

3. Kulchytska, A. V. (2011). Pisnavalnyy interes yak element osobystisnoyi aktyvnosti u navchalniy diyalnosti [Cognitive interest as an element of personality activity while education] *Henezha Buttia Osobystosti*. Kyiv: Informaciyno-analitychne ahenstvo, Vol. 2, 56–60.

4. Kulchytska, A. V. (2013). Playing / Toys as the Factor for Harmonization of the Development of a Child's Outlook. *Play and Playing in Early Childhood*. Zagreb: Croatia, 3, 137–141.

5. Neyrobiolohiya obuchieniya i pamiaty [Neurobiology of education and memory]. (1990). P. Simonov, Ed. Moscow: Nauka.

6. Vygotsky, L. S. (1996). Myshlieniye i rech': psiholohicheskiye issliedovaniya [Thinking and speech: psychological investigations]. Moscow: Labirint.

Людмила Малімон,

Алла Пашкіна

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки,

ur-l@ukr.net

ПСИХОЛІНГВІСТИЧНИЙ МЕТОД КОНТЕНТ-АНАЛІЗУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДІАГНОСТИКИ ЗАКОНОДАВЧО ДЕКЛАРОВАНИХ ЦІННОСТЕЙ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Received March, 14, 2014; Revised March, 16, 2014; Accepted March, 20, 2014

Анотація. Стаття присвячена проблемі ціннісно-нормативної регуляції професійної діяльності у системі державної служби. Проаналізовано поняття цінностей та їх вплив на індивідуальну та організаційну поведінку особистості. Охарактеризовано поняття організаційних цінностей, які формуються на перетині індивідуальної й організаційної свідомості і виступають потужним інструментом розвитку організаційної культури. Визначено, що базовими джерелами формування цінностей державної служби виступає законодавство України, в якому окреслено ціннісні вимоги до виконання професійної діяльності у цій сфері. Обґрунтовано доцільність використання психолінгвістичного методу контент-аналізу для вивчення аксіологічного змісту низки законодавчих документів, описано чітку процедуру його організації та проведення. Розроблено класифікатор контент-аналізу, реєстраційну картку (кодувальну матрицю), протокол результатів, інструкцію кодувальнику, список (каталог) проаналізованих документів. Отримані методом контент-аналізу результати піддано факторному аналізу, на основі якого виділено основні цінності галузевого законодавства у системі державної служби. Встановлено, що слідування декларованим цінностям – необхідна умова відповідності діяльності держслужбовців вимогам законодавства та статуту установи; водночас, особистісні цінності можуть слугувати додатковим стимулом для збільшення ефективності організаційної діяльності.

Ключові слова: організаційні цінності, державна служба, галузеве законодавство, контент-аналіз, факторний аналіз.

Malimon, Liudmyla, Pashkina, Alla. Psycholinguistic Content Analysis of Civil Service Employees' Values Ensured by Law.

The article deals with the value-normative regulation of professional work in the framework of state service. The concept of “values” and their impact on individual and organizational behavior of the

individual has been analysed. The concept of “organizational values”, which are formed at the intersection of individual and organizational consciousness and a powerful tool for the development of organizational culture. The authors have determined that the basic sources of forming values of public service employees is Ukrainian legislation, which outlines the requirements for the implementation of values of professional work in this field. The psycholinguistic method of content analysis used in the study helped examine the content of a number of legislative axiological documents. The tool is an adequate procedure for the organization and carrying out of the study. It envisaged the designing of encoding matrix, scorecard, instruction encoder list (catalog) to analyze the documents. As a result of content analysis along with data factor analysis, basic values of sectoral legislation in the state service have been established. The adherence to the declared values is viewed as a prerequisite that the activities of civil servants correspond to legal requirements and institution charter. Personality values can serve as an additional incentive to increase the organizational efficiency.

Keywords: *organizational values, public service, industry regulations, content analysis, factor analysis.*

Малимон Людмила, Пашкина Алла. Психолінгвістический метод контент-анализа как инструмент диагностики законодательно декларированных ценностей государственной службы.

Аннотация. Статья посвящена проблеме ценностно-нормативной регуляции профессиональной деятельности в системе государственной службы. Проанализировано понятие «ценностей» и их влияние на индивидуальное и организационное поведение личности. Охарактеризовано понятие «организационные ценности», которые формируются на пересечении индивидуального и организационного сознания и выступают мощным инструментом развития организационной культуры. Определено, что базовыми источниками формирования ценностей государственной службы выступает законодательство Украины, в котором очерчены ценностные требования к выполнению профессиональной деятельности в этой сфере. Обоснована целесообразность использования психолінгвістического метода контент-анализа для изучения аксиологического содержания ряда законодательных документов, описано четкую процедуру его организации и проведения. Разработано классификатор контент-анализа, регистрационную карточку (кодирующую матрицу), протокол результатов, инструкцию кодировщику, список (каталог) проанализированных документов. Полученные методом контент-анализа результаты подвергнуты факторному анализу, на основании которого выделены базовые ценности отраслевого законодательства в системе государственной службы. Установлено, что следование декларируемым ценностям является необходимым условием соответствия деятельности госслужащих требованиям законодательства и устава учреждения; одновременно личностные ценности могут служить дополнительным стимулом для увеличения эффективности организационной деятельности.

Ключевые слова: *организационные ценности, государственная служба, отраслевое законодательство, контент-анализ, факторный анализ.*

Вступ

Категорія цінностей у психологічній науці характеризується значною різноманітністю трактувань її змісту та стверджується як важливий механізм регуляції діяльності (Kagan 1974; Klimov 1994; Shaygorodskiy 2010). Таку роль цінності здатні виконувати за умови активного втілення в індивідуальній та організаційній поведінці конкретних аксіологічних орієнтирів. Наприклад, Ю. Шайгородський стверджує, що особистість визначається не лише тими цінностями, які вона інтегрувала, а більшою мірою тими, якими спрямовується та визначається її діяльність (Shaygorodskiy 2010).

З погляду Е. А. Клімова, власна система смислів та цінностей характерна для кожної професійної діяльності (Klimov 1994), а О. М. Краснорядцева вважає, що саме цінності детермінують професійну поведінку, забезпечуючи тим самим не лише зміст, а й спрямованість діяльності та надають конкретного смислу всім професійним діям (Krasnoryadtseva 2002). Водночас, якщо індивідуальна аксіосистема визначає поведінку працівника, то організаційні цінності лежать в основі норм і правил життєдіяльності всієї організації, значною мірою впливаючи на її продуктивність.

Зрозуміло, що базовим джерелом формування цінностей державної служби виступає законодавство України, галузеві постанови Кабінету Міністрів, накази Голодержслужби та посадові інструкції. Під час здійснення державними службовцями безпосередньої трудової діяльності цей законодавчо-декларований список доповнюється реально-діючими елементами з індивідуальної ціннісної системи кожного працівника, унаслідок чого формується спільна індивідуально-групова система організаційних цінностей як одна з площин перетину індивідуальної та організаційної свідомості (Gashenko 2004). За умови гармонійного поєднання й узгодженості реальних та декларованих цінностей організаційна аксіосистема стає потужним інструментом розвитку організаційної культури й організаційної ефективності.

Мета цього дослідження – здійснити психолінгвістичний аналіз цінностей, що декларуються у законодавчо-нормативних документах, які регулюють професійну діяльність у системі державної служби.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати законодавчо-декларовані цінності державної служби;
- 2) розробити процедуру контент-аналізу для вивчення аксіологічного змісту низки законодавчих джерел, які регулюють діяльність державної служби;
- 3) схарактеризувати отримані дані, виділивши основні ціннісно-нормативні орієнтири професійної діяльності в системі державної служби.

Отже, найважливішими ціннісно-поведінковими засадами державних службовців ми вважаємо ті, які стосуються дотримання законодавства. Адже саме поняття «державна служба» визначають як професійну діяльність «осіб, які займають посади в державних органах ... щодо практичного виконання завдань та функцій держави...» (Derzhavna ...2002). Конкретизацію цих цінностей ми можемо побачити в статті 10 розділу III ЗУ «Про державну службу», де від держслужбовців вимагається: дотримання Конституції України, недопущення порушень прав і свобод людини, виконання покладених на них службових обов'язків, збереження державної таємниці, постійне вдосконалення професійної кваліфікації (Derzhavna ...2002). Звісно, це лише частина аксіологічного переліку норм, що містяться в законодавстві, адже ті чи ті цінності присутні фактично в кожній статті, розділі галузевого законодавства у сфері державного управління. Вони представлені у формі згенерованих соціальною свідомістю абстрактних уявлень про ознаки ідеального в різних життєвих сферах, у тому числі й у сфері професійної діяльності держслужбовців. Завдяки їм формується галузева специфіка діяльності державної служби, що відрізняє її від інших сфер господарювання.

Наступний комплекс поведінково-прикладних особливостей цінностей, які визначають засади діяльності держслужбовців, формують ті аксіоеlementи, що стосуються власне безпосередньої діяльності. Джерелом їх є: ЗУ «Про державну службу», ЗУ «Про місцеві державні адміністрації», наказ «Загальні правила поведінки державного службовця», посадові інструкції та індивідуальна аксіосистема кожного працівника. Цей блок аксіоеlementів частково переплітається з поняттям трудових або робочих цінностей, зміст яких – своєрідна проекція загальносупільних та індивідуальних цінностей на сферу безпосередньої професійної діяльності (Vlasov 2003). С. Хардінг, О. Філліпс та М. Фогарті ідентифікували чотири основних виміри робочих цінностей: особистісний розвиток, позитивний клімат, захист та матеріальна винагорода (Harding et al. 1986). Більш диференційований перелік цих цінностей, сила їх впливу на поведінку державного службовця та місце у ієрархічній структурі системи організаційних цінностей формується через визначення ступеня результативності діяльності при дотриманні будь-якого з указаних аксіоеlementів, що, водночас, демонструє нам полюс їх реальності / декларованості.

Не менш важливу роль у діяльності державних службовців відіграють цінності, які стосуються життя колективу. Утілення в поведінці таких аксіологічних орієнтацій, як взаємодопомога, взаєморозуміння, командна робота тощо, дає можливість працівникам реалізувати свої потреби в інтеракціях та належності до колективу. Це цінності постматеріалізму, що демонструють підкреслене значення приналежності до групи, характеризуються універсальністю в будь-якій сфері діяльності й визначають вимоги, способи, шляхи та механізми взаємодії між працівниками під час спільної діяльності для досягнення загальноорганізаційної мети. Слідування їм забезпечує групі (колективу) досягнення максимально високого рівня згуртованості. Завдяки таким спільно-груповим цінностям та за умови слідування конкретним зразкам поведінки всіма представниками колективу формується позитивний психоемоційний клімат групи, єдність поглядів щодо способів виконання поставлених завдань, забезпечується ефективно досягнення результатів та задоволення і особистих, і соціальних потреб її членів.

Указані ціннісні елементи тісно переплітаються із цінностями, що стосуються взаємовідносин держслужбовців зі споживачами та відвідувачами. Система державної служби надає галузево-специфічні державні послуги, які є складником публічних послуг. Це результат реалізації законодавчо встановлених завдань і функцій державних органів, спрямованих на виконання зобов'язань держави перед громадянами у сфері забезпечення їх прав та свобод (Malinovskyi 2009; Yatomich 2006). Основними споживачами таких послуг є фізичні, юридичні особи та об'єднання громадян тих населених пунктів, у яких функціонують відповідного рівня органи місцевої державної влади. При наданні послуг із ліцензування, акредитації, атестації, сертифікації, легалізації актів, управлінських, соціальних та інших послуг державні службовці зобов'язані розглянути звернення громадян не пізніше терміну, визначеного законом, прийняти рішення або дати обґрунтовану відповідь (Malinovskyi 2009; Yatomich 2006). При цьому аксіологічна орієнтація на політичну нейтральність, неупередженість, культуру спілкування, не-

конфліктність, тактовність і толерантність – необхідна модель поведінки суб'єктів надання державних послуг.

Отже, для підтвердження теоретичних узагальнень аксіологічних орієнтирів державної служби нам потрібно сформувавши перелік тих цінностей, прописаних у законодавстві. Ці цінності ми визначили як *декларовані*, адже реальними вони можуть стати лише в результаті інтеріоризації, оцінки та прийняття їх працівниками державної служби.

Методи дослідження

Серед нинішніх методів дослідження в психолінгвістиці та психології найбільш адекватним цьому завданню є процедура контент-аналізу. Контент-аналіз (англ. *content analysis*, від *content* – зміст) – формалізований метод вивчення текстової або графічної інформації, що полягає у перекодуванні інформації, яка вивчається, у деякі кількісні показники та подальшій їх статистичній обробці. Соціальні науки вперше взяли цей метод на озброєння ще 1910 року після застосування його німецьким соціологом Максом Вебером для аналізу міри охоплення пресою політичних акцій у Германії. Формалізованість та систематизованість контент-аналізу проявляється в чіткій процедурі його організації та проведення, що включає:

- 1) формування вибіркової сукупності повідомлень (документів, що будуть піддаватися аналізу);
- 2) визначення категорій аналізу (грунтуючися на критеріях доречності, повноти, взаємовиключення та надійності);
- 3) установлення одиниць аналізу (слово, тема, речення, ідея, автор, соціальна ситуація тощо);
- 4) визначення одиниці розрахунку (кількісної міри одиниці аналізу), що дає змогує реєструвати частоту появи ознаки в тексті.

Окрім того, обов'язковий етап проведення контент-аналізу – розроблення певного переліку дослідницьких інструментів, що включає: класифікатор контент-аналізу (основне призначення його полягає в розробленні основних характеристик, за якими буде здійснюватись процедура для чіткої фіксації способів вираження категорій аналізу); реєстраційну картку (кодувальна матриця); протокол результатів аналізу; інструкцію кодувальникові, що безпосередньо займається реєстрацією одиниць розрахунку; список (каталог) проаналізованих документів.

Отже, спираючися на методологічні вимоги до процедури контент-аналізу, ми встановили вибіркoву сукупність елементів для нашого дослідження:

1. Обробці вказаним методом було піддано такі законодавчі джерела: Закон України «Про державну службу»; Закон України «Про місцеві державні адміністрації»; наказ «Загальні правила поведінки державного службовця»; «Стратегія реформування системи державної служби в Україні»; Постанова «Про затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року»; Проект «Концепції Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011–2015 роки». Зазначимо, що

всі проаналізовані документи за статусом є офіційними, за формою викладу – письмовими, за функціональним призначенням – інформаційно-регулятивними.

2. Ключовими поняттями аналізу виступали цінності (ця категорія доречна, оскільки відображає основну тематику нашого наукового пошуку; повною, адже ми не диференціюємо цінності за жодною ознакою та не «дробимо» категорію аналізу; надійною, оскільки класифікатор аналізу містить обов'язковий перелік можливих варіантів вираження категорії аналізу).

3. Одиницею аналізу визначено слово (іменник) або словосполучення (іменник + іменник, прикметник (у ролі узгодженого означення) + іменник).

4. Одиниця розрахунку категорії аналізу – частота появи одиниць аналізу, які в сумарному розрахунку дасть кількість аксіологічних орієнтирів, що трапляються в проаналізованих текстах.

Отже, ми виділили перелік основних характеристик для класифікатора категорій контент-аналізу: *мотиваційно-регулятивні* (1. Суспільний ідеал (моральності та етичності). 2. Нормативний взірець поведінки. 3. Детермінанта соціально-бажаної поведінки. 4. Позитивно забарвлений тон. 5. Важлива умова існування. 6. Еталон бажаного та досконалого); *типологічні* (1. Вічні цінності (добро, справедливість тощо). 2. Конкретно-історичні цінності (демократія, гуманізм тощо). 3. Термінальні цінності (цінності-цілі). 4. Інструментальні цінності (цінності-засоби). 5. Матеріальні цінності. 6. Духовно-моральні цінності); *лінгвістично-морфологічні* (1. Іменники (у будь-якому відмінку, прикметникового (відносні за розрядом) та прислівникового походження (без префіксів різного ступеня порівняння). 2. Віддієслівні іменники (служіння). 3. Прислівники (з подальшим перетворенням у іменники). 4. Прикметники (з подальшим перетворенням в іменники); *операційно-прикладні* (1. Стосуються вимог до поведінки особистості. 2. Стосуються вимог до взаємовідносин у колективі. 3. Стосуються вимог до відносин з відвідувачами. 4. Стосуються вимог до організації діяльності. 5. Стосуються вимог до дотримання законодавства. 6. Стосуються основних засад стратегії і тактики організації діяльності органами державної влади) характеристики.

Подальша робота з результатами контент-аналізу передбачала статистичне визначення питомої ваги кожного встановленого компонента серед інших, отримання узагальненої інформації про зв'язки між елементами. Працюючи із законодавством, що стосується професійної діяльності державного службовця, основну увагу приділяли не стільки юридичним, а власне професійним та морально-етичним вимогам до діяльності держслужбовців. За одиницю виміру було взято іменники прикметникового походження, що позначають певний ідеал, бажаний стиль поведінки, тобто окреслюють ціннісну площину вимог до професійної діяльності представників місцевих державних адміністрацій.

Процедура дослідження та обговорення результатів

Згідно з підрахунком сумарної кількості одиниць аналізу в дослідженні було отримано 105 понять, що призначені регламентувати поведінкову активність

працівників місцевих державних адміністрацій. Серед виділених засобами контент-аналізу понять 51,0 % таких, що трапляються один або два рази. Ґрунтуючися на результатах якісного аналізу отриманого матеріалу, ми виявили, що 42,0 % цінностей згадується в галузевому законодавстві від трьох до десяти разів (авторитет, удосконалення, звітність, дисципліна, професіоналізм, якість, стабільність, розвиток, чесність, об'єктивність, моральність, законність тощо); ще 5,0 % понять прописані з частотністю від одинадцяти до двадцяти разів (сумлінність, професійність, прозорість, планування, права та свободи громадян); більше тридцяти разів у законодавстві акцентовано увагу лише на 2,0 % понять. Це аксіологічні вимоги, покликані забезпечити відповідальність та ефективність діяльності під час виконання працівниками державної служби безпосередніх посадових обов'язків. У проаналізованому нами законодавстві найрідше трапляються вказівки на такі цінності, як новаторство, неординарність, свобода, що, мабуть, зумовлюється потребою чіткого слідування законодавчим інструкціям, які не залишають простору для творчості. Частота появи в галузевому законодавстві таких аксіоеlementів, як адміністративна культура та службова дисципліна, також невелика, мабуть, унаслідок того, що ці поняття дуже широкі, загальні й містять у собі багато вужчих категорій, які прописуються окремо та згадуються в нормативних документах частіше.

Тобто виділені й проаналізовані нами ціннісні елементи формують законодавчо-необхідну та обов'язкову до виконання аксіологічну систему в системі державної влади. Для визначення основних декларованих законодавством цінностей і зменшення кількості змінних, виділених у процесі контент-аналізу, було застосовано процедуру факторного аналізу, внаслідок якого було виділено шість факторів, що описують 100 % дисперсії, тобто весь масив даних (табл. 1).

Таблиця 1

Власні значення виокремлених факторів

Фактор	Навантаження фактору після обертання		
	Усього (Total)	Навантаження (у відсотках) (per cent of Variance)	Загальний показника навантаження (у відсотках) (Cumulative per cent)
1	38,090	37,343	37,343
2	17,473	17,131	54,474
3	15,948	15,635	70,109
4	13,775	13,505	83,614
5	12,306	12,064	95,678
6	4,408	4,322	100,000

Перший фактор містить тридцять чотири компоненти, серед яких такі цінності: моральність (0,998), неординарність (0,990), довіра (0,989), культура спілкування

(0,988), честь (0,988), толерантність (0,983), духовність (0,983), службова дисципліна (0,982), суспільна корисність (0,978), політична нейтральність (0,969), гідність (0,936) та ін. цінності.

Другий фактор інтегрував такі законодавчо-важливі цінності: професійність (0,971), продуктивність (0,971), неупередженість (0,971), збереження державної таємниці (0,970), компетентність (0,893), відповідальність (0,874), захищеність (0,862), професійна кваліфікація (0,809) та інші.

До третього фактору ввійшли такі декларовані цінності: досвідченість (0,956), успішність (0,956), вірність (народу) (0,956), матеріально-фінансові ресурси (0,956), оперативність (0,925), сумлінність (0,910), виконавськість (0,873), дотримання Конституції та законодавства (0,867), інтелектуальність (0,755), дисциплінованість (0,718) та ін.

Четвертий фактор сформували такі ключові цінності: повага (0,965), розвиток (0,965), патріотизм (0,961), планування (0,959), конкурентоспроможність (0,959), самоосвіта (0,931), стабільність (0,931), самовдосконалення (0,716), консолідація (0,703) та ін.

П'ятий фактор визначають такі ціннісні елементи: управлінський потенціал (0,973), новаторство (0,973), адміністративна культура (0,973), кваліфікованість (0,973), контроль (0,973), удосконалення (0,914), законність (-0,737), інтереси громадян (0,725), соціальна захищеність (0,671).

Шостий фактор найбільшою мірою визначають такі цінності: підвищення кваліфікації (0,836), права і свободи (-0,836), кар'єра (-0,800), конфіденційність (0,643), здоров'я нації (0,554).

Номінативно-інформативну структуру факторів представлено на рис. 1.

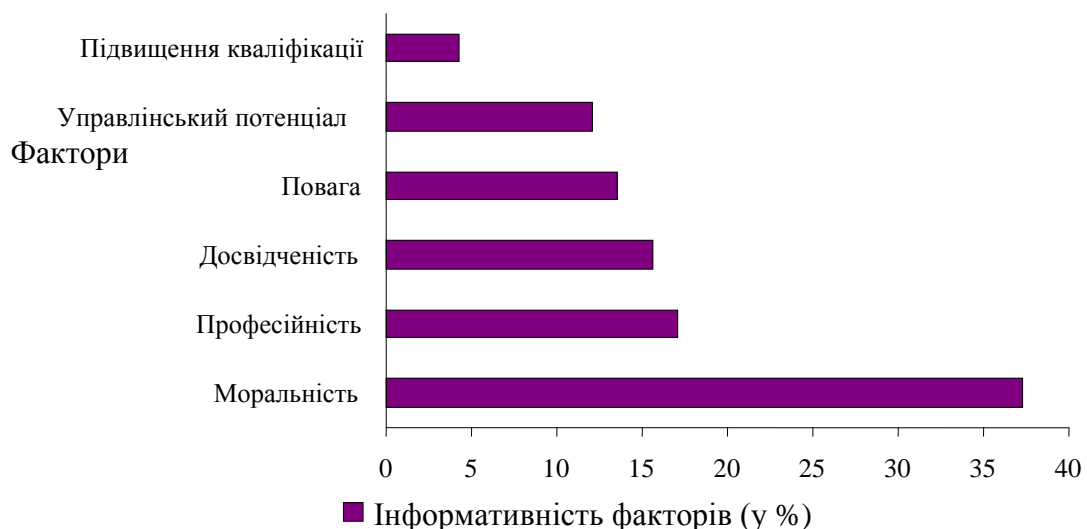


Рис. 1. Номінативно-інформативна факторна структура законодавчо-декларованих цінностей у системі державної служби

Факторна інформативність вимірюваних показників демонструє базові цінності галузевого законодавства в системі державної служби. Найважливіші

ті цінності, які повинні формувати та визначати моральні характеристики поведінки державного службовця. Фактори професійності, досвідченості, поваги та управлінського потенціалу доповнюють аксіологічні вимоги законодавства до діяльності державних службовців.

Висновки

У процесуально-трудої взаємодії держслужбовців слідування декларованим цінностям виступає як *необхідна умова* відповідності діяльності вимогам законодавства та статуту установи. Водночас, реально-діючі та особистісні цінності можуть слугувати *додатковим стимулом* для збільшення ефективності діяльності, але лише за умови максимального накладання організаційної та індивідуальної систем цінностей. Ті елементи аксіосфери, що декларуються законодавством, у процесі практичної діяльності або реалізуються як обов'язкові для наближення поведінки держслужбовця до законного та/або суспільно-бажаного ідеалу, або відсуваються як еталонно не значущі та замінюються власними ціннісними орієнтирами.

Література

References

1. Bodrov, V. A. (2008). Sovremennyye issledovaniya fundamentalnykh i prikladnykh problem psikhologii professionalnoy deyatel'nosti. *Psikhologicheskiy Zhurnal*, 29 (5), 83–90.
2. Vlasov, P. K. (2003). *Psikhologiya zamyisla organizatsii*. Kharkiv: Izd-vo Gumanitarniy tsentr, 2003.
3. Gashenko, A. V. (2004). *Vnutrishnofirmova Sistema Tsinnostey: Sotsialno-Filosofskiy Analiz [Intrafirm System of Values: Social and Philosophical analysis. Ph.D. thesis]*. Zaporizhzhya.
4. Derzhavna sluzhba v Ukrayini: Zbirnyk normatyvnykh aktiv (2002) [State Service in Ukraine]. Kyiv: Yurinkom Inter.
5. Kagan M. S. (1974). *Chelovecheskaya Deyatel'nost [Human Activity]*. Moscow: Politizdat.
6. Klimov, E. A. (1994). Obshechelovecheskie tsennosti glazami psikhologa-professioveda [Common human values as viewed by psychologist profession analyst]. *Psikhologicheskiy Zhurnal*, 4, 130–136.
7. Krasnoryadtseva, O. M. (2002). Problemy professionalnogo stanovleniya lichnosti v protsesse povysheniya kvalifikatsii. [The Issues of personality professional development during improving the qualification]. *Sibirskiy Psikhologicheskiy Zhurnal*, 16-17, 42–44.
8. Malinovskiy, V. Ya. (2009). *Derzhavne Upravlinnia. [State Management]*. 3rd edition. Kyiv: Atika.
9. Shaygorodskiy, Yu. (2010). Tsinnisni orientatsiyi osobystosti: formalizovana model tsilisnogo, bagatoaspektnogo analizu [Value orientations of personality: formalized model of the integral, mulifaceted analysis]. *Sotsialna Psikhologiya*, 1, 94–105.
10. Yaromich S. (2006). Organizatsiyna kultura derzhavnoyi sluzhby i imidzh derzhavnykh sluzhbovtiv [Organization culture of state service and the image of civil servants]. *Visnik NADU*, 1, 111–115.
11. Harding, S., Philips, O., Focarty, M. (1986). *Contrasting Values in Western Europe. Unity, Diversity, Change. The European Value Systems Study Group*. London: The Macmillian Press.