

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____ Любов ПОМИТКІНА

«__» _____ 20__ р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
БАКАЛАВР
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

Тема: **«МОТИВАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО
САМОСТАВЛЕННЯ ДЕРЖАВНИХ ЮРИСТІВ»**

Виконавець: Студентка групи ПС-501-Бз Кримська Владислава Юріївна

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент кафедри авіаційної психології

Ічанська О.М.

Нормоконтролер: завідувач лабораторії, викладач кафедри авіаційної психології

Гордієнко К.О.

КИЇВ – 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

_____ Любов ПОМИТКІНА

« ___ » _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання дипломної роботи

Кримської Владислави Юрївни

1. Тема дипломної роботи: «Мотиваційні особливості професійного самоставлення державних юристів», затверджена наказом ректора № 2624/ст. 30.11.2021

2. Термін виконання дипломної роботи: з 03.01.2022 – 28.02.2022

3. Вихідні дані роботи: вибірку склали 15 державних юристів та 15 юристів комерційних підприємств міста Києва; у дослідженні були використані методики:

1. «Самооцінка особистості» О. В. Моткова, в модифікації методики Б. А. Соснівського.
2. «Дослідження самооцінки особистості» С. А. Будасси.
3. «Шкала базисної самооцінки» Т. Джаджа і Дж. Боно в модифікації К. Сугоняєва.
4. Методика К. Замфір» мотивація професійної діяльності " (модифікація А.А. Реана).

4. Зміст пояснювальної записки: дипломна робота складається з 2-х розділів. Перший розділ містить теоретичний аналіз мотиваційних особливостей професійного само ставлення державних юристів. У другому

розділі представлено результати емпіричного дослідження мотиваційних особливостей професійного само ставлення державних юристів.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 4 таблиці.

6. Календарний план-графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Виконано
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Листопад	
2.	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Листопад	
3.	Оформлення теоретичної частини	Листопад	
4.	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	Грудень	
5.	Проведення емпіричного дослідження	Грудень	
6.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Грудень	
7.	Оформлення дипломної роботи відповідно до ДСТУ	Січень	
8.	Попередній захист дипломної роботи	Згідно графіку	
9.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Лютий	
10.	Подання дипломної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	За день до захисту	

11	Захист дипломної роботи	Згідно графіку	
----	-------------------------	----------------	--

7. Дата видачі завдання: «30» листопада 2021р.

Керівник дипломної роботи _____ Олена ІЧАНСЬКА
(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання _____ Владислава
КРИМСЬКА
(підпис випускника)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Мотиваційні особливості професійного самоставлення у державних юристів»: 58 сторінок, 4 таблиці, 46 використаних джерел, 3 додатки.

МОТИВАЦІЯ ОСОБЛИВОСТІ, ПРОФЕСІЙНЕ САМОСТАВЛЕННЯ У ДЕРЖАВНИХ ЮРИСТІВ, САМООЦІНКА ОСОБИСТОСТІ.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження: мотиваційні особливості професійного самоставлення.

Мета дослідження: дослідити аспекти мотиваційних особливостей професійного самоставлення у державних юристів.

Методи дослідження: теоретичні; психодіагностичні: «Самооцінка особистості» О. В. Моткова, в модифікації методики Б. А. Соснівського, «Дослідження самооцінки особистості» С. А. Будасси, «Шкала базисної самооцінки» Т. Джаджа і Дж. Боно в модифікації К. Сугоняєва, Методика К. Замфір» мотивація професійної діяльності " (модифікація А.А. Реана).

Практичне значення: виявлено, що професійна ідентичність впливає на розвиток мотиваційної сфери особистості.

Отримані результати дослідження допомогли розробити практичні рекомендації, які можуть бути використані в роботі державних юристів.

Зміст

ВСТУП.....	10
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОСТАВЛЕННЯ У ДЕРЖАВНИХ ЮРИСТІВ.....	12
1.1. Психологічні особливості діяльності юристів.....	14
1.2. Самоставлення як соціальний феномен.....	19
1.3. Мотивація до професійної діяльності.....	26
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОСТАВЛЕННЯ У ДЕРЖАВНИХ ЮРИСТІВ.....	37
2.1. Організація і проведення дослідження. Підбір та аналіз психологічних методик.....	37
2.2. Аналіз та інтерпретація дослідження за допомогою методів математичної статистики.....	39
2.3. Практичні рекомендації щодо підвищення мотивації.....	44
Висновки до розділу 2.....	51
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
<i>ДОДАТКИ</i>	

ВСТУП

Актуальність дослідження. Область вивчення самооцінки є однією з найбільш складних сфер в психології особистості. На даний момент існує велика кількість різних теорій самооцінки, поглядів на її природу, розвиток, методів її дослідження. Деякі з них мають схожість в інтерпретації термінології, інші ж містять нові особливості її вивчення.

Аналіз літератури, присвяченої дослідженню самооцінки, вказує на багатогранність і багатосторонність поглядів вітчизняних і зарубіжних вчених (Чеснокова, 1977; Бороздіна, 1999; Столін, 1983; Пантілеєв, 1991; Кон, 1978, 1981; Mruk, 1999; Vaumeister, 1989; Джеймс, 2011; Бернс, 1986, 2003; Cooley, 1922; Хорні, 1998; Rogers, 1957, 2001, 2002; Фролов, 2014; та ін.). Однак суперечки про природу, значення і механізми самооцінки не припиняються досі – скільки дослідників, стільки і різних підходів.

Таким чином, актуальністю роботи є дослідження як фундаментальних психологічних механізмів і закономірностей походження, і функціонування самооцінки в структурі самосвідомості і професійної мотивації особистості, так і застосування цих закономірностей для вирішення практичних завдань діагностики, консультування та психологічної експертизи. Історичний і методологічний аналіз психологічних теорій, концепцій і поглядів знаходиться в тісному зв'язку з розробками дослідницької та прикладної методології, створенням методів психологічного дослідження і практичної діяльності.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера особистості.

Предмет дослідження: мотиваційні особливості професійного самоставлення.

Мета дослідження: дослідити аспекти мотиваційних особливостей професійного самоставлення у державних юристів.

Завдання дослідження:

1. Провести аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми мотиваційних особливостей, професійного самоствавлення та психологічних особливостей діяльності державних юристів.

2. Емпірично дослідити мотиваційні особливості професійного самоствавлення державних юристів.

3. Сформувати практичні рекомендації щодо засобів підвищення мотивації.

Для вирішення поставлених завдань використовувались такі **методи дослідження**: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація), емпіричні (опитування, кількість та якісний аналіз результатів), методи математичної статистики (t - критерій Стьюдента).

Психодіагностичні методики:

- 1) «Самооцінка особистості» О. В. Моткова, в модифікації методики Б. А. Соснівського.
- 2) «Дослідження самооцінки особистості» С. А. Будасси.
- 3) «Шкала базисної самооцінки» Т. Джаджа і Дж. Боно в модифікації К. Сугоняєва.
- 4) Методика К. Замфір» мотивація професійної діяльності " (модифікація А.А. Реана).

Вибірка: дослідженні прийняли участь 15 державних юристів та 15 юристів комерційних підприємств міста Києва. Вік респондентів становив від 28 до 50 років. У дослідженні прийняли участь 20 жінок та 10 чоловіків. Усі респонденти є громадянами України.

Практична значимість полягає в розробці та обґрунтуванні соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування оптимальної мотивації та професійного само ставлення державних юристів, працівників правової сфери діяльності.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОСТАВЛЕННЯ У ДЕРЖАВНИХ ЮРИСТІВ

1.1 Психологічні особливості діяльності юристів

Діяльність юристів має багато особливостей, що відрізняють її від діяльності представників інших професій [10]. Професійна діяльність юриста є складною соціальною відкритою системою, так як є частиною суспільно-правової системи, а також виконує державні завдання правосуддя, особистої та громадської безпеки, запобігання злочинам. Н.В. Гулідова характеризує виконавську діяльність юристів як вирішення широкого кола завдань правоохоронних органів за участю різних юристів при виконанні суддівської, слідчої, адвокатської та прокурорської діяльності, а також юристів, що займаються вирішенням цивільно-правових ситуацій при виконанні консультативної, нотаріальної та іншої діяльності [2].

Професія юриста відноситься до розряду тих професій, в яких вираженим є вміння розвивати себе як професіонала. Автори Т. С. Пухарева та І. Н. Улітін відзначають, специфічність професійної діяльності юриста полягає в тому, що вона протікає в рамках правового поля, спрямована на виконання Закону, захист прав, свобод та інтересів громадян і державності [7].

Юристи різних професійних профілів у своїй праці спираються на об'ємну базу чинного законодавства, а його зміни, прогалини і колізії вимагають високого рівня володіння теоретико-практичними знаннями, здатності до постійного перенавчання і професійного самооновлення. В. Л. Васильєв виділяє такі особливості виконавської діяльності юристів: численність і унікальність виконавчих завдань; регламентація виконавської діяльності юристів; правові умови виконавчих міжособистісних відносин; висока морально-моральна відповідальність в управлінні людськими долями;

підвищена емоційна напруженість; креативний характер виконавської діяльності юристів, але обмежений законом [1].

Концептуальні підходи до проблеми свідомості та особистості розглядаються різними науками [3]. У цьому контексті визнається, що особистість юриста являє собою суб'єкт, який займається професійною юридичною практикою, в якій застосовує фізичні і психічні зусилля, відчуває успіхи і поразки для досягнення конкретних цілей. Психологічний аналіз феномена «виконавської діяльності» призводить до розуміння необхідності аналізу та обліку тих чи інших ситуацій, що виникають у полі професійної діяльності [9].

Змістовне наповнення даного феномена залежить як від специфіки професії, так і конкретної діяльності, що виконується суб'єктом праці [8]. Виконавська діяльність юристів проявляється в різних видах діяльності у сфері пізнання, організації, комунікації, управління, регламентації, контролю, нагляду тощо. В результаті сучасна психологія вибудовує певний особистісний профіль юриста у виконавській діяльності, що відрізняється тими чи іншими психологічними особливостями особистості в залежності від профілю діяльності: суддя, прокурор, адвокат, слідчий, судовий пристав, нотаріус тощо. Особистісний профіль юриста у виконавській діяльності-це відображення його професійно важливих якостей, необхідних для ефективного здійснення виконавської діяльності, а також визначення показників результативності їх праці [5].

Особистісний профіль юриста у виконавській діяльності включає в себе ряд складових, що відображають ті чи інші психологічні особливості. Головною складовою особистісного профілю юриста є його індивідуальні професійно значущі психологічні якості. Аналіз сучасної психологічної літератури та психологічних особливостей виконавської діяльності юристів дозволяє виділити наступні їх якості особистісної компетенції: підвищений ступінь розвитку загальної та професійної правосвідомості; переважання соціально важливих стимулів у виконавській діяльності (захищати права

людей, досягти справедливості, боротися зі злочинністю, рішуче відстоювати верховенство закону, домагатися успіху в роботі, повністю реалізувати свій потенціал, завоювати професійний авторитет і визнання тощо); переважання вольових якостей особистості (мужність, чесність, принциповість, самовідданість, цілеспрямованість, ініціативність, рішучість, наполегливість, витримка, самовладання, витривалість, почуття обов'язку, свідомість, сміливість, відповідальність, старанність, сумлінність, дисциплінованість тощо).

Л. Е. Кузнєцова описує психологічні якості, які характеризують вольову стійкість, в числі яких: висока ступінь старанності, стійкість (висока працездатність) в умовах тривалої, посиленої фізичної і психічної навантаженні, здатність підтримувати оперативну значимість і результативність діяльності; здатність зберігати стійкість до стресів, високий рівень емоційного і поведінкового самоконтролю, самовладання, здатність контролювати несподівані мимовільні реакції; висока адаптивність психіки (сила, врівноваженість, рухливість, активність, динамізм процесів, що відбуваються в нервовій системі людини); завзятість (твердість), вміння, незважаючи на багато труднощів, досягти поставленої мети, виконати рішення, завершити розпочату роботу; витривалість, самоконтроль, який проявляється в здатності контролювати виникнення негативних психічних станів, почуттів, що заважають досягненню мети [4].

Концептуально-теоретичний аспект психологічних особливостей особистісного профілю юриста у виконавській діяльності ґрунтується на повному розумінні концепції професії – уявлень про її сутність, її роль, результуючу ідеал професійної поведінки. Отже, наступною важливою складовою при побудові особистісного профілю юриста у виконавській діяльності є психічні пізнавальні процеси. Знання психічних пізнавальних процесів у виконавській діяльності, таких як: відчуття (сенсорика), сприйняття, уваги, пам'яті, мислення та уяви необхідно у виконавській діяльності юристів. Розглянемо ці процеси більш детально. Відчуття і

сприйняття. Знання механізму і характеристик відчуттів (зорових, слухових і т.д.) допомагають юристу правильно оцінювати показання свідків, підзахисних та інших учасників правового процесу (кримінального, адміністративного, цивільного, трудового тощо). На відміну від відчуттів, сприйняття призводить до цілісного погляду на предмет, ситуацію.

Пам'ять. У виконавській діяльності юристів пам'ять повинна володіти достатнім обсягом, силою запам'ятовування, високою мобілізацією, щоб точно і своєчасно відтворити необхідну інформацію і факти. Пам'ять особливо важлива в оперативно-розшуковій діяльності. Уміння витягувати інформацію з пам'яті, застосовуючи знання технології запам'ятовування, збереження і відтворення, є професійно необхідною особливістю юристів при виконанні слідчої діяльності, оперативно-розшукової діяльності, прокурорської, суддівської та адвокатської діяльності [4].

Мислення. У виконавській діяльності юристів мислення сприяє вирішенню важких і проблемних ситуацій, що включають ряд альтернативних рішень, які допомагають оцінити ці події і зрозуміти їх юридичні наслідки. Безумовно, логічне мислення у юристів є важливим процесом. Дискусійне мислення у юристів важливо при доведенні провини обвинуваченого, при з'ясуванні обставин злочину, при вивченні цивільно-правових справ, що вимагають детального аналізу, виявлення взаємозв'язків і невідповідностей в тих чи інших фактах. Тому мислення юристів має відрізнятися когнітивною активністю, ефективністю генерації ідей, масштабом і охопленням, альтернативністю і рефлексивністю, самостійністю, гнучкістю і рухливістю.

Уява. Особливо яскраво цей психічний пізнавальний процес проявляється при виконанні слідчої та оперативно-розшукової діяльності. Брак необхідної інформації, загадка ситуації закликають слідчого структурно представити механізм вчиненого діяння, подумки сформулювати образ розшукуваного злочинця. Уява в деякій мірі заповнює відсутні відомості, завдяки чому посилюється мислення слідчого, дізнавача, допомагаючи їм

знаходити правильні рішення, а так само бачити результат своїх дій. Професійно важливою рисою особистості юриста також є творча уява.

Увага. У виконавській діяльності юристів увага безпосередньо впливає на якість виконання їхніх обов'язків. Здатність юриста розподіляти увагу є ключовою кваліфікацією юриста, особливо в ситуаціях завантаженості і напруги. При активній участі в діяльності уважність зароджується і розвивається в силі волі, рішучості і усвідомленні важливості оперативних завдань, які юрист повинен вирішити при виконанні.

Таким чином, психічні пізнавальні процеси є невід'ємною складовою особистісного профілю юриста у виконавській діяльності, оскільки їх усвідомлення необхідно як при оцінці показань конкретного учасника юридичного процесу, зростання результативності своєї виконавської діяльності, так і тому, що вони взаємопов'язані з інтелектом, обізнаністю різних учасників кримінального, цивільного, адміністративного судочинства.

Ще однією складовою при побудові особистісного профілю юриста у виконавській діяльності є психічні емоційні стани, оскільки вони безпосередньо впливають на результативність роботи і є ключем розвитку міжособистісних відносин юристів виконавської діяльності в частині встановлення психологічного контакту і взаєморозуміння між ними (наприклад, між суддею і адвокатом, між суддею і прокурором, між прокурором і адвокатом тощо).

У зв'язку з цим вміння справлятися зі своїми емоціями і почуттями є дуже важливим навиком юриста. Це відбивається як вміння оцінювати емоційні стани і переживання інших осіб, давати психолого-правову оцінку їх поведінки і дій. Юристи у виконавській діяльності схильні до психічних емоційних станів, які негативно позначаються на результаті їх праці. До таких станів відносяться: тривожний стан, страх, стрес і супутні йому стану депресії, фрустрації, афекту, страждання. Постійний стан емоційної напруженості, депресії, може перейти в стан фрустрації, що сприяє прояву стану афекту. Поняття «стан афекту» присутній в кримінальному

законодавстві. Страждання являють собою негативні емоційні переживання, які можуть виникнути в результаті подій, що впливають на почуття і емоційний стан людини, завдають шкоди його психіці, впливають на настрій, здоров'я, самопочуття, структуру особистості. Так, законодавець встановлює два типи таких емоцій: морально-психічні страждання і фізичні страждання [4].

Таким чином, розуміння юристами ролі емоційних станів в адміністративному, цивільному та кримінальному процесах, допомагає їм об'єктивно оцінювати дії і діяння людей, їх мотивацію, приймати правильні рішення у своїй виконавській діяльності. І нарешті, також важливою складовою при побудові особистісного профілю юриста у виконавській діяльності є соціально-психологічні установки і ціннісні орієнтації особистості. Т. С. Пухарева при вивченні ціннісних орієнтацій в контексті особистісного професійного розвитку підкреслює, що важливі цінності для юриста служать певним стимулом для виконавської діяльності і служать орієнтиром саморозвитку і самореалізації [6]. Таким чином, соціально-психологічні установки і ціннісні орієнтації є органічно закладеними явищами в особистість, які допомагають їм формувати і визначати свій статус у професійній діяльності юристів.

Мотиваційні якості юриста. Соціально-мотиваційні якості – перша підгрупа якостей професійної спрямованості працівника, юриста. Вимоги до неї визначаються взаємозв'язком внутрішньої політики держави та права. Право – регулятор життя суспільства. Юридична робота - державна робота, що стосується корінних питань внутрішньополітичного характеру: захисту прав, свобод та особистої гідності громадян, законності, державної та цивільної дисципліни, боротьби з антигромадськими проявами, правового забезпечення життя та розвитку суспільства. Це головне, що характеризує правоохоронну діяльність, визначає місце юриста у суспільстві та вимоги до його особи. Тому і професійна спрямованість перебуває у прямій залежності від загальної спрямованості його особи.

Серцевина соціально-мотиваційних якостей — соціально зрілий світогляд — сукупність ідей, переконань, поглядів на життя і суспільство. Будь-який співробітник органів правоохорони може успішно виконувати свою роботу лише розуміючи життя суспільства, займаючи суспільно правильну позицію у вирішенні професійних проблем, будучи повноцінним громадянином свого суспільства, свідомим борцем за соціальну справедливість, за краще майбутнього свого народу. Для нього неприпустимо дивитися на суспільство «крізь замкову щілину» своїх професійних болячок та плутати населення та чесних громадян із правопорушниками, з якими він бореться.

Потреба — стійка і тривала сильна потреба людини в чомусь. Актуалізована потреба спонукає людину до постійного пошуку засобів її задоволення. Співробітнику правоохоронних органів має бути притаманна гостра потреба особистої участі у створенні та зміцненні правової держави, у боротьбі зі злочинністю, потреба присвятити своє життя правоохоронній діяльності, отримувати високе задоволення від участі в ній та досягнутих позитивних результатів. У співробітника, звісно, мають бути розвинені і моральні, культурні, пізнавальні та інші цивілізовані потреби. Важливою є розвинена потреба до самовдосконалення. Рівень розвитку, динаміка життя та складні проблеми сучасного суспільства вимагають від кожного юриста вчитися та вдосконалюватися безперервно.

Схильності, ідеали, життєві плани та інтереси визначають довготривалі спонукання, які, зокрема, виступають і причиною вибору юридичної професії. Для розвиненої спрямованості властиві стійкі характеристики, довготривалі плани служби та роботи у правоохоронних органах — на все життя, справжній, глибокий інтерес до пошуку шляхів підвищення ефективності боротьби зі злочинністю та захисту інтересів громадян.

Професійно-мотиваційні якості — друга підгрупа спонукальних сил співробітника, воїна внутрішніх військ, юриста, що діє безпосередньо у процесі правоохоронної діяльності та у зв'язку з нею, що надає широкий

вплив як на неї, так і на конкретні вчинки. Завдатки цих якостей лежать у загальній спрямованості молодої людини, яка вирішила обрати професію юриста. Справжній професіонал засновує свій вибір не так на меркантильних розрахунках, але в розумінні життєвого покликання, з потреби бути на важкій ділянці боротьби зі злочинністю, бажання захищати громадян, найпростіших і чесних людей від злочинців.

1.2 Самоствавлення як соціальний феномен

У сучасній психології не існує єдиного поняття «самоствавлення». Протягом всієї історії психологічної науки, термін самоствавлення використовувався в різних психологічних школах в різних інтерпретаціях, таких як «Я-концепція», «образ Я», «глобальна самооцінка», «самоповага», тощо. У деяких роботах «самоствавлення» представляється як самостійне поняття, в інших – як одне зі складових основного поняття. Сам термін «самоствавлення» вперше був введений грузинським психологом Н. І. Сарджвеладзе в 1974 році. Він визначає самоствавлення як «відношення потреби суб'єкта до ситуації її задоволення, яке спрямоване на самого себе» [23].

Однак проблема ставлення особистості до самої себе піднімалася задовго до цього. В рамках класичної психології вперше проблему самоствавлення підняв у своїх роботах У. Джеймс. Він виділяв таку освіту, як глобальне Я (self), яке включало в себе 10 дві складові: я-свідоме (I) і я-як об'єкт (Me), яке в той же час включає в себе такі аспекти, як духовне Я, матеріальне Я, соціальне Я, фізичне я. Я-свідоме являє собою процес, при якому індивід набуває деякий досвід, Я-як об'єкт представляє зміст цього процесу [2]. Так як ці компоненти в реальності нероздільні, неможливо розділити свідомість від змісту, то вони утворюють цілісне інтегральне утворення – глобальне я. Також У. Джеймс виділяв поняття «самооцінка» в 1890 р. [6]. Це поняття тісно пов'язане з рівнем реальних досягнень людини.

На його думку, людина може регулювати свою самооцінку, підвищуючи її, якщо досягнення реалізуються, і знижуючи, якщо реалізувати їх не вдається, з чого і випливає відомий «постулат Джеймса»: «Наша самооцінка обумовлена цілком тим, до якої справи ми себе призначимо. Самоповага визначається ставленням наших дійсних здібностей до потенційних, передбачуваним-дробом, в якому чисельник виражає наш дійсний успіх, а знаменник наші домагання» [6].

На початку ХХ століття проблематика Я-концепції розглядалася в галузі соціології в рамках символічного інтеракціонізму, представниками Ч. Кулі та Д. Мідом. Ч. Кулі в 1912 році вводить поняття «дзеркальне Я», суть якого полягає в тому, що соціальне оточення і особливо первинні і вторинні соціальні групи, членом яких є індивід, визначають самоставлення людини. У цій теорії уявлення індивіда про те, яким його бачать інші, сильно впливає на формування його уявлення про самого себе. Це відбувається «шляхом суб'єктивно інтерпретованого зворотного зв'язку, одержуваного нами від інших людей, як головного джерела даних про власне Я» [2].

Д. Мід, також, як і У. Джеймс виділяв «інтегральне Я» (self), яке включає в себе взаємодію I і Me. I на думку Д. Міда – це спонтанне психічне життя суб'єкта, в той час як Me – «узагальнена оцінка індивіда іншими людьми, тобто «узагальнена (генералізована) іншим», іншими словами, те, як виглядає в очах інших я-як об'єкт» [2]. Таким чином, в рамках символічного інтеракціонізму самоставлення можна визначити, як уявлення людини про самого себе, отримане шляхом сприйняття відносини і оцінки значущого оточення. Також проблема самоставлення розглядалася в рамках неофрейдизму, Е. Еріксоном. У його роботах ми знаходимо поняття «егоідентичність» (1968), яке за своїм значенням схоже з самоставленням. Він дає таке визначення: «его-ідентичність – це усвідомлення того, що синтезування его забезпечується тотожністю людини самій собі і безперервністю і що стиль індивідуальності збігається з тотожністю і

безперервністю того значення, яке надається значущим іншим в безпосередньому оточенні» [30].

Е. Еріксон також вказує, що егоідентичність – це не просто сума прийнятих індивідом ролей, але також і певні поєднання ідентифікацій і можливостей індивіда, як вони сприймаються ним на основі досвіду взаємодії з навколишнім світом, а також знання про те, як реагують на нього інші [2]. У 1950-х рр. почав активно розвиватися феноменалістичний напрямок в психології, представником якої є К. Роджерс. Він вводить поняття «Я-концепція».

У своїй роботі (1954) він пише: «в результаті взаємодії з середовищем і, зокрема, в результаті еволюційної взаємодії з іншими формується структура самості як організована, рухлива, але послідовна концептуальна модель сприйняття характеристик і взаємин «я», або самого себе і разом з тим система цінностей, що застосовуються до цього поняття» [20]. Надалі, термін «структура самості» вживається ним як концепція «я», або «Я-концепція» [20]. На противагу символічному інтеракціонізму, феноменалістичний підхід постулює, що самоствавлення залежить в першу чергу від сприйняття індивідом власного минулого і справжнього досвіду, індивід інтерпретує ситуацію, виходячи з його суб'єктивного поля сприйняття, а не на основі аналітичних категорій, заданих спостерігачем [2].

У другій половині ХХ ст. Р. Бернс також використовував у своїй праці поняття «Я-концепція». Бернс пише: «Я-концепція являє собою сукупність всіх уявлень індивіда про себе і включає переконання, оцінки і тенденції поведінки. В силу цього я-концепцію можна розглядати як властивий кожному індивіду набір установок, спрямованих на самого себе» [2]. Також писав про значення такого феномена: «Я-концепція відіграє, по суті, трояку роль: вона сприяє досягненню внутрішньої узгодженості особистості, визначає інтерпретацію досвіду і є джерелом очікувань» [2].

У вітчизняній психології проблема самоствавлення розглядалася в рамках таких психологічних категорій як «установка» (Д. Н. Узнадзе),

«особистісний сенс» (А. Н. Леонтьєв), «ставлення» (В. Н. Мясищев), «соціальна установка» (І. С. Кон, Н. І. Сарджвеладзе), «самосвідомість» (І. І. Чеснокова) [9]. Як вже було зазначено, першим у вітчизняній психології ввів поняття «самоставлення» Н. Сарджвеладзе. Він класифікував це поняття як підклас соціальної установки. На думку дослідника, ставлення до себе поряд з соціальним статусом і установкою особистості до зовнішнього світу, становить зміст системи «особистість – соціальний світ» і є однією зі структурних одиниць диспозиційного ядра особистості [9]. Диспозицію Н. Сарджвеладзе визначає, як «схильність до певної взаємодії особистості з соціумом і самим собою, представлена як деяка готовність або фіксована установка суб'єкта життєдіяльності» [22].

Змістовно близьким до самоставлення як установчої освіти є розроблена в рамках теорії «відносин» А. Ф. Лазурського, В. Н. Мясищева категорія «самоставлення». Самоставлення розглядається як єдність змістовних і динамічних аспектів особистості, міра усвідомлення і якості емоційно-ціннісного прийняття себе як ініціативного і відповідального початку соціальної активності [9, 16].

Також у вітчизняній психології Д. Леонтьєв вивчав психологію сенсу і ввів категорію «особистісний сенс». Він дав наступне визначення: «особистісний сенс – це складова образів сприйняття і уявлення відповідних об'єктів і явищ, що відображає їх життєвий сенс для суб'єкта і презентує його суб'єкту за допомогою емоційного забарвлення образів і їх трансформацій» [13]. Також, проблема самоставлення розглядалася Д. Леонтьєвим в рамках теорії особистості. Він виділяв у структурі особистості інстанцію «Я», яку визначав, як «форму переживання людиною своєї особистості, форму, в якій особистість відкривається сама собі» [12].

«Я» має кілька граней, останньою з яких є самоставлення або «Сенс Я». У своїй роботі Д. Леонтьєв пише: «найбільш поверхневим проявом самоставлення виступає самооцінка – загальне позитивне або негативне ставлення до себе. Однак просто одним знаком самоотношение не опишеш.

По-перше, слід розрізняти самоповагу-ставлення до себе як би з боку, обумовлене якимись моїми реальними достоїнствами або недоліками – і самоприйняття, безпосереднє емоційне ставлення до себе, не залежне від того, чи є в мені якісь риси, що пояснюють це ставлення...

По-друге, не менш важливими характеристиками самоствавлення, ніж його оціночний знак, є ступінь його цілісності, інтегрованості, а також автономності, незалежності від зовнішніх оцінок» [12].

Таким чином, в самоствавленні він виділяв такі істотні ознаки, як позитивно-негативний модус самосприйняття, самоповага, обумовлене соціокультурною оцінкою внутрішніх якостей особистості, самоприйняття – незалежне від зовнішньої оцінки емоційне ставлення. Також істотними характеристиками самоствавлення є ступінь цілісності, інтегрованості, автономності. Також, розглядала проблему самоствавлення І. Чеснокова, через такий феномен, як «самосвідомість». Вона підкреслювала що «самосвідомість у психічній діяльності особистості виступає як особливо складний процес опосередкованого пізнання себе, розгорнутий у часі, пов'язаний з рухом від одиничних ситуативних образів через інтеграцію подібних численних образів у цілісну освіту – у поняття свого власного я як суб'єкта, відмінного від інших суб'єктів» [28].

Також вона уточнювала: «багатоступінчастий і складний процес самопізнання необхідно пов'язаний з різноманітними переживаннями, які в подальшому також узагальнюються в емоційно-ціннісне ставлення особистості до себе. Узагальнені результати пізнання себе емоційно-ціннісного ставлення до себе закріплюються в відповідну самооцінку, яка включається в регуляцію поведінки особистості як один з визначальних моментів. У реальній життєдіяльності особистості самосвідомість проявляється в нерозривній єдності своїх окремих внутрішніх процесів-самопізнання, емоційно-ціннісного ставлення до себе і саморегулювання поведінки в самих різних формах взаємодії людей в суспільстві» [28].

І. Чеснокова, таким чином, визначала такі основні характеристики самосвідомості, як інтегративність, цілісність, динамічність, процесуальність, і це утворення складається з когнітивного компонента – самопізнання, емоційно-ціннісного ставлення до себе, і поведінкового компонента. В. В. Столін розробив концепцію самосвідомості, уявлення про яку він розвивав в руслі ідей А. Н. Леонтьєва про діяльність, свідомості, особистості, і, в першу чергу, ідеї про особистісному сенсі як однієї з основних утворюють самосвідомості [18].

Самосвідомість – процес, і він відбувається в ході переживання конфліктних смислів, в результаті чого особистість усвідомлює себе, свої якості, риси, цінності, і виробляє певне самоствавлення. Особливістю даної концепції є думка В. В. Столина про те, що «знання про себе і самоствавлення є наслідком одних і тих самих загальних причин, що лежать поза суб'єктом, в його діяльності, і лише вдруге, у феноменологічно перетворених формах, окремі самооцінки можуть сприйматися самим суб'єктом як здатні породжувати його справжнє ставлення до себе», в той час як попередні дослідники вважали самоствавлення наслідком знання про себе і відповідною реакцією на них [18]. Таким чином, діючи в рамках теорії особистісного сенсу В. В. Столін дає визначення: «самоствавлення – лежить на поверхні свідомості, безпосередньо-феноменологічне вираження (або представленість) особистісного сенсу» я «для самого суб'єкта» [18].

Спираючись на наукові дослідження самоствавлення Століна, Пантілєєв більш детально розглядає систему самоствавлення. Він вважає, що самоствавлення – динамічна ієрархічна система, в якій «та чи інша особлива модальність емоційного ставлення може виступати в якості ядерної структури системи, займаючи провідне місце в ієрархії інших аспектів самоствавлення, і фактично визначаючи зміст і вираженість узагальненого стійкого самоствавлення» [18].

Професійне самоствавлення в цілому можна визначити, як сукупність уявлень індивіда про себе як про професіонала. Найбільш повне визначення

запропонували К.В. Карпінський та А.М. Колишка: «це динамічна система смислових структур та процесів, що відображають об'єктивні відносини індивідуальних властивостей особистості до практичної реалізації мотивів та цінностей праці та забезпечують підпорядкування професійної діяльності, спілкування сталої структури цих відносин. На рівні індивідуальної свідомості це об'єктивні відносини, що породжують професійний сенс «Я», набувають форми емоційних переживань та самооцінних суджень особистості про себе як суб'єкт праці». Розглядаючи динаміку самоствавлення у процесі професійного навчання, О.Л. Круглова доводить, що його врегулювання по відношенню до власної особи настає лише після стабілізації щодо обраної професії та успішної професійної самоідентифікації.

Проблематика професійного самоствавлення юриста нині лише починає своє вивчення. Так, І.В. Вачков розглядає професійне самовідношення юриста як емоційний компонент самосвідомості, який характеризується професійною самооцінкою як стійким узагальненим ставленням до себе, своєї професійної діяльності і визначає його як єдність трьох основних видів відносин:

- 1) до системи своїх юридичних дій, цілей та завдань, засобів та способів досягнення цих цілей, результатів своєї роботи;
- 2) до системи міжособистісних відносин із суб'єктами права;
- 3) до своїх професійно значущих якостей і загалом себе як професіоналу.

На думку А.М. Колишко, професійне самовідношення юриста виникає на стику взаємної відповідності його особистісних якостей, з одного боку, та вимог, що висуваються до них з боку професійної діяльності – з іншого. На думку вченого, що більш глибокої рефлексії піддає юрист свої професійні якості, які сприяють чи заважають реалізації його професійної діяльності, тим паче зрілим є його професійне самоствавлення, тим паче ефективним засобом регуляції воно виступає з організацією їм умов формування професійної діяльності.

Професійне самоствалення, будучи смисловим за своїм утворенням, має для юриста істотне значення. Будь-яка його зміна пов'язана з проблемними і навіть кризово-екзистенційними переживаннями, необхідними щодо особистісного розвитку. Позитивне самоствалення дозволяє адекватно долати професійні та особистісні проблеми. Невипадково воно визначається як найважливіша умова професійного та особистісного розвитку юриста, потенціал його особистості, як основа психологічного благополуччя.

1.3 Мотивація до професійної діяльності

Мотив – матеріальний або ідеальний «предмет», який спонукає і спрямовує на себе діяльність або вчинок, сенс яких полягає в тому, що за допомогою мотиву задовольняються певні потреби суб'єкта [29]. Е. П. Ільїн говорить про те, що кожен мотив має свої межі, тобто деякі освіти, в рамках яких він може існувати. Так, з одного боку, такою межею виступає потреба, а з іншого – намір і спонукання [19, с.116].

Спираючись на ці межі, вчений пропонує перелік психологічних компонентів, які можуть входити в структуру мотиву і розподіляє їх по трьох блоках – потреби, блок «внутрішнього фільтра» і цільовий блок. Для розуміння формування мотиву необхідно докладніше розглянути структуру, розроблену Е.П. Ільїним.

1. Потреби: біологічні потреби; соціальні потреби; повинність.

2. Блок «внутрішнього фільтра»:

– переваги за зовнішніми ознаками;

– інтереси, схильності;

– рівень домагань;

– оцінка своїх можливостей;

– облік умов досягнення цілей;

моральний контроль (переконання, ідеали, цінності, установки, відносини).

3. Цільовий блок: визначена дія; процес задоволення потреб; мета потреб.

Таким чином, автор показав, що структура мотиву є багатокомпонентним утворенням, у якого завжди є кілька причин і цілей. У психології відбувалося багато спроб класифікувати мотиви, але труднощі створення єдиної класифікації полягала в тому, що кожен автор по-своєму представляв основу мотиву. Тому класифікацій на сьогоднішній момент існує досить велика кількість. Наприклад, це класифікації на основі змісту потреб людини, за видами активності особистості, з урахуванням тимчасових характеристик мотивів і інших. У даній роботі буде приведена найбільш загальна класифікація мотивів. Таким чином, мотиви діляться з кількох підстав: ступінь усвідомленості, виконувана діяльність і формування індивідуальних значень.

I. за ступенем усвідомленості:

1. Усвідомлювані мотиви, коли людина усвідомлює і розуміє, що лежить в основі його потреб і що конкретно спонукає її до тієї чи іншої діяльності;

2. Неусвідомлювані мотиви, коли людина не усвідомлює, що саме спонукає її до будь-якої діяльності.

II. По відношенню до виконуваної діяльності мотиви поділяються на:

1. Зовнішні, які включають в себе суспільні (альтруїстичні, мотиви обов'язку і обов'язки) і особистісні (мотиви оцінки, успіху і благополуччя, самоствердження);

2. Внутрішні, що включають процесуальні мотиви (інтерес безпосередньо до процесу діяльності), результативні мотиви (інтерес до результату діяльності), мотиви саморозвитку (прагнення до розвитку будь-яких навичок і здібностей, а також прагнення до самовдосконалення).

III. Мотиви, пов'язані з формуванням індивідуальних відмінностей, діляться на:

1. Спонукальні мотиви, або мотиви-стимули – позитивні або негативні спонукальні фактори, які можуть нести афективний характер;

2. Сенсоутворюючі мотиви, які надають будь-якої діяльності людини особистісний сенс, особистісну значимість. Слід також сказати і про функції мотиву. Спонукає функція визначає енергетику мотиву, іншими словами, викликає і обумовлює активність людини, його поведінку і діяльність.

Наступна функція – напрямна, завдання якої відобразити спрямованість енергетики мотиву на певний об'єкт, тобто вибрати і здійснити певний варіант поведінки. Регулююча функція відображає характер поведінки і діяльності людини. Реалізація даної функції знаходиться в залежності від ієрархії мотивів.

Мотиви мають певні властивості: силою і стійкістю. Сила мотиву розглядається як показник непереборного прагнення особистості і оцінюється за ступенем і глибиною усвідомлення потреби і власне мотиву, за його інтенсивністю. У свою чергу стійкість мотиву оцінюється за наявністю мотиву в інших видах діяльності людини, збереженню мотиву в часі, а також по збереженню його впливу на поведінку особистості у важких умовах діяльності. Спонукування, які викликають активність організму людини і визначають спрямованість особистості, є ні чим іншим як мотивацією.

Мотивація – комплекс спонукань, до активності, що виникають в даній психіці під впливом її внутрішніх причин і/або у відповідь на роздратування і стимули, що приходять із зовнішнього середовища, і визначають спрямованість і зміст подальшої активності суб'єкта (особистості, групи). Мотивація може бути розділена на підставі джерела виникнення, отже, на зовнішню і внутрішню.

Є. П. Ільїн стверджує, що мотивація, також як і мотив, завжди заснована на внутрішніх факторах, але має залежність від зовнішніх факторів, які спонукають людину до діяльності безпосередньо зовнішніми

стимулами. При цьому існують і зовнішньоорганізована мотивація, яка в тій чи іншій мірі обумовлена тільки зовнішніми стимулами. Тут, перш ніж спонукати людину до будь-якої активності, зовнішні фактори в процесі мотивації повинні перетворитися у внутрішні.

Наступна підстава, за яким класифікується мотивація, спрямованість на досягнення цілей. Тут виділяється негативна мотивація, яка супроводжується негативним емоційним переживанням, що виникають через будь-які конкретні ситуації, що стосуються діяльності людини (стягнення, догани, штрафи, зниження на посаді та ін.) і позитивна мотивація, яка характеризується позитивним емоційним переживанням, що виникають на тлі будь-яких позитивних стимулах (винагорода, похвала, тощо.). За основними групами потреб мотивація підрозділяється на трудову (ефективність трудової діяльності людини), матеріальну (дохід) і статусну (положення особистості в колективі і суспільстві в цілому).

Виділяють кілька груп мотиваторів, які беруть участь в мотиваційному процесі і мають значимість у прийнятті рішення. Взагалі, мотиватори - це мотиваційні детермінанти, або фактори, які беруть участь в мотиваційному процесі і обумовлюють прийняття рішень [32].

Так, виділяються такі мотиватори як:

- 1) моральний контроль (наявність моральних принципів);
- 2) переваги (інтереси і схильності);
- 3) зовнішня ситуація;
- 4) власні можливості (знання, вміння, якості);
- 5) власний стан в даний момент;
- 6) умови досягнення мети (витрати зусиль і часу);
- 7) наслідки своєї дії, вчинку [18, с.86].

А. А. Файзуллаєв виділяє в мотиваційному процесі п'ять етапів:

- 1) виникнення і усвідомлення спонукання;
- 2) прийняття мотиву;
- 3) реалізація мотиву;

4) закріплення мотиву;

5) актуалізація потенційного спонукання.

Але Е. П. Ільїн же зазначає, що кількість стадій мотивації і їх внутрішній зміст залежить від деяких стимулів, які і формують процес мотивації. Автор пише, що стимули можуть бути абсолютно різні. В якості таких стимулів можуть виступати вимоги, прохання, будь-які зовнішні подразники або внутрішні неприємні відчуття, тощо.

У мотивації, також як і у мотиву, є певні функції. По-перше, це спонукальна функція. По-друге, це функція організуюча, завдання якої полягає у виділенні і постановці певної мети, а також припущення про можливий результат. По-третє, сенсоутворююча функція, яка характеризується у визначенні глибокого особистісного сенсу для якоїсь значущої діяльності.

Таким чином, мотивація є досить складним процесом, який неоднозначний за своєю структурою і стадіальності. При цьому даний процес несе в собі дуже важливі функції, необхідні для формування спрямованості особистості, а також спонукання її до активності і діяльності. Так як спрямованість особистості здійснюється в мотиваційному процесі, то вся активність людини направляє його в потрібне русло, на певну діяльність.

Саме тому вона представляє великий інтерес до вивчення її мотивації. Коли людина вирішує приймати або не приймати ту чи іншу професію, то вона виробляє оцінку тих факторів, які безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю. Прийняття професії дуже важливий крок і такий крок тягне за собою виникнення бажання виконати дану діяльність певним чином. Процес освоєння професії характеризується навчанням і освоєнням особливих трудових навичок, в цьому процесі відбувається формування і перебудова мотиваційної структури особистості як суб'єкта діяльності.

Розглядаючи етапи цієї перебудови, можна простежити, що перший етап характеризується перебудовою загальних мотивів особистості в трудові мотиви, а другий етап полягає в зміні системи вже професійних мотивів, як

наслідок зміни рівня професіоналізації. Існує три групи мотивів, які пов'язані з трудовою діяльністю людини: мотиви трудової діяльності; мотиви вибору професії; мотиви вибору місця роботи.

Розглядаючи мотиви трудової діяльності можна відзначити, що для їх виникнення необхідні деякі мотиватори, причини, які в подальшому спонукають людину до прийняття будь-якого рішення. В якості таких причин виступають, по-перше, спонукання суспільного характеру. До них відноситься бажання допомагати суспільству, приносити користь, або просто необхідність будь-якої діяльності. По-друге, в якості мотиватора виступає отримання матеріальних благ, тобто отримання певної заробітної плати для задоволення своїх потреб, а також потреб сім'ї. По-третє, це задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації, а також в повазі і прийнятті з боку оточуючих. Мотиви вибору професії виявляються залежними від різних соціальних цінностей особистості, наприклад, таких як інтерес до професії або суспільний престиж.

Ті мотиви, які пов'язані з вибором місця роботи, включають в себе:

1. Оцінку зовнішніх факторів – пільги, що надаються працюючим на даному підприємстві; величина заробітної плати; зручність транспортного сполучення, тощо.

2. Оцінка своїх можливостей – наявність достатніх знань для певної професійної діяльності; стан здоров'я, тощо.

3. Оцінка обраного місця роботи з урахуванням інтересів – просування по службі; професійне зростання, тощо. [18]. А. Г. Шмельов і А. І. Зеліченко розробили певну систему зовнішніх і внутрішніх мотиваційних факторів праці:

1. Зовнішні мотиваційні фактори:

1) Фактори тиску – рекомендації; поради; вказівки з боку інших людей, а також приклади героїв кіно, літературних персонажів, тощо.); вимоги об'єктивного характеру (служба в армії, матеріальне становище сім'ї); індивідуальні об'єктивні обставини (стан здоров'я, здібності);

2) фактори тяжіння-відштовхування-приклади з боку безпосереднього оточення людини, з боку інших людей; буденні еталони «соціального успіху» (мода, престиж, забобони);

3) фактори інерції – стереотипи наявних соціальних ролей (сімейні, членство в неформальних групах); звичні заняття (що виникли під впливом шкільних предметів, захоплень).

2. Внутрішні мотиваційні фактори:

1) власні мотиваційні фактори професії – предмет праці; процес праці (привабливий/непривабливий, естетичні аспекти, різноманітність/одноманітність діяльності, детермінованість/випадковість успіху, трудомісткість роботи, індивідуальна / колективна праця, можливості розвитку людини в даній праці); результати праці;

2) умови праці – фізичні (кліматичні, динамічні характеристики роботи); територіально-географічні (близькість розташування, необхідність роз'їздів); організаційні умови (самостійність/підпорядкованість, об'єктивність/суб'єктивність в оцінці праці); соціальні умови (важкість/легкість отримання професійної освіти, можливості подальшого працевлаштування; надійність положення працівника; вільний/обмежений режим; соціальний мікроклімат);

3) можливості для реалізації позапрофесійних цілей:

- можливості для громадської роботи;
- для досягнення бажаного суспільного становища;
- для створення матеріального благополуччя;
- для відпочинку і розваг;
- для збереження і зміцнення здоров'я;
- для психічного самозбереження і розвитку;
- можливості, що надаються роботою і професією для спілкування [31, с.72-73].

4) таким чином, мотивація професійної діяльності є складною системою мотивів, які визначають те, як буде діяти людина в своїй трудовій

сфері, як вона перебудує свою поведінку і що буде готова зробити для досягнення професійних цілей.

Вибір професії юриста є складним соціальним явищем, зумовленим певними факторами.

З одного боку, на нього впливає престижність і привабливість професії. Під престижем професії розуміють соціальну оцінку соціального становища її представника і привабливість - оцінку для себе змісту професії працівника. Тому професія може бути привабливою, але не престижною і навпаки. Оцінка престижності професії багато в чому визначається суспільно визнаними цінностями, а оцінка привабливості - потребами та інтересами людей.

З іншого боку, вибір професії юриста може бути дуже прагматичним: доступність професії, гідна зарплата, умови праці, побажання родичів. Крім того, мотиви можуть відображати соціальні спонукання. Працюючи за цією спеціалізацією, люди віряють, що саме так компанії можуть принести найбільшу користь. І саме такі соціальні мотиви можуть визначити не лише вибір професії, а й характер власних потреб у майбутній професійній діяльності. Таким чином, вибір професійної юридичної діяльності відображає сукупність мотивів, до яких належать можливі перспективи (власне благополуччя та близьких), соціальне визнання, пов'язане з діяльністю (професія, яку поважають), а також соціальні мотиви.

Фахівці виділяють три основні види професійної мотивації:

- цілеспрямована (адекватна та умовно доцільна) мотивація;
- супровідна (ситуативна) мотивація;
- контрмотивація.

На формування даного виду професійної мотивації впливають різноманітні фактори, як зовнішні (вплив референтних груп, ЗМІ, профорієнтаційна система), так і внутрішні (особистісні якості). Слід відзначити велику роль сімейного виховання у формуванні певного типу професійної мотивації. Під впливом сім'ї створюється початкова система

ставлення до навколишнього світу, професії і себе як майбутнього фахівця. Крім того, дуже важливі переваги та плани батьків і так звані «сценарії батьківства». Ці сценарії можуть сприяти формуванню зазвичай полярних типів мотивації - цільової та контрмотивації. Формування першого, найпривабливішого, відбувається в результаті використання класичних виховних стратегій, де батьки м'яко і ненав'язливо направляють природні задатки і здібності дитини в напрямку їх максимальної реалізації з раннього віку. Проте можна виділити найпоширеніші плани батьківства, які негативно впливають на майбутнє професійне життя.

1. Жорстка гендерна перевага - у разі упередженого уявлення про дитину певної статі при спостереженні за дитиною іншої статі чи виховання протилежної статі, із суворим нав'язуванням інтересів і професій, або зниженням інтересу до виховання взагалі, або ігнорування очевидних здібностей дитини.

2. Бажання продовжити в дитині власну лінію розвитку - професійне спрямування нав'язується, подібно до батьківського, часто суперечить реальним здібностям і нахилам.

3. Прагнення до компенсації – батьки вважають, що дитина просто зобов'язана досягти того, чого не вдалося батькам.

4. Реалізація сценарію «батьки чудо-дитини» – дитина орієнтована на дуже високі успіхи в середовищі підвищеної відповідальності та втоми.

5. Прагнення за будь-яку ціну зберегти батьківський пріоритет – розвиток дитини свідомо гальмується, щоб він не перевищував рівень батьків навіть з професійної точки зору.

Результатом таких сценаріїв є, у більшості випадків, штучне обмеження сфери майбутньої професійної діяльності, емоційна напруженість, низька самооцінка та професійно неадекватний вибір професії.

Необхідно також відзначити вплив референтної групи на процес професійного самовизначення. Таким чином, групова роль, часто вкорінена в псевдонімі чи дитячому прізвищі, значною мірою може визначити майбутні

професійні цілі людини, оскільки суттєво впливає на формування продуктивної концепції «Я». При цьому одна і та ж групова роль у різних соціальних умовах може бути оцінена як позитивна чи негативна, що породжує необхідність або продовжувати виконувати цю роль у майбутній професійній діяльності, або навпаки уникати її, тобто мотивувати професійну діяльність певним способом.

Існує ще один аспект, що характеризує спрямованість професійної мотивації. Ідеться про мотивацію досягнення, тобто потребу людини домагатися успіху. Формування такої мотивації активно відбувається під час здобування професійної освіти і виявляється як прагнення реалізації і підвищення рівня власних можливостей. Особи з високим рівнем мотивації досягнення відрізняються такими рисами:

- наполегливістю в досягненні поставлених цілей;
- незадоволеністю досягнутим;
- схильністю сильно захоплюватися обраною справою;
- відчуттям радощі від здобутих успіхів;
- незадоволеністю легким успіхом;
- відсутністю духу нездорової конкуренції;
- готовністю прийняти допомогу і надати її іншим.

Зазначені характеристики є орієнтиром для створення усталеної мотивації досягнення, необхідної для професійного формування майбутнього правника.

Висновки до розділу 1

Таким чином трудова діяльність відноситься до однієї з найважливіших сфер життя людини. Саме тому вона представляє великий інтерес до вивчення її мотивації. Коли людина вирішує приймати або не приймати ту чи іншу професію, то він виробляє оцінку тих факторів, які безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю. Прийняття професії дуже важливий крок і такий крок тягне за собою виникнення бажання виконати дану діяльність певним чином. Професія юриста, особливо державного, накладає на людину особливу відповідальність перед суспільством, а відтак визначає особливе професійне самоствавлення.

Мотивація може бути розділена на підставі джерела виникнення, отже, на зовнішню і внутрішню. Мотивація, також як і мотив, завжди заснована на внутрішніх факторах, але має залежність від зовнішніх факторів, які спонукають людину до діяльності безпосередньо зовнішніми стимулами. При цьому існують і зовнішньо організована мотивація, яка в тій чи іншій мірі обумовлена тільки зовнішніми стимулами. За основними групами потреб мотивація підрозділяється на трудову (ефективність трудової діяльності людини), матеріальну (дохід) і статусну (положення особистості в колективі і суспільстві в цілому).

Самоствавлення – являє собою судження індивіда про значення або значущості власних дій, особистісних особливостей і поведінки в цілому. Виступаючи частиною Я-концепції і самосвідомості, самоствавлення розглядається в якості центрального, щодо самостійної освіти, що представляє собою ціннісно-сміслову систему особистості.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОСТАВЛЕННЯ У ДЕРЖАВНИХ ЮРИСТІВ

2.1. Організація і проведення дослідження. Підбір та аналіз психологічних методик

Метою проведеного дослідження ставилося вивчення взаємозв'язку мотивації державних юристів та їх професійного самоствалення.

У дослідженні прийняли участь 15 державних юристів та 15 юристів комерційних підприємств міста Києва. Вік респондентів становив від 28 до 50 років. У дослідженні прийняли участь 20 жінок та 10 чоловіків. Усі респонденти є громадянами України.

Гіпотези дослідження:

1. Рівні сформованості професійного самоствалення у державних та недержавних юристів не відрізняються між собою.
2. Професійне самоствалення має прямий взаємозв'язок з показниками внутрішньої мотивації як у державних, так і у приватних юристів.

У дослідженні були використані такі методики, як:

1. «Самооцінка особистості» О. В. Моткова (Додаток 1), в модифікації методики Б. А. Соснівського – передбачає дослідження сукупного рівня самооцінки особистості у контексті самовдосконалення (високий, псевдовисокий, середній, низький), вивчення здатності особистістю порівнювати свої певні властивості і здібності, а також визначення ступеня відповідності дійсності (Мотків, 1993; Сосновський, 1979);
2. «Дослідження самооцінки особистості» С. А. Будаси (Додаток 2) – дозволяє проводити кількісне дослідження самооцінки особистості, тобто її вимір-неадекватно високий, неадекватно низький, адекватно високий, середній і низький. В основі даної методики лежить спосіб ранжирування (Будасі, 1971; Нікереєва, 2007);

3. «Шкала базисної самооцінки» Т. Джаджа і Дж. Боно в модифікації К. Сугоняєва (Додаток 3) – являє собою вивчення сплаву чотирьох добре вивчених в психологічній літературі властивостей: почуття власної гідності (самоцінності), загальної само-ефективності (суб'єктивної оцінки того, наскільки успішна людина в різних ситуаціях), нейротизму (тенденції мати негативістський когнітивно-пояснювальний стиль, демонструвати песимізм і фокусуватися на власних недоліках) і локусу контролю (переконання щодо причин подій, що відбуваються в житті індивіда). Кожне твердження оцінювалося випробуванням за 5-бальною шкалою-неадекватно низький – адекватно низький, адекватно середній, адекватно високий, неадекватно високий (Сугоняєв, 2010; Judge, Bono, 2003).

4. Методика К. Замфір» мотивація професійної діяльності " (модифікація А.А. Реана). Дана методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності і складається з 7 мотивів, які необхідно оцінити за рівнем значущості. В основу покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивації. Після заповнення аркуша відповідей підраховуються показники внутрішньої мотивації(ВМ), зовнішньої позитивної (ВПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ВОМ) відповідно до наступних ключів: $ВМ = (6 + 7)/2$; $ВПМ = (1 + 2 + 5)/3$; $ВВП = (3 + 4) / 2$. Отримані показники можуть бути інтерпретовані наступним чином:

- 1 – низький показник;
- 2 – знижений показник;
- 3 – середній показник;
- 4 – підвищений показник;
- 5 – високий показник.

5. Завершальним був опитувальник «мотивація професійної діяльності» Францевої Т. Н., що складається з 60 тверджень. Опитувальник призначений для діагностики мотивів професійної діяльності, а також комплексної діагностики провідних мотивів професійної діяльності та їх джерел.

У дослідженні був використаний U-критерій Манна-Уїтні, який призначений для оцінки відмінностей між двома вибірками за рівнем будь-якої ознаки, кількісно вимірної. А також коефіцієнт рангової кореляції Rs Спірмена, який дозволяє визначити тісноту (силу) і напрямок кореляційного зв'язку між двома ознаками або двома профілями (ієрархіями) ознак.

2.2. Аналіз та інтерпретація дослідження за допомогою методів математичної статистики

Відмінності між рівнем сформованості професійної ідентичності у державних юристів (Е Г) і комерційних юристів (КГ) представлена в таблиці 2.

Таблиця 2.2.2

Відмінності між рівнем сформованості професійної ідентичності у державних юристів (Е Г) і комерційних юристів (КГ)

		КГ	ЕГ	U	p
ПІ	М	4,69	4,45	1040,5	785 для $p \leq 0,01$
	Δ	1,60	1,62		875 для $p \leq 0,05$

Середні значення за шкалою ПІ як у державних, так і у приватних юристів показують переважання в групах псевдопозитивної професійної ідентичності, що, в свою чергу говорить про стабільне заперечення або амбітному підкресленні власної унікальності. При цьому може спостерігатися переважання порушення механізмів ідентифікації, ригідність Я-концепції і низька рефлексія. У деяких окремих випадках такий тип ідентичності можна розглядати як гіперідентичність у разі високих позитивних оцінок власних якостей, а також прагненні досягти мети будь-якими засобами.

Такі показники середніх значень за шкалою професійної ідентичності можна пояснити недосвідченістю і незрілістю респондентів, так як в

дослідженні брали участь тільки респонденти які користуються Instagram. Значення U-критерію Манна-Уїтні знаходяться в зоні незначності, а, отже, рівень сформованості професійної ідентичності (ПІ) державних юристів не нижче за рівень сформованості у приватних юристів.

Таблиця 2.2.3

Відмінності між рівнем ознаки внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації, зовнішньої негативної мотивації у державних і комерційних юристів

		КГ	ЕГ	U	p
ПІ	М	16,38	15,77	1033,5	785 для $p \leq 0,01$
	Δ	3,88	3,58		875 для $p \leq 0,05$
ВПМ	М	4,64	5,21	1019,5	785 для $p \leq 0,01$
	Δ	3,84	3,18		875 для $p \leq 0,05$
ВОМ	М	16,48	15,48	931,5	785 для $p \leq 0,01$
	Δ	3,63	3,71		875 для $p \leq 0,05$

Умовні позначення:

* - $p \leq 0,01$;

М – середнє значення; Δ – стандартне відхилення;

ВМ – внутрішня мотивація;

ВПМ – зовнішня позитивна мотивація; ВОМ – зовнішня негативна мотивація;

Найбільш високий середній бал відповідає внутрішній мотивації (4,61 для державних і 4,47 приватних юристів), далі йдуть зовнішня позитивна мотивація (3,88 для ЕГ і 4,00 для КГ і зовнішня негативна мотивація (2,88 для ЕГ і 3,32 для КГ).

За отриманими даними, розрахованими за формулою U-критерію Манна-Уїтні, можна зробити висновок про те, що статистично значимо відрізняються показники за шкалою внутрішньої мотивації (ВМ). Шкали зовнішньої позитивної (ВПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ВВП) статистично не значимі. Таким чином, рівень ознаки за шкалою ВМ у ЕГ нижче, ніж у КГ при критичному значенні 785 для $p \leq 0,01$. Це, ймовірно,

може бути пояснено тим, що приватна практика користується більшою привабливістю. Для визначення взаємозв'язку між параметрами професійної ідентичності та мотивації професійної діяльності був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Таблиця 2.2.4

Взаємозв'язок параметрів професійної ідентичності та мотиваційної сфери у державних юристів

Параметр мотиваційної сфери	Проф. ідентичність	Рівень значущості, р
Внутрішня мотивація	0,072	0,39 для $p \leq 0,01$ 0,3 для $p \leq 0,05$
Зовнішня позитивна мотивація	0,307**	
Зовнішня негативна мотивація	0,092	
Прагнення соціального пристижу	0,145	
Прагнення до суперництва	0,216	
Прагнення досягнення мети	0,222	
Мотив жеттєзабезпечення	-0,021	
Мотив взаємодії	0,231	
Пізнавальний мотив	0,228	
Мотив активності	0,28	
Мотив визнання	0,08	
Мотив самореалізації	0,332**	
Ціннісна регуляція	0,188	
Емоційна регуляція	0,143	
Соц. регуляція	0,211	
Волева регуляція	0,377**	
Інформаційна регуляція	0,336**	

Умовні позначення: ** – $p \leq 0,05$.

Аналіз даних, отриманих при розрахунку рангової кореляції Спірмена, показав, що між професійною ідентичністю і шкалами зовнішньої позитивної мотивації, мотивом самореалізації, волевої регуляції, а також шкалою

інформаційної регуляції у КГ існує статистично значуща кореляційна залежність. Кореляція між профідентичністю і зовнішньою позитивною мотивацією є статистично значущою при $p \leq 0,05$.

Так, можна говорити про те, що рівень сформованості професійної ідентичності залежить від зовнішньої позитивної мотивації, тобто рівень ідентичності зростає, якщо зростає позитивний стимул. Також можна сказати, що рівень профідентичності прямо пропорційний мотиву самореалізації. Кореляція між професійною ідентичністю і мотивом самореалізації є статистично значущою при $p \leq 0,05$. Отримані дані можна пояснити тим, що самовдосконалення, потреба рости і розвиватися як особистість, бажання відчувати свою компетентність, а також прагнення до повної реалізації своїх здібностей можуть впливати на формування професійної ідентичності.

Результати, розраховані за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, свідчать про статистичну значущість між рівнем сформованості професійної ідентичності і вольовою регуляцією, при $p \leq 0,05$. Такі результати можна пояснити тим, що вольова регуляція передбачає самостійність у прийнятті рішень і в ініціативі дій, а також в їх здійсненні і контролі, а це, в свою чергу, може бути одним з істотних факторів, що впливають на формування ідентичності. Між інформаційною регуляцією та рівнем профідентичності спостерігається достовірна позитивна кореляційна залежність при $p \leq 0,05$.

Такий вид регуляції характеризується когнітивними здібностями і обробкою інформації, одержуваної під час роботи, що спонукає до актуалізації мотиву. Даний параметр, можливо, є досить важливим для формування професійної ідентичності, так як саме інформаційна регуляція бере участь в актуалізації як зовнішніх, так і внутрішніх мотивів діяльності. Таким чином, на рівень сформованості професійної ідентичності державних юристів може впливати позитивна стимуляція до трудової діяльності,

самовдосконалення в професійній сфері, можливість самостійності в робочому процесі.

Так, самопізнання здійснюється в рамках оцінки власних потреб, самоствавлення будується зі ступеня оцінки власної самозадоволення, саморегулювання і самоефективність здійснюються тільки після оцінки власних можливостей, самоприйняття відбувається після оцінки всіх перерахованих вище конструктивів.

Нам бачиться, що на даний момент існуюча структура самосвідомості являє собою більш складну освіту, ніж вважалося досі. І в першу чергу це повинно бути пов'язано з визначенням і розміщенням всіх перерахованих вище сфер. Таке уявлення підтверджує структурний зміст самої правової самосвідомості, а саме його поділ на когнітивну, оціночну та поведінкову сфери. Разом з тим ця модель правової самосвідомості в структурі самосвідомості не змінює всієї її юридичної структури, але доповнює цей зміст структурою психологічної, що дозволяє розглядати юридичні категорії з психологічного боку. Або, правильніше сказати-доповнює юридичний зміст психологічним змістом.

Зважаючи на різноманітність і відмінності методик дослідження самооцінки нами було використано кілька - «самооцінка особистості» Моткова, «дослідження самооцінки особистості» Будассі, «шкала базисної самооцінки» Джаджа і Боно в модифікації Сугоняєва (Фролов, 2015). Отримані результати продемонстрували високу кореляцію методик між собою, що має незначні розбіжності $r = +0,015$, $p \leq 0,01$. У зв'язку з підтвердженням репрезентативності отриманих результатів дослідження самооцінки, в якості основної методики була прийнята методика С. а. Будассі, що отримала найбільший коефіцієнт кореляції $r \geq 0,746$, $p \leq 0,01$. В результаті чого було виділено п'ять груп співробітників: з неадекватно заниженим і завищеним рівнями самооцінки, адекватними низьким, середнім і високим рівнями.

Кореляційний аналіз показав наявність прямої залежності між рівнями самооцінки і мотивацією - $r = 0,279$, $p \leq 0,01$, а також негативного взаємозв'язку між рівнями самооцінки і кількості отриманих стягнень - $r = -0,141$, $p \leq 0,01$. Загальне розташування результатів по групах отримало незначне відхилення від кривої нормального розподілу в бік високого рівня самооцінки, що підтвердило заяви вітчизняних і зарубіжних дослідників про виділення високого рівня самооцінки в якості найбільш оптимального для розвитку особистості, на відміну від середнього.

Проведений кількісно-якісний аналіз дозволив охарактеризувати виявлену кореляційну залежність – підвищення рівня самооцінки вказує на підвищення рівня мотивації, за винятком групи співробітників з неадекватно завищеним рівнем самооцінки, в якій присутній низький рівень мотивації.

2.3. Практичні рекомендації щодо підвищення мотивації

Керівництву, для зацікавленості співробітників реалізовувати належним чином свою діяльність, потрібно вибудувати організовану систему мотивування і стимулювання праці співробітників. Якщо вжиті заходи будуть успішними, то сам підлеглий буде прагнути збільшити якість і результативність своєї діяльності. Ознакою того, що в організації відсутня система мотивування, є такий показник, як плинність кадрів. Будь-яка людина хоче працювати там, де їй дадуть хороші умови оплати.

Однак, щоб зберегти співробітників і залучити їх до збільшення результатів власної діяльності, однієї заробітної плати недостатньо. Необхідна комплексна система стимулювання ефективності праці, яка буде включати не тільки матеріальне, а й моральне стимулювання.

Методи мотивування співробітників бувають самими різними і обумовлюються опрацьованістю системи мотивації в організації, загальної системи управління і специфікою діяльності самої організації. Методами

мотивування результативного трудового процесу є матеріальне заохочення, організаційні методи, морально-психологічні методи.

В даний час однією з дієвих систем для спонукання співробітників до збільшення результативності праці є матеріальне стимулювання. Щоб побудувати ефективну систему оплати праці, слід її розуміти, перш за все, як метод мотивації персоналу.

Будь-яка система оплати праці, яка орієнтована на збільшення ініціативи з боку персоналу, може стати ефективною лише при існуванні створеної системи мотивації персоналу [9, с.81]. Для того щоб система оплати працювала результативно, необхідно, щоб було видно зв'язок між винагородою і витраченими силами, а також методи оцінки продуктивності зобов'язані бути визнані як справедливі і послідовні. Тобто матеріальні мотиватори діють тоді, коли між зусиллям і нагородою є зв'язок і коли цінність винагороди відповідає зусиллю [1, с. 68].

Індивідуальна премія вважається найпоширенішим методом матеріальної мотивації. Цей вид мотивування слід виплачувати раз на рік, або вона буде сприйматися як заробітна плата і втратить свою мотивуючу роль. Необхідно завчасно встановлювати відсоток премії за підсумками року і поправляти його відповідно до успіхів працівника. Як правило, величина премії повинна становити не менше 30% основного заробітку. На нижчому рівні керівництва премія повинна бути 10-30%, на середньому 10-40%, на вищому 15-50% [11, с.105].

У практиці є ряд положень про премії, які не стосуються специфіки діяльності підприємства і є універсальними. Необхідно діяти згідно з цими положеннями при введенні методів економічної мотивації:

- премії не повинні бути загальними, або інакше цей вид матеріального стимулювання буде сприйматися як частина заробітної плати;
- премія пов'язується з індивідуальним внеском у виробництво кожного співробітника при індивідуальній або груповій діяльності;

- для вимірювання зростання продуктивності зобов'язаний існувати якийсь відповідний метод його збільшення;
- працівники зобов'язані відчувати, що премія обумовлена використанням додаткових зусиль;
- додаткові зусилля співробітників, стимульовані премією, повинні компенсувати витрати на виплату цих премій [6, С.53].

Бонус – форма винагороди, що полягає у встановленні системи участі працівників в отриманні доходів за минулий рік. Для визначення розміру бонусу аналізуються фінансово-господарські показники минулого року. Керівництво встановлює розмір виплати, проте зазвичай вона не відповідає динаміці прибутку, щоб уникнути великих стрибків цієї виплати.

Перевагою бонусів вважається те, що при їх виплаті формується сильна трудова мотивація, стимулююча до високопродуктивної праці навіть неуспішних працівників, так як при розрахунку враховуються дійсно досягнуті результати певного співробітника. Система виплати бонусів досить гнучка, розміри виплати обумовлені кількістю персоналу. В окремих випадках, якщо заохочення конкретних співробітників негативно впливати на психологічний клімат в колективі, то система бонусів застосовується для винагороди первинних трудових колективів, ділянок виробництва [10].

Внутрішньо-організаційні пільги також є дієвими засобами мотивації. Вони включають:

- оплату організацією медичних послуг;
- оплату витрат на проїзд співробітника до місця роботи – повну або часткову;
- страхування на випадок тривалої втрати працездатності;
- надання допомоги працівникам в отриманні позик з низьким рівнем відсотка або зовсім безвідсоткових позик;
- дозвіл користуватися транспортом підприємства;
- відпустка;
- харчування на роботі;

– надання допомоги з фінансових, юридичних та інших питань.

В даний час такий вид мотивації персоналу, як подарунки, став вельми популярним в організаціях, але лише тоді, коли подарунки відповідають своїй меті. Подарунки можуть бути недорогими, однак вони здатні серйозно стимулювати персонал. Працівники відчують, що керівництво помічає кожного співробітника, бачить їх старанність в роботі. Чудовим стимулом стане подарунок, приурочений до завершення будь-якої діяльності, або завершення колективом певної мети, або до Дня народження працівника. Також організація може або безкоштовно надати свої товари і послуги, або запропонувати за них значну знижку [6, с.57].

Поточні виплати здійснюються в кінці звітного періоду. Найбільш поширеною основою для визначення бонусу є колективний прибуток і індивідуальна діяльність. Виплата бонусу може бути негайною, відстроченою або продовженою на 3-5 років.

Відкладені виплати – це вид винагород, виплата яких відстрочена до обумовленого моменту в майбутньому. Досить часто обмеження на продаж містять системи відкладеної винагороди у формі акцій. Окремі схеми враховують виплати через 3-5 років придбання прав на їх отримання і це за умови продовження роботи в організації працівника. Такі системи роблять надмірно цінним для співробітника відхід з організації [10].

Багато в чому результативність преміювання складається з точності визначення показників, їх диференціації в залежності від значущості і характеру підрозділів, посадових рівнів, прагнення на реальні досягнення працівників і результат, гнучкості критеріїв оцінки досягнень. Коли працівники задоволені матеріальною винагородою і його правильним, на їхню думку, рівнем, люди проявляють ініціативу, це виховує в них прихильність до підприємства, залучає до організації все більше нових співробітників. Незважаючи на те, що зараз в нашій країні праця в основному розглядається тільки як спосіб заробітку, можна уявити, що потреба в грошах буде рости до конкретного межі, який буде залежати від рівня життя, після

якого заробіток стане умовою нормального психологічного стану. Тоді в якості переважаючих можуть висунутися наступні групи потреб, пов'язані з необхідністю в досягненні успіхів, творчості тощо.

Керівнику необхідно вміти визначати потреби працівників. Необхідно, щоб потреба нижчого рівня задовольнялася раніше, ніж потреба наступного рівня стане більш важливим фактором, що обумовлює подальшу поведінку людини. Жодна система матеріальної винагороди не здатна відповідно враховувати складність і характер трудової діяльності, персональний внесок кожного конкретного працівника і повністю весь масштаб роботи, адже багато трудових функцій не відзначаються в посадових інструкціях і нормативних актах. З формуванням особистості збільшуються здібності і потреби в самовираженні. Отже, шляхом задоволення потреб процес мотивації нескінченний [4, с.141].

Як зазначалося раніше, крім матеріальних методів мотивації є також організаційні та морально-психологічні. Організаційні методи мотивації містять в собі:

- перспективу отримати нові знання і навички;
- участь у справах організації;
- насичення змісту трудової діяльності (надання більш цікавої роботи з перспективами професійного і посадового зростання).

У морально-психологічні методи мотивування входять:

- надання можливостей проявити себе в трудовій діяльності;
- формування умов, що сприяють розвитку професійної гордості, особистої відповідальності за роботу;
- визнання (особисте і публічне).

За особливі заслуги працівника необхідно нагороджувати медалями, нагрудними знаками, присвоєнням почесних звань та інше; високі цілі, надихаючі працівників на результативну працю; атмосфера взаємної довіри і поваги. Просування на посаді можна вважати особливим комплексним методом мотивації. Проте цей метод внутрішньо обмежений, так як в

Організації кількість посад обмежена і просування по службі вимагає підвищених витрат на перепідготовку.

Значним методом підвищення мотивації є вдосконалення організації праці, що містить наступні елементи: постановку цілей, розширення трудових функцій, збагачення праці, виробничу ротацію, застосування гнучких графіків, поліпшення умов праці. Постановка цілей передбачає те, що точно поставлена мета шляхом розвитку орієнтації на її досягнення, служить спонукальним засобом для співробітника [2].

Розширення трудових функцій – це внесення різноманітності в трудову діяльність персоналу, тобто підвищення кількості операцій, здійснюваних одним працівником. В результаті чого продовжується робочий цикл у кожного працівника, і тим самим збільшується інтенсивність праці.

Однією з істотних потреб людини є умови праці. Умови праці, які виступають не тільки потребою, а й мотивом, що спонукає виконувати роботу з певною ефективністю, можуть бути одночасно фактором і наслідком певної продуктивності праці та його ефективності. Наведена вище схема класифікації методів мотивування вважається класичною. Крім того, методи мотивування можна так само згрупувати в наступні чотири види:

1. *Економічні мотиви всіх типів (заробітна плата)*. Їх успішний вплив обумовлюється тим, наскільки персонал розуміє принципи системи, визнає їх правильними і справедливими, в якій мірі дотримується неминучість заохочення (покарання) і результатів трудової діяльності, їх тісний зв'язок у часі.

2. *Управління по цілям*. Ця система передбачає визначення для працівника або колективу ланцюга цілей, що сприяють вирішенню основного завдання підприємства. Досягнення кожної мети означає збільшення рівня заробітної плати або іншу форму заохочення.

3. *Збагачення праці* – ця система, що відноситься до неекономічних методів, передбачає надання працівникам більш перспективної і змістовної

діяльності, істотної самостійності у використанні ресурсів і визначенні режиму праці.

4. Система участі існує в даний час в найрізноманітніших видах: від широкого залучення працівників до прийняття рішень з важливих питань виробництва до співучасті у власності шляхом придбання акцій організації на пільгових умовах [1, с. 152].

У практиці управління, одночасно застосовуються різні методи і їх комбінації, так як для результативного управління мотивацією необхідно використовувати в управлінні підприємством всі три групи методів. Застосування лише матеріальних і владних мотивацій не дозволить розвинути творчу ініціативність персоналу на досягнення цілей організації. Використання духовної мотивації дозволить досягти максимальної ефективності.

Саме система мотивації, побудована з урахуванням особливостей організації і персоналу, як сукупність всіх методів, найбільш ефективна і повинна істотно підвищити всі показники діяльності організації в загальному. Наявність ефективно функціонуючої системи мотивації забезпечить стабільність підприємства і підвищить його конкурентоспроможність в умовах російської економіки [4, с.148].

Висновки до розділу 2

Кореляційний аналіз показав наявність прямої залежності між рівнями самооцінки і мотивацією - $r = 0,279$, $p \leq 0,01$, а також негативного взаємозв'язку між рівнями самооцінки і кількості отриманих стягнень - $r = -0,141$, $p \leq 0,01$. Загальне розташування результатів по групах отримало незначне відхилення від кривої нормального розподілу в бік високого рівня самооцінки, що підтвердило заяви вітчизняних і зарубіжних дослідників про виділення високого рівня самооцінки в якості найбільш оптимального для розвитку особистості, на відміну від середнього.

Проведений кількісно-якісний аналіз дозволив охарактеризувати виявлену кореляційну залежність – підвищення рівня самооцінки вказує на підвищення рівня мотивації, за винятком групи співробітників з неадекватно завищеним рівнем самооцінки, в якій присутній низький рівень мотивації.

ВИСНОВКИ

У теоретичній частині роботи розглядався феномен професійного самоствавлення, де приділялася увага визначенню поняття самоствавлення в психології, були вказані рівні аналізу самоствавлення, форми, види і функції ідентичності. Також феномен самоствавлення був розглянутий з точки зору різних підходів. Акцент ставився на вивчення професійного самоствавлення, а саме на визначення даного виду самоствавлення з точки зору різних авторів, структурні компоненти, функції, статуси і механізми формування професійного самоствавлення юристів.

Самоствавлення – являє собою судження індивіда про значення або значущості власних дій, особистісних особливостей і поведінки в цілому. Виступаючи частиною Я-концепції і самосвідомості, самоствавлення розглядається в якості центрального, щодо самостійної освіти, що представляє собою ціннісно-смислову систему особистості.

Феномен мотивації розглядався в контексті структури формування мотиву, а також етапів формування мотиваційного процесу. Приділялася увага функціям, видам мотивації та групам мотиваторів. Особливий акцент був зроблений на мотивації професійної діяльності, де вивчалися групи мотивів, які пов'язані з трудовою діяльністю, а також зовнішні і внутрішні мотиваційні фактори праці.

В результаті дослідження були виявлені значущі взаємозв'язки між рівнем сформованості професійної ідентичності та параметрами зовнішньої позитивної мотивації, мотивом самореалізації, вольовою та інформаційною регуляцією у державних юристів. При цьому у приватних юристів не виявлено значущої кореляційної залежності. Дані, які були отримані в дослідженні, можуть бути використані в профконсультуванні та профорієнтації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ариас, А.М. Динамика профессиональной идентичности студентов вуза (психологический анализ) / А.М. Ариас, Е.А. Крылова, Т.Г. Кукулите // Проблемы педагогики и психологии. Серия «Знание. Понимание. Умение». – 2016. – №3. – С. 241–253.
2. Богатырева, М.Б. Исследование динамики профессиональной идентичности студентов психологов-консультантов / М.Б. Богатырева // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – 2015. – №1. – С. 73–82.
3. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
4. Боровикова, С.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / С.А. Боровикова, Т.П. Водолазкова. – СПб.: СПб ун-та, 2006. – 151 с.
5. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер, 2003. – 528 с.
6. Водопьянова, Н.Е. Профессиональная идентичность с позиций субъективно-ресурсного подхода / Н.Е. Водопьянова, О.О. Гофман // Вестник ТвГУ. – 2016. – №2. – С. 6–17.
7. Григорьева, М.В. Психология труда / М.В. Григорьева. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с.
8. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2009. – 112 с.
9. Дмитриева, М.А. Психология труда и инженерная психология / М.А. Дмитриева, А.А. Крылов, А.И. Нафтельев. – СПб.: Изд-во «ЛГУ», 1979. – 220 с.
10. Дмитриева, М.А. Психология труда и инженерная психология / М.А. Дмитриева, А.А. Крылов, А.И. Нафтельев. – Л.: ЛГУ, 1979. – 134 с.

11. Душков, Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 848 с.
12. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов. Учебник / О.Ю. Ермолаев. – М.: Московский психолого-социальный институт «Флинта», 2003. – 336 с.
13. Ермолаева, Е.П. Проблемы профессиональной идентичности и маргинальности индивидов и социальных групп / Е.П. Ермолаева // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия «Социология». – 2007. – С. 45–48.
14. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
15. Зеличенко, А.И. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора / А.И. Зеличенко, А.Г. Шмелев // Вестник Московского университета. Серия «Психология» –1987. – №4. – С. 33–43.
16. Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: МГУ, 1987. – 208 с.
17. Идентичность: социально-психологические и социально-философские аспекты / К.В. Патырбаева, В.В. Козлов, Е.Ю. Мазур и др. – Пермь: Перм. гос. нац. иссл. ун-т, 2012. – 250 с.
18. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
19. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
20. Карымова, О.С. Особенности профессиональной идентичности и представлений об идеальном профессионале студентов-психологов / О.С.

Карымова // Вестник Оренбургского государственного университета. Серия «Педагогические науки». – 2017. – №11 (211). – С. 13–17.

21. Климов, Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов / Е.А. Климов. – М.: Культура и спорт. ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

22. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2007. – 302 с. 41

23. Конюхов, Н.Н. Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы / Н.Н. Конюхов. – М.: Знание, 1994. – 203 с.

24. Куприянчук, Е.В. Теоретико-методологические основы исследования профессиональной идентичности / Е.В. Куприянчук // Образование в современном мире: сб. науч. ст. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та. – 2014. – №9. – С. 60–66.

25. Леонтьев, Д.А. Современная психология мотивации / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2002. – 343 с.

26. Лукашевич, Н.П. Психология труда: учебное пособие / Н.П. Лукашевич, И.В. Сингаевская, Е.И. Бондарчук. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.

27. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2012. – 352 с.

28. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – 3-е изд. – М.: Изд-во «Вильямс», 2012. – 492 с.

29. Мещеряков, Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2003. – 632 с.

30. Платонов, К.К. Вопросы психологии труда / К.К. Платонов. – М.: Медицина, 1970. – 264 с.

31. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Изд-во «Академия», 2005. – 480 с.

32. Психология человека от рождения до смерти / под ред. А.А. Реана. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 656 с.

33. Румянцева, Т.В. Психодинамические основы идентичности: учеб. пособие для вузов / Т.В. Румянцева. – Ярославль: ЯрГУ, 2009. – 204 с.
34. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2000. – 350 с.
35. Толочек, В.А. Современная психология труда: учебное пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
36. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.
37. Чарина, Е.В. Профессиональная идентичность студентов в период обучения в ВУЗе / Е.В. Чарина, А.О. Чурсина // Актуальные вопросы психологии. – 2016. – №10. – 10 с.
38. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Изд-во «Наука», 1982. – 185 с.
39. Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие / В.Д. Шадриков. – М.: Логос, 1996. – 320 с.
40. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: Монография / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.
41. Шнейдер, Л.Б. Экспериментальное изучение профессиональной идентичности / Л.Б. Шнейдер. – М.: ООО «Принт», 2000. – 128 с.
42. Шутенко, Е. Н. Развитие самосознания личности подростка в процессе психодрамы : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.11 : Москва, 1999. - 172 с.
43. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис: монография : пер. с англ./ Общ. ред. и предисл. Толстых А. В. - М.: Издательская группа "Прогресс", 1996. - 344 с.
44. Baldwin, S.A., Hoffmann, J.P. (2002). The Dynamics of Self-Esteem: a Growth-Curve Analysis. *Journal of Youth and Adolescence*, vol. 31 (2): 101-113
45. Harter, S. (1999). *The construction of the self*. New York: Guilford Press.

46. Schafer, R.B., Keith, P.M. (1999). Change in Adult Self-Esteem: A longitudinal assessment. *British Journal of Social Psychology*, 38: 303-314.

ДОДАТКИ

Додаток 1

МЕТОДИКА «САМООЦЕНКА ЛИЧНОСТИ» (О.И. МОТКОВ)

(модификация методики Б.А. Сосновского.

См.: Сосновский Б.А. Лабораторный практикум по общей психологии.

М.: Просвещение, 1979, с. 87-91)

Методика позволяет изучать общий уровень самооценки позитивного развития личности, самооценку отдельных факторов и качеств личности, а также ее адекватность или неадекватность.

Адекватность самооценки – это степень ее соответствия реальной выраженности личностных качеств, проявляющихся в переживаниях и поведении. Это ее реалистичность. Она обуславливается качеством работы особого личностного механизма - внутреннего программиста и регулятора жизнедеятельности. Реализм в самооценке позволяет человеку строить более точные и более выполнимые планы, стремиться к более осуществимым целям и желаниям. Поэтому адекватность самооценки можно считать одним из показателей **гармоничности личности**.

Обычно адекватность определяется путем соотнесения самооценки реального состояния личности с оценкой этих же качеств у некоей идеальной личности. Возможно и определение реальной выраженности качеств испытуемых с помощью экспертных оценок степени наличия этих качеств со стороны людей, хорошо знающих респондентов.

В варианте методики Б.А. Сосновского испытуемому предлагается список из 30 слов, определяющих некоторые качества личности. Опрашиваемый сначала должен ранжировать их по степени ценности, ориентируясь на свой идеал личности (ставя на 1 место наиболее ценное качество, затем на 2 место - чуть менее ценное, и т.д.). Затем он ранжирует эти качества по степени их выраженности у себя (на 1 место ставится наиболее выраженное качество, на 2 – чуть менее выраженное, и т.д.). Т.е. таким образом испытуемый оценивает свое **РЕАЛЬНОЕ Я**. Третий раз он ранжирует эти качества, оценивая их по степени проявления, демонстрации для других людей (**Я ДЛЯ ДРУГИХ**). Далее подсчитываются коэффициенты ранговой корреляции между получившимися тремя рядами рангов.

В представленном здесь варианте № 2 методики испытуемому предлагается **список из 24 позитивных качеств личности, которые входят, по моему мнению, в характеристику «идеальной» личности** (большинство из этих качеств не совпадает с «качествами личности» из списка Б.А. Сосновского, так как некоторые характеристики в его списке не являются, строго говоря, качествами личности, например, «знания», «умения», и, кроме того, предложенные им качества с трудом поддаются классификации).

24 качества личности группируются в следующие **ФАКТОРЫ**: нравственность, воля, самостоятельность и чувство реальности, креативность, гармоничность, экстраверсия, общая самооценка позитивности развития личности.

Так как в этом списке представлены **только положительные** качества личности, то, при их оценке испытуемым по **единой 5-балльной шкале**, максимальную выраженность всех этих качеств можно считать полным самоотождествлением опрашиваемого с **идеальной личностью**, что будет указывать на явно **завышенную** самооценку, на наличие амбиций и отсутствие самокритичности.

Таким образом, открывается возможность изучения адекватности самооценки не по тесноте связи между рядами проранжированных качеств по критериям идеала Я, реального Я и Я для других, а по другому, более точному **показателю общей выраженности самооценки позитивных качеств личности**, который не требует от

испытуемого проведения процедуры насильственного размещения (ранжирования) в общем-то примерно одинаково значимых и примерно равноценных качеств личности в ряд по убыванию их ценности. Такая процедура ранжирования достаточно искусственна и искажает реальное положение дел в личности опрашиваемых.

Мою гипотезу легко проверить, попросив испытуемых сначала оценить выраженность каждого из 24 качеств у себя на данный ближайший год жизни (выраженность реального Я), а затем – оценить выраженность этих качеств у некоей абстрактной идеальной личности (выраженность идеальной ЛИЧНОСТИ). Если у идеальной личности выраженность большинства качеств будет приближаться к 5 баллам, то, следовательно, эти примерно **рядоположны** по своей значимости и ценности, и их не имеет смысла ранжировать.

Конечно, и в новой процедуре оценки выраженности своих качеств по 5-балльной шкале есть свои минусы, как в любой методике, требующей от испытуемого самооценки качеств. Возможен крен в самооценках в сторону социальной и личностной желательности. Однако при введении, в ходе анализа результатов по методике, **уровня псевдовысокой, завышенной и потому неадекватной самооценки**, и последующем размещении таких данных ниже высокого, но адекватного уровня выраженности самооценки личности, такие случаи «зlostных» ответов в сторону социальной желательности будут автоматически учитываться и соответственно оцениваться по стандартизированной методике определения уровня выраженности результатов.

Исходя из опыта работы с методиками, в которых самооценка личностных особенностей производится по 5-балльной шкале, псевдовысоким уровнем выраженности самооценки является диапазон от 4,51-4,71 балла до максимальной границы 5,00 баллов.

Говорить о **низком уровне выраженности самооценки** личностных качеств как о неадекватно заниженном уровне развития личности гораздо сложнее. Такая самооценка, конечно, не желательна, но может быть вместе с тем достаточно реалистичной, адекватной самооценкой. Здесь следует провести анализ ответов по каждому пункту списка качеств. Если по всем пунктам даны низкие самооценки, то это действительно может говорить о заниженной и неадекватной самооценке, так как человек априори не может быть «плохим» по всем личностным параметрам. Нужно искать причины таких тотально низких, неадекватно обобщенных, одинаковых по стилю, ответов (возможно, депрессивное состояние, самобичевание после сильной неудачи, и т.п.). Если же часть ответов все-таки на среднем или даже высоком уровне, а часть – на очень низком, что в итоге может дать усредненный общий низкий уровень, то в этом случае, при дифференцированных по уровню ответах, низкий конечный уровень самооценки будет адекватным, реалистичным отражением положения дел в собственной сферичности личности.

Методика может использоваться испытуемыми, начиная с 12 лет. При объяснении некоторых понятий – и с более молодого возраста.

БЛАНК методики «самооценка личности» (О.И. Мотков)

ВАРИАНТ 2

ФИО.....

Пол

Возраст

Место работы (учебы)..... Дата обследования

ИНСТРУКЦИЯ

Оцените, пожалуйста, степень проявления у вас личностных качеств, составляющих приводимый ниже Список. Оценивайте ближайший год жизни. Выбирайте один ответ из пяти возможных, представленных в Шкале возможных ответов, ставя напротив оцениваемого качества соответствующую цифру в колонке с данным ответом.

Отвечайте искренне. Сохранение тайны ваших ответов – профессиональный долг экспериментатора.

Шкала возможных ответов:

- 1 – очень слабая выраженность качества,
- 2 – слабая выраженность качества,
- 3 – средняя выраженность качества,
- 4 – высокая выраженность качества ,
- 5 – очень высокая выраженность качества.

СПИСОК ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ

№	КАЧЕСТВО	ВОЗМОЖНЫЕ ОТВЕТЫ				
		1	2	3	4	5
1	Активность					
2	Воспитанность (уважение к людям)					
3	Доброжелательность					
4	Жизнестойкость					
5	Инициативность (выдвижение идей)					
6	Искренность, правдивость					
7	Настойчивость					
8	Общительность					
9	Отзывчивость (сочувствие, помощь другому)					
10	Оптимизм, жизнерадостность (вера в лучшее)					
11	Покладистый характер (легкий, гибкий, идущий на сотрудничество и компромисс)					
12	Разумность (учет реальной ситуации)					
13	Самокритичность (способность видеть у себя и плюсы, и минусы)					
14	Самостоятельность (чаще - опора на себя)					
15	Сдержанность					
16	Собранность (неотвлекаемость)					
17	Творческость (оригинальность)					
18	Уверенность					
19	Увлеченность чем-то интересным					
20	Уравновешенность (спокойствие)					
21	Чувство красоты					
22	Чувство меры (в желаниях, в поведении)					
23	Гармоничность (согласие с собой и с внешним миром)					
24	Независимость суждений					
	СРЕДНЕЕ					

Примечание: В варианте 1 методики было 22 пункта - без двух последних.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

1. Подсчитываем среднее арифметическое всех ответов испытуемого: определяем общую сумму баллов и делим ее на число пунктов методики, т.е. на 24. Получаем показатель **общей самооценки позитивности развития личности**.
2. Определяем **показатели выраженности самооценки отдельных факторов личности**, т.е. специфических групп качеств с помощью Ключа. Суммируем баллы по данной категории и делим сумму на число пунктов – получаем среднее арифметическое (сохранять не менее двух знаков после запятой). Это число и выражает самооценку своих качеств по данной категории личности. Таким образом подсчитываем средние по каждому фактору №№ 1 - 6.

КЛЮЧ

№	ФАКТОРЫ (АСПЕКТЫ) ЛИЧНОСТИ	№№ пунктов	Число пунктов
1	Нравственность	2, 3, 6, 9	4
2	Воля	4, 7, 15, 16	4
3	Самостоятельность и чувство реальности	12, 13, 14, 24	4
4	Креативность	5, 17, 19, 21	4
5	Гармоничность	11, 20, 22, 23	4
6	Экстраверсия	1, 8, 10, 18	4
7	Общая самооценка позитивных аспектов личности	все пункты 1 - 24	24

Примечание: В **варианте 1** методики сами изучаемые факторы были такими же, как и в варианте 2. Но по фактору 3 «Самостоятельность» в Ключе были следующие №№ пунктов: 12, 13, 14 и 18; по фактору 5 «Гармоничность» - №№ 11, 19, 20 и 22.

Номера пунктов остальных факторов в Ключе были такими же, как и в варианте 2.

3. Соотнесим получившиеся результаты с табличными уровнями самооценки (табл. 1) и определяем уровни выраженности Общей самооценки и ее отдельных факторов.

Наиболее оптимальным, **гармоничным** является высокий уровень их выраженности. Психологически здоровый человек имеет такой уровень Общей самооценки выраженности позитивных аспектов и качеств личности. При этом на высоком уровне обязательно должны быть выражены Нравственность, Воля, Самостоятельность и Гармоничность, а в юношеском возрасте – и Экстраверсия.

Псевдовысокий уровень Общей самооценки указывает на неадекватно завышенную самооценку, низкий уровень – на заниженную самооценку (может быть как неадекватным уровнем, так и адекватно низким).

Таблица 1. Примерные уровни выраженности Общей самооценки личности и отдельных ее факторов (при средних в группе по фактору в районе 3,30 баллов: $3,2 < X_{ср} < 3,4$)

Уровень	Интервал в баллах	В процентах %
Высокий	3,71 - 4,50	67,51 - 87,50
Псевдовысокий	4,51 - 5,00	87,51 - 100,0
Средний	2,91 - 3,70	47,51 - 67,50
Низкий	1,00 - 2,90	0,00 - 47,50

Примечания: При ранжировании данных по фактору Общей самооценки с учетом уровня их выраженности результаты **псевдовысокого** уровня следует ставить сразу после рангов данных высокого уровня. Затем идут ранги данных соответственно среднего и низкого уровней. Перевод средних баллов в проценты не обязателен.

**Методика исследования самооценки личности
С.А. Будасси**

Методика С.А. Будасси позволяет проводить количественное исследование самооценки личности, то есть ее измерение. В основе данной методики лежит способ ранжирования.

Инструкция. Вам предлагается список из 48 слов, обозначающих свойства личности, из которых Вам необходимо выбрать 20, в наибольшей степени характеризующих эталонную личность (назовем ее «мой идеал») в Вашем представлении. Естественно, что в этом ряду могут найти место и негативные качества.

Текст методики

1. Аккуратность	17. Легковерие	33. Педантичность
2. Беспечность	18. Медлительность	34. Радужие
3. Вдумчивость	19. Мечтательность	35. Развязность
4. Восприимчивость	20. Мнительность	36. Рассудительность
5. Вспыльчивость	21. Мстительность	37. Самокритичность
6. Гордость	22. Надежность	38. Сдержанность
7. Грубость	23. Настойчивость	39. Справедливость
8. Гуманность	24. Нежность	40. Сострадание
9. Доброта	25. Нерешительность	41. Стыдливость
10. Жизнерадостность	26. Несдержанность	42. Практичность
11. Заботливость	27. Обаяние	43. Трудолюбие
12. Завистливость	28. Обидчивость	44. Трусость
13. Застенчивость	29. Осторожность	45. Убежденность
14. Злопамятность	30. Отзывчивость	46. Увлеченность
15. Искренность	31. Подозрительность	47. Черствость
16. Капризность	32. Принципиальность	48. Эгоизм

Из двадцати отобранных свойств личности Вам необходимо построить эталонный ряд d_1 в протоколе исследования, где на первых позициях располагаются наиболее важные, с Вашей точки зрения, положительные свойства личности, а последними - наименее желательные, отрицательные (20-й ранг - наиболее привлекательное

качество, 19-й - менее и т. д. вплоть до 1 ранга). Следите, чтобы ни одна оценка-ранг не повторялась дважды.

Из отобранных Вами ранее свойств личности постройте субъективный ряд d_2 , в котором расположите данные свойства по мере убывания их выраженности у Вас лично (20-й ранг - качество, присущее Вам в наибольшей степени, 19-й - качество, характерное для Вас несколько меньше, чем первое, и т. д.). Результат занесите в протокол исследования.

Обработка результатов

Цель обработки результатов - определение связи между ранговыми оценками качеств личности, входящими в представления «Я идеальное» и «Я реальное». Мера связи устанавливается с помощью коэффициента ранговой корреляции. Чтобы высчитать коэффициент, необходимо вначале найти разность рангов $d_1 - d_2$ по каждому качеству и занести полученный результат в колонку d в протокол исследования. Затем каждое полученное значение разности рангов d возвести в квадрат $(d_1 - d_2)^2$ и записать результат в колонке d^2 . Подсчитайте общую сумму квадратов разности рангов $\sum d^2$ и внесите ее в формулу

$$r = 1 - \frac{0,00075}{x} \sum d^2,$$

где r - коэффициент корреляции (показатель уровня самооценки личности).

Интерпретация результатов

Коэффициент ранговой корреляции r может находиться в интервале от -1 до +1. Если полученный коэффициент составляет не менее -0,37 и не более +0,37 (при уровне достоверности равном 0,05), то это указывает на слабую незначительную связь (или ее отсутствие) между представлениями человека о качествах своего идеала и о реальных качествах. Такой показатель может быть обусловлен и несоблюдением испытуемым инструкции, но если она выполнялась, то низкие показатели означают нечеткое и недифференцированное представление человеком о своем идеальном Я и Я реальном. Значение коэффициента корреляции от +0,38 до +1 - свидетельство наличия значимой положительной связи между Я идеальным и Я реальным. Это можно трактовать как проявление адекватной самооценки или, при r от +0,39 до +0,89, как тенденция к завышению. Значения же от +0,9 до +1 часто выражают неадекватно завышенное самооценивание. Значение коэффициента корреляции в интервале от -0,38 до -1 говорит о наличии значимой отрицательной связи между Я идеальным и Я реальным (отражает несоответствие или расхождение представлений человека о том, каким он хочет быть, и тем, какой он в реальности). Это несоответствие предлагается интерпретировать как заниженную самооценку. Чем ближе коэффициент к -1, тем больше степень несоответствия.

В предложенной методике исследования самооценки ее уровень и адекватность определяются как отношение между Я идеальным и Я реальным. Представления человека о самом себе, как правило, кажутся ему убедительными независимо от того, основываются ли они на объективном знании или на субъективном мнении, являются ли они

истинными или ложными. Качества, которые человек приписывает самому себе, далеко не всегда адекватны. Процесс самооценивания может происходить двумя путями: 1) путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельности и 2) путем сравнения себя с другими людьми. Однако независимо от того, лежат ли в основе самооценки собственные суждения человека о себе или интерпретации суждений других людей, индивидуальные идеалы или культурно-заданные стандарты, самооценка всегда носит субъективный характер; при этом ее показателями могут выступать адекватность и уровень.

Адекватность самооценивания выражает степень соответствия представлений человека о себе объективным основаниям этих представлений. Уровень самооценки выражает степень реальных и идеальных, или желаемых, представлений о себе. Адекватную самооценку (с тенденцией к завышению) можно приравнять к позитивному отношению к себе, к самоуважению, принятию себя, ощущению собственной полноценности. Низкая самооценка (с тенденцией к занижению), наоборот, может быть связана с негативным отношением к себе, неприятием себя, ощущением собственной неполноценности.

В процессе формирования Самооценки важную роль играет сопоставление образов реального Я и Я идеального. Поэтому тот, кто достигает в реальности характеристик, соответствующих идеалу, будет иметь высокую самооценку. Если же человек «эффективно» рефлексировал разрыв между этими характеристиками и реальностью своих достижений, его самооценка, по всей вероятности, будет низкой.

Самооценка и отношение человека к себе тесно связаны с уровнем притязаний, мотиваций и эмоциональными особенностями личности. От самооценки зависит интерпретация приобретенного опыта и ожидания человека относительно самого себя и других людей.

Отчет по результатам исследования особенностей самооценки

Проинтерпретируйте индивидуальные результаты исследования особенностей самооценки, используя для этого таблицу.

Индивидуальные результаты исследования особенностей самооценки

Уровни выраженности показателей самооценки		Проявления самооценки		
		в обыденном поведении	в общении в студенческой группе (трудовом коллективе)	в учебной (профессиональной) деятельности
От 4 - 1,0 до + 0,85	Самооценка высокая Неадекватная			
От + 0,84 до + 0,53	Самооценка высокая Адекватная			

От + 0,52 до -0,1	Самооценка средняя Адекватная			
От -0,09 до -0,32	Самооценка низкая Адекватная			
От -0,33 до -1,0	Самооценка низкая Неадекватная			

Характеристика поведения личности в зависимости от ее самооценки

Люди с завышенной самооценкой гипертрофированно оценивают свои достоинства, ставят перед собой более высокие цели, чем те, которые они могут реально достигнуть, у них высокий уровень притязаний, не соответствующий их реальным возможностям. Здоровые качества личности: достоинство, гордость, самолюбие - перерождаются в высокомерие, тщеславие, эгоцентризм. Неадекватная самооценка своих возможностей и завышенный уровень притязаний обуславливают чрезмерную самоуверенность. Развитие излишней самоуверенности может выступать следствием соответствующего стиля воспитания в семье и школе. Незаслуженные похвалы и поощрения способствуют формированию у такого человека сознания исключительности, искаженного представления о собственных возможностях, необъективной оценки результатов своей деятельности. Самоуверенные люди не склонны к самоанализу. Вкупе с некритичностью мышления, недисциплинированностью, отсутствием необходимого самоконтроля это ведет к принятию ошибочных решений и осуществлению рискованных поступков. Дальнейшая утрата чувства необходимой осторожности отрицательно влияет на безопасность, надежность и эффективность всей жизнедеятельности человека. Отсутствие или недостаточная потребность в самосовершенствовании затрудняет включение их в процесс самовоспитания.

Люди с заниженной самооценкой обычно ставят перед собой более низкие цели, чем те, которые могут достигнуть, преувеличивая значение неудач. При заниженной самооценке человек характеризуется другой крайностью, противоположной самоуверенности, - чрезмерной неуверенностью в себе. Неуверенность, часто объективно необоснованная, является устойчивым качеством личности и ведет к формированию у человека таких черт, как смирение, пассивность, «комплекс неполноценности». Это отражается и во внешнем виде человека: голова втянута в плечи, походка нерешительная, он хмур, неулыбчив. Окружающие иногда принимают такого человека за сердитого, злого, неконтактного и следствием этого становится изоляция от людей, одиночество.

Развитию неуверенности в себе могут способствовать и некоторые субъективные факторы: тип высшей нервной деятельности, черты

темперамента и т. д.

Например, неуверенность выступает в качестве одной из характеристик тревожности. Преодоление неуверенности через процесс самовоспитания затруднено из-за неверия человека в свои возможности, перспективы и конечный результат.

Наиболее благоприятна адекватная самооценка, предполагающая равное признание человеком как своих достоинств, так и недостатков. В основе оптимальной самооценки, выражающейся через положительное свойство личности - уверенность, лежат необходимый опыт и соответствующие знания. Уверенность в себе позволяет человеку регулировать уровень притязаний и правильно оценивать собственные возможности применительно к различным жизненным ситуациям. Уверенного человека отличают решительность, твердость, умение находить и принимать логические решения, последовательно их реализовывать.

Уверенный человек критически относится к допущенным ошибкам, анализируя их причины, с тем, чтобы не повторить их вновь. Отсюда вывод: надо стремиться развивать у себя адекватную самооценку на основе самопознания.

Познав и оценив себя, человек может более сознательно, а не стихийно управлять своим поведением и заниматься самовоспитанием.

МЕТОДИКА «ШКАЛА БАЗИСНОЙ САМООЦЕНКИ»

Т. Джаджа и Дж. Боно в модификации К. Сугоняева

Согласно Тимоти Джаджу с сопр. (1997), базисная самооценка (core selfevaluation) представляет собой широкое, латентное свойство высшего порядка, представляющее собой сплав четырех хорошо изученных в психологической литературе свойств: чувства собственного достоинства (самоценности), общей само-эффективности (субъективной оценки того, насколько успешен человек в различных ситуациях), нейротизма (тенденции иметь негативистский когнитивнообъяснительный стиль, демонстрировать пессимизм и фокусироваться на собственных недостатках) и локуса контроля (убеждения относительно причин событий, происходящих в жизни индивида).

Длительное время эти свойства изучались по отдельности, но в 2001 г. Т.Джадж и Дж.Боно выдвинули гипотезу о наличии общности между ними, о том, что эти «поверхностные» свойства являются индикаторами общего «глубинного» ядра. Начиная с 1998 г. авторы осуществляли разработку и валидацию инструмента для прямого измерения базисной СО; изначально в него были включены пункты, оценивающие все 4 аспекта БСО. Конечный набор опросника CSES (Core Self-Evaluation Scale) из 12 пунктов был получен путем последовательного отбора среди 65 исходных.

Для формирования конечного инструмента отбирались пункты, отвечающие четырем критериям, в соответствии с которыми они должны:

- а) отражать все 4 аспекта СО (по отдельности или комбинаторно);
- б) значительно коррелировать друг с другом и формировать надежную шкалу;
- в) коррелировать с удовлетворенностью жизнью, удовлетворенностью работой и качеством деятельности;
- г) итоговая шкала должна быть достаточно короткой, чтобы быть полезной.

Каждое утверждение оценивается испытуемым по 5-балльной шкале. Валидация шкалы проводилась на нескольких выборках. Были получены следующие психометрические характеристики:

- внутренняя согласованность (α Кронбаха) 0,84;
- средние корреляции пунктов со шкалой 0.48 – 0.55 (.50);
- ретестовая надежность составила 0,81;
- самооценка и оценки коллег коррелировали на 0.43.

Конфирматорный факторный анализ подтвердил одномерность шкалы.

Результаты исследования конвергентной и дискриминантной валидности опросника показали, что CSES предсказывает удовлетворенность жизнью (0.41- 0.59), работой (0.45- 0.66), эффективность деятельности (0.23-0.27) и обладает инкрементной валидностью по отношению к 5-факторной модели личности и четырем парциальным свойствам. Авторы считают, что CSES измеряет нечто, лежащее за пределами 5-факторной модели. В предлагаемую версию методика включена в варианте, подготовленном К.В. Сугоняевым.

Вам предлагается перечень утверждений, сделанных от первого лица и касающихся отношения человека к самому себе. Прочитав каждое утверждение, решите, в какой мере оно справедливо по отношению к Вам.

Степень Вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений оцените по пятиуровневой шкале, представленной на регистрационном бланке клеточками А, Б, В, Г, и Д:

- А - совершенно верно
- Б - пожалуй, это так
- В - затрудняюсь ответить
- Г - едва ли это так

Д - совершенно неверно

Свой выбор отразите в регистрационном бланке, поставив метку в соответствующей клеточке. Следите за тем, чтобы номера утверждений и номера на бланке совпадали. Не пропускайте ни одного утверждения, для каждого из них выбирайте только один вариант ответа. Старайтесь по возможности избегать неопределенных ответов. Внимательно читайте утверждения. Не стоит надолго задумываться над выбором и пытаться угадать «правильный» ответ. Перед началом выполнения методики впишите необходимые данные о себе в верхней части бланка, не выходя за пределы рамки. Обратите также внимание на приведенные в этой же части бланка правила нанесения меток.

Если вы хорошо поняли инструкцию, приступайте к заполнению бланка.

1. То, чего я достиг в жизни – это то, что я заслужил.
2. Иногда я чувствую себя подавленным.
3. Если я за что-то берусь то, как правило, добиваюсь успеха.
4. Иногда, потерпев неудачу, я чувствую себя ничего не стоящим.
5. Я успешно решаю стоящие передо мной задачи.
6. Иногда мне кажется, что я не контролирую свою работу.
7. В целом, я удовлетворен собой.
8. Я переполнен сомнениями относительно моей компетентности.
9. То, как сложится моя жизнь, зависит от меня.
10. Не думаю, что могу как-то повлиять на успешность моей карьеры.
11. Я в состоянии справиться с большинством моих проблем.
12. Бывают времена, когда положение кажется мне безвыходным.

ДОДАТКИ