

УДК 159.947.5

DOI <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2024.1.20>

**Петрушенко В. В.**

викладач кафедри соціальної психології

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

e-mail: v.petrushenko@onu.edu.ua

ORCID ID: 0009-0003-1338-9262

## ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ПРАВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЗАДОВОЛЕНOSTІ НЕЮ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ КАР'ЄРИ

Стаття присвячена дослідженню мотиваційно-ціннісного ставлення правників до своєї професійної діяльності та суб'єктивної задоволеності нею на різних етапах кар'єрного зростання. Емпірично підтверджено, що на початкових етапах кар'єрного розвитку це ставлення не є досить сформованим. З досвідом і професійним зростанням це ставлення змінюється та покращується. Після проведення аналізу цих результатів можна зробити висновок про полімотивацію діяльності правника, яка зумовлена різними мотивами, що поступово ієрархізуються й утворюють систему мотивації до професійної діяльності.

**Ключові слова:** свідомість, особистість правника, ставлення до професії, кар'єрний розвиток, мотиваційно-ціннісне ставлення.

Постановка проблеми. Україна, як сучасна європейська держава, нині переживає значні зміни в суспільно-правовому просторі. З одного боку, відбувається наближення до європейських стандартів і цінностей, а з іншого – збереження найкращих національних надбань. Сучасні реалії вимагають від фахівців не лише відповідального виконання своїх обов'язків, але і гнучкості, самостійності, креативності для успішної адаптації до нових соціальних умов. Актуальність дослідження свідомості пов'язана з особливим науковим статусом цього поняття – воно є не лише фундаментальним у науці про людину, але й перетинається із системою інших наук про людину. Філософія, психологія та фізіологія мають свої, різні концепції свідомості. Незважаючи на таку актуальність цієї тематики, тривалий час категорія свідомості не мала чіткого визначення та не було розуміння основних механізмів її функціонування. Як явище психічного життя свідомість і самосвідомість, що мають практичну спрямованість, важко теоретично обґрунтувати, що суттєво ускладнює межі її наукового пізнання, особливо засобами психології.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання особливої ролі соціальної реальності у формуванні професійного досвіду та професійної самосвідомості фахівців глибоко досліджувалися у психологічних працях (Дж. Келлі, О. Леонтьєв, С. Максименко, В. Петренко, О. Славська, Н. Чепелева, О. Шмельов та інші).

Ю. Швалб аналізує філософсько-методологічні підходи до визначення свідомості та наголошує на її розгляді через ставлення до матерії у трьох вимірах:

- щодо суспільства (свідомість як результат соціального розвитку);
- щодо мозку (свідомість як властивість головного мозку);
- щодо об'єкта (свідомість як ідеальне відбиття реальності) [9].

У контексті нашого дослідження важливою є теза Ю. Швалба про те, що свідомість є функцією не лише мозку, але й людини як цілісної системи, у єдності її природної та соціальної сутності.

Ю. Швалб вводить поняття цілепокладальної свідомості та вважає, що через неї особистість може активно організовувати свої контакти зі світом. На думку вченого, свідомість складається із трьох взаємопов'язаних процесів: споглядання, мислення та відображення. Подібну думку висловлює і Т. Титаренко, яка вважає свідомість видом мислення, що оперує цілими смисловими категоріями, поєднує раціональне й емоційне.

Перспективний науковий підхід до свідомості пропонує Н. Шевченко, яка вважає, що центральною ланкою свідомості є її система цінностей, що визначає спрямованість і створює підґрунтя для здійснення життєвого вибору [10].

Низка дослідників, зокрема О. Мамічева [4] та Л. Романюк [5], стверджують, що моральні цінності у структурі свідомості визначають активність особистості у взаємодії з іншими. Оскільки цінності є фактичною основою для реалізації матеріальної та духовної культури суспільства, їх вивчення має велике значення для розуміння професійної самосвідомості індивіда.

На думку вчених, як-от В. Татенко [6], Т. Титаренко [7] й інші, самосвідомість тісно пов'язана із самоорганізацією індивіда, його поведінковою саморегуляцією та самоствердженням.

У закордонній психології існує безліч різних концепцій свідомості, які часто є суперечливими. Наприклад, К. Schneider та М. Rollo [12] запропонували унікальний підхід до розуміння свідомості та стверджують, що вона пов'язана із процесами сприйняття та знанням про те, що сприймається. S. Simonton [14], спираючись на погляди Р. Selby та В. Robertson [13], запропонував парадоксальну ідею, що свідомість як особистісний феномен не існує, натомість є лише окремий досвід і трансформація реальності. R.D. Linke [11] виділяє чотири основні характеристики свідомості: свідомість як процес, суб'єктивне усвідомлення ходу часу, реальність, яку свідомість відображає, та відображення мови.

Нині існує нагальна потреба у вирішенні проблем професійної поведінки та реалізації правника, що залежить від урахування психофізіологічних характеристик особистості, її когнітивної сфери, характеру та професійних настанов. Н. Чепелева зазначає, що більш складним завданням є врахування впливу внутрішніх настанов та інших інтрасуб'єктних чинників на поведінку особистості [8].

Важливо пам'ятати, що в дослідженні професійної поведінки необхідно враховувати не лише внутрішньоособистісні чинники, але й численні зовнішні обставини.

Психологічні механізми розвитку професійної поведінки правника включають формування особливої системи регуляції поведінки, яка передбачає наявність об'єкта та регулюючої системи або регулювальника (Л. Романюк).

У процесі саморегуляції у професійній самосвідомості правника формується абсолютно нова система ставлення до світу. Професійна самосвідомість викладача відображає не лише суб'єктивну реальність, але й міжособистісні стосунки, які його пов'язують із цією реальністю (ці стосунки можуть бути як усвідомленими, так і неусвідомленими).

Українські вчені В. Мадзигон і М. Бурда вважають, що особистісна регуляція діяльності фахівця проявляється через управління його активністю й індивідуальні особливості усвідомлення ним реальності та побудову на цій основі індивідуального образу світу [цит. за 5]. Особливо значущими компонентами професійної самосвідомості є елементи сенсової сфери та сенсової регуляції професійної діяльності.

Кар'єрне зростання правника потребує відповідності його «Я» еталону, який відповідає професійним і особистісним характеристикам. На практиці розв'язання цих проблем часто пов'язане з розривом між «реальним Я» та професіограмою фахівця, а також із різними шляхами досягнення бажаної відповідності. За даними В. Лефтерова, важливою характеристикою когнітивної складової частини професійної самосвідомості є ступінь усвідомлення правником професійно значущих якостей і особливостей співвідношення «Я реального професійного» та «Я ідеального професійного» на різних етапах кар'єрного розвитку [3].

**Мета статті** – теоретично обґрунтувати й емпірично вивчити особливості професійної самосвідомості й умови її покращення у правників з різними типами кар'єри.

**Результати дослідження.** Кар'єрна траєкторія кожного правника розглядається як рух фахівця в рамках його організаційних позицій, що передбачає поступові функціональні та соціально-економічні зміни у статусі. Професійна кар'єра, як інтегроване поняття, включає кілька послідовних етапів: навчання, початок роботи, професійний розвиток, підтримку професійних навичок і вихід на пенсію.

Отже, основна емпірична вибірка нашого дослідження, що вивчає особливості професійної самосвідомості на різних етапах кар'єри, складалася зі студентів-юристів і правників із різним досвідом роботи: до 5 років, зі стажем 10 років і більше 10 років.

До основних типів кар'єри, які вже мали місце або будуть реалізовуватися в житті наших респондентів, ми відносимо такі:

- вертикальний тип кар'єри, коли правник поступово просувається на вищі щаблі у професійній ієрархії;
- кваліфікаційний тип кар'єри, коли правник професійно зростає, рухаючись уперед за розрядами тарифної сітки;

– статусний тип кар’єри, коли підвищується статус правника через отримання премій, нагород і почесних звань за особистий внесок у розвиток юриспруденції та захист прав людини;

– монетарний тип кар’єри, коли зі збільшенням трудового стажу зростає рівень грошової винагороди правника, надаються соціальні пільги й інші бонуси.

У професійній діяльності правника та підготовці майбутніх юристів мотивація є важливою складовою частиною професійної самосвідомості, яка має велике значення. Вона формується на основі суб’єктивного оцінювання різних аспектів професійної діяльності або навчання в закладі вищої освіти.

Ми застосували методика А.О. Реана «Задоволеність обраною професією» у модифікації В.О. Ядова та Н.В. Кузьминої та виявили, що на різних етапах кар’єрного розвитку основні професійні цінності переосмислюються, а мотиви та цілі поступово змінюються. Це формує усвідомлене ставлення правників до соціуму, їхньої професійної діяльності та фахового навчання (табл. 1).

Аналіз таблиці 1 дозволив нам зробити висновок, що на всіх етапах кар’єрного зростання (від студентів до досвідчених правників із відповідним статусом) у наших респондентів виявлений високий рівень задоволеності обраною професією: студенти (67,5%); правники зі стажем роботи до 5 років (62,9%); правники зі стажем роботи 10 років (54,9%); правники зі стажем роботи більше 10 років (63,6%).

Ми вважаємо, що така тенденція може бути пояснена як суб’єктивними чинниками (професійне вигорання та зниження рівня задоволеності роботою через 10 років), так і об’єктивними соціальними причинами, як-от: фундаментальна переоцінка суспільних цінностей, зростання ролі ринкових відносин, неадекватне висвітлення іміджу правників у засобах масової інформації.

Оскільки мотивація є головним стрижнем особистості правника, вона визначає важливі професійно спрямовані властивості, як-от: спрямованість, ціннісні орієнтації, настанови, соціальні очікування та прагнення, активність, стійкість у досягненні мети тощо.

Емпіричне дослідження рівня сформованості мотиваційно-ціннісного компонента ставлення до професійної діяльності за допомогою методики О. Реана та

Таблиця 1

**Рівні задоволеності обраною професією правників  
на різних етапах кар’єри (методика А.О. Реана)**

Групи респондентів	Рівень задоволеності обраною професією %		
	Високий	Середній	Низький
студенти	67,5	28,6	4,2
правники зі стажем до 5 років	62,9	27,7	9,7
правники зі стажем 10 років	54,9	28,3	18
правники зі стажем більше 10 років	63,6	27,9	8,8

Примітка: відмінності достовірні на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,05$ .

В. Якуніна включає перелік 16 основних мотивів професійної діяльності і є універсальним, тобто може бути застосоване до представників будь-якої професії. У нашому дослідженні ми використали цей метод для виявлення мотиваційно-ціннісного ставлення до правничої діяльності, що є важливим елементом професійної самосвідомості правника на різних етапах кар'єри. Показники рівня сформованості мотиваційно-ціннісного ставлення до правничої діяльності наведені в таблиці 2.

Так, аналіз таблиці 2 дозволив нам виявити основні мотиви професійної підготовки майбутніх юристів, як-от здобуття глибоких знань у своїй галузі, становлення компетентним фахівцем, забезпечення високого рівня професійної діяльності тощо. На жаль, 17,2% студентів проявляють низький рівень мотивації до правничої діяльності, тоді як середній рівень такої мотивації становить 44,2%.

У групі правників зі стажем до 5 років високий рівень мотивації значно вищий і становить 59,0%, середній рівень – 33,5%, низький – лише 7,8%.

У групі респондентів зі стажем роботи 10 років високий рівень мотивації значно вищий: високий рівень – 62,4%, середній – 36,0%, низький – 1,9%. Правники, що працюють у професії більше 10 років, мають такі показники: високий рівень – 71,8%, середній – 26,6%, низький – 1,9%.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Отже, мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності та задоволеність нею є важливими аспектами в житті будь-якого правника. Ці аспекти змінюються на різних етапах кар'єрного зростання та можуть впливати на його професійну діяльність і результативність.

На початкових етапах кар'єри багато студентів-юристів і молодих спеціалістів можуть мати романтичні уявлення про професію, що відображається в їх мотивації. Зазвичай на цьому етапі юристам важливо отримати глибокі знання та стати компетентними фахівцями у своїй галузі. Проте зі зростанням досвіду та просуванням у кар'єрі мотивація може змінюватись. На етапі розвитку кар'єри можуть

Таблиця 2

**Рівні сформованості мотиваційно-ціннісного ставлення правників до професійної діяльності на різних етапах кар'єри (за методикою О. Реана та В. Якуніна)**

Групи правників	Рівні сформованості мотиваційно-ціннісного ставлення до правничої діяльності, %		
	Високий	Середній	Низький
студенти	38,9	44,2	17,2
правники зі стажем до 5 років	59,0	33,5	7,8
правники зі стажем 10 років	62,4	36,0	1,9
правники зі стажем більше 10 років	71,8	26,6	1,9

Примітка: відмінності достовірні на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,05$ .

стати важливішими інші аспекти, як-от отримання визнання, забезпечення високого рівня професійної діяльності тощо.

Особливу увагу варто приділити задоволеності професійною діяльністю на різних етапах кар'єри. Як показує практика, на початкових етапах задоволеність роботою може бути високою, але із плином часу та зростанням віку може зменшуватися. Це може бути пов'язано з різними чинниками, як-от монотонність роботи, відсутність можливості для професійного зростання або неадекватна оплата праці. Тому важливо для кожного правника постійно аналізувати своє ставлення до професії та шукати способи покращення задоволеності від своєї діяльності.

Узагальнюючи, можна сказати, що мотиваційно-ціннісне ставлення та задоволеність правників від їхньої професійної діяльності змінюються на різних етапах кар'єри і можуть впливати на їхню професійну діяльність і результативність.

Дослідження мотиваційно-ціннісного ставлення до правничої діяльності показало, що на початкових етапах кар'єрного розвитку це ставлення не є досить сформованим. З досвідом і професійним зростанням це ставлення змінюється й покращується. Після проведеного аналізу результатів можна зробити висновок про полімотивацію діяльності правника, яка зумовлена різними мотивами, що поступово ієрархізуються й утворюють систему мотивації до професійної діяльності.

Перспективи подальших наукових розвідок полягають у поглибленні структури професійної свідомості правника на різних етапах кар'єри.

#### Список використаних джерел і літератури

1. Засекіна Л. Структурно-функціональна організація інтелекту. Острог : Вид-во нац. ун-ту «Острозька академія», 2015. 370 с.
2. Кисіль С. Індивідуальний підхід у навчанні на основі обліку типологічних особливостей особистості фахівця. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти* : збірник наукових праць. Вип. 1. Харків : УПА, 2001. С. 111–115.
3. Лефтеров В. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія : у 2 т. Донецьк : ДЮІ, 2008. 242 с.
4. Мамічева О. Теоретико-методологічні основи розвитку предметно-педагогічних здібностей викладачів вищих навчальних закладів гуманітарного профілю. Слов'янськ, 2009. 298 с.
5. Романюк Л. Психологічні чинники розвитку ціннісних орієнтацій студентської молоді : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2014. 20 с.
6. Татенко В. Суб'єкт психічної активності в онтогенезі : автореф. дис. ... докт. психол. наук : 19.00.01. Київ, 1997. 44 с.
7. Титаренко Т. Кризове психологічне консультування Київ : Главник, 2020. 96 с.
8. Чепелева Н. Проблеми психологічної герменевтики. Київ : Міленіум, 2004. 276 с.
9. Швалб Ю. Цілепокладання свідомості (психологічні моделі). Київ : Мілленіум, 2013. 152 с.
10. Шевченко Н. Професійна свідомість: специфіка психологічного я. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Серія «Психологія». 2005. № 14. С. 98–106.

11. Linke R.D. Some Principles for Application of Performance indicators in Higher Education. *Higher Education Management*. 1992. № 4. P. 194–203.
12. Schneider Kirk J., May Rollo. The Psychology of Existence: an integrative, clinical perspective. McGraw Hill, Inc., 1995. 330 p.
13. Selby P., Robertson B. Measurement of quality of life in patients with cancer. *Cancer Surv.* 1987. Vol. 6. № 3. P. 521–543.
14. Simonton C., Simonton S. Cancer and stress counseling the cancer patient. *Med. J. Aust.* 1981. P. 679–683.

### References

1. Zasekina, L.V. (2015). *Strukturno-funktsionalna orhanizatsiia intelektu [Structural and functional organization of the intellect]*. Ostrog: Type of national Ostroh Academy University [in Ukrainian].
2. Kysil, S.G. (2001). Indyvidualnyi pidkhid u navchanni na osnovi obliku typolohichnykh osoblyvostei osobystosti fakhivtsia [Individual approach in education based on the accounting of typological features of a specialist's personality]. *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity: zb. nauk. pr.* Issue 1. Kh.: UIPA [in Ukrainian].
3. Lefterov, V.O. (2008). *Psykhologichni treninhovi tekhnolohii v orhanakh vnutrishnikh sprav [Psychological training technologies in internal affairs bodies]*. Donetsk: DYU [in Ukrainian].
4. Mamicheva, O.V. (2009). *Teoretyko-metodolohichni osnovy rozvytku predmetno-pedahohichnykh zdibnostei vykladachiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv humanitarnoho profilu [Theoretical and methodological foundations of the development of subject-pedagogical abilities of teachers of higher educational institutions of the humanitarian profile]*. Sloviansk [in Ukrainian].
5. Romaniuk, L.V. (2014). Psykhologichni chynnyky rozvytku tsinnisnykh oriientsatsii studentskoi molod [Psychological factors in the development of value orientations of student youth]. *Extended abstract of Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
6. Tatenko, V.A. (1997). Subiekt psykhičnoi aktyvnosti v ontogenezi [Subject of mental activity in ontogenesis]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Kyiv University named after Taras Shevchenko. Kyiv [in Ukrainian].
7. Tytarenko, T.M. (2020). *Kryzove psykholohichne konsultuvannia [Crisis psychological counseling]*. Kyiv. Hlavnik [in Ukrainian].
8. Chepeleva, N.V. (2004). *Problemy psykholohichnoi hermenevtyky [Problems of psychological hermeneutics]*. Kyiv. Millennium [in Ukrainian].
9. Shvalb, Yu.M. (2013). *Tsilepokladannia svidomosti (psykhologichni modeli) [Goal setting of consciousness (psychological models)]*. Kyiv. Millennium [in Ukrainian].
10. Shevchenko, N.F. (2005). Profesiina svidomist: spetsyfika psykholohichnoho ya [Professional consciousness: the specifics of the psychological self]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H.S. Skovorody. Seriia «Psykholohiia»*. № 14. P. 98–106 [in Ukrainian].
11. Linke, R.D. (1992). Some Principles for Application of Performance Indicators in Higher Education. *Higher Education Management*. № 4. P. 194–203 [in English].
12. Schneider, Kirk J., May, Rollo. (1995). The Psychology of Existence: an integrative, clinical perspective. McGraw Hill, Inc. 330 p. [in English].
13. Selby P., & Robertson B. (1987). Measurement of quality of life in patients with cancer. *Cancer Surv.* Vol. 6. № 3 P. 521–543 [in English].
14. Simonton, C., & Simonton, S. (1981). Cancer and stress counseling the cancer patient. *Med. J. Aust.* P. 679–683 [in English].

**Petrushenko V. V.**

Lecturer at the Department of Social Psychology

Odesa I. I. Mechnikov National University

**FEATURES OF THE MOTIVATION AND VALUE ATTITUDE  
OF LAWYERS TOWARDS THEIR PROFESSIONAL ACTIVITY  
AND SATISFACTION WITH IT AT DIFFERENT CAREER STAGES**

The article is devoted to the study of the motivational and value attitude of lawyers towards their professional activity and subjective satisfaction with it at different stages of career growth. It has been empirically confirmed that this attitude is not sufficiently formed at the initial stages of career development. With experience and professional growth, this attitude changes and improves.

Analyzing these results, it is possible to draw a conclusion about the polymotivation of a lawyer's activity, which is due to various motives that gradually become hierarchical and form a system of motivation for professional activity.

**Key words:** consciousness, personality of lawyer, attitude to profession, career development, motivational and value attitude.