

ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ім. Г.С. КОСТЮКА
НАПН УКРАЇНИ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ

ТОМ I

Організаційна психологія

Економічна психологія

Соціальна психологія

ВИПУСК 29

За редакцією проф. С.Д. Максименка, проф. Л.М. Карамушки

Видавництво

«А.С.К.»

Київ

2010

СТРУКТУРНО-ПРОЦЕСУАЛЬНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЦІННОСТЕЙ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

А.М. Пашкіна

*аспірантка кафедри загальної та соціальної психології
Волинського національного університету імені Лесі Українки*

Статтю присвячено теоретичному аналізу системи організаційних цінностей у контексті діяльності органів державної служби. Запропонована авторська структурно-процесуальна модель формування та динамічного розвитку аксіосистеми державної служби. Обґрунтовано два базові рівні аналізу цінностей – особистісний та культурний у їх взаємодії. Детально проаналізовано суб'єктивний, об'єктивний та інтероб'єктивний простір існування аксіоелементів індивідуальних та соціальних організмів.

Ключові слова: цінності, система організаційних цінностей, особистісна гармонізація, індивідуальна соціалізація, соціальне научіння, соціальна інтеграція, змістова та операційна відповідність.

Статья посвящена теоретическому анализу системы организационных ценностей в контексте деятельности органов государственной службы. Предложена авторская структурно-процессуальная модель формирования и динамического развития аксиосистемы государственной службы. Обоснованы два базовых уровня анализа ценностей – личностный и культурный в их взаимодействии. Детально проанализированы субъективное, объективное и

интеробъективное пространство существования аксиоэлементов индивидуальных и социальных организмов.

Ключевые слова: ценности, система организационных ценностей, личностная гармонизация, индивидуальная социализация, социальное научение, социальная интеграция, содержательное и операциональное соответствие.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Структура виконавчої влади нашої держави з-поміж інших включає органи державного управління. Основними їх функціями є забезпечення верховенства права, охорона прав і свобод людини та створення можливостей їх реалізації для кожного громадянина. Державні службовці є безпосередніми виконавцями завдань держави і керуються чітко сформульованими законами, нормативно-правовими актами та іншими документами, що окреслюють особливості та правила їх діяльності. Серед них «Конституція України», «Закон про державну службу», «Загальні правила поведінки державного службовця» та ін. У кожному з цих документів є вказівки на морально-етичні вимоги до їх діяльності, суспільно-бажані еталони поведінки та комунікації. Загалом це окреслює аксіологічні особливості організаційної культури органів державної влади та задає систему ключових цінностей, які виступають одним зі способів формування ідентифікації працівника з організацією та є засобом забезпечення максимальної результативності діяльності.

Сучасний етап досліджень аксіологічних складових організаційної культури пропонує велику кількість різноманітних підходів щодо розуміння системи цінностей, їх класифікації, шляхів формування та способів взаємодії аксіологічних елементів [3], [15], [18], [20], [21]. Водночас, вивчення цієї проблематики у сфері державної служби перебуває на початковому етапі і вимагає напрацювання теоретико-методологічних засад організації й проведення комплексних емпіричних досліджень [2], [7], [12], [16], [28]. Саме тому **метою** нашої роботи є узагальнення психолого-політологічних точок зору щодо аксіологічної складової організаційної культури державної служби з метою створення універсальної моделі її системи цінностей.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Аналіз монографічних та періодичних джерел з питань організаційної психології демонструє, що необхідність розвитку функціональної системи цінностей у межах будь-якої організації є головною передумовою ефективності та дієвості її загальної організаційної культури. Так, за Е. Шайном, функціональна організаційна культура – це сукупність... цінностей..., що є панівними всередині організації [29]; М.В. Кримчанінова трактує це поняття як набір найбільш важливих цінностей, що задають людям орієнтири поведінки в організації [13]; В. Співак зазначає, що це система матеріальних та духовних цінностей, які взаємодіють між собою; Д. Елдрідж та А. Кромбі через унікальну сукупність норм, цінностей..., що визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організації для досягнення поставлених цілей визначають суть корпоративної культури; С. Коссен вважає, що будь-яка організаційна культура – це власне цінності і тільки цінності людей, які впливають на середовище діяльності [22]; відомий російський бізнес-консультант Т.Ю. Базаров трактує її як деякий ціннісно-нормативний простір, у якому відбувається «буття» корпорації та її взаємодія з іншими організаційними структурами [26].

Таким чином, проаналізувавши вищенаведені розуміння сутності та призначення організаційної системи цінностей, варто визначити, які саме аксіоеlementи мають на увазі та де шукати джерело їх появи власне у межах організаційної культури органів державної влади.

Насамперед зазначимо, що базовим джерелом аксіологічних орієнтирів працівників державної служби виступає законодавство нашої держави. Перелік історично-сформованих, суспільно-схвалених та обов'язкових до реалізації у поведінці цінностей декларується у Законі України «Про державну службу», «Загальних правилах поведінки державного службовця», галузевих постановках Кабінету Міністрів, наказах Голодержслужби України та посадових інструкціях. Під час здійснення державними службовцями безпосередньої трудової діяльності, що орієнтована на досягнення певної заздалегідь визначеної цілі, цей законодавчо-декларований перелік доповнюється реально-діючими елементами з індивідуальної ціннісної системи кожного працівника. Як наслідок – формується спільна індивідуально-організаційна система цінностей як одна з площин перетину індивідуальної та організаційної свідомості [4]. Ми припускаємо, що зазначений набір цінностей являє собою таку сукупність елементів, складові якої знаходяться у певних взаємовідносинах та зв'язках один з одним, тим самим забезпечуючи наявність певної структури. Вона, у свою чергу, залежить від способів, етапів та джерел формування конкретного набору елементів. Таким чином, сформульовані

характеристики множинності, взаємопов'язаності та структурованості дають нам змогу говорити про цінності державної служби як реальну систему аксіологічних орієнтирів [30].

Різноманітні класифікації структури, детермінантів, призначення та типології елементів у системі організаційних цінностей пропонують Дж. Гібсон [5], М. Рос та Д. Елізур [3], С. Шай [3], М. Рокич [31], Д.А. Леонтьєв [15], К.В. Харський [27] та ін. Основними критеріями вказаних підходів виступають: історичні та соціально-психологічні характеристики аксіоелементів, їх практичне призначення, модальність, форми існування, взаємозв'язок між безпосередньою трудовою діяльністю та позапрофесійним життям тощо.

Водночас, постає питання щодо встановлення спільних аспектів в аналізі розрізних критеріїв у розгляді типології аксіологічних елементів. Найбільші можливості для узагальнення зазначених підходів та поглядів у просторі державної служби, на наш погляд, пропонує теорія інтегральної свідомості К. Уїлбера, яка опирається на основні положення дванадцяти шкіл психологічної науки [32]. Грунтуючись на визначених науковцем основних способах буття всього живого та похідних від нього (буття) процесів, можна віднести виділені нами критерії до таких, що обумовлюються індивідуальними особливостями працівника (інтенційними та поведінковими) та таких, що обумовлюють специфіку колективної діяльності організації (культурні та соціальні).

Таким чином, система цінностей у структурі державної служби як різновиду організації містить у собі суб'єктивно-детерміновані (індивідуальні цінності, набуті шляхом інтеріоризації у процесі соціалізації) та об'єктивно-детерміновані елементи (організаційні аксіоелементи, обумовлені сферою діяльності, галузевим законодавством, посадовою інструкцією тощо). Об'єднуючою ланкою для виділених різновидів виступають особливості нашого менталітету та національної культури. Саме вони є тим глибинним рівнем, що обумовлює появу конкретних елементів як в індивідуальній, так і в організаційній системі цінностей. Схематичне відображення авторської структурно-процесуальної моделі формування та динамічного функціонування організаційних цінностей у системі державної служби відображено на *рис. 1*.



Рис.1. Структурно-процесуальна модель розвитку організаційних цінностей у системі державної служби

Запропонована модель зорієнтована на два базові рівні аналізу цінностей – особистісний та культурний у їх взаємодії й відображає суб'єктивний, об'єктивний та інтероб'єктивний простір існування індивідуальних та соціальних організмів [11]. Фактично, можливі критерії диференціації елементів системи цінностей зведено до трьох світів К. Поппера (суб'єктивного, культурного, об'єктивного) або сукупності благ Г. Ріккерт: благо теперішнього (як індивідуальна необхідність), блага майбутнього (як об'єктивна необхідність) та блага вічності (як культурна необхідність) [23], [24].

Аксіологічними суб'єктивними благами теперішнього у цьому випадку є два верхні квадрати моделі: внутрішньо-індивідуальний (інтенційний) рівень та зовнішньо-індивідуальний (поведінковий) рівень. Вони об'єднують індивідуальну, ієрархічно-структуровану систему цінностей та їх репрезентативність у поведінковій активності індивіда. Ієрархізація та систематизація особистісних цінностей залежать від критерію їх класифікації (М. Бердяєв, Г. Олпорт, Д. Леонт'єв та ін), визначених рівнів (М. Рокич), ключових ознак та мотиваційних цілей (С. Шварц, У. Білскі). Становлення вказаної системи в особистісному просторі відбувається завдяки дії механізмів соціалізації та інтеріоризації [14], що обумовлює формування індивідуальних схем оцінки та диференціації значущості об'єктів зовнішнього світу. Особливості цієї складової в організаційній системі цінностей органів державної служби проявляються у внутрішньо-інтенційних характеристиках аксіоелементів кожного окремого працівника.

Суб'єктивна правдивість, операціоналізована та позаситуативна інтерпретація особистістю власних цінностей формує зовнішньо-поведінковий рівень організаційної ціннісної системи. Його змістове наповнення визначається ступенем репрезентативності в поведінці індивіда задекларованих індивідуальних цінностей. Тобто на перший план тут виходить дихотомія реальності/декларованості стосовно власних аксіологічних орієнтирів з боку кожної особистості та можливості для їх реалізації у професійному житті.

Максимальне узгодження змістово-процесуальних складових внутрішньо-індивідуального (інтенційного) та зовнішньо-індивідуального (поведінкового) рівнів можливе за умови адекватного перебігу процесів особистісної гармонізації. Ключовими факторами тут виступають активність кожного індивіда, здатність до реального вираження власного внутрішнього змісту, відкритість до соціальних інновацій, саморегуляція та потенціал до саморозвитку [17]. Таким чином, можна стверджувати, що особистісна гармонізація є необхідним механізмом для досягнення змістово-операційної відповідності у структурі індивідуальної системи цінностей.

У сфері професійної діяльності, зокрема в середовищі державних службовців, особистісної гармонізації працівників сприятиме проведення просвітницької психологічної роботи, особистісно зорієнтованих тренінгів, тренінгів-семінарів та інших форм навчально-практичної роботи.

Два нижні квадрати моделі включають перелік загальносуспільних аксіоелементів та демонструють особливості культурно-соціальних передумов та вимог до організаційної системи цінностей у сфері державної служби. Історично-сформована сукупність загальносуспільних (культурних, релігійних, моральних та ін.) аксіоелементів є ядром внутрішньо-колективного (культурного) рівня у структурі аксіосистеми організаційної культури державної служби (нижній лівий квадрат моделі). Існування такого роду цінностей призначене для формування так званих благ вічності як факту культурної необхідності (за Г. Ріккертом), адже вони відіграють роль тих архетипічних, трансперсональних соціальних утворень, що існують у колективній підсвідомості (за К. Юнгом, С. Грофом) та забезпечують «генетичну» спадковість поколінь. До їх складу входять такі «вічні» цінності, як добро, краса, щастя, любов, знання, чесність, патріотизм, мудрість та ін.

Зовнішньо-колективний (соціальний) рівень у структурі системи цінностей (нижній правий квадрат) покликаний забезпечити накопичення благ майбутнього як факту об'єктивної необхідності (за Г. Ріккертом) для розвитку соціальних утворень та угруповань. Це можливо за умови структурно-функціональної відповідності елементів групових аксіосистем (в тому числі й організаційної системи цінностей у сфері державної служби) загальносуспільним аксіологічним вимогам. Звісно, у складі групових систем цінностей знаходиться багато ціннісних пріоритетів окремих особистостей, що пов'язані з різними аспектами їх поведінки, проте багато з них піддаються прямому впливу щоденного групового, діяльнісного досвіду у просторі конкретного соціального середовища й адаптовуються до соціально-економічного, політичного, екологічного контексту, забезпечуючи тим самим змістову відповідність аксіосистем різного рівня [11].

Іншими словами, для досягнення вказаної відповідності необхідною є взаємодія двох нижніх квадратів між собою, що здійснюється за допомогою процесів соціальної інтеграції в аксіологічній площині. Саме вони дають можливість встановити оптимальні зв'язки між

розрізненими соціальними об'єктами (суспільством, державою, з одного боку, та окремими групами, колективами, з іншого) та перетворити їх ціннісні системи на взаємозалежні та узгоджені утворення на основі спільних цілей та інтересів. Таким чином, інтерсуб'єктивний та інтероб'єктивний рівень соціальної інтеграції ціннісних систем є причиною та наслідком змісту внутрішнього та зовнішнього рівнів індивідуального аксіотворення. Цей механізм виконує функцію підтримки соціальною системою стійкості та рівноваги суспільних відносин у царині цінностей.

Горизонтальна взаємодія між описаними структурними компонентами організаційної системи цінностей у сфері державної служби на індивідуальному (інтенційному та поведінковому) та колективному (культурному та соціальному) рівнях, що відбувається за допомогою механізмів особистісної гармонізації та соціальної інтеграції, забезпечує змістово-операційну відповідність названих структур та є передумовою консонансу елементів у системах цінностей на кожному з рівнів та між ними.

Проте до організаційних ціннісних систем висуваються вимоги щодо відповідності їх змісту як особистим цінностям окремого працівника (верхній лівий квадрат), так і базовим елементам суспільних аксіоорієнтирів (нижній лівий квадрат), тобто стверджується вимога вертикальної взаємодії [6]. Завдяки цьому аксіосистема державної служби набуває реального змісту та дозволяє реалізовувати працівникам особистісні та професійні цінності у адекватному соціально-економічному середовищі. Це завдання реалізується за допомогою механізмів соціалізації індивіда спочатку у просторі загальної соціальної взаємодії, а пізніше – у сфері обраної професійної діяльності та певного колективу. Ми припускаємо, що базовими соціально-психологічними механізмами, за допомогою яких відбувається безпосереднє включення працівника в соціальний досвід організації та формування єдиної спільної системи цінностей, є механізми інтеріоризації та екстеріоризації [8], [15]. Вони забезпечують необхідний рівень змістової еквівалентності елементів у індивідуальній та загальносуспільній ціннісних системах, що, водночас, детермінує ідентичність механізмів інтерпретації конкретних ціннісних елементів з точки зору суб'єктивної правдивості та інтерсуб'єктивного змісту [32].

Механізм інтеріоризації цінностей включає процеси індивідуального засвоєння соціального (як загальносуспільного, так і конкретно організаційного) досвіду кожним працівником у ході безпосередньої виробничої та особистісної взаємодії з колегами та керівництвом. Реалізація цього механізму передбачає активне включення особистості у ціннісний простір організації, у соціальні зв'язки, що виникають між членами колективу щодо прийняття або неприйняття окремих елементів ціннісної системи. Саме тому в контексті організаційної культури цей процес можна назвати аксіосоціалізуючим. На наш погляд, він є доволі тривалим, оскільки включає проходження кожним працівником організації кількох послідовних етапів:

- 1) констатація факту існування цінностей та умов їх реалізації у просторі виробничих відносин;
- 2) трансформація, перекодування отриманої інформації на мову власного внутрішнього світу;
- 3) активна діяльність щодо реалізації заданих цінностей при їх прийнятті або дезорганізуюча активність у разі неприйняття;
- 4) включення визнаних організаційних цінностей в особистісну ціннісну систему та, відповідно, слідування їм у своїй поведінковій активності.

Тривалість перебування суб'єкта інтеріоризації на певному із вказаних етапів може обумовлюватися ступенем та глибиною цього процесу, що виражається через активне або конформне ставлення до аксіоелементів організації, мірою їх узгодженості з власною ціннісною системою, яка в подальшому визначає або визнання аксіоелементів, або активну їм протидію [9].

Конструктивним та бажаним для організації результатом буде якнайповніше засвоєння соціально-організаційного досвіду стосовно її аксіосфери, його «перерозподіл» та фільтрування кожним працівником на рівні внутрішньо-особистісних установок та орієнтацій з подальшою регламентацією поведінки відповідно до інтеріоризованих цінностей.

Екстеріоризаційні механізми передбачають перетворення внутрішніх ціннісних потенцій суб'єкта на реальний акт діяльності, поведінку [25], результатом якої може стати створення нового елемента аксіосфери організації або видозміна уже існуючих шляхом зміни їх статусу (явного або латентного), переосмислення їх значення щодо тактичних та основних стратегічних завдань діяльності. Ми припускаємо, що психологічним підґрунтям цього процесу є наявність у суб'єкта екстеріоризації відчуття дефіциту цінностей у соціумі або провідній організації, яке об'єктивно може обумовлюватися відсутністю чіткої стандартизації елементів аксіосфери організації, короткотривалим терміном існування організації або

перебування в ній працівника, несформованістю процедур передачі аксіологічного досвіду. У цьому разі поведінку працівника, як головного суб'єкта наповнення ціннісної системи організації, визначатимуть два типи мотивації, визначені ще А. Маслоу, а саме: подолання дефіциту та потяг до розвитку [19].

Мотивація подолання дефіциту, «...тобто реалізація потреб, незадоволення яких створює в організмі, так би мовити, «порожнечі», які повинні бути заповнені в ім'я збереження організму...ззовні» [19], спонукає працівника привносити, екстеріоризувати у систему організаційних цінностей власні, яких, на його думку, цій системі не вистачає. Потяг до розвитку, або метамотивація, яка, перефразовуючи А. Маслоу, передбачає домінування мотивації росту над основними цінностями [19], реалізується шляхом реконструкції статусу елементів ціннісної системи, переоцінки їх значення щодо основоположних завдань діяльності організації, приведення аксіосфери у відповідність до нових технічних, суспільних трансформацій.

Отже, можемо стверджувати, що і окремих працівників, і організація загалом можуть бути одночасно як суб'єктами, так і об'єктами дії механізмів інтеро/екстеріоризації стосовно елементів системи цінностей. Слід зауважити, що ефективний «запуск» та функціонування обох названих механізмів можливі лише за умови чіткої стандартизації елементів існуючої аксіосфери, однозначності трактування реальних її складових. Важливу роль тут відіграють способи та шляхи організаційної адаптації: інформування працівників про базові цінності, передача їм організаційного ціннісного досвіду, що сконцентрований у єдиній системі тощо [10].

Окрім того, змістово-інтерпретаційна еквівалентність суспільно-особистісних елементів в організаційній системі цінностей повинна підкріплюватися також їх операційною відповідністю. Цей процес відбувається завдяки вертикальній взаємодії між двома правосторонніми секторами (верхнім правим – зовнішньоіндивідуальним (поведінковим) та нижнім правим – зовнішньоколективним (соціальним), зміст яких завжди більшою або меншою мірою – об'єктивна емпірична подія. Особливості репрезентативності індивідуальних цінностей у поведінці кожної особистості та структурно-функціональна відповідність певних групових аксіосистем суспільним вимогам є наслідком їх взаємодії із сусідніми лівосторонніми секторами. Таким чином, реалізовується один із базових принципів психології – єдність психіки та діяльності, послідовне втілення у ціннісній поведінці внутрішнього, ідеального плану їх реалізації як з боку окремої особистості, так і з боку колективу організації. Вимога операційної відповідності реалізується за допомогою запуску механізму соціального навчання [1]. Він є універсальним засобом для набуття та засвоєння тих моделей ціннісної поведінки, що є необхідними та загальноприйнятими як загалом у соціумі, так і в провідній організації. Саме тому в законодавчих документах важливо не лише прописати певні аксіологічні орієнтири для державних службовців, а й необхідно описати конкретні моделі поведінки для їх реалізації та втілення у життя в реальній, щоденно-професійній діяльності.

Таким чином, у запропонованій нами моделі структурно-процесуальні особливості аксіосистеми сфери державної служби розглядаються в індивідуально-психічному та соціальному просторі, тим самим окреслюючи її здатність до динаміки та розвитку через двосторонню взаємодію індивідуального та культурно-соціального. Безперервний розвиток та процес зміни або заміни певного елемента із зазначеної системи відбувається двома основними шляхами: завдяки інтеріоризації нових цінностей та засобами переоцінки сили їх значущості та впливу у процесі онтогенезу колективу як соціального організму.

ВИСНОВКИ

Отже, організаційна система цінностей у сфері державної служби формується завдяки послідовній, вертикально-горизонтальній, як висхідній, так і низхідній взаємодії чотирьох описаних секторів запропонованої моделі. Її внутрішній зміст характеризується властивостями, відмінними від властивостей структурних елементів, оскільки вони піддаються впливу конкретних законодавчих вимог до діяльності державних службовців, залежать від політичних змін та нововведень, видозмінюються під впливом результатів практичної реалізації аксіоелементів у вказаній сфері діяльності та доповнюються завдяки зворотному зв'язку від колективу організації з урахуванням змін в індивідуальній ієрархії цінностей.

Таким чином, ми з упевненістю можемо говорити про сукупність організаційних цінностей державної служби як про динамічну систему, що характеризується такими основними структурно-процесуальними ознаками:

- 1) структура (формується внаслідок взаємодії усіх секторів моделі);
- 2) засоби систематизації та обробки нових вхідних елементів (застосовуються механізми інтеріоризації, екстеріоризації, особистісної гармонізації, соціальної інтеграції, соціалізації, соціального навчання);

- 3) кінцевий результат розвитку (втілюються у життя конкретні моделі поведінки з метою реалізації визначених організаційних цінностей);
- 4) засоби зворотного зв'язку (забезпечується динамічність ціннісної системи у сфері державної служби у процесі її функціонування).

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
2. Василевська Т.Е. Особистісні виміри етики державного службовця: монографія / Т.Е. Василевська. – К. : НАДУ, 2008. – 336 с.
3. Власов П.К. Психология замысла организации / П.К. Власов. – [2-е изд.]. – Харьков : Гуманитарный центр, 2003. – 284 с.
4. Гашенко А.В. Внутрішньофірмова система цінностей: соціально-філософський аналіз : автореф. дис...канд. філософ. наук : 09.00.03 / А.В. Гашенко. – Запоріжжя, 2004. – 16 с.
5. Гибсон Дж. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Гибсон. – М. : Инфра-М, 2000. – 662 с.
6. Гудечек Я. Ценностная ориентация личности // Я. Гудечек / Психология личности в социалистическом обществе: Активность и развитие личности. – М., 1989. – С. 102–109.
7. Гусева Г.А. Формирование ценностных ориентаций государственных служащих: дисс...канд. психол. наук: 19.00.13, 19.00.05 / Г.А. Гусева. – М., 1999. – 185 с.
8. Дмитрук А.М. Соціально-психологічні механізми соціалізації особистості у просторі аксіосфери організації / А.М. Дмитрук // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціалізація особистості і суспільні трансформації: механізми взаємовпливу та вияви» (14–15 травня 2009 року). – Чернівці : Книга ХХІ, 2009. – С. 86–88.
9. Жирская Г.Я. Формирование гуманистических ценностей у старшеклассников во внеурочной деятельности: дисс...канд. пед. наук: 13.00.01 / Г.Я. Жирская. – К., 1992. – 218 с.
10. Ісхакова Н. Основні механізми процесу політичної соціалізації // Н. Ісхакова / Політичний менеджмент. – 2008. – Спецвипуск (серпень). – С. 193–203.
11. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев. – СПб. : Речь, 2004. – 70 с.
12. Козаков В.М. Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні : монографія / В.М. Козаков. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 284 с.
13. Крымчанинова М.В. Образ организации как фактор воздействия на ее культуру / М.В. Крымчанинова // Управление персоналом. – 2004. – № 19 (05). – С. 54–57.
14. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 139 с.
15. Леонтьев Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменение во времени // Д.А. Леонтьев / Психологическое обозрение. – 1998. – № 1. – С. 13–25.
16. Литвинова Л. Сучасні проблеми формування організаційної культури державних службовців / Л. Литвинова // Вісник Національної академії державного управління при президентові України. – 2008. – № 3. – С. 53–59.
17. Максименко С.Д. Психология личности / С.Д. Максименко // Медицинская психология. – 2008. – № 3 – С. 3–11.
18. Маслов Д.В. Механизмы трансформации организационной культуры / Д. Маслов, Г. Роше // Методы менеджмента качества. – 2006. – № 2. – С. 20–25.
19. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / перевод. с англ. А.М. Татлыбаевой / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
20. Мескон М.Х. Основы менеджмента / пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори. – М. : Дело, 2000. – 704 с.
21. Мильнер Б.З. Теория организации : учебник / [3-е изд., перераб. и доп.] / Б.Мильнер. – М. : Инфра-М, 2003. – С. 49–151.
22. Носков В. Психологічні детермінанти корпоративної культури / В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросиніна // Політичний менеджмент. – 2006. – № 3 (17) – С. 76–88
23. Поппер К. Знание и психофизическая проблема: В защиту взаимодействия / [пер. с англ. И. В. Журавлева] / К. Поппер. – М. : Изд-во ЛКИ, 2008. – 256 с.
24. Риккерт Г. Ценности жизни и культурные ценности / Г. Риккерт // Логос. – М. : Тип. т-ва А. А. Левенсон. – 1912–1913. – Кн. 1 и Кн. 2. – С. 1–35.
25. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание / С.Л. Рубинштейн. – М. : Изд-во Академии Наук СССР, 1957. – 327 с.
26. Спіцина Л.В. Дослідження організаційної культури як чинника ефективного управління вищим навчальним закладом / Л.В. Спіцина // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – № 12. – С. 14–18.
27. Харский К. Ценностное управление для бизнеса / К. Харский. – СПб. : Политек-Сервис, 2010. – 289 с.
28. Шайгородський Ю. Ціннісні трансформації в період суспільних змін / Ю. Шайгородський // Соціальна психологія. – 2009. – № 3. – С. 86–93.
29. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – С. 31.
30. Ямпольская Д. Менеджмент / Д. Ямпольская, М. Зонис. – М. : Эксмо-Пресс, 2004. – 359 с.
31. Rokeach, M. Beliefs, attitudes and values. A theory of organization and change / M. Rokeach. – San-Francisco, 1972. – 160 p.
32. Wilber, K. An integral theory of consciousness / K. Wilber // Journal of Consciousness studies. – 4 (1) February. – 1997. – P. 71–92.