

УДК 35.08

А. М. Пашкіна

## АКСІОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ІСТОРИЧНИЙ СПАДОК ТА ВИМОГИ СУЧАСНОСТІ

У статті висвітлено явище організаційних цінностей у контексті діяльності органів державної служби, історичні передумови його формування та можливі деструктивні наслідки внаслідок незбігу індивідуальної й організаційної ціннісних систем. Запропоновано перелік заходів для уникнення аксіологічного дисонансу, а також алгоритм емпіричного вивчення зазначеного явища.

**Ключові слова:** цінності, законодавство, державне управління, державна служба, організаційна система цінностей.

**Пашкіна А. М. Аксиологическое измерение деятельности государственных служащих: историческое наследие и требования современности.** В статье освещается явление организационных ценностей в контексте деятельности органов государственной службы, исторические предпосылки его формирования и возможные деструктивные последствия в результате несовпадения индивидуальной и организационной ценностных систем. Предлагается перечень мер для избежания аксиологического диссонанса, а также алгоритм эмпирического изучения указанного явления.

**Ключевые слова:** ценности, законодательство, государственное управление, государственная служба, организационная система ценностей.

**Pashkina A. M. Axiological Dimension of Public Servants: Historical Heritage and the Demands of Modernity.** The article deals with a theoretical consideration of the phenomenon of organizational values in the context of the activities of public service, analysis of the historical background of its formation and characterization of the potential destructive impact of the mismatch of individual and organizational value systems. Suggesting measures to avoid axiological dissonance, as well as an algorithm empirical study of this phenomenon.

**Key words:** values, laws, public administration, civil service, the organizational value system.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Інноваційні тенденції ХХІ ст. та вимоги міжнародних політико-управлінських стандартів змушують нашу країну посилювати реформаційні процеси у всіх гілках влади. Реструктуризації підлягає і виконавча влада задля здійснення адекватного вимогам часу державного управління. Нововведення та зміни стосуються не лише базових професійно-компетентісних вимог, а й морально-етичних та ціннісних засад демократично-орієнтованої діяльності державного службовця. Власне аксіо-

логічна тематика у сфері державного управління є сьогодні відносно новим напрямом пошуку засобів гармонізації взаємодії в діаді “державний службовець – державна служба”.

**Завдання** нашого дослідження: теоретичний огляд аксіологічних напрацювань у сфері державної служби, висвітлення соціально-історичного феномену цінностей у державному управлінні шляхом аналізу різновидів ціннісно-орієнтаційних характеристик державного службовця; визначення можливих деструктивних наслідків організаційного розвитку державного управління внаслідок незбігу індивідуальної та організаційної ціннісних систем.

**Актуальність** такого аналізу обумовлюється потребою формування певного теоретичного алгоритму вивчення та гармонізації аксіологічних орієнтирів у структурі державної служби.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження.** Теоретичний аналіз джерел за темою дослідження дав змогу виявити, що сучасні законотворці, формуючи основні орієнтири державного розвитку, закономірно пов’язують його з успішною та ефективною діяльністю державного управління (зокрема державної служби) як того структурного компонента держави, що об’єднує в собі не лише кількісний людський ресурс адміністративної системи, а й якісну особисту відповідальність кожного державного службовця [21].

Згідно зі словником термінів нормативно-правових актів поняття *державна служба* визначається як професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах влади та її апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави, одержуючи заробітну плату за рахунок державних коштів [8]. Серед основних функцій державного управління визначається зміцнення соціальних зв’язків держави з людьми, охорона їх прав та свобод, створення громадянського суспільства та підтримка його демократичних інститутів [5, 24]. Усі зазначені завдання повинні виконуватися з дотриманням етики державного службовця, у нормах якої говориться про сумлінність у виконанні посадових обов’язків, шанобливість у ставленні до громадян, дотримання високої культури спілкування, недопущення дій і вчинків, що можуть зашкодити інтересам та іміджу державної служби й держави загалом [8]. Тобто у професійних та морально-етичних якостях державних службовців повинні бути втілені найвищі норми професіоналізму, слідування основним суспільно-моральним ідеалам

та реалізація у своїй поведінці цілої низки цінностей, які пропагуються в державі.

У теорії та методології державного управління кожної цивілізованої держави, в тому числі й України, стверджується умова та вимога єдності ціннісних орієнтацій державних службовців із чітко окресленою державною ієрархією цінностей, яка формується протягом історичного часу її становлення [12, 59]. Аналіз історичних політологічно-правових джерел дає можливість стверджувати, що проблема аксіологічної адекватності працівників державної служби відповідно до суспільних ідеалів постала вже доволі давно. Ціннісний вимір державного управління представлений працями таких класиків світової філософсько-політичної думки, як Платон, Арістотель, Конфуцій, Н. Макіавеллі, Т. Гоббс, Г. Гегель, М. Вебер та ін. [2; 12; 18].

Зокрема, Платон, у праці “Держава” розробляв власну теорію суспільства, у якому завдяки тривалому навчання та набутій мудрості “філософи-правителі” сформували б для населення “правильну” систему цінностей [18].

Високорозвинені цивілізації Давнього світу орієнтувалися на такі основні принципи державного управління, як наявність високопрофесійного, відповідального, дисциплінованого апарату управлінських кадрів, котрі, крім професійних компетенцій, володіють і необхідними морально-етичними переконаннями [3, 10]. Згідно з механізмами управління давньокитайських державотворців, розквіт суспільства не залежить лише від юридичних норм, а й визначається стилем поведінки та цінностями осіб, котрі управляють державою.

Уявлення М. Вебера про ідеального чиновника ґрунтувалося на критеріях кваліфікованості, професійного вишколу та багаторічної підготовки спеціаліста, який повинен відзначатися високою становою честю. Саме це давало б йому можливість максимально швидко відгукуватися на сигнали соціального оточення [2].

До прикладу: морально-етичні норми, якими керувалися чиновники-управлінці Візантії (а в подальшому – і Київської Русі), більшою мірою визначалися загальносуспільними цінностями, які ґрунтувалися на догматах християнської моралі. Найголовнішими були цінності рівності, самопожертви, любові.

У запорізькій спільноті домінувальними були демократичні громадянські цінності. Піраміда ціннісних категорій складалася з орієнтацій на рівність, свободу громадянського голосу, чуття товариства

як корпоративної рицарської належності та солідарності, підпорядкованість меншості рішенням більшості, громадянської дисципліни тощо. Вершиною цієї піраміди виступала колективна воля. Окрім того, ціннісні орієнтації управлінців доби козацтва акумулювали в собі основні ідеали тогочасної боротьби за державність: пошуки лицарської слави, побратимство, високий статус свободи та релігійність.

Державна служба українських губерній у складі Російської імперії здійснювалася за загальнодержавними вимогами Петра I на кшталт “дело свое знать”, “верно его отправлять”. А за правління царя Миколи I у 1832 р. було вперше укладено збірник законодавчих актів щодо умов та вимог проходження державної служби “Свод уставов о службе гражданской”, де пропагувались ідея служіння суспільству, діловитість, освіченість, слідування законодавчій регламентації діяльності.

Формування російської моделі чиновницької етики періоду Нового часу відбувалося як парадоксальне поєднання таких цінностей, як самопожертва, почуття службового обов'язку, непохитна віра в ідеали, з одного боку, та орієнтацій на корумпованість, здирництво, зневажання прав людини – з іншого [3, 10]. Із цього приводу дослідник російської бюрократії В. Євреїнов зауважив, що чиновники є кастою з власним життям та властивими кожному з них “...амбіціями, пожадливістю до підвищення, намаганням за будь-яку ціну облаштувати свій матеріальний побут, не приносячи користі суспільству” [9; 11].

Організація діяльності органів управління в Українській Народній Республіці часів Директорії характеризувалась орієнтацією на демократичні, загальнолюдські цінності, виходячи на траєкторію європейських політичних цінностей.

Перелік обов'язків працівників державного апарату в колишньому Радянському Союзі був невеликим, оскільки державна служба тоді була високодисциплінованою бюрократією. Найбільше цінувалися працівники дисципліновані, віддані, слухняні та здатні беззаперечно виконувати накази. Тогочасні психологічні дослідження поняття цінностей, ціннісних орієнтацій як певної характеристики особистості та групи представлені роботами В. П. Тугаринова, В. А. Ядова, А. Г. Здравомислова, А. Н. Леонтьєва [10; 22; 25]. Зокрема, В. П. Тугаринов уважав ціннісні категорії не лише суттєвим важелем захисту

існуючих суспільних норм та відношень, а також дієвим засобом їх перебудови [22].

Серед сучасних російських та вітчизняних науковців ціннісну проблематику досліджують політологи Г. Атаманчук, І. Курас, М. Пірен, В. Ребкало, В. Мельниченко й ін. Окремі науковці (В. Андрущенко, С. Серьогіна, І. Надольний та ін.) здійснюють спроби визначити сукупність політико-управлінських цінностей та встановити ступінь впливу кадрового потенціалу на формування політико-аксіологічних засад буття української держави [12; 20].

У працях політологів та соціологів Н. Нижника, А. Решетниченко, Ю. Шарова значну увагу приділено констатації та діагностиці важливих якостей особистості держслужбовця та моніторингу якості їх освіти.

Соціально-психологічними проблемами формування цінностей у системі державної влади Російської Федерації займаються Г. А. Гусєва, М. В. Шедій та ін. [6; 24].

Частково до системи організаційних цінностей як певного психологічного інструменту управління в органах державної влади звертались українські науковці Ю. Шайгородський, Л. Литвинова, Т. Василевська, В. Козаков та ін. Окремі елементи аксіологічної системи державної служби ставали самостійними об'єктами розгляду у наукових дисертаційних дослідженнях з теорії та історії державного управління (Л. В. Мисів, І. Г. Савченко та ін.) [1; 12; 14; 23].

Отож морально-етичне підґрунтя формування цінностей як складника професійної етики сучасної української державної служби відбувалося під впливом історичної та культурної спадщини. Проте аксіологічні орієнтації державних службовців в Україні визначаються не лише історичним минулим та "генетичним кодом" народу, а й особливостями способів світобачення та тлумачення прогресивних суспільних змін, а також нових, соціальних за природою, цінностей, які є опосередкованим проявом процесів міжнародної інтеграції та демократизації [16, 170].

Проведений історичний огляд особливостей застосування та вивчення ціннісних категорій у системі державного управління дає нам змогу говорити про те, що соціально-психологічна (на відміну від політично-управлінської) площина формування та функціонування цінностей у системі державного управління залишається майже не структурованою, адже часто за межами наукового розгляду залиша-

ється індивідуальна аксіосистема державного службовця та міра її впливу на якість державного управління.

Зауважимо, що сучасна психологічна наука лише починає вивчати феномен організаційної культури та її складників власне у просторі державно-бюджетних установ, на відміну від значного зосередження попередніх доробків, переважно у сфері приватно-корпоративної діяльності та масштабних суспільно-політичних досліджень.

Обов'язковою моделлю поведінки держслужбовця є дотримання вимог Закону України “Про державну службу”, базових положень “Загальних правил поведінки державного службовця” та чітке виконання своїх посадових обов'язків. Проте із розвитком демократичних засад життєдіяльності нашої держави та проведенням реформування діяльності органів державного управління стає зрозуміло, що й закон про державну службу, і посадові інструкції держслужбовців потребують коригування та доповнення, зокрема в розділі, де йдеться про морально-етичні вимоги до їхньої діяльності шляхом конкретизації аксіологічних орієнтирів.

Сучасними специфічними цінностями працівників державної служби можна визначити політичну нейтральність, непідкупність, чесність, професіоналізм, якість, вчасність, а також так звані “вічні” державні цінності: відданість народу, патріотизм, вільне володіння державною мовою, національна гідність та політико-правова культура [21]. О. Демидов, досліджуючи аксіологічні орієнтири влади, стверджує існування таких цінностей, як “почуття обов'язку, виміри честі, справедливості, совісті, відповідальності, моральності, і, навіть таку специфічну, як сакральність” [7, 125]. Усі названі цінності фактично дублюються в законодавстві, яке покликане регулювати діяльність органів виконавчої влади, тобто система декларованих законодавством цінностей у сфері державного управління безперечно існує, проте проблема їх взаємодії з індивідуальними аксіоелементами та творення нових суб'єктивізованих цінностей залишається відкритою.

Аналізуючи задекларовану в статті проблематику з позицій базових основ менеджменту та положень суб'єктно-діяльнісного підходу (С. Л. Рубінштейн, Б. Г. Ананьєв), ми можемо стверджувати можливість, і що важливо, високу ймовірність впливу окремої особистості на перебіг діяльності в провідній організації. Цей факт ілюструється наявністю розбіжностей між переліком декларованих у законодавстві цінностей та індивідуальними аксіоорієнтаціями і способами їх

реалізації працівником, що, водночас, обумовлює підвищення ролі суб'єктивності в державному управлінні [12, 53]. Саме для створення єдиного ціннісного поля та здійснення адекватного моніторингу професійно-аксіологічних сторін діяльності державних службовців необхідно:

- структурувати елементи аксіологічних систем і органів державного управління, і окремих працівників;
- визначити психологічні передумови взаємовпливу та шляхи формування елементів системи організаційних цінностей у діаді “державний службовець – державне управління”;
- конкретизувати особливості функціональної взаємодії різних аксіологічних елементів у різних площинах та способах їх існування;
- розробити структурно-функціональну модель організаційних цінностей у системі державної служби.

Теоретики та практики управління стверджують, що багато елементів аксіологічних систем працівників державної служби часто несумісні з уявленнями про ефективне державне управління. А оскільки морально-етичні цінності в узагальненій структурі діяльності виступають як засоби діяльності (інструментальні цінності за класифікацією М. Рокича) [4, 5], то їх неузгодженість у поведінковій площині перетворює державних службовців на “касту” з негнучкими правилами, де відвідувачі сприймаються як відволікальний фактор, а недостатня увага до зміни цінностей у суспільному масштабі гальмує прогресивні зміни всередині самих організацій [14].

С. М. Серьогін, С. С. Серьогін, І. В. Письменний трактують таку ситуацію, як феномен аномії в середовищі державних службовців, дія котрого активізується внаслідок розходження між власними цінностями й цінностями держави, установи, керівництва, підлеглих. Глибина цього дисонансу може бути настільки сильною, що нівелюються базові життєві екзистенції [20, 41]. Мабуть, саме тому суспільство переживає нині так звану “кризу довіри” громадян до держави та її інститутів. Водночас, формування довірливих відносин між суб'єктом та об'єктом державного управління можливе за умови переосмислення духовних, моральних, трудових підвалин державної служби, зокрема змістового наповнення цінностей державних службовців. Як стверджує Т. Василевська: “...нині існує нагальна потреба переорієнтації моральних цінностей представників влади з установки «володарювання» та установку «служіння» народу...” [1].

Оскільки одне з основних соціальних призначень держави полягає в утвердженні в суспільстві цінностей закону та моралі, то його реалізація повинна починатися з дотримання декларованих аксіоелементів представниками держави, тобто працівниками державної служби. Необхідно не лише проголосити, а й відстежувати дотримання ними базових ціннісних стандартів поведінки [15]. Ця проблема підсилюється й тим фактом, що кількість ціннісних стандартів і держави, і державних службовців дуже велика та містить багато розрізнених (у тому числі й індивідуальних) елементів, які, звісно, перебувають у певній ієрархії. Вона найчастіше обумовлюється суб'єктивними інтересами та потребами працівника. Перефразовуючи російського політолога В. Л. Романова, припускаємо, що в основі процесу структуризації цінностей державного управління лежить принцип динамічної ієрархії. Його зміст полягає в тому, що тривалі параметри порядку підпорядковують собі короткотривалі (тимчасові) параметри [19, 50].

Узагальнивши проаналізований матеріал, ми припускаємо, що тривалими параметрами порядку можуть виступати власне спільно-організаційні цінності як складник організаційної культури установ державного управління (у той час коли тимчасовими параметрами порядку перебувають одиничні індивідуальні цінності та цінності, які декларуються в законодавстві, проте не є мотиваційними стимулами до діяльності).

Динамічність ієрархічної системи організаційних цінностей державної служби обумовлюється постійним збільшенням їх кількості, адже багато аксіоелементів переосмислюються в загальнодержавних масштабах і трактуються не лише як моральні категорії, а й, наприклад, етичні, правові, соціально-економічні орієнтири [23]. Багато нових елементів у цій системі з'являється шляхом екстеріоризації власних цінностей новими працівниками або зміною рейтингового місця вже наявних.

Ціннісна єдність державних службовців обумовлює узгодженість у сприйнятті ними навколишнього світу, їх реакцію на нього та впливає не лише на поведінку співробітників, а й на стиль діяльності організації. Л. А. Пашко стверджує, що саме спільні цінності безпосередньо або опосередковано впливають на рівень компетентності, конкурентоспроможності, інноваційності державної служби та визначають якість обслуговування громадян – споживачів державних послуг [17].



Кожен громадянин України очікує від інституту державної служби не декларацій чи командних указівок, а надання якісних державно-соціальних послуг. Це можливо не лише за умови максимального співвіднесення вимог до професіоналізму держслужбовців із провідними цінностями суспільства, а й завдяки сформованій, спільній, внутрішньоорганізаційній системі цінностей державної служби. Наявність у ній індивідуально-важливих аксіологічних настанов дає змогу кожному працівникові відчувати себе повноправним членом колективу [13].

Проте не слід ігнорувати й той факт, що особливості професійної діяльності в органах виконавчої влади мають значний зворотній вплив на систему цінностей державного службовця. Для уникнення професійної деформації, спричиненої аксіологічним дисонансом у діаді “державна служба – державний службовець”, керівникам органів державної влади необхідно:

- чітко визначити перелік цінностей, що декларується в загальному та галузевому законодавстві;
- уникати фрагментарності під час формування аксіологічного складника організаційної культури;
- прописати задекларовані законодавством та найбільш суспільно значущі й суттєві цінності державного управління в статуті організації, правилах внутрішнього розпорядку, посадовій інструкції;
- періодично здійснювати моніторинг індивідуальної ієрархії цінностей і визначати міру збігу важливості та доступності цінностей;
- наповнювати, за потреби, наявну аксіосистему новими елементами задля створення “поля ціннісного комфорту” для працівників;
- працювати над формуванням (або підтриманням) ціннісно-орієнтаційної єдності колективу засобами просвітницької, тренінгової роботи.

**Висновки.** Результати теоретичного аналізу проблеми цінностей у структурі державної влади дали змогу дійти таких висновків: пласт ціннісної свідомості в органах державної влади формується з урахуванням історичної, культурної спадщини нації, а також сучасних вимог демократичного розвитку держави; перелік елементів аксіоло-

гічної системи державного управління включає законодавчо-задекларовані вимоги й індивідуальні ціннісні орієнтири, що обумовлені суб'єктивними інтересами та потребами працівника; дієвим засобом уникнення аксіологічного дисонансу в системі державної служби є робота з індивідуальними ціннісними ієрархіями працівників для максимального їх наближення до декларованих у законодавстві та суспільно важливих ціннісних орієнтирів.

### *Література*

1. Василевська Т. Професійна етика як складова професіоналізму державного службовця / Т. Василевська // Збірник наук. пр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Вип. 2. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – С. 111–120.
2. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Паллада, 1990. – С. 667.
3. Виноградова Н. Л. Історико-культурне підґрунтя формування сучасних норм професійної етики державної служби України // Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід : монографія / С. М. Серьогін, О. В. Антонова, І. І. Хожило [та ін.] ; за заг. та наук. ред. проф. С. М. Серьогіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – С. 9–26.
4. Григоренко А. М. Створення сприятливих умов для ефективної діяльності державного службовця : конспект лекцій для слухачів магістратури державної служби / А. М. Григоренко, В. В. Ушкальов. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2007. – 80 с.
5. Грінівецька Н. М. Державна служба як соціальний інститут: проблеми концептуального аналізу / Н. М. Грінівецька. – К. : [б. в.], 1999. – 31 с.
6. Гусева Г. А. Формирование ценностных ориентаций государственных служащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13, 19.00.05 / Гусева Галина Анатольевна. – М., 1999. – 185 с.
7. Демидов А. Ценностные измерения власти / А. Демидов // ПОЛИС. – 1996. – № 3. – С. 122–140.
8. Державне управління та місцеве самоврядування в Україні : слов. термінів нормативно-правових актів / автор-упоряд. Є. І. Бородін. – Д. : Герда, 2004. – 650 с.
9. Евреинов В. А. Гражданское чиновничество в России / В. А. Евреинов // Рус. вестн. – 1887. – № 3. – С. 241–267.
10. Здравомыслов А. Г. Интересы. Потребности. Ценности / А. Г. Здравомыслов. – М. : Политиздат, 1986. – 223 с.
11. Історія державної служби в Україні : у 5 т. / [О. Г. Аркуша, О. В. Бойко, Є. І. Бородін та ін. ; відп. ред. Т. В. Мотренко, В. А. Смолій ; редкол. : С. В. Кульчицький (кер. авт. кол.) та ін.] ; Голов. упр. держ. служби України, Ін-т історії НАН України. – К. : Ніка-Центр, 2009. – Т. 1. – 544 с.
12. Козаков В. М. Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні : монографія / В. М. Козаков. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 284 с.

13. Козік А. А. Сучасний стан проблем професіоналізації державної служби / Козік А. А., Хаджирадев С. К., Гусак О. Г. // Державне та муніципальне управління в умовах політико-адміністративної реформи : матеріали наук.-практ. конф. : тези доп. (17–18 трав. 2007 р.) / відп. ред. В. Я. Малиновський. – Луцьк : Волин. обл. друк., 2007. – С. 92–94.
14. Литвинова Л. Сучасні проблеми формування організаційної культури державних службовців / Л. Литвинова // Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України : наук. журн. – 2008. – № 3. – С. 53–59.
15. Мельник І. М. Проблема формування етики державних службовців в умовах демократизації і професіоналізації державного управління / І. М. Мельник // Державне та муніципальне управління в умовах політико-адміністративної реформи : матеріали наук.-практ. конф. : тези доп. (17–18 трав. 2007 р.) / відп. ред. В. Я. Малиновський. – Луцьк : Волин. обл. друк., 2007. – С. 108–110.
16. Нагорна Л. Національна ідентичність в Україні / Л. Нагорна. – К. : ІПіЕНД, 2002. – 272 с.
17. Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія / Л. А. Пашко. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 236 с.
18. Платон. Законы / Платон // Собр. соч. : в 4-х т. – М. : Полития, 1994. – Т. 3. – С. 330–359.
19. Романов В. Л. Социальная самоорганизация и государственность / В. Л. Романов. – М. : РАГС, 2003. – С. 50–51.
20. Серьогін С. М. Прикладна етика як засіб протидії корупції у системі державного управління / С. М. Серьогін, І. В. Письменний, С. С. Серьогін // Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський та вітчизняний досвід : монографія / С. М. Серьогін, О. В. Антонова, І. І. Хожило [та ін.] ; за заг. та наук. ред. проф. С. М. Серьогіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – С. 39–54.
21. Толстоухов А. Реформування державної служби – шлях до вдосконалення державного управління [Електронний ресурс] / А. Толстоухов. – Режим доступу : [http://www.guds.gov.ua/document/41965;jsessionid=6/2\\_2004](http://www.guds.gov.ua/document/41965;jsessionid=6/2_2004).
22. Тугаринов В. П. О ценностях жизни и культуры / В. П. Тугаринов. – Л. : ЛГУ, 1960. – 156 с.
23. Шайгородський Ю. Ціннісні трансформації в період суспільних змін / Ю. Шайгородський // Соц. психологія. – 2009. – № 3. – С. 86–93.
24. Шедий М. В. Ценности как фактор развития корпоративной культуры государственной службы : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.06 / Шедий Мария Владимировна. – Орел, 2004. – 183 с.
25. Ядов В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности / В. А. Ядов // Методологические проблемы социальной психологии. – М. : Наука, 1975. – С. 89–105.