



УДК 316.6:35.08.

Змістово-процесуальні компоненти системи організаційних цінностей органів державної влади

Алла Пашкіна,
аспірант кафедри загальної
та соціальної психології
Волинського національного університету
ім. Лесі Українки

У статті розглядається проблема формування організаційних цінностей у просторі корпоративної культури органів державної влади. Викладено результати теоретичного і практичного дослідження змісту процесуальних компонентів системи цінностей.

Ключові слова: організаційні цінності, механізми інтеріоризації, механізми екстеріоризації.

The problem of formation of organizational values in the space of a corporate culture of public authorities is considered in the article. The results of theoretical and practical research of the content of procedural components of the system of values are offered.

Keywords: organizational values, mechanisms of interiorization, exteriorization.

Постановка проблеми

Система цінностей як ядро організаційної культури найчастіше є ланкою, від якої залежить згуртованість персоналу, на основі якої формується єдність поглядів та дій, і, відповідно, забезпечується досягнення цілей організації; аксіосфера пов'язує організаційне та індивідуальне буття [20].

Проблему організаційних цінностей розробляли в контексті вивчення конструкту організаційної (корпоративної) культури у 1960-х роках переважно американські вчені. У теоріях Е. Джакуса, П. Фроста, К. Голда, Х. Шварца і С. Девіса, Д. Елдріджа і А. Кромбі, М. Мескона, Р. Баретта [13; 16] розкрито зміст поняття організаційної культури, обов'язковим



компонентом якої є система організаційних цінностей. Цією проблемою цікавились і такі радянські вчені, як А. Здравомислов, В. Тугаринов, М. Рокич [8; 19], а також сучасні російські дослідники Г. Гусева, Д. Маслов, Д. Леонт'єв [6; 12; 13; 14]. В Україні розробку політично-ціннісної проблематики можемо знайти у працях Ю. Шайгородського, В. Козакова, а організаційно-аксіологічної – у працях Л. Карамушки, З. Карпенко [9; 11; 18; 21] та інших.

Аналіз публікацій, тематика яких стосується понять організаційної культури та організаційної аксіології, свідчить про розширення меж вивчення цих концептів шляхом включення у цей простір державно-бюджетних установ, на відміну від значного зосередження попередніх напрацювань переважно у приватно-корпоративній сфері.

Державно-бюджетна сфера суспільного виробництва включає, з-поміж інших, й органи державного управління та структури місцевого самоврядування. Основні їх функції – забезпечення верховенства права, свобод людини і громадянина, створення для членів громади можливостей для активної участі в місцевому самоврядуванні. Державні службовці як безпосередні виконавці таких функцій у своїй діяльності керуються Законом „Про державну службу”, Законом „Про місцеве самоврядування в Україні”, Кодексом державного службовця. У цих документах сформульовані вимоги стосовно характеру діяльності держслужбовців, визначено її морально-етичні критерії.

Мета статті

Оскільки аксіосфера функціонує на межі індивідуальної та організаційної свідомості, то виникає потреба максимального наближення змісту системи цінностей кожного держслужбовця до переліку аксіоелементів, які декларуються органами виконавчої влади. Для реалізації цього завдання необхідно виявити внутрішньо-змістове наповнення обох систем та визначити площини, у яких відбувається формування та функціонування цих аксіоелементів.

Результати теоретичного дослідження

Формування єдиної системи цінностей, яка об'єднує елементи аксіосфери та організації й працівника, є тривалим процесом, який передбачає активізацію різних соціально-психологічних механізмів, за допомогою яких система організаційних цінностей набуває певного сенсу.

На підставі аналізу літератури з цієї тематики, ми припускаємо, що базовими соціально-психологічними механізмами, за допомогою яких відбувається безпосереднє включення працівника в соціальний досвід організації і формування єдиної системи цінностей, є механізми інтеріоризації та екстеріоризації. М. Боришевський, зокрема, вважає, що психологічний механізм є феноменом, існування якого демонструє наявність оптимальних взаємовідносин між структурними елементами психологічної системи, що забезпечує її становлення і розвиток [2].



Аналогічної думки дотримується і Д. Леонт'єв, який пише, що „... процес засвоєння... цінностей та їх трансформацію... можна розглядати принаймні в двох аспектах. По-перше, як рух від цінностей соціальних груп (соціальне, зовнішнє) до особистих (соціальне, внутрішнє). Цей процес традиційно позначається поняттям інтеріоризації. По-друге, як рух від структури індивідуальної мотивації, заснованої винятково на потребах (внутрішнє, біологічне), до структури, в якій головну роль відіграють цінності (внутрішнє, соціальне). Цей процес відомий під не менш традиційною назвою соціалізації” [12].

Виходячи з викладеного вище, ми припускаємо, що ступінь стандартизації аксіосфери організації зумовлює полюс (конструктивний чи деструктивний) і зміст трьох основних психологічних площин дії механізмів інтеро/екстеріоризації – когнітивної, афективної (емоційно оцінювальної) і поведінкової. Саме у цих площинах відбувається поетапне формування та розгортання процесу ціннісної енкультурації державних службовців.

Підтвердження такої диференціації знаходимо у працях З. Карпенко. Вона стверджує, що „...збудники активності, стрижнем яких є потреби, релевантні емоційним компонентам ціннісних орієнтацій (символічно – „хочу”), здібності, пов'язані з їх пізнавальними компонентами („можу”), а характер і темперамент з поведінковим („є”, „маю”)” [9].

С. Рубінштейн, аналізуючи буття та свідомість, говорив про психічне як детермінанту діяльності людей через пізнання, емоційну оцінку, похідні від них мотиви до дії, що є рушіями поведінки [17]. Аксіологічні акти, як один з невід'ємних компонентів психічного, відтворюють його структуру. Тобто активізація когнітивного компонента в аксіологічному полі виступає як акт пізнання світу, що в подальшому детермінуватиме нові зразки поведінки.

Розглядаючи цінності життя та культури, В. Тугаринов також говорить про кілька етапів у сприйнятті тієї чи іншої цінності. Спочатку відбувається раціонально-когнітивне її усвідомлення як „...реального або бажаного явища (факту чи ідеалу)...”, а потім формується „...ставлення до цього явища” [19].

Про наявність різних компонентів у сприйнятті та реалізації елементів ціннісної системи пише й А. Здравомислов. Поведінковий компонент він трактує як ступінь рішучості до змін в оточенні. Така готовність до змін не є стабільною і незмінною, вона складається з різних компонентів, які взаємодіють між собою, зокрема раціонального та емоційного [8].

Кожна з цих трьох площин у своєму процесуальному вираженні володіє певним рівнем енергії, що забезпечує пізнання, оцінку та деякий поведінковий акт щодо тих чи інших аксіологічних елементів. Ф. Василюк стверджує, що таке енергетичне наповнення психічних явищ можливе завдяки „перенесенню” енергії від одного змісту (наприклад, когнітивного) до іншого (наприклад, до афективного чи поведінкового) [3]. Як результат повного циклу перенесення енергії між усіма трьома площинами відбувається її трансформація – „перехід” з однієї форми в іншу. У межах



нашого дослідження такими формами були визначені полярні процеси інтеріоризації та екстеріоризації організаційних цінностей.

Деякі радянські науковці, зокрема В. Мерлін, наділяли найбільшим рівнем енергії саме емоційний компонент у процесі засвоєння та реалізації цінностей. Адже будь-які відношення особистості характеризуються двома аспектами: по-перше, у них відображається те, як людина переживає та усвідомлює різні сторони реальної дійсності (праця, спілкування, колектив тощо), що характеризує емоційно-когнітивну площину свідомості; по-друге, усі відношення особистості (як позитивні, так і негативні) виступають активними стимулами до відповідних дій (або бездіяльності), що характеризує емоційно-конативну площину свідомості [15].

Зауважимо, що система цінностей кожного працівника у свою чергу виступає постійно діючим компонентом актуально-функціональної сфери життєво-професійного простору особистості. Згідно з висновками Ж. Вірної, ці компоненти реалізуються також і засобами мотиваційно-спонукального, емоційно-ситуаційного та когнітивного механізмів [4]. Таким чином, теоретичні узагальнення підтверджують нашу гіпотезу про площинну диференціацію функціонування аксіоеlementів та можуть виступати у якості теоретико-методологічної бази при організації емпіричного дослідження.

Отже ми припускаємо, що когнітивна компонента наповнюється в результаті перцепції та подальшої когнітивної обробки, диференціації та прийняття або усієї системи цінностей, або окремих її складових. Процес пізнання аксіологічної дійсності в організації включає три етапи: 1) особистісне сприйняття (тобто нагромадження безпосередньої інформації про основні елементи ціннісної системи, отриманої на основі досвіду співжиття в організації); 2) інтерпретація інформації; 3) засвоєння аксіологічних знань, виокремлених індивідом з уже сформованого організаційного досвіду колег.

Процедура інтерпретації є необхідною когнітивно-оціночною процедурою для розкриття змісту отриманої інформації [3]. Механізми інтерпретації можуть відрізнитися в залежності від пізнання цінності в процесі її інтеріоризації або екстеріоризації. Інтеріоризація аксіоеlementів, не сумісних з системою цінностей реципієнта, може спричинити інтерпретацію у формі заперечення та надмірного негативного моралізування. Під час екстеріоризації особистісно значущих ціннісних орієнтирів використовується раціоналізація з метою створення „необхідності у...”, наприклад, необхідності у певній цінності. Внаслідок цього той чи інший елемент аксіосфери стає „...фактом осмислення, роздумів, рефлексії як умова організаційного життя та фактор можливих змін в особистісному життєвому просторі” [1]. Саме тоді кожен працівник може стверджувати: „Я **знаю**, що для успішної діяльності організації важливим є дотримання таких цінностей...”, „Я **знаю**, що головними правилами життя нашої організації є...” тощо.

У випадку, коли працівник знає про існування декларованих складових



аксіосфери, проте не приймає їх у якості основоположних принципів життєдіяльності колективу та не пропонує власних для доповнення ціннісної системи організації, можна говорити про деструктивний перебіг процесів інтеро/екстеріоризації у когнітивній площині, що мінімізує загальну функціональність цієї системи.

Когнітивна компонента є чи не найголовнішою, адже саме її якісний результат визначає глибину усвідомлення інформації. З цього приводу С. Рубінштейн стверджує, що „...цінності набувають особистісного змісту, реалізуються і чинять мотиваційний вплив на усвідомлення і поведінку тільки за умови, коли вони глибоко усвідомлюються і внутрішньо приймаються людиною” [10]. За внутрішнє прийняття (чи неприйняття) цінності відповідає інша площина – афективна.

Співвіднесення результатів гностичної перцепції із змістом власної аксіосфери (як щодо окремого працівника, так і щодо організації загалом) зумовлює формування полюсу емоційно-оцінювального відношення до тих чи інших елементів системи організаційних цінностей та визначає зміст афективної компоненти. Ми припускаємо, що конструктивне співвіднесення забезпечує консолідацію настроїв, гармонізує процедуру узгодження індивідуальних та організаційних цілей і спільну їх реалізацію, сприяє формуванню позитивного психологічного клімату в колективі. Відбувається актуалізація раціонально-інтуїтивного (як сумарного показника результатів дії когнітивної та емоційної площини) ставлення до організаційної аксіосфери, елементи якої певним чином впливають на основні потреби працівника, на стиль його внутрішньо-організаційної діяльності. Конструктивна оцінка та прийняття цих елементів може проявлятися шляхом вербалізації позитивного ставлення до них у твердженнях працівника про те, що: „Серед основних засад діяльності нашої організації мені найбільше **імпонує...**”, „Робота власне у цій організації мене **приваблює** тим, що...”.

Деструктивне наповнення афективної площини детермінується когнітивним неприйняттям та запереченням окремих елементів аксіосфери, що водночас зумовлює негативне емоційно-оцінювальне сприйняття системи цінностей загалом.

Наслідком оптимального перебігу процесів у двох попередніх площинах виступає акт поведінки (чи бездіяльності за умови деструкції у дії одного чи кількох механізмів), метою якого є реалізація основних ціннісних вимог до діяльності працівників органів виконавчої влади. Поведінкова площина дії механізмів інтеро/екстеріоризації засвідчує ступінь готовності до конкретно-дійової реалізації бажаного ідеалу поведінки та комунікації. Відбувається мобілізація внутрішніх резервів кожного працівника, адже з'являється необхідність реалізації значущих для нього елементів аксіосфери. Саме тоді кожен чітко розуміє, якими правилами міжособистісних відносин, виробничої взаємодії необхідно керуватися, виконуючи свої професійні обов'язки, знає, що „...злагоджена **діяльність** мого колективу **можлива** завдяки...”.



Внаслідок конструктивного (чи деструктивного) перебігу процесів у кожній з цих площин формується загальне ставлення працівника до системи цінностей в організації зокрема та до цілої організації загалом. Сформовані у індивіда когнітивне розуміння, емоційно-оціночні уявлення та операційно-вольова готовність до відповідної дії є ґрунтом для соціалізації його у просторі аксіосистеми державної служби та органів місцевого самоврядування.

Результати емпіричного дослідження

Для перевірки запропонованих нами теоретичних узагальнень з проблематики площинної диференціації аксіосфери органів виконавчої влади ми провели відповідну діагностику, де в ролі реципієнтів виступили посадові особи міської ради (м. Луцьк) та державні службовці Волинської облдержадміністрації (n = 60 осіб).

В якості діагностичного інструментарію використовувалась модифікована нами методика „Незавершені речення”: респонденту пропонувалося завершити дев'ять стимульних речень (відповідно по три позиції для діагностики змісту кожної площини), виходячи з особливостей його професійної діяльності та способів взаємодії у колективі (кількість продукованих варіантів не обмежувалася). Наприклад: „Я **знаю**, що головними правилами життя нашої організації є...” або „Мій **робочий настрій** залежить від...”, або „Моя **поведінка регламентується** такими **основоположними цінностями** нашої організації...”.

Аналізуючи отримані матеріали, ми припустили, що зміст кожного із запропонованих варіантів відображатиме ступінь обізнаності та усвідомлення респондентом елементів системи цінностей своєї організації, суб'єктивне ставлення до них та ступінь реалізації їх у своїй поведінці. Всього було отримано 803 варіанти завершення запропонованих речень. Їх опрацювання здійснювалося у два етапи. На першому етапі ми узагальнили варіанти відповідей, ґрунтуючись на класифікаційній схемі, запропонованій С. Шайєм та Д. Елізуром: визначили модальність цінності (когнітивну, поведінкову, емоційну), встановили щільність центру цінності (тобто у кожній з площин встановили цінності, що найчастіше повторювалися, які формують так зване ядро площини, та встановили елементи, що містяться на периферії в силу одиничного вираження) [5]. Отримані дані відображено у **таблиці**.

Як бачимо, найбільшу вагу серед площин, у яких, на нашу думку, формуються та функціонують цінності, має когнітивна площина. Основна її особливість полягає в тому, що в ній містяться усі без винятку цінності – як ті, що реально стимулюють до активності, так і декларовані, знання про які необхідне для безпосередньої трудової діяльності. Відомо, що всі аксіоеlementи проходять фільтрацію у афективній площині, основне призначення якої – встановити полюс цінності, який впливає на міру дотримання її у поведінці. Саме тому в поведінковій площині перебувають цінності двох типів: власні цінності, інтеріоризовані у психіці суб'єкта



діяльності як необхідні і позитивні, та організаційні цінності, тобто ті, що пройшли афективну фільтрацію зі знаком „+” і ті, що її минули.

Модалність площини	„Вага” площини серед інших (у %)	„Щільність” центру площини (у %)	„Величина” периферії площини
Когнітивна	41,84	2,38	20,23 %
Афективна	27,27	5,02	17,35 %
Поведінкова	30,88	3,23	25,80 %

Аналіз „сили” ядра кожної площини, тобто кількість ціннісних елементів, на які орієнтується понад третина респондентів, дає підстави говорити про високий ступінь диференціації аксіосфери працівників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Ядро **когнітивної** площини доволі слабе (лише 2,38 %), що засвідчує значну розпорошеність серед так званих „знаних” цінностей, тобто перелік цінностей у переважній більшості респондентів свій власний, незважаючи на трудову діяльність в одній і тій же сфері за єдиними законами (серед цінностей, що домінують у цій площині, фігурують відповідальність, професіоналізм, якість, співпраця, організованість). У афективній та поведінковій площині ядро має дещо виразніший вигляд, воно містить більше компонентів. Зокрема, аналіз свідчить, що в **афективній** площині домінують цінності, що координують оптимальні та соціально бажані взаємовідносини між людьми (зокрема, допомога, конструктивне спілкування, суспільна корисність, позитивна атмосфера колективу, результативність діяльності), а у поведінковій – аксіоеlementи, викладені у законодавстві та у посадових інструкціях. Змістове наповнення останньої площини дає підстави говорити, що респонденти є представниками органів державної та місцевої влади, засвідчує їх активність у реалізації законодавчих засад управлінської діяльності, визначених відповідними положеннями, тоді як зміст двох інших площин більш розмитий, а запропоновані варіанти можна віднести до аксіосфери будь-якої іншої організації в іншій сфері діяльності.

Слід зауважити, що окрім центральних цінностей у кожній площині аксіосфери організації є і периферійні аксіоеlementи, які характеризуються одиничними виборами. Найбільше таких у поведінковій площині, що демонструє схильність респондентів до значної диференціації стилів поведінки у непрофесійних стосунках та позатрудових ситуаціях (серед них такі одинично запропоновані цінності, як впевненість, власна принциповість, спланованість робочого часу, дотримання регламенту,



щирість, колективізм тощо). У двох інших площинах (когнітивній та емоційній) відсоток одиничних виборів дещо менший (20,23 % та 17,35 % відповідно), що засвідчує когнітивну та емоційну стереотипізованість способів пізнання та оцінки явищ і предметів серед представників не лише органів виконавчої влади, а й будь-якого пересічного українця. Серед „рідкісних” аксіоелементів у цих сферах – потреба у трудовій значущості, робота на позитивний імідж, емпатійність, звітність, самовіддача, пунктуальність, ввічливість, довіра людей тощо. На таку ситуацію, мабуть, чинять значний вплив способи навчання і виховання, що передаються від покоління до покоління без кардинальних змін їх форм та змісту.

Другим етапом опрацювання даних став контент-аналіз продуктованих респондентами варіантів відповідей за кожною площиною з метою віднесення їх до певної сфери прояву у діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування. Це дало нам можливість встановити диференціацію цінностей між сферами роботи й позатрудовим життям, що є останнім критерієм класифікаційної схеми цінностей С. Шая та Д. Елізура. Результатом цієї роботи став вияв таких основних сфер застосування цінностей респондентами: 1) цінності, що стосуються життя колективу; 2) цінності, що стосуються безпосередньої діяльності; 3) цінності, що стосуються взаємовідносин з людьми; 4) цінності, що стосуються дотримання законодавства; 5) цінності, що стосуються особистості керівника; 6) „вічні” цінності (суспільні ідеали, що не піддаються сумніву); 7) цінності, що стосуються особисто працівника та його сім'ї.

Зауважимо, що виявлені сфери прояву цінностей у поведінковій активності державних службовців частково можна співвіднести з групами загально-психологічних характеристик персоналу державних адміністрацій, сформованих в результаті емпіричних досліджень, виконаних Л. Карамушкою під час розробки технологій психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді. Серед них: ставлення до держави, ставлення до виконання діяльності, ставлення до учасників діяльності та до самого себе тощо [18].

Графічне відображення співвідношення між цими сферами застосування організаційних цінностей у кожній з площин відображено на **діаграмі**. Отже переважна більшість відзначених елементів стосується безпосередньо трудової діяльності, проте кількість усвідомлюваних цінностей у когнітивній площині значно відрізняється від кількості тих, що обумовлюють поведінкову активність респондентів. Ми припускаємо, що такі показники можуть свідчити про певний рівень декларованості чи реальності функціонування цінностей: чим більший ступінь збігу між двома площинами, тим впевненіше можна говорити про істинну реальність відзначених елементів аксіосфери.

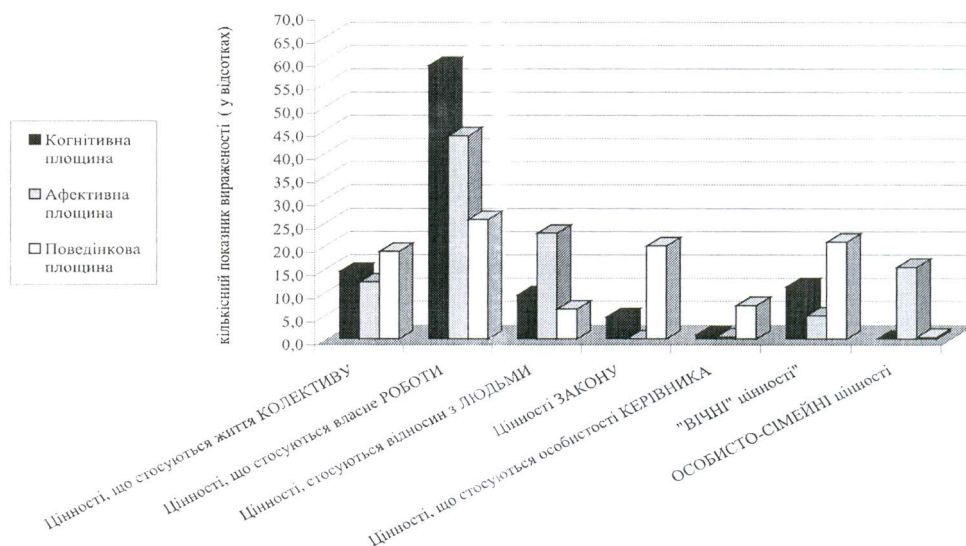
Кожна нова для працівника цінність потрапляє спочатку у когнітивну площину (повідомляється працівникові усно чи в інструкції), а в результаті емоційно-оцінювальної фільтрації може бути відкинута як поведінково немотиваційна. Саме тому лише третину ціннісних елементів когнітивної



площини спостерігаємо у безпосередній поведінковій активності працівників.

Діаграма

Співвідношення сфер застосування організаційних цінностей у різних площинах



Менша диференціація спостерігається у розбіжностях між елементами площин, що стосуються життєдіяльності колективу, адже вони не так детально прописуються у статуті установи чи у посадовій інструкції, як ті, що стосуються виконання посадових обов'язків. Значна частина таких ціннісних орієнтацій формується з досвідом у процесі безпосередньої діяльності в колективі; вони існують у формі „неписаних” правил організації.

Функціонування аксіоелементів, що стосуються сфери відносин між людьми, відбувається переважно на рівні афективної площини, адже емоції у всіх своїх проявах і визначають полюс та конструктивність сприйняття реципієнтів одне одним у актуальному життєво-професійному просторі.

„Вічні” цінності фактично не проходять фільтрації у афективній площині, адже вони сприймаються як соціальні ідеали, що не піддаються сумніву. Саме тому вони легко інтеріоризуються й реалізуються у подальшій поведінці часто автоматично, без витрачання особливих вольових зусиль. Цінності, що декларуються у законодавстві, теж не передбачають емоційної фільтрації: вони, як обов'язкові аксіоми поведінки, прописані у Конституції України, Етичному кодексі державного службовця, відповідних положеннях та посадових інструкціях. Продуковані респондентами аксіоелементи, що стосуються сфери закону,



переважно функціонують у поведінковій площині, що свідчить про реальність їх дії та значний вплив на поведінку держслужбовців.

Блок особисто-сімейних цінностей представлений невеликою кількістю елементів, що є закономірно, адже в інструкції до опитувальника основна увага діагностованих зверталась на професійно-виробничі стосунки. Загалом цей блок свідчить про нечітке розмежування сфер професійного і сімейного життя, адже саме останнє найчастіше стає емоційним джерелом натхнення, стимулом до діяльності. Серед запропонованих цінностей бачимо такі, як спокій у родині, душевний стан, хороший ранок, вирішення сімейних питань тощо.

Цінності, що стосуються особистості керівника, функціонують переважно на поведінковому рівні у формі конкретизації того стилю його поведінки, який підлеглі вважають найбільш оптимальним та ефективним. Це стосується, зокрема, особливостей його ставлення до колег, способів формулювання завдань, управління загалом.

Висновки

Ґрунтуючись на результатах теоретичного і практичного дослідження, можемо підтвердити факт площинної диференціації організаційних та особистісних цінностей у розрізі індивідуальної свідомості. Когнітивна, афективна та поведінкова площини характеризуються різним змістовим наповненням, диференційованою силою впливу на організаційну активність індивіда та домінуванням певної сфери взаємостосунків, на яку орієнтовані елементи кожної площини.

Процесуальне втілення кожної характеристики у конкретній площині потребує певного рівня енергії, яка, трансформуючись, забезпечує процеси інтеріоризації та екстеріоризації елементів системи цінностей органів виконавчої влади. Енергетичне наповнення таких процесів визначатиме ступінь та успішність (чи неуспішність) енкультурації нових працівників у цій системі цінностей.

Подальші дослідження особливостей перебігу цих процесів мають спрямовуватися на визначення диференціації аксіосфери за критерієм реальність/декларованість та пошук шляхів максимального наближення індивідуальної та організаційної аксіосвідомості.

Література:

1. Білик М. Особливості формування політичної культури сучасної молоді // Соціальна психологія. – 2009. – №2 (34). – С. 14 – 25.
2. Боришевський М. Й. Трансформація системи цінностей у контексті проблеми ефективності педагогічної взаємодії // Система цінностей як регулятор педагогічної взаємодії: Тези доповідей науково-практ. конф. [Ред. М. Боришевський]. – К. – Дрогобич, 1994. – С. 9 – 10.
3. Василюк Ф. Е. Психологія переживаний (аналіз преодолення критических ситуаций) / Ф. Василюк. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 198 с.



4. **Вірна Ж. П.** Життєво-стильовий концепт мотиваційно-сміслової регуляції: професійна методологія і практика // Психологія і суспільство. – №4. – 2009. – С. 191 – 201
5. **Власов П. К.** Психология замысла организации. – 2-е издание / П. Власов. – Харьков: Изд-во „Гуманитарный центр”, 2003. – 284 с.
6. **Гусева Г. А.** Формирование ценностных ориентаций государственных служащих: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.13, 19.00.05 / Гусева Галина Анатольевна. – М., 1999. – 185 с.
7. **Дмитрук А. М.** Соціально-психологічні механізми соціалізації особистості у просторі аксіосфери організації. – Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції „Соціалізація особистості і суспільні трансформації: механізми взаємовпливу та вияви” (14 – 15 травня 2009 року) / Дмитрук А. – Чернівці: Книга XXI, 2009. – С. 86 – 88.
8. **Здравомыслов А. Г.** Интересы. Потребности. Ценности / А. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 223 с.
9. **Карпенко З.** Предмет і метод аксіопсихології особистості // Психологія і суспільство. – 2008. – №1. – С. 35 – 62.
10. **Кічук А.** Ціннісне ставлення як психологічний феномен // Психологія і суспільство. – 2006. – № 3. – С. 82
11. **Козаков В. М.** Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні: Монографія / В. Козаков. – К.: В-во НАДУ, 2007. – 284 с.
12. **Леонтьев Д. А.** От социальных ценностей к личностным // Вестн. Моск. ун-та. Сер. „Психология”. – 1997. – №1. – С. 20 – 26.
13. **Маслов Д. В.** Трансформация организационной культуры через анализ ценностей / Дмитрий Маслов, Генри Роше // Методы менеджмента качества. – 2006. – №2. – С. 18 – 23.
14. **Маслов Д. В.** Механизмы трансформации организационной культуры / Дмитрий Маслов, Генри Роше // Методы менеджмента качества. – 2006. – №3. – С. 20 – 25.
15. **Мерлин В. С.** Очерк интегрального исследования индивидуальности / В. Мерлин. – М.: Педагогика, 1986. – 256 с.
16. **Мескон М.** Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хедуори Ф. – М.: Дело, 2000. – 704 с.
17. **Рубинштейн С. Л.** Бытие и сознание / С. Рубинштейн. – М.: Изд-во Академии Наук СССР, 1957. – 327 с.
18. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді: навч. посіб. / Л. Карамушка [та ін.]. – К.: Наук. світ, 2008. – 182 с.
19. **Тугаринов В. П.** О ценностях жизни и культуры / В. Тугаринов. – Л.: ЛГУ, 1960. – 156 с.
20. **Харский К.** Ценностное управление для бизнеса / К. Харский. – Санкт-Петербург: Политек-Сервис, 2010. – 289 с.
21. **Шайгородський Ю.** Ціннісні трансформації в період суспільних змін // Соціальна психологія. – 2009. – №3. – С. 86 – 93.