73	p=0,22	P=0,05*	p=0,45	p=0,39	p=0,48
РИ	0,14	0,26	0,38	0,15	0,26	0,23
	p=0,32	p=0,05*	p=0,001* *	p=0,49	p=0,05*	p=0,05 *
РЭ	0,16	0,21	-0,25	0,13	0,19	0,16
	P=0,24	P=0,47	p=0,05*	p=0,52	p=0,35	p=0,47

Примечание: см. к табл.7

Содержательно это говорит о том, ярко выраженная мотивация ответственного поведения, обусловленная стремлением субъектов посредством такого поведения усилить свои профессиональные и личные амбиции в коллективе, активизирует с одной стороны, когнитивные функции направленные на поиск оптимального самовыражения ответственного поведения сотрудников, расширяя их поведенческий репертуар и креативность принятия решений, а с другой побуждает к более интенсивному проявлению данного поведения. Безусловно, что все это приносит свои результаты и благоприятно сказывается как на профессионализации сотрудников, так и усилении их личных позиций в профессиональном сообществе.

Динамическая аэргичность положительно связана на 0,05% уровне достоверности с когнитивной осведомленностью и отрицательно на таком же уровне с предметно-профессиональной продуктивностью. Иными словами, нежелание брать на себя ответственность в профессиональной деятельности за выполнение отдельных показателей, пассивная позиция в этом вопросе актуализируют отсутствие стремлений к когнитивному анализу данной ситуации и как следствие не способствуют профессиональному и личностному развитию сотрудников.

Эмоциональная стеничность положительно коррелирует на 0,05% уровне значимости с составляющими мотивационного компонента и субъектно-личностной продуктивностью, а также на 0,01% уровне достоверности с когнитивной осмысленностью. Подобная зависимость позитивно сказывается на проявлении ответственного поведения персонала. С качественной стороны это указывает на тот факт, что позитивный психоэмоциональный настрой сотрудников во время проявления ответственности значительно усиливает вариативность мотивации к проявлению данного свойства, активизирует нестандартные подходы к решению вопросов посредством ответственного поведения и в итоге приводит к позитивным личностным результатам в профессиональной деятельности. Эмоциональная астеничность имеет одну отрицательную связь с когнитивной осмысленностью. Отрицательная установка на то, чтобы взять на себя ответственность в решении каких-либо вопросов, негативный эмоциональный настрой в целом, снижают потенциал когнитивных функций сотрудников. Если им и приходится все же брать на себя ответственность в деятельности, то выполнение ответственных поручений выполняется формально, не продуманно и часто не качественно.

Интернальность на 0,05% уровне положительно связана с эгоцентрической мотивацией, предметной и субъектно-личностной продуктивностью и на 0,001% уровне с когнитивной осмысленностью. Иными словами, внутренняя саморегуляция и контроль ответственного поведения

усиливаются при лично-значимой мотивации к принятию ответственности в служебной деятельности. Значительно возрастает степень осмысления приемов и способов реализации профессиональной ответственности, а также повышается успешность ответственности как в профессиональной сугубо юридической сфере, что находит выражение в качестве выполняемой деятельности, так и личностных достижениях обеспечивающих повышение социального статуса респондентов и завоевание авторитета среди коллег. В свою очередь, внимательное обдуманное проявление ответственности, нестандартные, оригинальные способы демонстрации ответственного отношения к профессиональной деятельности повышают успех как в профессии, так и межличностной коммуникации, а также инициируют усиление интернальной саморегуляции.

Экстернальная саморегуляция имеет всего одну отрицательную связь с когнитивной осмысленностью на 0,05% уровне достоверности. Отмеченная связь, свидетельствует о том, что при снижении внутренней саморегуляции ответственного поведения и усиления роли внешних факторов в данном процессе происходит снижение уровня когнитивной критичности. Респонденты начинают действовать стереотипно, часто бездумно выполняя поручения, не вдаваясь в детали. Иногда это приводит к негативным последствиям в работе.

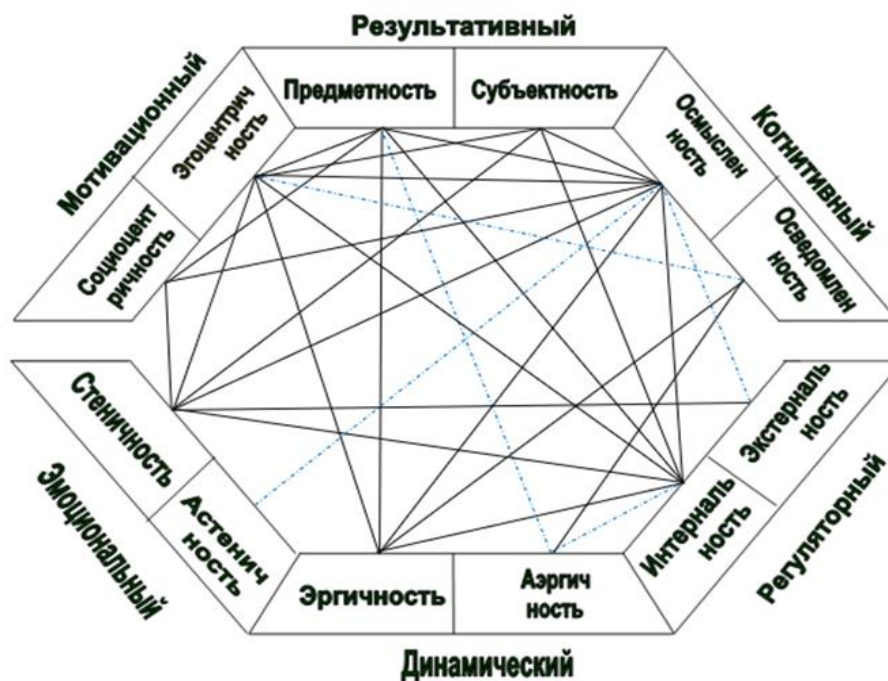


Рис.8. Графическое изображение интеркорреляций показателей профессиональной ответственности у сотрудников с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью

В завершении обсуждения корреляционных зависимостей показателей ответственности у респондентов с профессионально-деятельностным типом ценностно-смысловой направленности можно отметить, что в качестве системообразующих характеристик в структурной организации профессиональной ответственности выступают осмысленность, интернальная саморегуляция, эгоцентрическая мотивация и профессионально-деятельностная результативность.

Для большей убедительности полученных результатов обратимся к результатам факторного анализа табл.10. В ходе факторизации показателей ответственности было установлено, что в первый фактор со значимыми нагрузками вошли такие переменные как интернальный локус контроля ответственного поведения, эгоцентрическая мотивация проявления профессиональной ответственности, когнитивная осмысленность и профессионально-деятельностная результативность.

Факторные нагрузки показателей ответственности у сотрудников с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью N=83

Компоненты	Переменные	1 фактор	2 фактор	3 фактор	4 фактор
Динамический	Эргичность	0,332	0,567	0,153	0,148
	Аэргичность	0,139	0,175	0,311	0,563
Эмоциональный	Стеничность	0,143	0,549	0,116	0,231
	Астеничность	0,074	0,118	0,122	0,612
Регуляторный	Интернальность	0,726	0,109	0,204	0,222
	Экстернальность	0,077	0,254	0,582	0,195
Мотивационный	Социоцентричность	0,125	0,626	0,089	0,301
	Эгоцентричность	0,579	0,188	0,196	0,299
Когнитивный	Осмысленность	0,861	0,139	0,146	0,098
	Осведомленность	0,134	0,205	0,575	0,129
Продуктивный	Профессионально-деятельностная результативность	0,603	0,223	0,211	0,174
	Субъектно-личностная результативность	0,412	0,598	0,117	0,182

Учитывая, что первый фактор выступает как основной, представленные характеристики выполняют ключевую роль в проявлении ответственности и определяют ее специфическую закономерность. С позиций качественного анализа данный набор характеристик можно прокомментировать таким образом, сотрудники с доминирующими ценностями, ориентированными на успех в профессиональной деятельности при выполнении ответственных мероприятий и проявлении ответственного поведения руководствуются собственными ресурсами и рассчитывают только на свои возможности сохраняя выраженный самоконтроль поведения и деятельности. Их ответственное поведение мотивируется в значительной степени стремлениями личного порядка, направленными на развитие своих профессиональных

компетенций и усиление социальных позиций в коллективе. При проявлении данного профессионального качества респонденты используют неординарные способы и приемы его реализации, что в итоге сказывается на успешности в профессиональной деятельности и коммуникации в профессиональной среде.

Второй фактор со значимыми весами представлен эргичностью, стеничностью, социоцентричностью и субъектно-личностной продуктивностью. Учитывая уровень значимости перечисленных характеристик, можно заключить, что успешность ответственности респондентов с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью обеспечивается высокой интенсивностью стремлений к проявлению ответственного поведения в профессиональной деятельности, социально-ориентированной мотивацией ориентированной на разрешение общих коллективных вопросов, положительным эмоциональным настроем при реализации ответственного поведения и достижением результативности в продвижении своей перспективы в карьерном и профессиональном росте.

В третий фактор вошли экстернальность и осведомленность. Указанные характеристики ответственности свидетельствуют о том, что поверхностные знания как о самом качестве, так и его существенных признаках, а также способах и приемах реализации инициируют респондентов к внешнему контролю при проявлении ответственного поведения. Сотрудники не полагаются на свои возможности и чаще руководствуются внешними обстоятельствами и помощью со стороны коллег и руководства. Учитывая отдаленность данного фактора, можно отметить, что в проявлении ответственности данных респондентов связь указанных характеристик играет второстепенную роль и проявляется эпизодически, скорее в очень сложных ситуациях при дефиците времени и достаточной информации.

Четвертый фактор со значимыми весами включает аэргичность и астеничность. Иными словами, чем ярче проявляются негативные эмоциональные переживания у испытуемых во время проявления ответственного поведения, отсутствие брать на себя обязанности и т. д., тем

сильнее происходит спад их активности. Данный фактор находится на последней позиции и практически не влияет на успешность проявления ответственности у респондентов с указанной ценностно-смысловой направленностью.

Итак, психологический анализ проявления профессиональной ответственности у респондентов с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью позволяет заключить, что в качестве доминирующих характеристик данного свойства выступают стеничность, осмысленность, интернальность и результативность. В психологической структуре данного феномена основные связи образуют гармонические характеристики, а в качестве системообразующих выступают осмысленность, эгоцентрическая мотивация и интернальный локус контроля обеспечивающие выраженную саморегуляцию и когнитивно-смысловую наполненность ответственного поведения респондентов.

3.2. Психологическая специфика проявления ответственности у сотрудников суда с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью

Как было указано в предыдущей главе у сотрудников судопроизводства с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью в качестве ведущих терминальных и карьерных ценностей выступают карьерный рост, материальное благополучие, собственный престиж, личностное развитие, сохранение индивидуальности, независимость, автономия и вызов. В качестве основных смысложизненных ориентаций выступают локус контроля «Я» и цели. Перечисленные ценности определяют отношение субъектов к разным сферам жизнедеятельности включая и ответственное поведение в профессиональной сфере.

Результаты самооценки своей ответственности респондентами позволили проанализировать особенности исследуемого феномена с данных

позиций. На рис.9 представлен график выраженности разных уровней свойства согласно результатам самооценки респондентов.

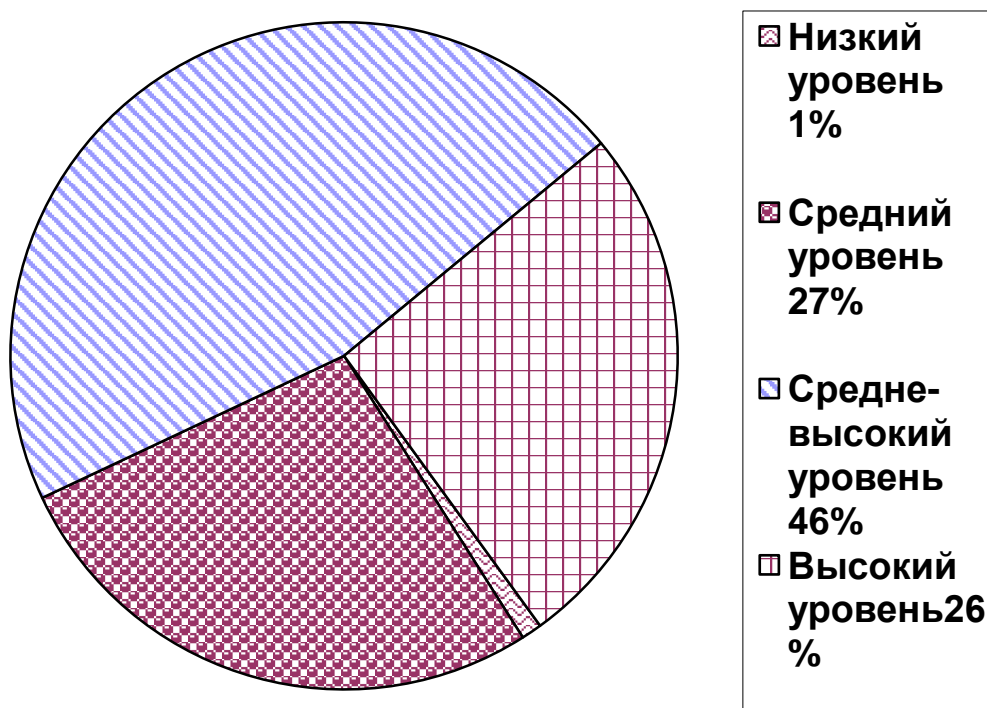


Рис. 9. Показатели самооценки ответственности в (%) у респондентов с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью

Показатели самооценивания профессиональной ответственности в данной группе несколько отличаются от первой группы по выраженности уровней проявления качества. Если в первой группе респондентов с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью низкий уровень ответственности у себя зафиксировали четыре процента, то в этой группе с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью только 1% респондентов указали у себя низкий уровень профессиональной ответственности. В два раза меньше по сравнению с первой группой сотрудники зафиксировали у себя средний уровень проявления ответственного поведения. Если в первой группе этот показатель достигал 55%, то у испытуемых с данным типом ценностно-смысловой направленности только 27%. Существенные отличия зафиксированы также по средне-высокому и по высокому уровням ответственности. Средне-высокий уровень

профессиональной ответственности при самооценивании в первой группе зафиксирован у 24% респондентов, а в данной выборке у 46% сотрудников. Высокий уровень в первой группе отметили у себя 17% респондентов, а во второй 26%.

Как видно самооценка выраженности профессиональной ответственности у респондентов с карьерно-прагматической ценностной направленностью значительно отличается от показателей полученных в группе респондентов с профессионально-деятельностной направленностью. Различия отмечаются в резком снижении показателей низкого и среднего уровней ответственности и таком же значительном увеличении результатов средне-высокого и высокого уровней проявления данного свойства. Указанные изменения объясняются по всей видимости, содержанием ценностно-смысловой направленности. Если в первом случае при доминировании ценностей, направленных на профессионализацию, отмечается вполне адекватная самооценка ответственного поведения и отношение к действительности, то во втором случае, когда основными ценностями выступают карьера, собственный престиж, власть, деньги и.т.д фиксируется скорее всего, неадекватно завышенная самооценка у значительной части респондентов. Основная цель этих сотрудников достичь определенного превосходства над другими. Конкуренция требует от них проявления активных действий. Отсюда их демонстративная фиксация на высоком уровне проявления ответственности, поскольку ответственность как профессиональное качество способствует продвижению по служебной лестнице и соответственно завоеванию авторитета среди коллег.

Как показывает анализ показателей экспертной оценки профессиональной ответственности в обсуждаемой группе сотрудников, результаты самооценивания действительно несколько завышены. Если в первой группе данные самооценки и экспертной оценки практически идентичны, то здесь отмечаются существенные разночтения. Показатели экспертной оценки представлены на рис. 10.

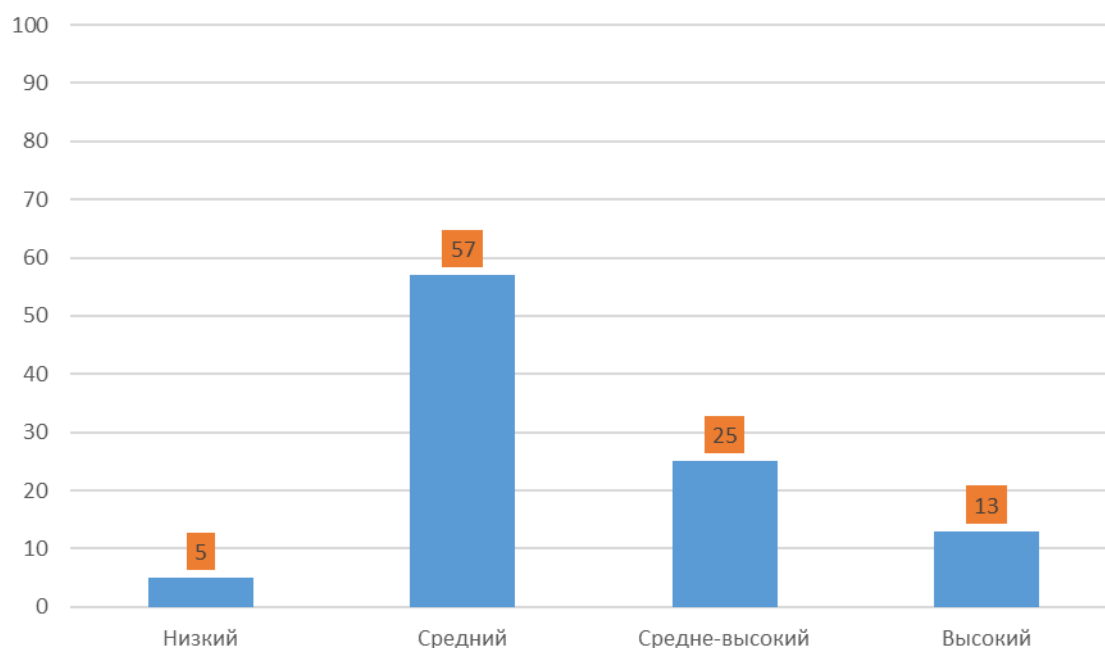


Рис. 10. Показатели экспертной оценки профессиональной ответственности в (%) у респондентов с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью

Согласно экспертам, низкий уровень ответственности отмечается у 5% респондентов, средний уровень зафиксирован в 57% случаев, средне-высокий выявлен у 25% сотрудников и высокий уровень профессиональной ответственности установлен у 13% испытуемых. Как видно, между показателями самооценки респондентов и экспертной оценкой зафиксированы значительные различия по всем четырем уровням. Эксперты более чем в два раза больше указали количество респондентов, у которых отмечается низкий и средний уровень ответственности и ровно на столько же меньше выявили средне-высокий и высокий уровень проявления данного качества. В целом можно, указать, что оценивание экспертами ответственности респондентов как в первой группе с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью, так и во второй группе с карьерно-прагматической направленностью результаты имеют незначительные отличия

по уровням выраженности ответственности за исключением высокого уровня, где во второй группе отмечен больший процент сотрудников.

Рассмотрим показатели, полученные с помощью базовой методики ответственности рис.11.

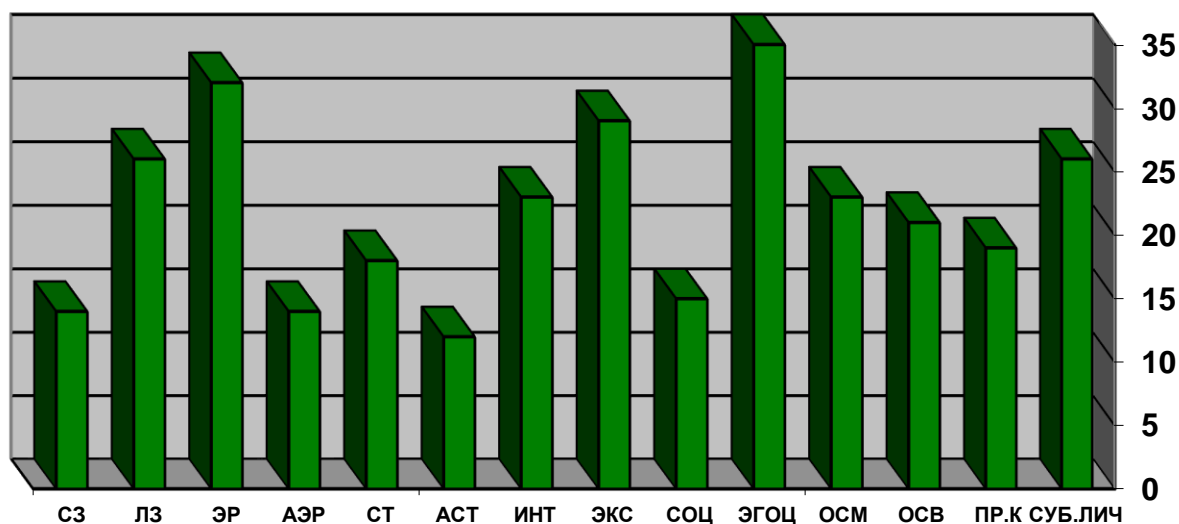


Рис. 11. Графическое изображение переменных ответственности у сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью

Примечание: СЗ – социально-значимые цели; ЛЗ - лично-значимые цели; ЭР – эргичность; АЭР - аэргичность; СТ – стеничность; АСТ – астеничность; ИНТ – интернальность; ЭКС – экстернальность; СОЦ – социоцентризм; ЭГОЦ – эгоцентризм; ОСМ – осмысленность; ОСВ – осведомленность; ПР.К. – предметно-коммуникативная; СУБ. ЛИЧ. – субъектно-личностная.

Согласно полученным результатам у респондентов в качестве доминирующих переменных зафиксированы эгоцентрическая мотивация, экстернальный locus контроля ответственного поведения, эргичность. Указанные характеристики соответствуют высокому уровню выраженности. Данный набор признаков указывает, что при проявлении ответственного поведения при выполнении профессиональной деятельности, эти сотрудники главным образом исходят из своих личных интересов. Они проявляют ответственность исключительно тогда, когда это видят другие сотрудники и руководители, когда выполнение ответственных поручений влияет на процесс

и результат отдела или организации в целом, тогда, когда этому придается большое значение со стороны руководства. Иными словами, сотрудники стремятся быть ответственными в социально значимых ситуациях, чтобы оказаться в центре событий и извлечь для себя определенную пользу в плане карьерного роста, увеличения премиальных выплат и т.д. Проявление ответственности в профессии сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью побуждается преимущественно эгоцентрическими установками и мотивами.

Другой отличительной чертой выступает внешняя саморегуляция реализации ответственного поведения респондентов. Скорее всего, это связано с эгоцентрической мотивацией. Испытуемые с таким локусом контроля при проявлении ответственного поведения руководствуются не внутренними убеждениями и потребностями, через ответственное выполнение своих обязанностей внести определённый вклад в достижение общих корпоративных результатов организации, а стремлениями усилить свои личные позиции для реализации внутренних планов по продвижению карьерных ожиданий и материального стимулирования. В этой связи их самоконтроль ответственности зависит с одной стороны от тех самых благоприятных ситуаций в которых они могут продемонстрировать окружающим свои успехи и профессионализм, а главное показать руководству, что только они способны справиться с задачами повышенной сложности, а с другой стороны когда руководители или значимые сотрудники просят их проявить повышенную ответственность для выполнения важных мероприятий, что также находит отражение в повышении их статуса, укреплении профессиональных позиций и т.д.

Высокий уровень проявления активности их ответственного поведения также исходит из личных соображений. Сотрудники понимают и объясняют, что высокая активность в деятельности, в том числе при проявлении ответственности приносит свои результаты. Как правило, активные сотрудники, а тем более ответственные достигают более высоких результатов

в развитии профессиональных компетенций, быстрее продвигаются по карьерной лестнице и чаще других обеспечивают себе дополнительные материальные стимулы.

Средне-высокий уровень выраженности отмечается по таким составляющим ответственности как личностно-значимые цели проявления ответственности и субъектно-личностная продуктивность. Указанные переменные встраиваются в общий механизм реализации ответственного поведения. Учитывая мотивацию и самоконтроль респондентов при проявлении ответственности, эти составляющие дополняют общую картину ответственного поведения, где на первом плане происходит осознание цели к проявлению ответственности, затем выбор мотива и после чего предпринимаются действия по реализации намеченного. Личностно-значимые цели согласуются с эгоцентрической мотивацией и исходят из установок по продвижению своих планов направленных на достижение высоких результатов в карьерном росте, материальном и социальном благополучии. Относительно субъектно-личностной результативности можно указать, что указанный механизм реализации ответственного поведения в профессиональной деятельности приносит свои результаты. Респонденты отмечают, что ответственное поведение способствует завоеванию авторитета среди коллег и руководителей, особому позитивному отношению со стороны непосредственного руководителя, материальным вознаграждениям, продвижению в карьерном росте.

Средний уровень проявления зафиксирован таких переменных как интернальность, осмысленность и осведомленность. Совокупность отмеченных характеристик и интенсивность их выраженности в общем плане ответственного поведения указывает на тот факт, что сотрудники не исключают внутренний самоконтроль ответственного поведения в определенных ситуациях, а также могут использовать как нестандартные методы и приемы проявления свойства, так и шаблонный стандартный набор навыков поведения. Скорее всего, это обусловлено в большей степени

внешними факторами, значимостью событий и т.д. Если предстоит выполнение очень важных для организации профессиональных мероприятий, то респонденты готовы приложить максимум усилий чтобы через ответственное поведение достичь максимального результата, а если социальная и профессиональная значимость задач минимальна, то сотрудники могут на их выполнение не тратить значительные личностные и профессиональные ресурсы. В данном контексте можно сделать предположение, что для данных сотрудников при проявлении ответственного поведения характерен избирательный подход. Они с готовностью берутся ответственно выполнять те дела и мероприятия, которые могут принести им определенную пользу в продвижении их карьерных и личностных планов или достижении ценностной карьерного роста, власти, денег, автономии и независимости. В тоже время, если мероприятия вполне рядовые, а задачи рутинные, они склонны откладывать их выполнение на более поздние сроки и не заботятся о высоком качестве выполнения.

Относительно оставшихся характеристик, в перечень которых вошли эмоциональная стеничность и астеничность, социально-значимые цели, азргичность, социально-ориентированная мотивация и предметно-коммуникативная результативность, то они находятся на низком и средне-низком уровне выраженности и существенного влияния на механизм проявления ответственности не оказывают. Проявление данных характеристик носит эпизодичный характер, а их значимость возрастает в определенных, специфических ситуациях.

Для обсуждения структурной организации ответственности у респондентов с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью обратимся к табл.11-13.

Таблица 11.

Показатели корреляционных зависимостей инструментально-стилевых переменных ответственности у сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью N=61

Переменные	ДАЭ	ЭС	ЭА	РИ	РЭ
ДЭ	0,23	0,16	0,12	0,19	0,27
	p=0,17	p=0,21	p=0,20	p=0,11	p=0,05*
ДАЭ		0,15	0,09	0,18	-0,25
		p=0,24	p=0,17	p=0,17	p=0,05*
ЭС			0,08	0,10	0,31
			p=0,14	p=0,23	p=0,05*
ЭА				0,13	0,18
				p=0,19	p=0,34
РИ					0,11
					p=0,29

Примечание: * – уровень значимости P – 0,05
 ** – уровень значимости P – 0,01

Как видно из представленной выше таблицы динамическая эргичность на 0,05% уровне статистической достоверности положительно коррелирует с регуляторной экстернальностью, а азргичность на таком же уровне достоверности отрицательно с экстернальным локус контролем. С качественной стороны данная связь объясняется таким образом, при повышении требований со стороны руководства и коллег к проявлению ответственности, а также при возникновении профессионально неотложной необходимости в проявлении ответственного поведения респонденты значительно активизируют свой потенциал для реализации указанного профессионального качества. Как только внешняя стимуляция снижается, возникает спад активности в проявления профессиональной ответственности. По всей видимости, в данной группе респондентов значительная роль в проявлении ответственности отводится внешним стимулам.

Эмоциональная стеничность также на 0,05% уровне значимости положительно связана с экстернальностью. Данная связь объясняется тем, что экстернальный контроль ответственного поведения, зависимый от

обстоятельств и других людей не только активизирует данный тип поведения сотрудников, но и вызывает эмоциональный подъем. Иначе говоря, внешняя инициация ответственного поведения позволяет сотрудникам обращать на себя внимание, позиционируя свои профессиональные возможности, что вероятно доставляет определенный эмоциональный комфорт, подъем настроения и жизнерадостности. Между оставшимися формально-динамическими характеристиками статистически значимых связей не обнаружено.

В свою очередь, между содержательными переменными ответственности также отмечаются отдельные взаимосвязи табл.12.

Таблица 12.

Показатели корреляционных зависимостей когнитивно-мотивационных переменных ответственности у сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью N=61

Переменные	МЭ	КО	КОСВ	РП	РС
МА	0,08	0,21	0,18	0,15	0,26
	p=0,16	p=0,33	p=0,29	p=0,22	p=0,05*
МЭ		0,27	0,16	0,10	0,34
		p=0,05*	p=0,35	p=0,23	p=0,01**
КО			0,19	0,22	0,31
			p=0,38	p=0,49	p=0,05*
КОСВ				0,17	0,25
				p=0,32	p=0,05*
РП					0,11
					p=0,27

Примечание: * – уровень значимости P – 0,05
 ** – уровень значимости P – 0,01

Социоцентрическая мотивация ответственного поведения на 0,05% уровне достоверности коррелирует с субъектно-личностной результативностью, а эгоцентрическая мотивация к проявлению данного свойства личности также положительно соотносится с когнитивной осмысленностью и субъектной результативностью. Указанные связи свидетельствуют о том, что вне зависимости от мотивов, направлены ли они

при проявлении ответственности на решение каких-либо общих вопросов или проблем важных для всех сотрудников и организации в целом или нацелены на решение только своих эгоистических целей с помощью данного поведения, в любом случае наблюдается позитивный результат от ответственного поведения в сфере продвижения своих планов. Сотрудники, реализуя ответственное поведение добиваются продвижения к намеченным целям, которые позволяют им занять быстрее своих коллег административные должности, получив продвижение по службе или увеличив должностной оклад за счет премиальных и иных выплат. Важно также отметить, что именно эгоцентрическая мотивация к проявлению ответственности активизирует когнитивную деятельность, направленную на осмысление ситуации, выбор наиболее продуктивных моделей поведения и способов деятельности для решения поставленных проблем, а также ориентирует на плодотворную коммуникацию с коллегами и клиентами во время выполнения ответственных дел.

Когнитивная осмысленность и осведомленность в свою очередь также на 0,05% уровне статистической значимости взаимосвязаны с субъектно-личностной результативностью. Это еще раз является доказательством того, что во время проявления ответственного поведения в служебной деятельности сотрудники судопроизводства с карьерно-прагматической ценностной направленностью ориентируются преимущественно на свои смысложизненные установки, продвигающие их к достижению личных благ, профессиональных преимуществ, финансовой независимости и автономии.

Проанализируем интеркорреляции между инструментальными и смысловыми составляющими ответственности у данных респондентов табл.13., рис 12. В соответствии с представленными данными в таблице обнаруживает незначительное количество корреляций между инструментально-стилевыми и содержательно-смысловыми переменными ответственности у респондентов с карьерно-прагматической ценностной направленностью.

**Показатели корреляционных зависимостей переменных
ответственности у сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-
смысловой направленностью N=61**

Переменны е	МА	МЭ	КО	КОС В	ПК	СЛ
ДЭ	0,12	0,36	0,15	0,09	0,27	0,30
	p=0,2 8	p=0,01**	p=0,37	p=0,2 3	p=0,05 *	p=0,05 *
ДАЭ	0,18	0,10	0,13	0,21	0,24	0,19
	p=0,3 1	p=0,21	p=0,32	p=0,3 9	p=0,43	p=0,54
ЭС	0,22	0,31	0,26	0,09	0,13	0,35
	P=0,3 9	p=0,05*	p=0,05 *	p=0,2 2	p=0,37	p=0,05 *
ЭА	0,16	0,14	0,23	0,16	0,08	0,14
	p=0,4 8	p=0,38	P=0,42	p=0,3 5	p=0,26	p=0,39
РИ	0,06	0,23	0,20	0,11	0,24	0,29
	p=0,2 5	p=0,41	p=0,48	p=0,4 2	p=0,53	p=0,05 *
РЭ	0,13	0,41	0,28	0,23	0,13	0,27
	P=0,3 7	P=0,001** *	p=0,05 *	p=0,4 7	p=0,46	p=0,05 *

Примечание: см. к табл.7

Так, динамическая эргичность на статистически значимом уровне коррелирует с эгоцентрической мотивацией ответственного поведения предметно-коммуникативной и субъектно-личностной продуктивностью. Указанные взаимосвязи объясняются тем, что усиление мотивов к проявлению ответственности у сотрудников, направленных на достижение личного благополучия и быстрый карьерный рост посредством демонстрации ответственного отношения к профессиональной деятельности значительно повышают активность к проявлению такого поведения. С другой стороны, чем выше проявляется активность респондентов, направленная на выполнение ответственных мероприятий, и демонстрируется ответственное отношение к любым мелочам в деятельности, тем отчетливее осознаются мотивы,

обеспечивающие продвижение личных амбиций сотрудников. Более того, указанные связи доказывают и тот факт, что чем чаще проявляется профессиональная ответственность, тем больше обнаруживаются достижения в формировании профессиональных компетенций. Расширяется сфера влияния на коллег, отмечается уважительное отношение со стороны руководителей, сокращается дистанция для карьерного роста, повышается возможность дополнительного материального стимулирования.

Эмоциональная стеничность на 0,05% уровне статистической достоверности положительно взаимосвязана с такими переменными ответственности как эгоцентрическая мотивация, когнитивная осмысленность и субъектно-личностная продуктивность. Содержательно выявленные связи можно прокомментировать таким образом, чем чаще и более ярче выражены положительные эмоции во время проявления профессиональной ответственности, тем сильнее ответственное поведение мотивируется личностными предпочтениями и более детально продумываются способы осуществления данного поведения, что в свою очередь сказывается на достижении личностно-значимых намеченных целей. Вероятно, что ключевым фактором в данной цепи связей выступают эгоцентрические мотивы, нацеленные на профессиональный рост, руководящие должности, власть, материальную независимость и т. д. Вследствие доминирования указанных мотивов ответственного поведения респонденты стремятся тщательно продумывать каждую деталь выполняемой деятельности, используют нестандартные подходы в решении сложных профессиональных задач, что в итоге обеспечивает высокое качество выполняемой деятельности и как следствие признание ответственности и профессионализма данных сотрудников коллегами и руководителями. В свою очередь, признание работает на имидж этих респондентов, на их карьерный рост.

Регуляторная интернальность имеет одну положительную статистически значимую связь с личностно-значимой результативностью. Иначе говоря, чем сильнее проявляется внутренний самоконтроль

ответственного поведения, тем быстрее и более продуктивно ответственное поведение сказывается на личных результатах сотрудников. В данном случае скорее всего, выраженный самоконтроль и самостоятельность во время выполнения ответственной деятельности демонстрируются окружающим и руководителям, которые оценивают по достоинству подобную схему самовыражения сотрудников. Экстернальность положительно коррелирует на 0,01% уровне статистической значимости с эгоцентрической мотивацией, на 0,5% уровне достоверности с когнитивной осмысленностью и субъектно-личностной продуктивностью. По всей видимости, не только выраженный самоконтроль ответственного поведения способствует успешности в достижении личных планов, но и внешний локус контроля данного поведения приносит свои результаты.



Рис.12. Графическое изображение интеркорреляций показателей профессиональной ответственности у сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью

Данная закономерность объясняется тем, что экстернальный локус контроля ответственного поведения обеспечивает демонстрацию тактики прислушивания к мнению коллег и учет пожеланий руководителей в работе, что не может не отразиться на уважении со стороны других сотрудников и достойном оценивании со стороны руководства. При реализации такой

стратегии поведения респонденты руководствуются преимущественно эгоцентрической мотивацией и тщательно продумывают стратегию и тактику ответственного поведения в служебной деятельности. В целом такая схема проявления ответственности приветствуется руководителями и позволяет сотрудникам быть на хорошем счету продвигаясь по служебной лестнице.

Проанализируем результаты факторного анализа размещенные в табл.14. Согласно представленным данным, в первый фактор со значимыми весами вошли эргичность, экстернальность, эгоцентричность и субъектно-личностная результативность.

Таблица 14

Факторные нагрузки показателей ответственности у сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью N=61

Компоненты	Переменные	1 фактор	2 фактор	3 фактор	4 фактор
Динамический	Эргичность	0,945	0,363	0,241	0,148
	Аэргичность	0,132	0,245	0,278	0,731
Эмоциональный	Стеничность	0,304	0,192	0,718	0,112
	Астеничность	0,189	0,109	0,224	0,223
Регуляторный	Интернальность	0,416	0,337	0,709	0,094
	Экстернальность	0,899	0,308	0,198	0,155
Мотивационный	Социоцентричность	0,219	0,677	0,219	0,174
	Эгоцентричность	0,806	0,145	0,233	0,188
Когнитивный	Осмысленность	0,098	0,738	0,281	0,211
	Осведомленность	0,234	0,133	0,199	0,714
Продуктивный	Профессионально-деятельностная результативность	0,342	0,696	0,249	0,178
	Субъектно-личностная результативность	0,774	0,254	0,211	0,177

Наличие указанных характеристик в первом факторе свидетельствует о том, что в механизме проявления ответственности эти составляющие

выполняют ключевую роль или являются системообразующими признаками. Другими словами, можно прокомментировать данный факт тем, что сотрудники при проявлении ответственности мотивированы преимущественно эгоцентрическими мотивами, ориентированными на достижение ценностей вызова, автономность, власть, карьерный рост и финансовое благополучие. При реализации ответственного поведения руководствуются в большей степени экстернальным локусом контроля или воздействием внешних факторов, таких как социальная значимость служебного мероприятия, просьба коллег в решении сложных вопросов или доверие руководства. При совокупности выше указанных факторов у них демонстрируется высокий уровень активности ответственного поведения, что в итоге приносит ожидаемые результаты в плане продвижения своих планов.

Во второй фактор вошли с высоким уровнем значимости социцентричность, осмысленность и предметно-коммуникативная продуктивность. Перечисленные характеристики дополняют общую картину проявления ответственности в данной группе респондентов. Во время проявления ответственности они тщательно продумывают способы и приемы его реализации, понимают какие из этого можно извлечь для себя позитивные результаты, как их демонстрация ответственного поведения отразится в перспективе на их деятельности. В отдельных ситуациях могут руководствоваться в мотивации проявления ответственности корпоративными установками и стремлениями внести общий вклад в свою организацию или отдел.

Третий фактор образуют стеничность и интернальность указывающие, что внутренняя саморегуляция ответственного поведения позволяет сотрудникам сохранять хорошее самочувствие, настроение и активность. В четвертый фактор вошли такие дисгармонические характеристики как астеничность и осведомленность свидетельствующие о низком статусе в механизме проявления ответственности, а также о том, что низкий уровень

активности в проявлении ответственности в профессиональной деятельности снижает вариативность способов и приемов реализации такого поведения.

Таким образом, анализ эмпирических показателей профессиональной ответственности сотрудников с карьерно-прагматическим типом ценностно-смысловой направленности позволяет сделать вывод о том, что в качестве основных составляющих проявления ответственного поведения выступают эгоцентрическая мотивация, экстернальный локус контроля и повышенная активность стремлений к реализации профессиональной ответственности. В то время как в структурной организации ответственности системообразующую плеяду представляет взаимосвязь субъектно-личностной продуктивности с эгоцентризмом и экстернальностью. Результаты факторного анализа доказывают значимость перечисленных переменных в механизме проявления ответственности дополняя общую картину таким качеством как эргичность, высокая активность стремлений к проявлению ответственного поведения.

3.3. Психологический анализ проявления ответственности у сотрудников судов с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью

Рассматривая показатели ответственности у сотрудников судопроизводства с доминированием социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью необходимо отметить, что в качестве основных ценностей и смысложизненных ориентаций в данной группе выделяются интеграция, проявляющаяся в стремлении к коллаборации, объединению и взаимодействию с другими сотрудниками, стабильность работы и места жительства, процесс как смысложизненная ориентация обеспечивающая удовлетворенность от деятельности, а также доминирование таких терминальных ценностей как активные социальные контакты и духовное удовлетворение. Перечисленные базовые ценности определяют характер деятельности, поведения и общения данных сотрудников.

Анализируя показатели самооценки профессиональной ответственности в обсуждаемой группе, можно подчеркнуть их уникальность, проявляющуюся в отличие от первых двух групп рис.13.

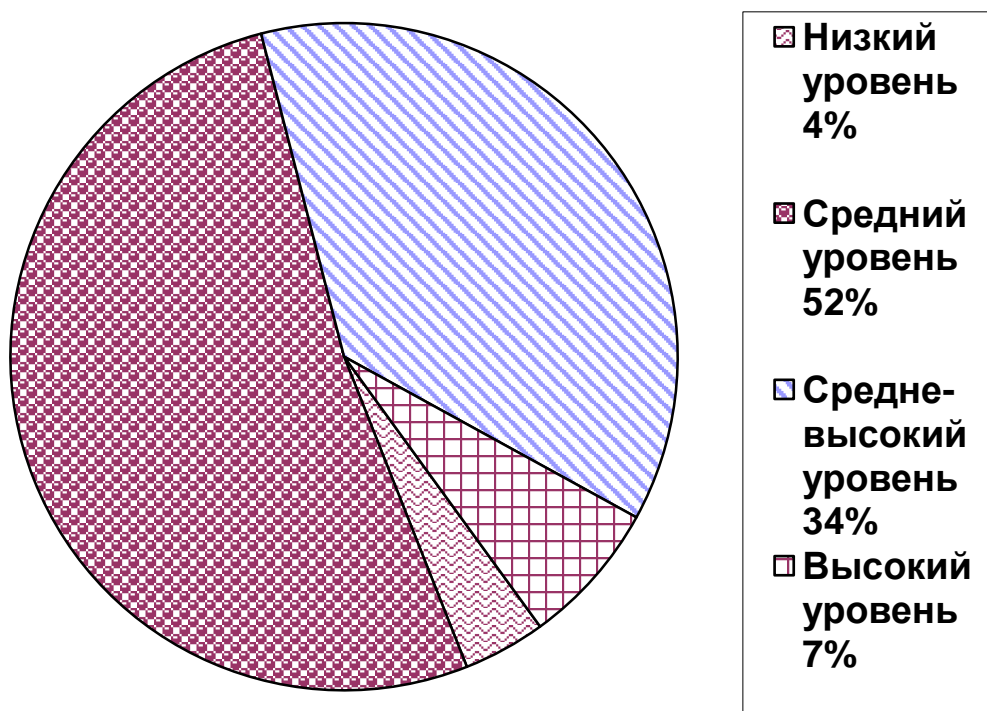


Рис. 13. Показатели самооценки ответственности в (%) у респондентов с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью

Согласно представленному рисунку, низкий уровень ответственности отметили у себя 4% респондентов. В анкетах указали, что все дела откладывают на последний момент, пока не поступает повторный сигнал от руководителя или коллег, к выполнению обязанностей до этого случая не приступают. Часто просрочивают все временные ограничения, в этой связи приходится выполнять работу в сжатые сроки из-за чего допускается много неточностей и ошибок. Практически никогда не выступают инициаторами чтобы взять на себя дополнительные обязанности или повышенную профессиональную нагрузку, скорее находят повод чтобы отказаться.

Выполняют свой функционал в объеме, который регламентирован трудовым договором и не более.

Средний уровень проявления профессиональной ответственности зафиксировали у себя 52% респондентов. То есть чуть больше половины группы сотрудников с указанным типом ценностной направленности показали, что они стараются выполнять возложенные на них профессиональные обязанности, стремятся соблюдать установленные сроки и качество выполняемой деятельности. В тоже время указывают, что не всегда это удастся и многое зависит не только от них, но и целого ряда обстоятельств. В качестве примеров, являющихся помехой для качественного выполнения дел, выступают большой объем работы, другие сотрудники, не всегда обеспечивающие необходимой информацией, размытые сроки выполнения задания, непоследовательность требований руководителя, иногда собственная лень и т.д.

Средне-высокий уровень проявления ответственности в профессиональной деятельности зафиксировали у себя 34% сотрудников. Эти респонденты указали, что практически всегда выполняют в отведенные сроки и на качественном уровне все необходимые поручения и служебные обязанности. Часто возлагают на себя дополнительные поручения если никто другой не проявляет инициативы. Стремятся не затягивать с выполнением неотложных дел, не оставляют на потом. В тоже время если приходится что то переделывать за другими сотрудниками или повторно выполнять одну и ту же работу по причине ее недостаточного качества, то испытывают неудовлетворение и нежелание проникать глубоко в суть проблемы. Считают, что они достаточно ответственные сотрудники.

И наконец, только семь процентов респондентов указали, что проявляют профессиональную ответственность на высоком уровне. В качестве основных характеристик ответственного поведения отметили, что постоянно проявляют инициативу если возникает необходимость выполнения ответственных поручений или сложных, трудных заданий от которых другие сотрудники

отказываются. Готовы брать на себя повышенные обязательства высокой сложности. Никогда не откладывают выполнение даже не очень значимых мероприятий и документов на потом. Стараются всегда вначале выполнять более ответственные мероприятия и затем менее ответственные, но в строгом соответствии с заданными временными параметрами. Считают, что руководители всегда полагаются на них если возникает патовая ситуация в подготовке необходимых документов. Отмечают, что при возникновении авральных ситуаций в конце отчетного периода или других нештатных ситуациях руководителя ориентируются исключительно на них. При этом, они готовы выполнять ответственные поручения, выходящие за рамки их функционала, не требуя за это дополнительного вознаграждения. Кроме перечисленного, эти респонденты убеждены в том, что имидж их организации зависит от того насколько профессионально, грамотно и в отведенные сроки сотрудники судопроизводства выполняют свою работу. Полагают, что в данной профессиональной деятельности особое значение имеет командный стиль деятельности, когда все сотрудники готовы взять на себя ответственность за результаты работы отдела или организации если кто-то из сотрудников не справляется с возложенными на него служебными обязанностями.

Результаты экспертной оценки практически совпадают с данными самооценивания. Согласно полученным экспертным оценкам, данные самооценки отличаются, но не критически рис.14. Согласно экспертным оценкам увеличены показатели по низкому и среднему уровням ответственности и снижены по средне-высокому и высокому уровням проявления данного качества. Эксперты отметили низкий уровень проявления ответственного поведения у 6% респондентов, вместо 4% при самооценивании, у 67% сотрудников определили как средний уровень данного качества, вместо 52% при самооценивании.

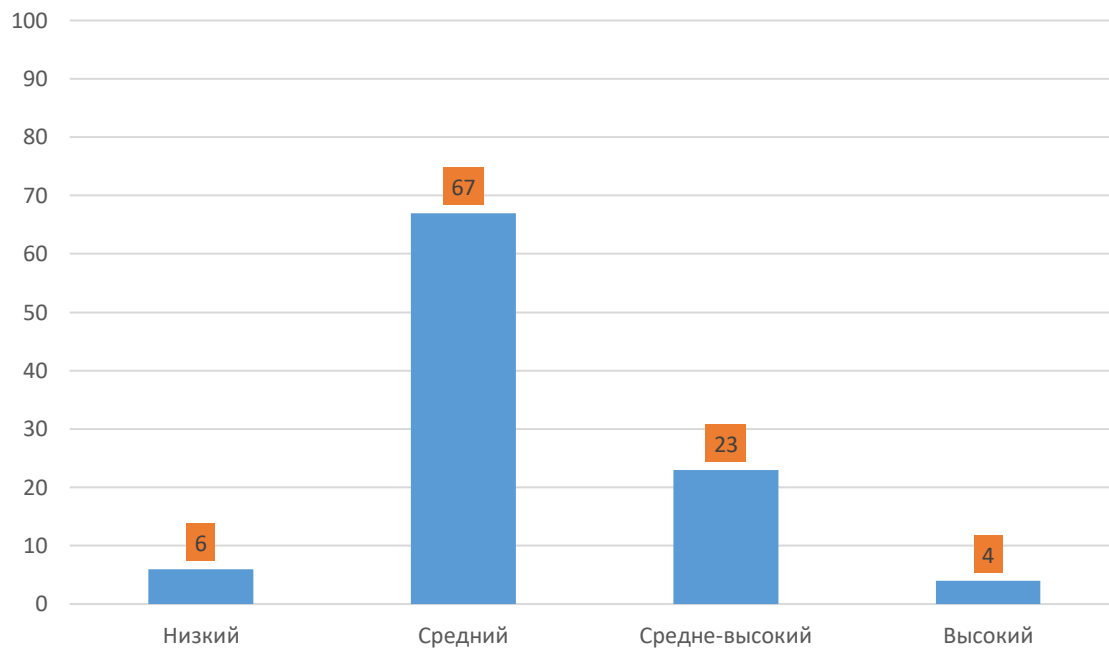


Рис. 14. Показатели экспертной оценки профессиональной ответственности в (%) у респондентов с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью

Различия отмечаются и при оценивании высокого и средне-высокого уровней проявления ответственности. Данные экспертной оценки показывают, что средне-высокий уровень данного качества характерен для 23% сотрудников, в то время как сами сотрудники определили у себя данный уровень у 34% респондентов. Высокий уровень респонденты оценили у себя 7%, результаты экспертной оценки свидетельствуют о 4% испытуемых с таким уровнем проявления ответственного поведения.

Обратимся к анализу качественных характеристик ответственности, полученных с помощью стандартизированной методики А. И. Крупнова рис.15.

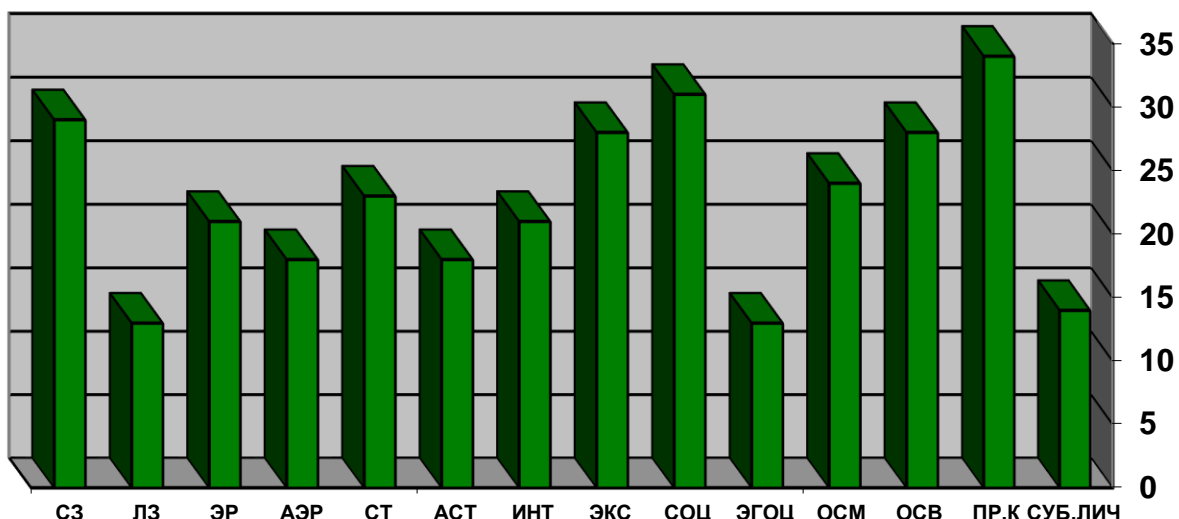


Рис. 15. Графическое изображение переменных ответственности у сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью

Примечание: СЗ – социально-значимые цели; ЛЗ – лично-значимые цели; ЭР – эргичность; АЭР – аэргичность; СТ – стеничность; АСТ – астеничность; ИНТ – интернальность; ЭКС – экстернальность; СОЦ – социоцентризм; ЭГОЦ – эгоцентризм; ОСМ – осмысленность; ОСВ – осведомленность; ПР.К. – предметно-коммуникативная; СУБ. ЛИЧ. – субъектно-личностная.

Выраженность отдельных переменных ответственности, представленных на графике, свидетельствует о том, что в качестве доминирующих представлены предметно-коммуникативная результативность, социоцентричность, социально-значимые цели, экстернальность и осведомленность. Перечисленные характеристики соответствуют высокому уровню выраженности. Их качественные параметры указывают, что респонденты с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью при проявлении ответственного поведения мотивируются прежде всего, интересами своего профессионального коллектива. Основной побудительной силой к реализации ответственности выступает решение общих профессиональных задач, способствующих повысить качество и результативность деятельности всего отдела или

организации в целом. Они практически никогда не отказываются брать на себя ответственность за исход дел в работе, даже если не уверены, что у них все получится. Их мотивы подкреплены социально-ориентированными установками и целевыми задачами, а также экстернальной саморегуляцией проявляющейся поддержкой окружающих и руководителей. Эти респонденты истинные патриоты своей организации, считают, что от каждого из сотрудников зависит исход дел в структурном подразделении, что сказывается на общем имидже судопроизводства. Подобная мотивация профессиональной ответственности находит свое выражение в успешной предметно-коммуникативной продуктивности. Иными словами, ответственное поведение данных респондентов не остается незамеченным со стороны коллег и руководства. Таким образом они укрепляют свой профессиональный и личностный авторитет среди коллег, заслуживают уважение у руководителей, формируют у себя определённые профессиональные компетенции и расширяют круг друзей оставляя о себе позитивное впечатление. Несколько необычным видится при таком механизме проявления свойств, доминирование осведомленности, то есть слабой продуманности ответственного поведения. Это объясняется тем, что респонденты, устремленные искренним желанием сделать что-то полезное для всего коллектива или отдельных его членов, не задумываются об исходе взятых на себя обязательств, не боятся получить порицание за несвоевременное или некачественное выполнение поручений. Ими движет социально-одобряемое желание, а не расчет. По этой причине они не продумывают тщательно все детали и малейшие риски.

На среднем и средне-высоком уровне зафиксированы осмысленность, интернальность, эргичность и стеничность. Перечисленные характеристики нельзя назвать системообразующими с структуре ответственности, но и минимизировать их роль в механизме проявления также невозможно игнорировать. С содержательной стороны уровень выраженности этих переменных свидетельствует о том, что в сложных ситуациях респонденты

прибегают к тщательному анализу стратегии и тактики проявления ответственного поведения. При саморегуляции ответственных мероприятий руководствуются как внутренним, так и внешним локусом контроля. С одной стороны включают внутренние ресурсы, волевые усилия, настойчивость, терпение, целеустремленность, а с другой руководствуются внешними ресурсами, принимают помощь от коллег используют их советы, рекомендации, опыт. При проявлении ответственного поведения чаще испытывают позитивные эмоции, эмоциональный подъем, хорошее настроение, удовлетворение от причастности к важным общим мероприятиям и т.д. Позитивный психоэмоциональный настрой и уверенность в положительном исходе ответственных мероприятий повышают поведенческую активность, направленную на реализацию ответственности в профессиональной деятельности.

Оставшиеся составляющие ответственности находятся на низком и средне-низком уровне проявления и скорее всего, выступают некоторыми фоновыми характеристиками в общей схеме проявления данного свойства личности. Нельзя сказать, что такие составляющие ответственности как азгичность, астеничность, эгоцентризм, личностно-значимые цели и субъектно-личностная продуктивность остаются не реализованными в общем механизме проявления ответственного поведения. В определенных ситуациях эти параметры включаются и определяют общую картину проявления свойства. Однако их роль все же ограничена и распространяется исключительно на отдельные эпизоды или неординарные профессиональные обстоятельства. Это говорит о том, периодически они могут мотивироваться личными соображениями в проявлениях ответственного поведения, в других ситуациях у них может быть снижен общий тонус активности и проявляться отсутствие желания быть ответственным и т.д.

Проанализируем показатели интеркорреляций в структурной организации профессиональной ответственности у респондентов с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью табл.15.

Таблица 15.

Показатели корреляционных зависимостей инструментально-стилевых переменных ответственности у сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью N=52

Переменные	ДАЭ	ЭС	ЭА	РИ	РЭ
ДЭ	0,17	0,32	-0,29	0,11	0,28
	p=0,35	p=0,05*	p=0,05*	p=0,34	p=0,05*
ДАЭ		- 0,34	0,15	0,18	-0,25
		p=0,05*	p=0,39	p=0,17	p=0,05*
ЭС			0,18	0,12	0,33
			p=0,37	p=0,33	p=0,05*
ЭА				0,11	0,14
				p=0,28	p=0,39
РИ					0,08
					p=0,23

Примечание: * – уровень значимости Р – 0,05
 ** – уровень значимости Р – 0,01

Согласно данным таблицы динамическая эргичность на 0,5% уровне статистической значимости положительно взаимосвязана с эмоциональной стеничностью и регуляторной экстернальностью, отрицательно на таком же уровне достоверности с эмоциональной астеничностью. Указанные связи свидетельствуют о тесной зависимости. В общем плане проявления профессиональной ответственности наращивание активности в проявлениях данного свойства приводит к повышению психоэмоционального тонуса, подъему настроения, предвосхищению результатов в исходе дел и обуславливает усиление влияния внешних факторов на ответственное поведение субъектов. Респонденты чаще прислушиваются к мнению окружающих и руководителей в процессе выполнения ответственных мероприятий. В тоже время, чем больше влияние внешних стимулов к проявлению подобного поведения, тем сильнее оно активизируется и наполняется положительными эмоциональными реакциями.

Динамическая эргичность имеет две отрицательные связи на 0,05% уровне статистической значимости, с эмоциональной стеничностью и

регуляторной экстернальностью. Зафиксированные корреляционные зависимости указывают, что снижение общей активности в проявлениях ответственного поведения сотрудников приводит к спаду настроения, ухудшению самочувствия, доминированию пессимизма и нивелированию роли окружающих в реализации ответственности.

Эмоциональная стеничность на 0,05% уровне значимости коррелирует с экстернальностью. Прямая зависимость данных характеристик свидетельствует о том, что при усилении роли сотрудников и руководителей в проявлении ответственности, заметно повышается психоэмоциональный настрой у респондентов. Чувствуя поддержку и подбадривание окружающих при выполнении важных и ответственных дел сотрудники переживают эмоциональный подъем, вдохновение и удовлетворение.

Корреляционные зависимости содержательно-смысловых переменных ответственности представлены в табл.16

Таблица 16.

Показатели корреляционных зависимостей когнитивно-мотивационных переменных ответственности у сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью N=52

Переменные	МЭ	КО	КОСВ	РП	РС
МА	0,22	0,29	-0,32	0,42	0,21
	p=0,47	p=0,05*	p=0,05*	p=0,01**	p=0,45
МЭ		0,21	0,19	0,35	0,27
		p=0,48	p=0,44	p=0,01**	p=0,05*
КО			0,16	0,29	0,19
			p=0,29	p=0,05*	p=0,32
КОСВ				0,11	0,13
				p=0,43	p=0,38
РП					0,15
					p=0,46

Примечание: * – уровень значимости P – 0,05
** – уровень значимости P – 0,01

Согласно представленным данным, альтруистические мотивы проявления ответственности на 0,05% уровне статистической значимости

прямо соотносятся с когнитивной осмысленностью, предметно-коммуникативной результативностью и отрицательно с когнитивной осведомленностью. Иными словами, при выполнении ответственных поручений или должностных обязанностей высокой сложности у респондентов значительно активизируются когнитивные функции, сотрудники тщательно продумывают все нюансы ответственного поведения, вероятные трудности на пути и способы их преодоления. Подобный подход в профессиональной деятельности приносит свои результаты, через проявление ответственности в сложных и простых проектах респонденты формируют свои профессиональные и коммуникативные компетенции.

Эгоцентрическая мотивация ответственности в свою очередь, на 0,01% уровне достоверности имеет прямую взаимосвязь с предметно-коммуникативной результативностью и на 0,05% уровне значимости прямо коррелирует с субъектно-личностной результативностью. Указанные связи, доказывают особую роль мотивации в проявлении ответственного поведения. Если в первом случае при побуждении мотивов направленных на решение общих проблем в организации существенно развиваются профессиональные и коммуникативные компетенции, то при доминировании мотивов, нацеленных на собственный имидж и личные достижения при проявлении ответственности, значительно расширяется сфера приложения данного поведения выходя за рамки профессиональных компетенций. То есть благодаря ответственному поведению респонденты усиливают свой статус в коллективе, продавливают карьерный рост, получают материальные и социально-значимые дивиденды.

Когнитивная осмысленность также на 0,05% уровне достоверности положительно коррелирует с предметно-коммуникативной результативностью. Указанная взаимосвязь является вполне предсказуемой, поскольку при тщательном продумывании ответственного поведения, отдельных эпизодов в общей схеме, использовании нестандартных, креативных подходов в сложных ситуациях значительно расширяется

диапазон приложения когнитивных конструкций в профессиональной и коммуникативной схеме.

Рассмотрим интеркорреляции составляющих ответственности в общей схеме структурной организации ответственности представленной в табл.17 и на рис.16.

Таблица 17

Показатели корреляционных зависимостей переменных ответственности у сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью N=52

Переменная	МА	МЭ	КО	КОСВ	ПК	СЛ
ДЭ	0,28	0,15	0,22	0,31	0,32	0,19
	p=0,05*	p=0,43	p=0,46	p=0,05*	p=0,05*	p=0,48
ДАЭ	-0,31	0,18	0,16	0,29	0,22	0,11
	p=0,05*	p=0,44	p=0,38	p=0,05*	p=0,45	p=0,35
ЭС	0,27	0,21	0,24	-0,34	0,36	0,17
	P=0,05*	p=0,39	p=0,51	p=0,05*	p=0,01*	p=0,38
ЭА	0,12	0,16	0,24	0,28	-0,31	0,18
	p=0,31	p=0,32	P=0,47	p=0,05*	p=0,05*	p=0,45
РИ	0,14	0,29	0,27	0,18	0,33	0,28
	p=0,45	p=0,05*	p=0,05*	p=0,37	p=0,05*	p=0,05*
РЭ	0,34	0,21	0,30	0,32	0,34	0,16
	P=0,05*	P=0,56	p=0,05	p=0,05*	p=0,05*	p=0,33

Примечание: см. к табл.7

Как видно из представленной таблицы, в данной группе отмечается более широкая сеть корреляционных зависимостей в отличие от сотрудников с карьерно-прагматической и профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью. Динамическая эргичность на 0,05% уровне статистической значимости положительно взаимосвязана с альтруистической мотивацией ответственного поведения, когнитивной осведомленностью и

предметно-коммуникативной результативностью. Комментируя указанные связи можно отметить, что при усилении мотивации направленной решение общих коллективных вопросов посредством ответственного поведения у сотрудников значительно увеличивается активность к проявлению такого поведения, отмечается подъём общего физического тонуса, а также расширяется сфера приложения полученного опыта как в профессиональной деятельности, так и в коммуникации при выстраивании дружеских и деловых отношений с коллегами и руководителями по работе, а также клиентами. Динамическая азргичность имеет статистически значимые обратную корреляцию с альтруистической мотивацией и положительную с когнитивной осведомленностью. Из чего следует, что снижение социально ориентированной мотивации к проявлению ответственности приводит к спаду активности ответственного поведения и ограниченности способов и приемов проявления свойства заметно снижая в целом качество реализации данного свойства.

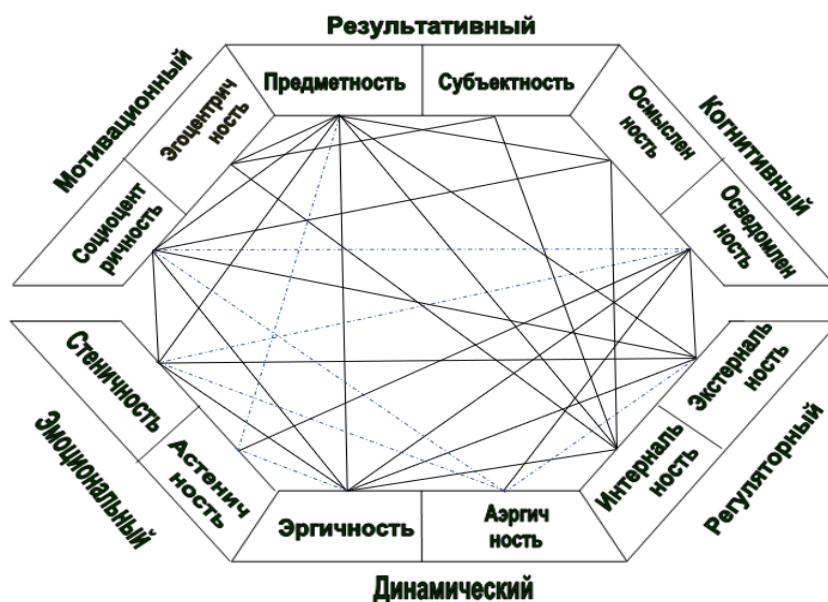


Рис.16. Графическое изображение интеркорреляций показателей профессиональной ответственности у сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью

Эмоциональная стеничность на 0,05% уровне статистической достоверности положительно взаимосвязана с социоцентрической мотивацией, обратно когнитивной осведомленностью и на 0,01% уровне положительно с предметно-коммуникативной результативностью. Содержательно это говорит о том, что повышение уровня позитивного эмоционального тонуса респондентов во время проявления ответственности активизирует роль социально-значимых мотивов к проявлению данного качества, а также позволяет более продуктивно находить сферу приложения в профессии и коммуникации полученного опыта выполнения ответственных мероприятий. Кроме того, это находит положительный отклик у руководства и коллег. В тоже время ощущение оптимизма и переживание положительных эмоций в процессе проявления ответственности снижает стереотипность реакций и поведения в целом, расширяя репертуар нестандартных способов и приемов указанного поведения. Эмоциональная астеничность в свою очередь, на статистически значимом уровне положительно коррелирует с когнитивной осведомленностью и отрицательно на 0,05% уровне достоверности с предметно-коммуникативной продуктивностью. Другими словами, спад эмоционального тонуса, упадок настроения приводит к снижению вариативности ответственного поведения и тем самым снижает возможность развития сотрудников в профессиональной деятельности посредством проявления анализируемого поведения.

Регуляторная интернальность на 0,05% уровне достоверности положительно коррелирует с эгоцентрической мотивацией, когнитивной осмысленностью, предметно-коммуникативной и субъектно-личностной результативностью. Чем выше саморегуляция ответственного поведения, опора на свои возможности и способности, тем более тщательно продумывается механизм проявления ответственности в профессиональной деятельности, способы и приемы ее реализации. Усиление интернального локуса контроля во время выполнения ответственных дел в тоже время, стимулирует эгоцентрическую мотивацию к проявлению ответственности и

способствует более продуктивной реализации ответственного поведения как в сфере как профессионального, так и личностного пространства.

И наконец, экстернальность положительно на 0,05% уровне значимости коррелирует с социоцентрической мотивацией, когнитивной осведомленностью и предметно-коммуникативной результативностью. Иначе говоря, просматривается определенная закономерность, заключающаяся в том, что мотивация ответственности сотрудников, ориентированная на разрешение социально-значимых профессиональных задач в организации, опирается на авторитетные мнения коллег и руководителей. Процесс ответственного поведения становится зависим от других людей и обстоятельств. Однако, данный механизм проявления ответственности находит более продуктивную сферу реализации в профессиональной деятельности и межличностной коммуникации.

Проанализируем вышеуказанные корреляционные зависимости в контексте факторного анализа табл.18.

Таблица 18

**Факторные нагрузки показателей ответственности у сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью
N=52**

Компоненты	Переменные	1 фактор	2 фактор	3 фактор	4 фактор
Динамический	Эргичность	0,305	0,291	0,236	0,708
	Аэргичность	0,109	0,152	0,192	0,321
Эмоциональный	Стеничность	0,123	0,698	0,118	0,143
	Астеничность	0,119	0,138	0,145	0,319
Регуляторный	Интернальность	0,267	0,275	0,311	0,697
	Экстернальность	0,715	0,134	0,198	0,144
Мотивационный	Социоцентричность	0,837	0,122	0,184	0,098
	Эгоцентричность	0,116	0,148	0,672	0,176
Когнитивный	Осмысленность	0,211	0,019	0,684	0,237
	Осведомленность	0,219	0,724	0,192	0,076

Продуктивный	Профессионально- деятельностная результативность	0,812	0,314	0,153	0.162
	Субъектно- личностная результативность	0,354	0,167	0,714	0,304

В процессе факторизации составляющих ответственности было установлено, что в первый фактор со значимыми весами вошли социоцентрическая мотивация, регуляторная экстернальность и профессионально-деятельностная результативность. Перечисленные характеристики выступают определенными триггерами в реализации ответственного поведения сотрудников судопроизводства с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью. Иными словами, решающим фактором в принятии решения относительно того, чтобы взять на себя повышенные обязательства или качественно и в отведенные сроки выполнить должностной функционал являются мотивы, ориентированные на достижения всего коллектива. Другим фактором проявления ответственности выступает экстернальная саморегуляция ответственного поведения проявляющаяся через эмоционально-личностную поддержку коллег, информационную помощь администрации и сопричастность всего коллектива. К третьему стимулу проявления данного качества можно отнести профессионально-деятельностную результативность. В процессе проявления сложного механизма ответственного поведения результативная составляющая выполняет ключевую роль. Респонденты в ходе проявления ответственности прогнозируют результаты такого поведения с точки зрения полезности как своей профессионализации и личностного развития, так и корпоративной оценки и карьерного роста. В данном контексте ориентация на расширение позитивной коммуникации с коллегами и руководством, а также развитие профессиональных компетенций являются тем важным предиктором проявления профессиональной ответственности.

Во второй фактор со значимыми весами вошли стеничность и когнитивная осведомленность. Указанные факторы также являются значимыми в общей схеме проявления ответственного поведения. По всей видимости, тесное взаимодействие с коллективом во время ответственных мероприятий, способность не стесняться при обращении за помощью к коллегам в сложных вопросах и умение не отталкивать разумные предложения со стороны руководства и сотрудников способствуют позитивному психоэмоциональному подъёму, чувству радости, удовлетворения и т.д. Относительно осведомленности или недостаточной креативности в проявлении профессиональной ответственности можно прокомментировать следующим образом, учитывая что респонденты достаточно тесно коммуницируют с коллегами и руководством, используют коллективный разум в решении тех или иных ответственных поручений, опираются на общее представление о разрешении сложных проблемных ситуаций, что не позволяет им по всей видимости экспериментировать с использованием нестандартных способов и приемов выполнения деятельности, вводить инновационные составляющие.

Третий фактор со значимыми весами включает эгоцентричность, осмысленность и субъектно-личностную результативность. Перечисленный набор характеристик указывает, что мотивы побуждающие к проявлению ответственности, ориентированные на извлечение определенной выгоды для себя лично через такой вид поведения, активизируют мыслительную деятельность относительно используемых приемов и способов проявления данного свойства, что безусловно приносит свои результаты по достижению намеченных целей.

В четвертый фактор с высоким коэффициентом значимости вошли эргичность и интернальность. Совокупность данных составляющих указывает, что повышение активности в проявлении ответственности невольно включает внутренний локус самоконтроля данного поведения.

Респонденты начинают чаще использовать свои внутренние резервы, знания, опыт, сформированные компетенции и т.д.

Итак, анализ результатов эмпирического исследования показателей профессиональной ответственности у респондентов доминированием социально-альтруистической ценностно-смысловой направленности позволяет выделить некоторые аспекты касающиеся механизма проявления данного качества. Отличительной особенностью его проявления у данных сотрудников выступает доминирование в иерархической структуре таких переменных как социоцентричность, экстернальность, осведомленность и предметно-коммуникативная результативность. Совокупность указанных характеристик обуславливает значительную зависимость респондентов в выборе стратегии и тактики ответственного поведения от коллег и руководителей. Мотивированность ответственного поведения ориентированную на разрешение корпоративных проблемных ситуаций и профессиональных достижений. Использование консервативных способов и приемов проявления профессиональной ответственности и ориентация посредством ответственного поведения на укрепление своего профессионального статуса и развитие профессиональных компетенций.

В психологической структуре профессиональной ответственности этих респондентов основную нагрузку также выполняют социоцентричность, предметно-коммуникативная результативность и экстернальность. Эти составляющие образуют большинство статистически значимых связей преимущественно с эмоциональной стеничностью, когнитивными переменными и эргичностью. Взаимосвязь комплекса указанных переменных определяет специфику проявления ответственности респондентов.

3.4. Сравнительный анализ ответственности у сотрудников судов с разными типами ценностно-смысловой направленности

Сравнительный психологический анализ проявления профессиональной ответственности у респондентов с разными типами ценностно смысловой направленности осуществлялся с использованием t-критерия Стьюдента. На первом этапе были проанализированы отдельные составляющие ответственности в иерархической структуре.

Математические расчеты показывают, что по переменной социально-значимые цели к проявлению ответственности наиболее высокие значения выявлены у сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью, на второй позиции расположены респонденты с профессиональной-деятельностной направленностью и на последней испытуемые с выраженными карьерно-прагматическими ценностями. Такая же схема распределения по уровням выраженности переменных ответственности зафиксирована по социоцентричности и предметно-коммуникативной результативности. По всем трем составляющим самый высокий показатель выявлен у респондентов с социально-альтруистической направленностью. Данный факт доказывает, что ценности, ориентированные на социально-значимые события, на причастность к общности и помощь другим людям обуславливают специфику ответственного поведения, также мотивированного на достижения и успехи коллектива, приверженность к общему делу и др. Кроме того, у данных сотрудников зафиксированы самые высокие показатели по переменным аэргичность, астеничность и осведомленность. То есть они склонны чаще чем другие респонденты проявлять пассивность, сниженный эмоциональный тонус при проявлении ответственности и использовать простые схемы самовыражения ответственного поведения. На второй позиции по уровню выраженности этих переменных находятся сотрудники с карьерно-прагматической ориентацией и

наименее выражены перечисленные качества у испытуемых с профессионально-деятельностной направленностью.

Личностно-значимые цели к реализации профессиональной ответственности наиболее ярко выражены у сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью, ниже по рангу расположены респонденты с профессионально-деятельностной направленностью и самый низкий показатель по данной шкале отмечается у испытуемых с социально-альтруистической ценностной направленностью. Аналогичная схема ранжирования по уровням выраженности отмечается по таким переменным ответственности как динамическая эргичность, эгоцентрическая мотивация и субъектно-личностная результативность. То есть для сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью в качестве ключевых характеристик проявления профессиональной ответственности выступают узко направленная карьерно-властная и финансовая мотивация, высокая активность в проявлении свойства и прагматизм в реализации ответственного поведения в деятельности.

По переменным когнитивная осмысленность и эмоциональная стеничность высокий уровень выявлен у респондентов с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью, ниже по рангу расположены сотрудники с социально-альтруистической направленностью и самый низкий уровень отмечен у испытуемых с карьерно-прагматической ценностной ориентацией. Расположенность сотрудников по выраженности указанных характеристик в данном порядке позволяет с уверенностью утверждать, что намного чаще других респонденты с ориентацией на профессионализм подходят вдумчиво к проявлению ответственного поведения, используют нестандартные приемы и способы самовыражения в напряженных ответственных мероприятиях. У них более отчетливо выражены позитивные эмоции радость, удовлетворение, они с оптимизмом и уверенностью воспринимают трудности в деятельности и уверенно смотрят в будущее. В тоже время респонденты с ориентацией на карьерный рост гораздо меньше

других удовлетворены тем, что им приходится ответственно подходить к делу и они склонны чаще других использовать консервативные подходы в проявлении ответственного поведения.

Интернальный локус контроля наиболее ярко выражен у респондентов с профессионально-деятельностной ценностной ориентацией, затем у респондентов с карьерно-прагматической направленностью и на последней позиции у сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью. В то время как экстернальная саморегуляция на высоком уровне зафиксирована у респондентов с карьерно-прагматической и социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью, а у сотрудников с профессионально-деятельностной направленностью находится на низком уровне проявления.

Итак, иерархический анализ распределения составляющих ответственности по рангам у респондентов с разными ценностно-смысловыми типами направленности показал, что существуют различия в выраженности тех или иных переменных свойства у разных групп испытуемых. Для установления статистически значимых различий в выраженности указанных переменных обратимся к статистическим данным табл. 19.

В соответствии с представленными данными в указанной таблице обращает на себя внимание достаточно большое количество статистически достоверных различий в выраженности отдельных переменных ответственности у сотрудников с разными типами ценностно-смысловой направленности. Так, между респондентами с профессионально-деятельностной и карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью обнаружены статистически значимые различия на уровне не ниже $p < 0,05$ по таким составляющим ответственности как личностно-значимые цели, динамическая эргичность, эмоциональная стеничность и астеничность, экстернальная и интернальная саморегуляция, эгоцентрическая мотивация, когнитивная осмысленность и предметно-коммуникативная

Таблица 19

Статистическая оценка различий средних значений переменных профессиональной ответственности у сотрудников с разными типами ценностно-смысловой направленности

Типы направленности	ПЕРЕМЕННЫЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ													N=144
	С. ЗН	Л.ЗН	ЭРГ	АЭРГ	СТЕН	АСТЕН	ИНТ	ЭКСТ	СОЦ	ЭГОЦ	ОСМ	ОСВ	ПР.КО	С.ЛИЧ
Проф. Деятельност.	17,1	22,3	23,0	11,2	32,0	8,9	34,1	16,4	18,2	24,0	31,3	20,0	29,1	25,3
Карьерно-прагматич.	14,3	26,2	32,5	14,0	18,1	12,3	22,9	29,0	15,4	35,1	23,0	21,2	19,3	26,2
Разность	-2,8	3,9	9,5	2,8	-13,9	3,4	-11,2	12,6	-2,8	11,1	-8,3	1,2	-9,8	0,9
t-критерий	1,27	2,01	2,74	1,33	5,46	2,13	4,29	5,03	1,08	3,98	2,67	1,26	3,51	0,98
p-уровень	-	p <,05	p <,05	-	p <,001	p <,05	p <,001	p <,001	-	p <,001	p <,01	-	p <,001	-
Типы направлен.														N=135
Проф. Деятельност.	17,1	22,3	23,0	11,2	32,0	8,9	34,1	16,4	18,2	24,0	31,3	20,0	29,1	25,3
Соц. Альтруистич.	29,0	13,2	21,3	18,3	23,0	18,4	21,2	27,1	31,3	13,0	24,1	28,2	34,0	14,2
Разность	11,9	-9,1	-1,7	7,1	-9,0	9,5	-12,9	10,7	13,1	-11,0	-7,2	8,2	4,9	-11,1
t-критерий	4,11	3,67	-	2,97	3,58	4,06	5,32	4,26	5,74	4,42	2,57	2,84	2,12	4,63
p-уровень	p <,001	p <,001	-	p <,01	p <,001	p <,001	p <,001	p <,001	p <,001	p <,001	p <,05	p <,01	p <,05	p ,001
Типы направлен.														N=113
Карьерно-прагматич.	14,3	26,2	32,5	14,0	18,1	12,3	22,9	29,0	15,4	35,1	23,0	21,2	19,3	26,2
Соц. Альтруистич.	29,0	13,2	21,3	18,3	23,0	18,4	21,2	27,1	31,3	13,0	24,1	28,2	34,0	14,2
Разность	14,7	-13,0	-11,2	4,3	4,9	6,1	-1,7	-1,9	15,9	-22,1	1,1	7,0	14,7	-12,0
t-критерий	6,29	5,94	3,32	1,99	2,17	3,65	-	-	6,87	8,14	-	3,13	6,02	5,19
p-уровень	p <,001	p <,001	p <,01	p <,05	p <,01	p <,001	-	-	p <,001	p <,001	-	p <,01	p <,001	p <,001

результативность. По большинству указанных характеристик уровень значимости достигает $p < 0,001$. Представленная статистика убедительно доказывает отличия в специфике проявления ответственности в профессиональной деятельности сотрудников с разными доминантными ценностями в структуре личности. Содержательный анализ представленных отличий свидетельствует, что у сотрудников с профессионально-деятельностной ценностной направленностью в динамике реализации ответственного поведения гораздо интенсивнее, чем у респондентов с карьерно-прагматической направленностью проявляются положительные эмоции, интернальная саморегуляция, когнитивная осмысленность и предметно-коммуникативная результативность. Перечисленные характеристики соответствуют высокому уровню выраженности и определяют особенности проявления ответственности в данной группе, выражающиеся в более высокой успешности ответственного поведения.

У респондентов с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью в свою очередь, на статистически значимом уровне доминируют личностно-значимые цели к проявлению ответственности $p < 0,05$; динамическая эргичность $p < 0,05$; эмоциональная астеничность $p < 0,05$; экстернальная саморегуляция $p < 0,001$; эгоцентрическая мотивация $p < 0,001$. Представленный набор составляющих ответственности определяет специфику проявления данного качества в контексте профессиональной деятельности. Нетрудно увидеть, что в отличие от респондентов с профессионально-деятельностной направленностью здесь велика роль в конструкте ответственного поведения отрицательных эмоций, мотивации ориентированной исключительно на удовлетворение узко эгоистических потребностей и внешнего локуса контроля, обусловленного влиянием внешних факторов и окружающих коллег.

Между показателями ответственности у респондентов с профессионально-деятельностной и социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью, также зафиксированы статистически значимые различия

практически по всем переменным. Исключение составляет динамическая эргичность, где различия на статистически значимом уровне не установлены. У респондентов с профессионально-деятельностной направленностью статистически значимо доминируют личностно-значимые цели к проявлению ответственного поведения $p < 0,001$; астенические эмоции $p < 0,001$; интернальный локус контроля $p < 0,001$; эгоцентрическая мотивация $p < 0,001$; когнитивная осмысленность $p < 0,001$ и субъектно-личностная результативность $p < 0,001$. Перечисленные характеристики обеспечивают респондентам высокую эмоционально-волевою саморегуляцию ответственного поведения, а это означает, что они легко справляются с трудностями и проблемными ситуациями в служебной деятельности за счет оптимизма и опоры на свои способности и возможности. У них осознанное понимание поставленных целей и задач, которые могут быть реализованы через проявление ответственного поведения. Выраженная мотивация к проявлению ответственности, выстраивание четкой программы целеполагания и достаточная вариативность способов самовыражения при реализации ответственности. Отмеченное указывает на успешность ответственного поведения респондентов с профессиональным типом ценностей.

У сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью на статистически значимом уровне доминируют социально-значимые цели ответственности $p < 0,001$; динамическая аэргичность $p < 0,01$; эмоциональная астеничность $p < 0,001$; регуляторная экстернальность $p < 0,001$; социоцентрическая мотивация, когнитивная осведомленность $p < 0,01$ и предметно коммуникативная результативность $p < 0,05$. Доминирование указанных характеристик у респондентов с социально-альтруистическим типом ценностей свидетельствует о том, что они чаще чем сотрудники с ориентацией на дело и профессионализм при проявлении ответственности мотивированы общими корпоративными задачами. У них в большей степени выражены побуждения, направленные на разрешение коллективных и

групповых проблем коллег. При этом они используют чаще других сотрудников стандартные схемы самовыражения ответственного поведения, редко прибегают к нестандартным, креативным приемам. Чаще других могут отказываться от проявления данного качества и переживать негативные эмоциональные реакции в ситуациях неуспеха.

У сотрудников с карьерно-прагматической и социально-альтруистической направленностью между характеристиками ответственности также зафиксированы статистически значимые различия на высоком уровне достоверности. Так, у респондентов с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью на статистически значимом уровне более выражены, чем у сотрудников с социально-альтруистической направленностью личностно-значимые цели к проявлению ответственности $p < 0,001$; динамическая эргичность $p < 0,001$; эгоцентрическая мотивация $p < 0,001$ и субъектно-личностная результативность $p < 0,001$. Представленный набор характеристик свидетельствует о сугубо прагматическом подходе в проявлениях ответственного поведения и высокой активности проявления данного свойства. В иерархии перечисленных характеристик отчетливо показаны целевые установки с ориентацией на продвижение сугубо эгоистичных вопросов, мотивация обусловленная решением карьерных ориентаций и планируемая результативность, нацеленная на продвижение своей перспективы посредством проявления ответственности в профессиональной деятельности.

В тоже время у сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью на статистически значимом уровне более выражены социально-значимые цели проявления ответственности $p < 0,001$; динамическая аэргичность $p < 0,001$; эмоциональная стеничность и астеничность $p < 0,001$; социоцентрическая мотивация $p < 0,001$; когнитивная осведомленность $p < 0,001$ и предметно-коммуникативная результативность $p < 0,001$. То есть у этих респондентов в отличие от сотрудников с карьерными ориентациями однозначно прослеживается социально-ориентированный

характер проявления ответственного поведения, а также просматривается некоторая консервативность в стратегиях этого поведения и более широкая вариативность эмоциональных проявлений с доминированием положительных реакций.

Примерно идентичная отличительная характеристика в доминировании отдельных переменных у респондентов с разными типами ценностно-смысловой направленности зафиксирована и в структурной организации ответственности, где в разных группах выступают в качестве системообразующих плеяд выше указанные составляющие. Что находит свое подтверждение и в факторной структуре.

Таким образом, сравнительный анализ составляющих ответственности у респондентов с доминированием различных ценностно-смысловых приоритетов позволяет заключить, что ценностно-смысловая направленность личности выступает предиктором ответственного поведения субъекта деятельности. Совокупность и доминирование определенных ценностей обуславливают специфику выраженности мотивационных, когнитивных, результативных, динамических и эмоционально-волевых составляющих проявления ответственности в профессиональной деятельности.

3.5 Рекомендации для гармонизации проявления ответственности у сотрудников судов с разными типами ценностно-смысловой направленности

Результаты полученные в ходе эмпирического исследования позволили обнаружить особенности проявления ответственности в профессиональной деятельности сотрудников судопроизводства. Выявленные особенности заключаются в том, что в качестве системообразующих переменных выступают разные составляющие данного качества обуславливающие степень выраженности ответственного поведения. Согласно статистическим результатам установлено, что у респондентов с профессионально-деятельностной ценностно-смысловой направленностью в качестве специфической особенности проявления ответственности выступает тщательная продуманность ответственного поведения, выраженный самоконтроль, положительный эмоциональный отклик и доминирующая направленность на профессиональную деятельность. Учитывая, что такой тип ответственного поведения детерминирован сформированными ценностями представляется необходимым обратить внимание и на этот аспект личности. В тоже время, вполне очевидно, что формирование ценностно-смысловой сферы субъекта деятельности достаточно длительный процесс в онтогенезе, в связи с чем коррекция данного психологического феномена во взрослом состоянии несколько затруднена в силу его устойчивости.

Представляется, что коррекционно-развивающие мероприятия как по карьерным ценностям, так и по ответственности необходимо проводить у будущих специалистов в период обучения в вузе. В период выполнения профессиональной деятельности в настоящее время такая работа не представляется возможной в связи с тем, что в современных российских судах отсутствуют отделы или службы психологической работы с персоналом. Психологическое развитие сотрудников может осуществляться исключительно по собственной воле.

Психологическая работа в вузе с будущими сотрудниками может проходить как в индивидуальной, так и групповой форме. В качестве индивидуальной формы широкое распространение получило психологическое консультирование. В рамках вузовской психологической службы консультирование позволит решить целый ряд вопросов, от формирования стратегии карьерных ориентаций и оптимизации проявления профессионально-важных качеств до решения личностных проблем. Другой формой работы психолога с будущими юристами может стать психологический тренинг. В рамках тренинговой работы может решаться целый комплекс задач ориентированных на будущую профессиональную деятельность.

Применительно к полученным результатам исследования представляется целесообразным акцентировать внимание на конкретных фактах. Так, с учетом специфики проявления ответственности респондентами с направленностью на деятельность можно констатировать отдельные негативные стороны в проявлении этого качества. Прежде всего, важно отметить, что очень высокий уровень интернального самоконтроля во время проявления ответственности с одной стороны приводит к психо-эмоциональному напряжению субъекта деятельности, а с другой ограничивает таких сотрудников от учета мнения коллег и обстоятельств. Как показали ранее проведенные исследования И.В. Седовой (2016), педагоги с высокими показателями ответственности склонны в более короткие сроки к эмоциональному выгоранию. Исходя из этого, таким сотрудникам необходимо рекомендовать расширение арсенала приемов и способов саморегуляции ответственного поведения. То есть, при выполнении ответственных мероприятий ориентироваться не только на свой опыт, знания и способности, но и брать во внимание общую ситуацию в которой находится сотрудник в данный момент времени, прислушиваться к мнению своих коллег. Подобный учет факторов позволит с одной стороны снять психологическую

нагрузку с себя за результаты ответственного поведения и с другой приобщит к командной работе.

Высокий уровень осмысленности ответственного поведения этих респондентов также выполняет биполярную функцию. С одной стороны, они стремятся максимально расширить способы и приемы самовыражения, прибегают к креативным схемам, а с другой выраженная фиксация сознания на процессе, не позволяет тщательно спрогнозировать результаты от проявления данного свойства и также приводит к психоэмоциональной напряженности. В качестве рекомендации можно адресовать респондентам перед выполнением ответственных поручений анализировать их с точки зрения профессиональной и социальной значимости. Более значимые и сложные мероприятия необходимо выполнять в отведенное время и на высоком уровне качества, а в повседневных мероприятиях можно ограничиться стандартными приемами при проявлении ответственности.

И наконец, жесткая привязанность субъектов исключительно к профессиональной деятельности ограничивает вариативность ответственного поведения субъектов деятельности. В качестве рекомендации можно предложить расширить сферу приложения ответственного поведения включая межличностные отношения и другие сферы активности субъектов, что приведет к повышению социального статуса сотрудников и расширит позитивные взаимоотношения в служебном коллективе.

У сотрудников с карьерно-прагматической ценностно-смысловой направленностью в специфике проявления ответственного поведения также отмечаются некоторые слабые стороны. Прежде всего, нужно отметить, что в качестве основных характеристик в механизме проявления ответственного поведения у этих респондентов выступают личностно-значимые цели к проявлению ответственности, динамическая эргичность, эмоциональная астеничность, экстернальная саморегуляция, эгоцентрическая мотивация. Указанный набор составляющих имеет как положительный эффект в проявлении ответственности, так и негативный. Акцентируя внимание на

отрицательном аспекте, можно отметить, что узко направленная эгоистическая мотивация к проявлению ответственности и такая же ценностная направленность сотрудников данной группы ограничивают возможность реализации ответственного поведения в разных сферах профессиональной деятельности и в разных ситуациях, что существенным образом сказывается как на профессионализации сотрудников, так и их карьерном росте. В данном контексте необходимо рекомендовать расширение сферы реализации свойства, то есть быть ответственным нужно не только тогда, когда это выгодно и приносит какие-то дивиденды, но и тогда, когда это необходимо другим, в том случае, когда от проявления ответственности отдельного сотрудника зависит результат его коллег и организации в целом.

В качестве другой рекомендации может быть взвешенный, а не спонтанный подход к проявлению данного качества. Высокий уровень эргичности указывает на интенсивность проявления ответственного поведения. Другими словами, у данных сотрудников ответственность проявляется ради ответственности, они всегда и везде готовы быть таковыми, чтобы другие увидели их активность в данной плоскости и оценили по достоинству. Скорее всего, такой подход не обеспечивает должным образом, содержательную часть ответственного поведения. Внешне они демонстрируют ответственное поведение, а результат такого поведения не всегда приносит ощутимый положительный результат. Поэтому необходимо немного снизить темп и усилить содержательность ответственного поведения.

Относительно проявления негативных эмоций во время проявления ответственности, также можно рекомендовать усилить контроль над эмоциональными проявлениями. Сделать это можно с помощью аутогенной тренировки, дыхательной гимнастики, переключения на другие виды деятельности и других психотехник.

Что касается высокой экстернальной саморегуляции ответственного поведения, то в общей схеме проявления данного качества это усложняет его результативную эффективность. Сотрудники становятся излишне зависимы от

других коллег, руководства и внешних обстоятельств, а это также приводит к снижению результативности. В качестве рекомендации можно предложить поступательный порядок выполнения ответственных поручений. На первом этапе необходимо изучить суть вопроса, далее определить необходимые ресурсы, на следующем этапе сопоставить уровень трудности задачи и собственные ресурсы и только на последнем этапе если обнаружится, что собственных возможностей недостаточно для решения проблемы можно задействовать внешние источники.

Для сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью в специфике проявления ответственности в качестве основных трудностей выступают слишком высокая зависимость от других людей и чувство долга перед организацией и руководством. Низкая активность к проявлению данного свойства, часто эмоциональный спад в случае сомнения или предвидения неудачи. Недостаточная продуманность алгоритма ответственного поведения и избыточная направленность результатов этого поведения на коммуникативную и общественную значимость. Основными рекомендациями здесь могут быть прежде всего, снижение зависимости от других людей и обстоятельств. Подобная зависимость есть результат негативной социализации респондентов, при которой отмечается заниженная самооценка своих возможностей, жертвенность во имя кого-то или чего-то. Поэтому, необходимо изменить самоотношение, научиться любить и уважать себя, ценить свои качества и достоинства, получать удовлетворение от своей деятельности и результатов ответственного поведения, а в контексте проявления ответственности чаще исходить из собственных потребностей и поставленных личных целей. Можно также рекомендовать расширение приемов и способов проявления ответственного поведения и использовать без страха и тревоги нестандартные схемы самовыражения при проявлении данного качества.

Безусловно, что все перечисленные рекомендации не исчерпывают перечень необходимых источников гармонизации ответственного поведения

выше указанных сотрудников, но в тоже время отражают наиболее важные аспекты этого поведения. Отметим, также что специально разработанные и реализованные коррекционно-развивающие программы ответственности на основе полученных в настоящем исследовании результатов существенно сказались бы на оптимизации ответственного поведения респондентов.

Выводы по третьей главе

Результаты эмпирического исследования показали, что специфика проявления профессиональной ответственности у сотрудников судебной системы обусловлена доминированием определенной ценностно-смысловой направленности. В результате корреляционного и факторного анализа установлено, что у респондентов с доминированием профессионально-ориентированных ценностей в качестве системообразующих выступают осмысленность и интернальный локус контроля которые обеспечивают тщательный самоконтроль и продуманность ответственного поведения. У сотрудников с карьерно-прагматичными доминирующими ценностями в качестве наиболее выраженных характеристик ответственности выступают эгоцентрическая мотивация и субъектно-личностная результативность. Респондентов с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью в структуре ответственности отличает преобладание социоцентрической мотивации, стеничности и предметно-коммуникативной результативности. В ходе исследования установлено, что наиболее высокая результативность служебной деятельности отмечается у сотрудников с профессионально-деятельностным типом ценностно-смысловой направленности, обеспечивающей выраженное проявление профессиональной ответственности.

Определенная специфика выявлена и в структурной организации ответственности у респондентов с разными доминирующими ценностями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ ранее проведенных исследований ценностей показывает, что данные личностные образования оказывают влияние на все стороны жизнедеятельности субъекта включая его профессиональную деятельность. Особую значимость система ценностей приобретает для отдельных категорий специалистов, чьи решения являются судьбоносными для многих граждан. В последние годы значительно вырос вотум недоверия у граждан страны как к правоохранительной, так и судебной системе. В современных реалиях в обществе все чаще придается огласке деградация ценностей и негативная трансформация профессиональной ответственности отдельных сотрудников этих систем.

Подмена базовых ценностей на эгоистические, потребительские установки и цели субъекта приводит к морально-нравственной деформации субъекта деятельности. Формирование ценностей в истории нашей страны традиционно опиралось на многовековую историю, культуру и традиции государства. В контексте воспитания ценностей наряду с другими качествами особое внимание уделялось ответственности как морально-нравственной составляющей личности. Категория ответственности не отделима от таких понятий как честь, достоинство и совесть.

Теоретический обзор научной литературы в области философии, социологии, психологии и педагогике позволяет отметить, что проблема ответственности и системы ценностей неоднократно подвергалась научному анализу в контексте различных научных школ и методологических позиций. Наиболее разработанными направлениями при исследовании ответственности выступают общие теоретико-методологические вопросы ответственности как качества или свойства личности; вопросы развития и формирования ответственности у школьников, студентов и курсантов; половозрастные вопросы проявления данного свойства личности; выделение индивидуально-типологической специфики проявления ответственности у различных

категорий респондентов; изучение ответственности в контексте профессиональной деятельности и во взаимозависимости с другими личностными характеристиками, а также этнопсихологические особенности данного качества.

Относительно исследования проблемы ценностно-смысловых приоритетов личности можно также обозначить несколько направлений. Наиболее широко освещены инновационные концептуальные идеи, проливающие свет на генезис, психологические закономерности и структурную организацию исследуемого феномена. Огромный пласт работ посвящен разработке вопросов формирования ценностей в разные возрастные периоды. Отдельно стоят научные исследования проливающие свет на ценности как триггеры поведения, деятельности и общения личности.

Необходимо также отметить, что большинство исследований выполнено на студентах и школьниках, значительно меньше эта проблема изучена в рамках профессиональной деятельности различных профессиональных групп и лишь отдельные научные статьи и диссертационные исследования посвящены исследованию ответственности работников судопроизводства.

В результате теоретического исследования были обобщены и дифференцированы отечественные и зарубежные научные подходы исследования ответственности и ценностей личности. На основе анализа ранее проведенных эмпирических исследований и современных концептуальных подходов предложено определение понятия «профессиональная ответственность», понимаемое в рамках настоящего исследования как профессионально-важное качество специалиста, обеспечивающее успешность выполнения деятельности посредством безотлагательного выполнения на высоком качественном уровне профессиональных обязанностей и деловых поручений.

В ходе эмпирического исследования, опираясь на комплекс методов математической статистики и диагностических процедур, была выявлена и охарактеризована типология ценностно-смысловой направленности

сотрудников судопроизводства. В качестве основных типов направленности были выделены: профессионально-деятельностный характеризующийся доминированием ценностных ориентаций ориентированных на процесс и результат деятельности, профессиональную компетентность; карьерно-прагматический тип ценностно-смысловой направленности включает доминирование таких ценностей как карьерный рост, продвижение по службе, власть, материальные блага; социально-интегративный тип направленности отличает выраженность ценностей ориентированных на активные социальные контакты, интеграцию разных сфер жизнедеятельности, моральное удовлетворение.

При исследовании профессиональной ответственности у сотрудников судопроизводства с разными типами ценностно-смысловой направленности удалось установить целый ряд новых фактов. Определена иерархия выраженности составляющих ответственности у сотрудников с разной ценностно-смысловой направленностью свидетельствующая о специфике проявления этого профессионально важного качества. Так у сотрудников с профессионально-деятельностным типом ценностно-смысловой направленности в иерархической структуре профессиональной ответственности ведущими характеристиками выступают стеничность, осмысленность, интернальность и результативность. Для респондентов с карьерно-прагматическим типом ценностно-смысловой направленности доминирующие позиции в иерархии составляющих ответственности занимают эргичность, эгоцентризм и экстернальность. Испытуемых с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью в иерархии характеристик ответственности отличает выраженность социоцентричности, предметно-коммуникативной результативности и осведомленности. Анализ выраженности указанных характеристик позволил сделать вывод о том, что наиболее высокая результативность служебной деятельности отмечается у сотрудников с профессионально-деятельностным типом ценностно-

смысловой направленности обеспечивающей наиболее интенсивное проявление профессиональной ответственности.

В ходе корреляционного и факторного анализа выявлены особенности в структурной организации ответственности у респондентов с профессионально-деятельностной, карьерно-прагматической и социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью характеризующие механизм реализации данного свойства личности. В психологической структуре ответственности сотрудников с профессионально-деятельностным типом ценностно-смысловой направленности в качестве системообразующих связей выступают соотношение осмысленности и интернального локуса контроля с другими характеристиками обеспечивающими выраженную саморегуляцию и когнитивно-смысловую наполненность ответственного поведения. В структурной организации респондентов с карьерно-прагматическим типом ценностно-смысловой направленности основную нагрузку выполняют эгоцентрическая мотивация и субъектно-личностная результативность. Проявление ответственного поведения в служебной деятельности данных сотрудников продиктовано стремлением карьерного и профессионального роста. У сотрудников с социально-альтруистической ценностно-смысловой направленностью в психологической структуре профессиональной ответственности основные связи образуют социоцентрическая мотивация, стеничность и предметно-коммуникативная результативность свидетельствующие о доминировании социально-значимых приоритетов в качестве побудительной силы в проявлении профессиональной ответственности.

Полученные факты подтверждают положения гипотезы о том, что ценностно-смысловая направленность является определенным триггером проявления профессиональной ответственности сотрудников судопроизводства обеспечивающая эффективность служебной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Абакумова, И.В.** Технологии направленной трансляции смыслов в практике учебного процесса [Текст] / И.В. Абакумова, Л.Ц. Кагермазова, П.Н. Ермаков – М.: КРЕДО, 2016. – 234 с.
2. **Абульханова-Славская, К.А.** Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна: к 100-летию со дня рождения [Текст] / К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский. – М.: Наука, 1989. – 248 с.
3. **Аристотель.** Сочинения: В 4 т. [Текст] / Аристотель. – М.: Мысль, 1984. – Т.4. – 830 с.
4. **Айбазова, С. Р.** Роль ценностно-смысловой направленности в динамике самореализации личности [Текст]: Автореф. дис. ...канд. психол.наук: 19.00.01 / С. Р. Айбазова. — М., 2015. — 22 с.
5. **Алексеева, В.Г.** Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности [Текст] / В.Г. Алексеева // Психологический журнал. – 1984. – Т.5. – №5. – С. 63-70.
6. **Алишев, Б.С.** Ценностные предпочтения сельских и городских студентов ССУЗ [Текст] / Б.С. Алишев // Формирование социально-профессиональных ценностей учащейся молодежи: сб. науч. ст. Всерос. науч.-практ. конф. – Нижний Тагил: ГАОУ СПО СО «НТГПК им. Н. А. Демидова», 2014. – С. 30-34.
7. **Американская социология.** Перспективы, проблемы, методы [Текст] / под ред. Т. Парсонса. – М.: Прогресс, 1972. – 392 с.
8. **Алферова, Е. И.** Ответственность как метапрофессиональное качество личности учителя в процессе профессионального становления [Текст]: Автореф. дисс. ...канд. психол. наук: 19.00.07./ Е. И. Алферова. – Екатеринбург. - 2010. – 23с.
9. **Ананьев, Б.Г.** Человек как предмет познания [Текст] / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
10. **Ананьев, Б. Г.** О проблемах современного человекознания [Текст]: /Б. Г. Ананьев. - М.: Наука, 1977. – 380 с.

11. Анохин, П.К. За творческое сотрудничество философов с физиологами // Ленинская теория отражения и современная наука. М., 1961. - С. 3-12.

12. Анцыферова, Л.И. К психологии личности как развивающейся системы [Текст]/ Л.И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности. – М.: МГУ, 1981. – С. 3–18.

13. Асмолов, А.Г. Кому и как разрабатывать методологию психологии? [Текст] / А.Г. Асмолов, М.С. Гусельцева // Сибирский психологический журнал. – 2015. – №55. – С. 6–45.

14. Асмолов, А.Г. О предмете психологии личности [Текст] / А.Г. Асмолов // Вопросы психологии. – 1983. – № 3. – С. 118–125.

15. Ассаджиоли, Р. Психосинтез: принципы и техники /Пер. с англ. Е. Перовой. — М.:ЭКСМО-Пресс, 2002. 416 с.

16. Бахтин, М.М. К философии поступка. [Текст]// Философия и социология науки и техники: Ежегодник 1984-1985. — М.:Наука, 1986. С. 80-160.

17. Белоусова, С. С. Духовно-нравственное самосознание как основа самореализации личности педагогов : дис. . канд. психол. наук / С. С. Белоусова. Москва, 2018.-170 с.

18. Беспалова, Т. М. Специфика психологической структуры ответственности военнослужащих как профессионально важного личностного свойства [Текст] / Т. М. Беспалова // Вестник РУДН. Серия «Педагогика и психология». — 2012. — № 3. — С. 107–111.

19. Бессмертная, С. В. Психологические детерминанты ответственности студентов вуза : дис. . канд. психол. наук / С. В. Бессмертная. Ставрополь, 2006.-184 с.

20. Братусь, Б. С. Нравственное сознание личности [Текст]: / Б. С. Братусь. – М.: Знание, 1985. – 65 с.

21. Братусь, Б. С. Психология. Нравственность. Культура [Текст]: / Б. С. Братусь. – М.: Роспедагентство, 1994. – 60 с.

22. Быков, С. В. Социально-психологическая регуляция ответственности личности [Текст]: дисс. докт. психол. наук: 19.00.15 / С. В. Быков – Казань. – 2008. – 654 с.

23. Валенурова, Н. Г., Матвейчев, О. А. Современный человек: в поисках смысла [Текст]: / Н. Г. Валенурова, О. А. Матвейчев. – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2004. – 260 с.

24. Василевский, Ю. Л. Психология нравственности и ценностных Ориентаций [Текст]: / Ю. Л. Василевский // Прикладная психология. – 1999. – № 3. – С. 51-70.

25. Василюк, Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) [Текст] / Ф.Е. Василюк. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.

26. Воробьев, А. Е., Купрейченко, А. Б. Нравственное самоопределение разных социально-демографических групп молодежи [Текст]: / А. Е. Воробьев, А. Б. Купрейченко // Психологический журнал. – 2011. – №1. – С. 22–33 с.

27. Выжлецов, Г.П. Аксиология: становление и основные этапы развития [Текст] / Г.П. Выжлецов // Социально-политический журнал. – 1995. – № 6. – С. 61-73.

28. Гаврилушкин, С.А. Психологическая специфика проявления ответственности личности у студентов с различной патриотической направленностью 19.00.01, 210 с.

29. Гаевая, Т.Г. Моральная ответственность как качество личности: автореф. канд. психол. наук. – М., 1984. – 18с.

30. Грибов, А. Ю. Научно-педагогические взгляды П. А. Флоренского / А. Ю. Грибов. — Текст : непосредственный // Актуальные вопросы современной педагогики : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Уфа, ноябрь 2013 г.). — Т. 0. — Уфа : Лето, 2013. — С. 29-31.

31. Гоббс, Т. Избранные произведения. В 2 т. Т. 1 [Текст] / Т. Гоббс. – Москва: Мысль, 1964. – 583 с.

32. Головаха, Е.И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности [Текст] / Е.И. Головаха // Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 256-269.

33. Гриценко, В.В. Ценностно-нормативные основы интеграции этнических мигрантов в российском обществе [Текст] / В.В. Гриценко, Т.Н. Смотровва. – Смоленск: «Универсум», 2008 – 152 с.

34. Грищенко, Н.Б. Категориальная сущность профессиональной Деятельности [Текст]: / Н.Б. Грищенко //Известия Алтайского государственного университета. – 2003. – Выпуск 2. – С.11-13.

35. Гусева, Е. П., Серова, О. Е. Научно-практический семинар «духовно-нравственное самосознание личности и понятие идеала в святоотеческой традиции и научной психологии» [Текст]:/ Е. П. Гусева, О. Е. Серова // Психологическая наука и образование. – 2010. – № 3. – С. 1-10.

36. Дементий, Л.И., Ремизова, А.В. Социальные представления о мере ответственности// Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2007. №1. С.4-11.

37. Дильтей, В. Описательная психология [Текст] / В. Дильтей // История психологии (10-е–30-е гг. Период открытого кризиса): Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – С. 319-346.

38. Дорофеев, Е.Д. Внутригрупповая ответственность в условиях совместной деятельности. Дис. ... канд. психол. наук.-М.-1994-с.17.

39. Дробиницкий, О.Г. Мир оживших предметов. Проблема ценностей и марксистская философия [Текст] / О.Г. Дробиницкий. – М.: Издательство политической литературы, 1967. – 341 с.

40. Дюркгейм, Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение [Текст] / Э. Дюркгейм – М.: Канон, 1995. – 352 с.

41. Еникеев, М.И. Энциклопедия. Общая и социальная психология [Текст] / М.И. Еникеев. – М.: Издательство «ПРИОР», 2002. – 560 с.

42. Знаков, В.В. Постигание, непостижимое и экзистенциальный опыт как методологические проблемы психологии понимания [Текст] / В. В. Знаков

// Вестник московского университета. Серия 14. Психология. – 2017. – № 1. – С. 18–35.

43. Ильин, В. В., Разумов, А.Е. Догматизм теории дефицит ответственности. Философия и некоторые уроки прошлого // Коммунист. - 1988. - № 12.-С. 60-72.

44. Казанцева, О.А. Индивидуально-типические особенности ответственности личности студентов [Текст] / О.А. Казанцева. Дисс. ... канд. психол. наук.- Новосибирск: НГПУ, 2008.-160 с.

45. Канке, В. А. Этика ответственности: теория морали будущего / В. А. Канке. М. : Логос, 2003. - 352 с.

46. Кант, И. Сочинения в шести томах. Т 4. Ч 1. [Текст] / И. Кант. – М.: Мысль, 1965. – 544 с.

47. Карпухин, С.В. Социальная ответственность как фактор профессиональной деятельности личности офицера [Текст] / С.В.Карпухин. Дисс. ... канд. психол. наук.- С.-Пб,1995.-195 с.

48. Каширский, Д.В. Психология личностных ценностей [Текст] / Д.В. Каширский. – Барнаул: Изд-во ААЭП, 2014. – 342 с.

49. Краснорядцева, О.М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов [Текст] / О.М. Краснорядцева // Сибирский психологический журнал. – 2008. – № 7. – С. 25-29.

50. Крупнов, А.И. Целостно-функциональный подход к изучению свойств личности//Системные исследования свойств личности. – М.: УДН,1994. – С.9-23.)

51. Кудинов, С.И. Психологические особенности ценностно-смысловой направленности у студентов [Текст] / С.И. Кудинов, И.Б. Кудинова, С.Р. Айбазова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2016. – Т.5. – №1. – С. 54-60.

52. Кудинов, С.И., Ключева Ю.В. Сравнительный анализ ответственности студентов с различными уровнями усвоения иностранного языка// Сибирская психология/ Сборник научных трудов. Выпуск № 2/ -

Кемерово: Изд-во Кузбассвузиздат, 2004. – С. 173 – 179.

53. Кудинов, С.И., Кудинов, С.С., Седова И.В. Роль ответственности в эмоциональном выгорании учителей на начальном этапе профессионализации// Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика/ - М.: Изд-во РУДН, 2016. - № 1. - С. 26-42.

54. Кудинов, С. И., Кудинов, С.С., Айбазова, С.Р. Ценностно-смысловые предикторы самореализации личности// Монография. –Москва: РУДН,2016. -232с.

55. Кудинов, С.И., Кудинова, И.Б. Роль ответственности в проявлении патриотичности личности// Российский научный журнал. Рязань 2 (40), 2014.- С.162-168.

56. Кудинов, С.И., Кудинова, И.Б., Хо Во Кие Ти Динамика адаптивности вьетнамских студентов с разной ценностно-смысловой направленностью в поликультурной образовательной среде// Психология образования в поликультурном пространстве. 2018. - Том 1. (№ 41). - С. 40-51.

57. Кудинов, С.И. Хо Во Кие Ти Взаимосвязь ценностно-смысловой ориентации и адаптивности личность вьетнамских. **Монография.** Издательство государственного университета города Хошимина. -2020.- 192 с.

58. Кузнецова, В.С. Формирование социальной ответственности у студентов педагогического вуза [Текст] / В.С. Кузнецова, В.С. Морозова // Сов. Педагогика. – 1983. – №35. – С. 93-96.

59. Куренков, И. А. Психология ответственности [Текст] / И. А. Куренков: учебно-методическое пособие. — Балашов: Изд-во БГПИ, 2002. — 60 с.

60. Ленк, Х. Ответственность в технике, за технику, с помощью техники / Х. Ленк. М. : Прогресс, 1982. - 398 с.

61. Леонтьев, А.Н. Деятельность, сознание, личность [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.

62. Леонтьев, Д.А. Очерк психологии личности [Текст] / Д.А. Леонтьев. – М.: СМЫСЛ, 1997. – 64 с.

63. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика

смысловой реальности [Текст] / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. – 487 с.

64. Леонтьев, Д.А. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу [Текст] / Д.А. Леонтьев // Вопросы психологии. – 1987. – № 3. – С.150–158.

65. Леонтьев, Д.А. Тест жизнестойкости [Текст] / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. – М.: Смысл, 2006. – 63 с.

66. Леонтьев, Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) [Текст] / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.

67. Ломов, Б.Ф. Личность как продукт и субъект общественных отношений [Текст] / Б.Ф. Ломов // Психология личности в социалистическом обществе: Активность и развитие личности. – М.: Наука, 1989. – С. 6-23.

68. Марьенко, И.С. Ответственность школьника: пути воспитания // Сов. педагогика. 1987.-№ 5.-С. 15-18.

69. Маслоу, А. Психология бытия [Текст] / А. Маслоу. – М.: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997. – 304 с.

70. Митчем, К. Что такое философия техники? М.: «Аспект -Пресс», 1995. – С. 150.

71. Моральные ценности и личность [Текст] / Под ред. А.И. Титаренко, Б.О. Николаичева. – М.: Издательство МГУ, 1994. – 176 с.

72. Момов, В. Человек, мораль, воспитание (теоретико-методологические проблемы) [Текст] / В. Момов. – М.: Прогресс, 1975. – 163 с.

73. Мужичкова, Ю. Е. Психология обыденных представлений о долгах и кредитах. Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета, 4(20), 2015, 37–44. doi:10.12737/17057.

74. Муздыбаев, К. Психология ответственности [Текст] / К. Муздыбаев. – Л, 1983. – 240 с.

75. Мясищев, В.Н. Структура личности и отношение человека к действительности [Текст] / В.Н. Мясищев // Психология личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М. Издательство МГУ, 1982. – С. 35-38.

76. Небылицын, В.Д. Психофизиологические исследования

индивидуальных различий [Текст] / В.Д. Небылицын. – М.: Наука, 1976. – 336с.

77. Оллпорт, Г. Личность в психологии [Текст] / Г. Оллпорт. – М.: КСП+, СПб.: Ювента, 1998. – С. 131-137.

78. Ортега-и-Гассет, Х. Избранные труды. - М.: Весь мир, 1997.

79. Патрушев, В.Д. Многомерная типология времяпровождения [Текст] / В.Д. Патрушев, Г.Г. Татарова, Ю.Н. Толстова // Социологические исследования. – 1980. – № 4. – С. 133-140.

80. Пеньков, Е.М. Социальные нормы: управление, воспитание, поведение [Текст] / Е.М. Пеньков. – М.: Высш. школа, 1990. – 175 с.

81. Перлин, А.Г. Сравнительная характеристика ответственности личности у начинающих и опытных юристов [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук / А.Г. Перлин.– М., 2000. - 16 с.

82. Прангишвили, А.С. Проблема установки на современном уровне разработки грузинской психологической школы [Текст] / А.С. Прангишвили // Психологические исследования. – Тбилиси, 1973. – С. 10-26.

83. Прядин, В. П., Кожевникова, Н.В. Ответственность, ответственная зависимость и профессиональная деформация у сотрудников правоохранительных органов//Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. №3 (27). С.81-83.

84. Рассел, Б. История западной философии. В 2-х томах. Т 1. [Текст] /Б. Рассел. – М.: Миф, 1993. – 509 с.

85. Рейнвальд, Н.И. Психология личности [Текст] / Н.И. Рейнвальд. - М.: УДН, 1987. - 200 с.

86. Роджерс, К. Клиентоцентрированная терапия [Текст] /К. Роджерс. – М.: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997. – 320 с.

87. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир [Текст] /С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.

88. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности [Текст] / Под ред. В. А. Ядова. – Л.: Наука, 1979. – 263 с.

89. Сафин, В.Ф. Психологическая сущность ответственности личности // Теория и практика формирования коммунистического сознания. Уфа, 1986.- 127 с.

90. Семененко, Н.Н. Становление профессиональной ответственности у курсантов военных училищ сухопутных войск, Автор. диссертации на соискание ученой степени канд. психол. Наук. Москва. 1998.- 27с.

91. Сенин, И. Г. Опросник терминальных ценностей. Ярославль: Содействие, 1991.

92. Сержантов, В.Ф. Человек, его природа и смысл бытия [Текст] /В.Ф. Сержантов. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1990. – 360 с.

93. Серый, А.В. Психологические механизмы функционирования системы личностных смыслов у студентов вуза в процессе обучения [Текст]: дисс. ... доктора психологических наук: 19.00.07. /А.В. Серый. – Кемерово, 2005. – 411 с.

94. Серый, А.В. Система личностных смыслов: структура, функция, динамика [Текст] / А.В. Серый. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. – 272 с.

95. Слободской, А. Л. О социально-психологическом аспекте ответственности в деятельности специалиста [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук / А.Л. Слободской. – Л., 1976. – 15с.

96. Слободчиков, В.И. Категория возраста в психологии и педагогике развития [Текст] / В. И. Слободчиков // Вопросы психологии. – 1991. – №2. – С. 37-49.

97. Слободчиков, В.И. Реальность субъективного духа [Текст] / В.И. Слободчиков // Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 381-395.

98. Словарь по этике [Текст] / Под ред. И.С. Кона. – М.: Политиздат, 1975. – 392 с.

99. Солодкая М.С. Социальная ответственность субъекта управления //Credo. Оренбург, 1999. №1.

- 100. Спиркин А.Г.** Сознание и самосознание. М., 1972. - 304 с.
- 101. Тимофейчева В.А.** К вопросу о сущностных особенностях категорий ответственность и отношение. // Проблемы современного образования: Межвузовский сборник научных трудов / Науч. ред. В.И. Казаренков. Выпуск 7. – М.: РУДН, МАНПО, 2007. – 103 с. С. 95-98.
- 102. Томашов, В.В.** Ответственность как экзистенциальная проблема [Текст]: историко-философские очерки / В.В. Томашов. – М.: МПГУ, 1998. – 327 с.
- 103. Тугаринов, В.П.** Теория ценностей в марксизме [Текст] / В.П. Тугаринов. – Л.: ЛГУ, 1968. – 124 с.
- 104. Тульчинский, Г.Л.** Разум, воля, успех: О философии поступка. Л.: ЛГУ, 1990. -214 с.
- 105. Утюганов, А.А.** Формирование гражданско-патриотических ценностей и их смысловых детерминант у курсантов военного вуза: [Текст] / А.А. Утюганов. – Новосибирск: Новосибирский военный институт внутренних войск им. генерала армии И.К. Яковлева МВД РФ, 2015. –136 с.
- 106. Филиппов, А. В., Липинский, В. К., Князев, В. Н.** Производственная социология, психология и педагогика. М., 1989.
- 107. Франкл, В.** Человек в поисках смысла [Текст] / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
- 108. Фромм, Э.** Психоанализ и этика [Текст] / Э. Фромм. – М.: Республика, 1993. – 415 с.
- 109. Хайдеггер, М.** Введение к: «Что такое метафизика?» / Хайдеггер М. Время и бытие. Статьи и выступления. / М. Хайдеггер. М.: Республика, 1993. С. 27-36.
- 110. Хамидуллин, Д. Д.** Особенности личной ответственности у сотрудников силовых структур / Д. Д. Хамидуллин. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 22 (312). — С. 500-502.
- 111. Хелкам, К.** Моральное развитие и личность [Текст] / К. Хелкам // Психология личности и образ жизни / Под ред. Е.В. Шорохова. – М.: Наука,

1987. – С.27-28.

112. Хо Во Куе Ти Взаимосвязь ценностно-смысловой направленности и адаптивности личности вьетнамских студентов: дисс. . канд. психол. наук. — М., 2018. —221 с.

113. Циолковский, К.Э. Этика или естественные основы нравственности // Архив РАН. Ф. 555. Оп. 1. Д. 372. Л. 4-111.

114. Чеботарева, Е.Ю. Психологические проявления индивидуальности в речевых действиях субъекта: Автореф. дисс. . канд. психол. наук. — М., 1996, —23 с.

115. Чудновский, В.Э. Становление личности и проблема смысла жизни: избранные труды [Текст] / [В.Э. Чудновский](#). – Москва: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2006. – 768 с.

116. Шварц, Ш. Культурные ценностные ориентации: природа и следствия национальных различий [Текст] / Ш. Шварц // Психология. – 2008. – № 2. – Т.5. – С. 37-67.

117. Шпенглер, О. Закат Европы [Текст] / О. Шпенглер. – Новосибирск: Наука, 1993. – 592 с.

118. Шпрангер, Э. Два вида психологии [Текст] /Э. Шпрангер // История психологии (10-е – 30-е гг. Период открытого кризиса): Тексты. – 2-е изд. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – С. 347-361.

119. Шпрангер, Э. Основные идеальные типы индивидуальности [Текст] / Э. Шпрангер // Психология личности. Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 55-60.

120. Эллюль, Ж. Технологический блеф / Ж. Эллюль. // Это человек: Антология. - М.: Высшая школа, 1995 - С. 265-295.

121. Юнг, К.Г. Психологические типы / К.Г. Юнг. – М.: АСТАСТ. 2006. – 768 с.

122. Яницкий, М.С. Ценностное измерение массового сознания [Текст] / М.С. Яницкий. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2012. – 237 с.

123. Ярцев, В.В. Формирование ценностно-смысловых аспектов

деятельности у курсантов вузов МВД России в процессе реализации личностно ориентированного подхода [Текст]: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01. / В.В. Ярцев. – Владикавказ, 2004. – 151 с.

124. Ясперс, К. Смысл и назначение истории [Текст] / К. Ясперс. – М.: Политиздат, 1991. – 527 с.

125. Atkinson, J.W. An introduction to motivation. New Jersey, 1964. - 360 p.

126. Fisher R., Milfont T.L. and Guvea V.V. (2011). Does the social context affect value structures? Checking the internal stability of value structures. J. Cross Cult. Psychol. 42, 253–270. doi: 10.1177 / 0022022110396888.

127. Grusec, J.E., 2011. Socialization processes in the family: social and emotional development. Annual Review of Psychology 62, 243–269.

128. Kohlberg, L. Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach [Text] / L. Kohlberg // Moral development and behavior: Theory, research and social issues. – New York: Holt, Rinehart and Winston, 1976. – P. 31–53.

129. McClelland D., Atkinson J.W., Clark R.A., and Lowell E.L. The achievement motive. New York, 1976. - 386 p.

130. Mumford L. Art and Technics. London, Oxford University Press, 1952.

131. Piaget J. The moral judgement of the child. London, 1977. 399 p.

132. Rokeach, M. Beliefs, Attitudes, and Values [Text] / M. Rokeach. – San Francisco: Josey-Bass Co, 1972. – 214 p.

133. Rokeach, M. The Nature of Human Values [Text] / M. Rokeach. – New York: The Free Press, 1973. – 438 p.

134. Rotter J.B., and Mulry R.-C. Internal versus external control of reinforcement and decision time. Journal of Personality and Social Psychology, 1965,2. 598-604.

135. Schwartz, S. Toward A Universal Psychological Structure of Human Values [Text] / S. Schwartz, W. Bilsky // J. of Personality and Social Psychology. – 1987. – (Vol.53). – №3. – P. 550-562.

136. Schwartz, S.H. Value tradeoffs propel and inhibit behavior: Validating the 19 refined values in four countries [Text] / S.H. Schwartz, J. Cieciuch, M. Vecchione,

C. Torres, O. Dirilen-Gumus, T. Butenko // European Journal of Social Psychology.
– 2017. – № 47 (3). – P. 241-258.

137. Yanitskiy, M. The characteristics of hierarchy of self-image components depending on social and cultural affiliation [Text] / M. Yanitskiy, A. Seryy, O. Braun // KnE Life Sciences. – 2018. – № 4(8). – P. 921–933.