

УДК: 159.9.07

DOI: 10.25629/НС.2022.02.15

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ТРИГГЕРЫ ПРОЯВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ

Кудинов С.И.^{1,2}, Кудинов В.С.¹, Кудинов С.С.¹, Беляева Е.Н.¹

¹Российский университет дружбы народов

²Академия управления МВД России

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования по выявлению ответственности у сотрудников суда с разными показателями доминирующих ценностных ориентаций. Ответственность рассматривается как важная профессиональная черта личности сотрудников судебной системы. Исследование осуществлялось в два этапа. На первом, были выявлены доминирующие ценности у респондентов с использованием методики смысло-жизненные ориентации СЖО Д. А. Леонтьева и диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова). На этапе предварительного исследования было проведено анкетирование. Авторская анкета содержала шкалы: карьерный рост, материальное благополучие, автономия, поиск своего «Я», касающиеся планирования специалистами своей перспективы в данной профессиональной сфере. Респондентами выступили сотрудники судов 117 человек. Из них 57 мужчин и 60 женщин в возрасте 24-32 лет. Все испытуемые имели высшее юридическое образование и занимали должности секретаря судебного заседания и помощника судьи. В результате первого этапа исследования были выделены две группы испытуемых с доминированием ценностей, ориентированных на профессионализацию, и вторая группа с диффузными слабо дифференцированными ценностями. На втором этапе исследования в каждой из выделенных групп была определена специфика проявления ответственности с помощью экспертной оценки и бланкового теста ответственности А. И. Крупнова.

В ходе исследования были выявлены и охарактеризованы определенные закономерности соотношения этих психологических явлений. Установлено, что сотрудники с доминированием таких показателей, как цели в жизни и locus контроля над собой и жизнью и профессионально-ориентированными ценностями, имеют более выраженные значения по показателям ответственности, свидетельствующие о высоком и средневысоком уровне проявления данного свойства. Респондентов с диффузными слабо дифференцированными ценностными ориентациями отличает слабый самоконтроль и узконаправленная мотивированность проявления ответственности, что находит выражение в низком либо средне-низком уровне проявления профессиональной ответственности.

Ключевые слова: ценности, карьерные ориентации, профессиональная ответственность, личность, респонденты.

Введение в проблему

Современные исследования, посвященные проблеме ответственности, значительно расширили теоретико-методологические границы объяснения данного феномена. Анализ данного качества личности осуществляется в таких отраслях науки как общая психология и психология личности, дифференциальная и социальная психология, педагогическая, возрастная и юридическая психология, а также является отдельным предметом исследования в клинической психологии, юриспруденции, педагогике, политологии и т.д. Можно заключить, что данное психологическое образование несмотря на его генезис рассматривается в научном аспекте как междисциплинарная область научного познания. За последнее десятилетие расширился и диапазон исследовательского инструментария, обеспечивающий получение объективных фактов

о специфике проявления данного феномена. В тоже время можно увидеть, что существуют некоторые отличия в исследовательской позиции российских и европейских ученых при анализе данного свойства личности.

Краткий обзор исследований

Анализ научной литературы раскрывает определенные тенденции исследования ответственности в отечественной и зарубежной психологии. Так, например, в западной психологии данный феномен рассматривается преимущественно в контексте коллективной ответственности, морали и вины (A. Zimmermann et al. (2011), R. Imhoff et al. (2012), B. Nowell, N.M. Boyd et al. (2014), A. Pereira et al. (2015), S. Caillaud et al. (2016), P.C. Treitler et al. (2018), A. Scholl et al. (2018), R. Bilali et al. (2019) [4].

Как отмечают в своей работе Волкова Е.В., Башкатов С.А., Чернышева Л.В. [4, с. 55] «... A. Zimmermann et al. [8, с. 825–839] на большой выборке (N = 1045) в шести исследованиях, проведенных в трех европейских странах, выявили различия между причинной ответственностью, групповой виной и моральной ответственностью. Авторы утверждают, что причинно-следственная ответственность является основой группового чувства вины, а моральная ответственность, наоборот, является следствием переживания групповой вины и выступает в качестве социально-моральной нормы, вызывающей соответствующую реакцию на асоциальное поведение внутри группы или в отношении других групп. Делается вывод, что моральная ответственность может стимулироваться переживанием групповой вины и выступать предиктором индивидуальных поведенческих намерений...» Кроме этого, данный феномен анализируется с позиций атрибутивного подхода (S.W. Struthers et al. (2010), N. Walter, Y.Tsfati (2018) а также в рамках корпоративного поведения субъекта деятельности (M.A.L. Aduleo et al. (2019) [1].

В российской психологии ответственность рассматривается как свойство личности А.И. Крупнов (2006), С.И. Кудинов (2018) [6]; многомерное психологическое образование Л.И. Дементий (2011), В.П. Прядеин (2012) [5;7]; морально-нравственная характеристика С.В. Быков (2006) [2;3].

Несмотря на многочисленные исследования данного феномена проблема окончательного решения этого вопроса еще не закрыта. В современных условиях цифровизации общества, со значительным вытеснением многих профессий с рынка труда, а также заменой ряда обслуживающих штатных единиц робототехникой, обостряется проблема конкурентности в профессиональной среде, что приводит к повышению требований к отбору специалистов. Сегодня требования предъявляются не только к профессиональным компетенциям, но и профессионально-важным качествам личности. Профессиональная ответственность в данном контексте выступает универсальным свойством в любой сфере деятельности. В судопроизводстве это ключевая, судьбоносная характеристика для участников судебного разбирательства.

Организация и методы исследования

Исследование выполнено в контексте системной парадигмы. В качестве базовой концепции использован диспозиционный подход к исследованию свойств личности А.И. Крупнова. При изучении ответственности применялась экспертная оценка, бланковый тест ответственности А.И. Крупнова. В качестве экспертов выступили непосредственные руководители испытуемых. Для исследования ценностной использовался тест смысловых ориентаций СЖО Д.А. Леонтьева и методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова). На этапе предварительного исследования было проведено анкетирование, анкета содержала вопросы касающиеся планирования своей перспективы в данной организации. В качестве базовых шкал выступили карьерный рост, материальное благополучие, автономия, поиск своего «Я». В качестве респондентов выступили сотрудники судов 117 человек. Из них 57 мужчин и 60 женщин в возрасте 24-32 лет. Все испытуемые имеют высшее юридическое образование и занимают должности секретаря судебного заседания и помощники судей.

Результаты и их обсуждение

Количественный анализ результатов эмпирического исследования позволил обнаружить особенности в проявлении карьерных и ценностных ориентаций у сотрудников. Анализ анкет показал некоторые отличия в планировании своей перспективы сотрудниками табл. 1

Таблица 1 – Распределение карьерных ожиданий у респондентов

Карьерные ожидания	Карьерный рост	Материальное благополучие	Автономия	Поиск своего «Я»
Выраженность в процентном отношении	42,4%	17,2%	3,4%	37%

Опрос респондентов учитывал их планы на ближайшую перспективу. В таблице отражены доминирующие карьерные ориентации. Результаты опроса показали, что большинство сотрудников осуществили свой профессиональный выбор совершенно осмысленно и планируют в перспективе достичь статуса судьи разного уровня. В настоящее время они не удовлетворены своим материальным стимулированием, однако ради карьеры готовы работать в данных условиях. Считают, что карьера зависит преимущественно от них.

Вторая наиболее многочисленная группа сотрудников в своей перспективе ориентированы на поиск своего профессионального «Я». Эти сотрудники не связывают свое будущее с судебной системой. Они не строят планов относительно своей карьеры в статусе судьи. Работа в данной должности для них является следствием того, что они еще не определились для себя в какой области юриспруденции могли бы работать. Эти респонденты, не уверены, что нужно работать исключительно в государственном секторе. Многие из них задумываются о частной юридической практике. Работа в настоящем статусе выступает как важный элемент практики или профессионального стажа, чтобы через три, четыре года можно было сменить работу на более успешную.

Респонденты с ориентацией на материальное благополучие занимают настоящие должности только потому, что ничего более привлекательного в материальном плане не нашли. Их минимальный стаж 1-2 года, либо меньше не позволяет претендовать на должности высокооплачиваемые, по этой причине они вынуждены работать чтобы увеличить свой профессиональный стаж и получить некоторый профессиональный опыт. Часть респондентов этой группы задумываются получить статус судьи, чтобы улучшить свое материальное благосостояние, другие планируют исключить бизнес в юридической сфере. В качестве примеров указывают адвокатские или иные консультационные услуги. И наконец самая незначительная часть испытуемых планирует свою карьеру таким образом, чтобы была полная самостоятельность. Они, как и предыдущая группа совсем не связывают свое будущее с судебной практикой.

Для более детальной дифференциации эмпирических данных респонденты по доминированию отдельных карьерных ожиданий были выделены в разные группы. В первую группу вошли служащие с доминированием ценностей карьерного роста и профессионализации, 51 человек, во вторую группу были включены респонденты со слабо выраженными, размытыми ценностями 66 респондентов.

На следующем этапе были проанализированы доминирующие ценности у респондентов с ориентацией на профессиональный рост и развитие и испытуемых со слабо дифференцированными ориентирами рис. 1.

Согласно представленным данным на рисунке у респондентов с ориентацией на профессиональный рост и развитие доминируют такие карьерные ориентации как профессиональная компетентность, предпринимательство и менеджмент. Указанные данные свидетельствуют о том, что респонденты данной группы в качестве наиболее приоритетной ценности в своей юридической деятельности видят постоянный профессиональный рост и развитие.

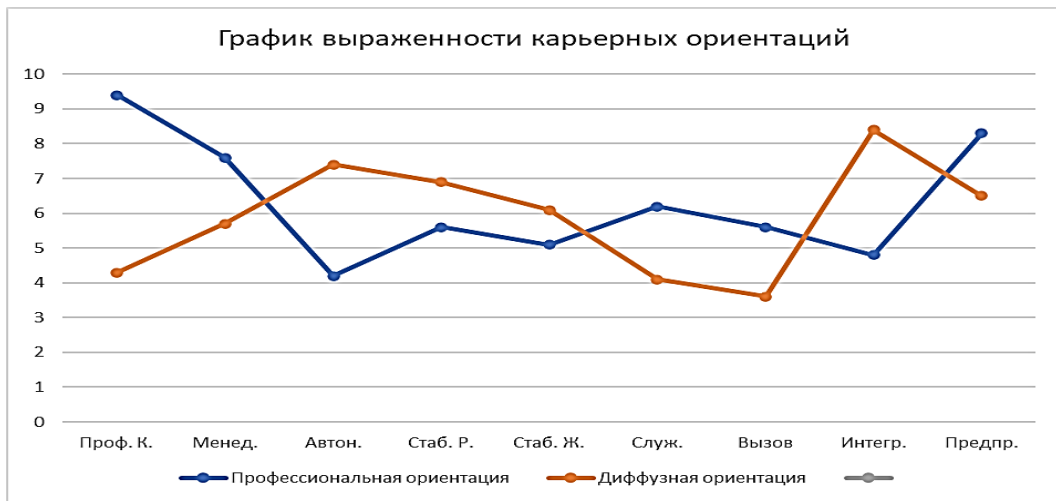


Рисунок 1 – Выраженность показателей карьерных ориентаций у респондентов

Второй по значимости выступает ориентация на предпринимательство и бизнес в сфере юридических услуг и замыкает данный ряд такая ценность, как менеджмент. Другие карьерные ориентации представляют для них меньшую значимость и не являются определяющими в планировании карьерной перспективы. Представленная комбинация карьерных ориентаций указывает, что эти сотрудники ориентированы на продвижение по служебной лестнице и, если карьерный рост не сложится, они готовы уйти в бизнес. Отличительной чертой данных специалистов является интенсивная профессионализация, стремление к освоению сложных профессиональных компетенций.

В группе респондентов с диффузными, размытыми карьерными ориентациями зафиксированы иные доминирующие ценности. В качестве основных выступают интеграция, автономия, предпринимательство и стабильность работы. Для данных испытуемых наиболее важным является сохранение баланса между личной жизнью, семейными и служебными делами. Они не склонны отдаваться исключительно только работе. Предпочитают финансовую независимость, самостоятельность во всем, стремятся к власти и реализации собственных идей.

Сравнительный анализ показателей в указанных группах проведённый с помощью t – критерия Стьюдента показал статистически значимые различия на уровне не ниже ($p < 0,05$) по таким карьерным ориентациям как профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, интеграция и предпринимательство.

Для наиболее полного представления о системе ценностей респондентов, рассмотрим показатели смысловых ориентаций в выделенных группах табл. 2.

Таблица 2 – Выраженность средних значений показателей смысловых ориентаций личности (N = 117)

Показатели установок	Цели	Процесс	Результат	Локус контроля Я	Локус контроля жизнь
Ценности профессионализации	32,8	25,6	24,7	27,8	28,1
Ценности слабо дифференцированные	17,4	21,2	20,1	18,3	17,4
Различие	15,4	4,4	4,6	9,5	10,7
t- критерий	4,71	2,56	2,71	3,88	4,17
p-уровень	0,001	-	0,05	0,01	0,001

Результаты, представленные в таблице, позволяют зафиксировать существенные количественные отличия в выраженности отдельных смысложизненных ориентаций. У респондентов с доминированием ценностей профессионализации среди смысложизненных ориентаций доминируют цели в жизни. Уровень выраженности этого показателя выше среднего.

Из этого следует, что они имеют вполне конкретные, осмысленные планы в жизни и стремятся к их осуществлению.

В соответствии с их личностной направленностью эти цели в большей степени связаны с удовлетворением профессиональных амбиций, направленных на профессиональный и карьерный рост. У них также ярко выражены цели в жизни, осознанные представления о том, чего они хотят добиться в своей жизнедеятельности. При этом они вполне удовлетворены своим настоящим и прошлым. Их отличает устойчивый самоконтроль. Они полагают, что сами являются творцами своей жизни, а все успехи и неудачи зависят только от них, как и сама жизнь может протекать только по их индивидуальному сценарию, и никакие внешние факторы не смогут изменить вектор их жизнедеятельности и существенным образом повлиять на качество жизни. Высокий показатель отмечается по шкале процесс, свидетельствующий о том, что сотрудники стремятся выполнять свою деятельность на высоком качественном уровне. Сам процесс деятельности доставляет им определенное удовлетворение.

Несколько иная иерархия выраженности смысложизненных ориентаций наблюдается у респондентов со слабо дифференцированными ценностями. В качестве доминирующих выступают ориентации на процесс жизни, результативность в жизни и локус контроля «Я». Уровень выраженности этих показателей находится на среднем уровне. Это проявляется в том, что респонденты данной группы вполне удовлетворены своей эмоционально насыщенной жизнью. Их жизнь вполне осмысленна, целенаправленна и плодотворна. Они удовлетворены своим прошлым и получают наслаждение от настоящего на эмоциональном уровне. Скорее всего, их самореализация осуществляется в самом процессе общения, во взаимоотношениях с окружающими, а удовлетворенность этим процессом служит индикатором качества их жизни. Они способны самостоятельно принимать решения и осуществлять выбор. Низкий уровень выраженности таких ориентаций, как цели в жизни и локус контроля жизнь, говорит о том, эти сотрудники не имеют четко сформированных целей на будущее, живут, скорее всего, ближней перспективой. Возможно, что это связано с тем, что они не способны жестко контролировать свою жизнь самостоятельно, без учета мнений других людей и ситуативных переменных.

На завершающем этапе исследования были проанализированы показатели профессиональной ответственности в каждой из выделенных групп.

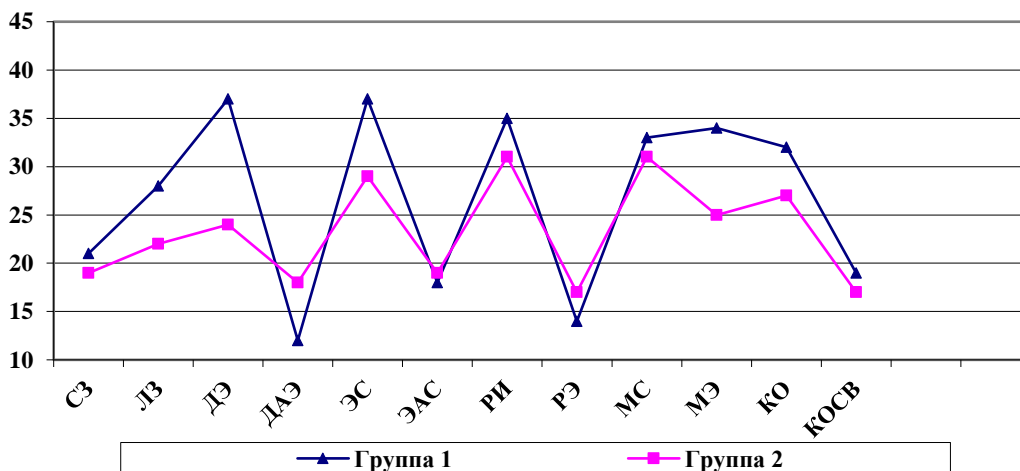


Рисунок 2 – Графическое изображение выраженности переменных ответственности в выделенных группах респондентов с ценностями профессионализации №1 и ценностями недифференцированными №2

Примечание: Сз – социально значимые цели ответственности; Лз – Личностно значимые цели ответственности; Дз – динамическая эргичность (активность); Даэ – динамическая азргичность (пассивность); Эс – эмоциональная стеничность; Эас – эмоциональная астеничность; РИ – Регуляторная интернальность; Рэ – регуляторная экстернальность; Мс – мотивы социальные; Мэ – мотивы эгоцентрические; Ко – когнитивная осмысленность; Косв – когнитивная осведомленность.

Результаты экспертной оценки руководителей и данные методики исследования ответственности А. И. Крупнова при сопоставлении характеристик, показали идентичные результаты. Как видно на рисунке, в разных группах достаточно контрастно представлены отдельные характеристики каждого компонента ответственности. В группе с выраженными ценностями профессионализации респонденты демонстрируют высокие показатели активирующих характеристик ответственности, таких как эргичность, интернальность, осмысленность, социально одобряемая мотивированность и другие, при слабой представленности ангармонических составляющих, препятствующих полноценному самовыражению ответственного поведения. Это свидетельствует о том, профессиональная ответственность проявляется у данных сотрудников на высоком уровне.

В противоположной группе с размытыми недифференцированными ценностями наглядно просматривается отличительная тенденция. Несмотря на схожесть графического изображения, указывающего на выраженность отдельных характеристик ответственности, уровень их выраженности существенно отличается. Прежде всего, необходимо отметить, что показатели соответствуют среднему, средне-низкому и низкому уровням проявления. Данная архитектура выраженности составляющих свидетельствует о недостаточно сформированной ответственности у этих специалистов. Иными словами, их основной мотивацией к проявлению данного качества выступает личная заинтересованность, либо выраженная внешняя стимуляция. При этом они недостаточно умело демонстрируют особенности ответственного поведения в своей деятельности.

Выводы, заключение

Результаты сопоставления профессиональной ответственности и смысло-жизненных ориентаций показали определенную закономерность. Респонденты с высоким уровнем ответственности ориентируются в своей жизненной стратегии на свою будущую перспективу, карьерный рост, социальный статус и положение в социуме, профессионализацию и т. д.

Сотрудники с низким уровнем ответственности в большей степени ориентируются на прошлый опыт, имеют размытые цели на будущее, не способны прогнозировать свою личную и профессиональную перспективу. Их отличает слабый самоконтроль поведения, деятельности и общения.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что смысло-жизненные и карьерные ориентации выступают определенным триггером проявления профессиональной ответственности у сотрудников судебной системы обуславливающим специфику проявления данного качества специалиста.

Библиография

1. Aduleo M.A.L. A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility // M.A.L. Aduleo, L. Johannsdottir, B. Davidsdottir // International Journal of Corporate Social Responsibility. – 2019. – V. 4. – N. 1. – P. 1–23.
2. Быков С.В. Социально-психологическая регуляция ответственности личности: дис. ... д-ра пси-хол. наук. – Казань, 2006. – 337 с.
3. Беспалова Т.М., Кудинов С.И. Психологическая структура ответственности лиц юношеского и зрелого возраста // Прикладная юридическая психология. – 2020. – No 2(51). – С. 34–40. – DOI: 10.33463/2072-8336.2020.2(51).034-040.

4. Волкова, Е.В., Башкатов С.А., Чернышева Л.В. Обзор исследований ответственности в отечественной и зарубежной психологии XXI века // Вестник костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика, 2019. - С. 53-59.

5. Дементий Л. И., Нечепоренко О. П. Личностные особенности и типология успешных и неуспешных личностей // Вестник Омского университета. – 2011. – № 2. – С. 277–284.

6. 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. 2016. – № 1. – С. 26-42.

7. Прядейн В.П. Понятия ответственности, исполнительности, воли как объекты психолого-педагогического исследования // Педагогика. Психология. – 2012. – № 1. – С. 32–45.

8. Zimmermann A. Causal and moral responsibility: Antecedents and consequences of group-based guilt / A. Zimmermann, D. Abrams, B. Doosje, A.S.R. Manstead // European Journal of Social Psychology. – 2011. – V. 41. – P. 825–839.

VALUE AND MEANING BASED TRIGGERS OF MANIFESTATION OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY OF THE PERSONALITY

Kudinov S.I.^{1,2}, Kudinov V.S.¹, Kudinov S.S.¹, Belyaeva E.N.¹

¹Peoples' Friendship University of Russia

²Academy of administration of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Abstract. This article presents the results of an empirical research into responsibility identification for court staff with varying indicators of dominating value-based orientations. Responsibility is considered as a major professional trait of the identity of judicial system staff. The research was carried out in two stages. The initial stage identified respondents' dominating values using the Life Purpose Orientations (LPO) technique by D.A. Leontyev and diagnostics of value-based orientations in the career (E. Shein, translation and adaptation by V.A. Chiker and V.E. Vinokurova). Questioning was carried out at a preliminary research stage. The author's questionnaire contained the following scales concerning planning by the experts tested of their prospect in the professional sphere concerned: career growth, material welfare, autonomy, and search for own "Ego". The staff of courts (117 people) acted as respondents. Out of them, 57 men and 60 women aged 24 through 32 years. All examinees had a higher legal education and held the office of the court session secretary and assistant judge. The first research phase identified two groups of examinees: one with domination of values focused on professional development, and the other with diffused and poorly differentiated values. At the second research phase, responsibility manifestation specific traits were determined in each of the allocated groups, using expert assessment and the responsibility card test by A.I. Krupnov.

Certain regularities of correlation of these psychological phenomena were revealed and characterized in the research. It has been established that employees with domination of such indicators as life purposes and locus of control over oneself and life and job-focused values have stronger expressed values by responsibility indicators to suggest a high and medium to high level of manifestation of this property. Respondents with diffuse and poorly differentiated value-based orientations are distinguished by weak self-control and sector-specific motivation of responsibility manifestation, which finds expression in a low or average to low professional responsibility manifestation level.

Keywords: values, career orientations, professional responsibility, personality, respondents.