

Т. М. Малкова, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук

СПРИЙНЯТТЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ Й ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ НАМІРІВ КУРСАНТІВ-ПЕРШОКУРСНИКІВ

Розглянуто мотиваційні чинники формування професійних намірів курсантів першого курсу (на прикладі вищих навчальних закладів системи МВС України).

Ключові слова: ставлення; мотив; намір.

Поняття “намір” у психології, мабуть, найчастіше пов’язується з волею [1; 2; 3; 4] і рідше – з мотивацією [5; 6; 7, с. 60; 8]. Так, згідно з концепцією Є. П. Ільїна, коріння наміру як психічного утворення слід шукати у мотиваційній сфері особистості [6]. Формування намірів пов’язане з формуванням мотивів. *Мотив* – це результат мотиваційного процесу, в якому він виділяє три етапи, або стадії: 1) формування потреби особистості, яка починає спонукати її до пошукової активності; 2) пошукову активність (зовнішню – пошук у навколишньому середовищі реального об’єкта, який здатен задовольнити потребу, що виникла, та внутрішню – мислений перебір конкретних предметів, що можуть задовольнити потребу, і шляхів оволодіння ними). Метою цієї стадії є визначення суб’єктивної ймовірності досягнення успіху під час використання різних способів поведінки та діяльності, а також передбачення наслідків обраних шляхів досягнення мети; 3) визначення конкретної мети і формування наміру її досягти (вибір певної мети та способу її досягнення).

Отже, мотив, на думку Є. П. Ільїна, – це системне психічне утворення, в якому можна виділити три складові, або блоки: блок, пов’язаний з потребами (російською – “потребностный” блок), блок “внутрішній фільтр” і блок цільовий.

Мотив – це складне інтегральне психологічне утворення, детермінантами якого є певна сукупність чинників, кожний з яких має певне значення у цьому процесі. Психологічні утворення, які беруть участь у конкретному мотиваційному процесі й зумовлюють прийняття людиною рішення, Є. Ільїн називає мотиваторами. Мотиватори, уважає Є. П. Ільїн, формуються із-зовні, мотиви завжди внутрішні (на відміну від стимулів, які викликають процес мотивації і можуть бути і зовнішніми, і внутрішніми

(інтероцептивними). Таким чином, досліджуючи особливості сприйняття мотиваторів, можна дослідити мотиви.

Незрозумілими, на нашу думку, у цій концепції залишаються два моменти: 1) відсутність у ній категорії “ставлення” (адже мотив імпліцитно пов’язаний зі ставленням, що виникає на основі сприйняття та оцінювання певних мотиваторів); 2) твердження про формування мотиваторів із-зовні суперечить переліку мотиваторів, який наводить Є. П. Ільїн і до якого належать також психічні утворення, що є складовими “внутрішнього фільтру”. Так, до мотиваторів Є. П. Ільїн відносить:

1) моральний контроль (моральні принципи). На наш погляд, у цих принципах відображається в концентрованому вигляді система ставлень людини;

2) схильності (інтереси, переваги). Уважаємо, що це – емоційна складова внутрішнього світу особистості, афективно-оціночний компонент ставлення;

3) зовнішню ситуацію (до них, на нашу думку, можна віднести зовнішні умови життєдіяльності взагалі й перебігу діяльності зокрема);

4) власні можливості (знання, уміння, якості). Припускаємо, що це – операційна складова, інструментальне підґрунтя ставлення;

5) психічний стан людини у такий момент (гадаємо, що такий чинник, як стан, може вплинути на ставлення);

6) умови досягнення мети (витрати часу та зусиль);

7) наслідки власних дій і вчинків (у тому числі це, на нашу думку, і оцінювання можливості задоволення потреб особистості) [3, с. 86].

Отже, більшість “мотиваторів” у цьому переліку у сформованій особистості належать до феноменів внутрішнього світу (питання їх походження не є предметом нашого дослідження).

На думку Є. П. Ільїна, намір – це мотиваційна настанова, потенційний мотив, який уже сформувався, але не виявляється у цей момент. Поділяючи бачення Л. І. Божовича, Є. П. Ільїн вважає, що наміри формуються, по-перше, тоді, коли ціль віддалена та її досягнення відтерміновано, а по-друге, коли потреба, яка має місце, не може бути задоволена безпосередньо – її задоволення потребує досягнення проміжних цілей [3, с. 147–148]. У цій моделі формування наміру фактично представлена вся психіка, але специфіка наміру як мотиву збережена. Інколи “намір” прямо пов’язується і з волею, і з мотивацією. В. А. Ойгензіхт визначає волю як психічну регуляцію поведінки, що виявляється у детермінованому та мотивованому

бажанні людини досягти поставленої мети, виборі рішення, розробленні шляхів та засобів і докладанні зусиль для їх використання [9, с. 24]. Інакше кажучи, воля, на думку В. А. Ойгензіхта – це єдиний, комплексний процес психічної регуляції поведінки (дій та вчинків суб'єкта), який є також увмотивованим. Між волею та мотивацією існує нерозривний зв'язок.

Поняття “ставлення” уперше у радянській психологічній науці визначив учень В. М. Бехтерева та О. Ф. Лазурського, видатний психолог В. М. Мясіщев, який започаткував новий напрям психологічних досліджень – психологію ставлень [10, с. 110]. Сукупність ставлень людини В. М. Мясіщев розумів як цілісну систему індивідуальних, вибіркових, усвідомлених зв'язків особистості з різними сторонами об'єктивної дійсності, яка зумовлена і суспільно-історичним, і індивідуальним досвідом людини [9, с. 111]. На суб'єктивному рівні ставлення виявляються у мотивах – бажаннях, прагненнях, потребах, почутті обов'язку тощо – і в кінцевому результаті у вчинках [9, с. 117–120].

Отже, ставлення, на думку В. М. Мясіщева, тісно пов'язані з намірами як внутрішнім плануванням учинку.

К. К. Платонов зазначає, що термін “ставлення” у психології розуміють як активний компонент індивідуальної свідомості, зворотний зв'язок якого зі світом, що відображається у свідомості, об'єктивується у психомоториці [11]. Таким чином, ставлення належить до відображення (останнє положення на сучасному етапі розвитку науки було обґрунтовано, зокрема, А. Маслоу) [11]. У людини ставлення і як мотив діяльності, і як прагнення до досягнення цілі виявляються через волю [12, с. 70–71; 11]. У словнику системи психологічних понять К. К. Платонов розрізняє ставлення об'єктивні (математичні, фізичні, фізіологічні, суспільні) й суб'єктивні та вважає останні атрибутом свідомості (маються на увазі ставлення до праці, емоційні ставлення, ставлення особистості). К. К. Платонов зауважує, що у психологічній теорії ставлень В. М. Мясіщева термін “ставлення” використовують не в контексті зазначеної дефініції, що заважає чіткому розумінню поняття “ставлення” [13]. В іншому психологічному словнику концепція ставлень особистості охарактеризована як сукупність теоретичних уявлень, згідно з якими психологічним ядром особистості є індивідуально-цілісна система її суб'єктивно-оціночних, свідомо вибіркових ставлень до дійсності, яка являє собою інтеріоризований досвід взаємостосунків з іншими людьми у соціальному оточенні. Системою ставлень зумовлені й характер

переживань особистості, й особливості сприйняття дійсності, і характер поведінкових реакцій на зовнішні впливи. Усі складові психічної організації людини – від більш низьких до найвищих її підструктур – так чи інакше пов’язані зі ставленнями, причому функціональні можливості людини в організації діяльності можуть бути визначені лише за умови її активно-позитивного ставлення до її завдання (мети) [14].

Короткий огляд співвідношення основних для нашого подальшого дослідження понять надає можливість зробити такі висновки:

- таке психічне утворення, як намір, пов’язане і з вольовою, і з мотиваційною сферами особистості;

- намір – це потенційний мотив;

- мотив – це результат детермінації мотиваційного процесу мотиваторами (зовнішніми і внутрішніми впливами), кожен з яких робить свій внесок у формування мотиву;

- мотив має складну структуру;

- досліджуючи ставлення особистості до певних мотиваторів, можна зробити деякі припущення про причини формування в особистості певних мотивів і намірів;

- ставлення можна розуміти як відображення і результат усвідомлюваних вибіркових індивідуальних зв’язків особистості з навколишнім світом;

- поняття “намір” та “ставлення” є взаємопов’язаними, але не тотожними;

- ставлення може відображатися у намірі;

- за характером намірів можна робити припущення про характер ставлень.

Отже, логіка нашого дослідження може бути представлена таким чином: потреби – мотиватори (у період навчання у вищих навчальних закладах мотиваторами можна вважати особливості навчально-виховного процесу, які можуть сприяти або не сприяти прагненню працювати за фахом) – ставлення – мотиви – наміри.

Основним методом дослідження було анонімне групове опитування відкритого типу. У результаті цього опитування було отримано відповіді на такі запитання: які головні потреби має задовольняти Ваша майбутня службова діяльність? Що Вам подобається в організації навчально-виховного процесу нині? Що треба змінити на ліпше в організації навчально-виховного процесу? Де б Ви хотіли працювати після закінчення навчання (у якій службі, структурному підрозділі)?

Отримані відповіді було опрацьовано за допомогою контент-аналізу (оскільки кожний опитуваний міг дати скільки завгодно відповідей на кожне із запитань, кількість отриманих відповідей, зазвичай, перевищувала кількість опитаних). Вибірку склали 116 курсантів 1-го курсу факультету початкової та спеціальної підготовки Національної академії внутрішніх справ (НАВС), які перебували на казарменому положенні у с. Віта Поштова.

Отримані результати

1. Відповідаючи на перше запитання, більше половини опитаних (56,03 %, або 65 курсантів)¹ так чи інакше зазначили, щоб їх майбутня службова діяльність надавала можливість для задоволення потреб матеріальних (“щоб зарплата була достатньо високою. Щоб, я міг забезпечити себе та свою сім’ю”; “повинна задовольняти мої матеріальні потреби”, причому лише троє опитаних зазначили, що матеріальні потреби мають бути задоволені “насамперед”, а один – що службова діяльність має забезпечувати “мінімально хоча б проживання мене і моєї майбутньої сім’ї”². У відповідях 31,03 % (36 курсантів) йшлося про інтринсивну мотивацію, тобто пов’язану з процесом виконання службових обов’язків, змістом службової діяльності, яка має бути “цікавою”, “по душі” (лише два курсанти з опитаних зазначили потребу у владі: “ризик, влада”; “потреба влади”). У 25,00 % відповідей (29 осіб) були названі не дефіцитарні, за термінологією А. Маслоу, мотиви – тобто такі спонуки, які пов’язані з реалізацією певних духовних цінностей: “я живу заради інших. Буду рятувати інші життя”; “діяти за законами, щоб у країні було по-менше злочинності, злочинців”; “забезпечувати захист громадян, та Батьківщини”; “безпека, захист Батьківщини”; “чесність і справедливість”; “адже ОВС створені для служби народу простим громадянам”; “дуже часто багато людей отримають покарання ні за що, невинні люди сідають за ґрати тому потрібна особлива увага у розслідуванні злочинів”; “моя головна потреба заключається у знищенні злочинності у світі”.

Отже, загалом у 56,03 % відповідей були вказані мотиви, що відповідають соціальному призначенню професії міліціонера.

12,93 % (15 осіб) вважають привабливим соціальний статус працівника міліції та можливість зробити кар’єру: “повага і розуміння

¹ Кількість відповідей та кількість курсантів не збігаються через те, що кожний курсант міг дати кілька відповідей на будь-яке запитання.

² Тут і далі приклади висловлювань курсантів надаються із збереженням мови, орфографії та пунктуації.

з боку суспільства”; “соціальний статус – повага як представник держави”; “звання, посада, форма”, “кар’єрне зростання”. 15,52 % (18 опитаних) сподіваються на соціальну захищеність як працівники міліції: “гарантії безпеки та соцпакет, нормальна пенсія”; “забезпечення житлом”; “постійне місце роботи” (чотири особи з опитаних вважають, що, працюючи в міліції, зможуть захистити рідних людей і сім’ю: “належний рівень захисту членів моєї сім’ї”). 20,69 % (24 опитаних) бажають працювати в “нормальних” умовах: “нормальний колектив, нормований робочий день, законні вихідні, хороша організація робочого місця, нормальне начальство”. Із 24 опитаних потреба у нормованому робочому дні була зазначена сьома опитаними; важливість хороших взаємостосунків на роботі зазначили дев’ять опитаних (“нормальний колектив”), “нормального” ставлення керівників до підпорядкованих – сім опитаних. Інші відповіді траплялися рідше. Необхідність задоволення “особистих потреб” зазначили чотири опитаних (3,45 %), вісім осіб (6,90 %) на питання про те, на задоволення яких потреб вони розраховують як міліціонери, не відповіли (“Поки що не знаю”).

Як свідчать отримані дані, для більшості опитаних курсантів першого курсу однаково значимим є задоволення потреб матеріальних (56,03 % відповідей) та духовних – мотивів, пов’язаних з можливістю реалізації соціального призначення професії міліціонера (служіння людям суспільству, державі – 25,00 % відповідей) та любов’ю до професії (31,03 %).

2. Відповідаючи на запитання про те, що подобається в організації навчально-виховного процесу 16,38 % (19 осіб) відповіли: “усе” (двоє з них – що майже все); 8,62 % (10 осіб) не дали відповіді на це запитання; 10,34 % (12 осіб) – нічого не подобається: “Багато непотрібної інформації, збори по пів дня на яких конкретно нічого не вирішується. Відношення до людей”. “Нічого не подобається розклад дуже поганий”. “Нічого, мала наявність предметів для професійної підготовки, навчальна програма має бути такою, щоб готувати справжніх професіоналів своєї справи. Відсутність практики”); двом із них подобається “мало що”: “Мені мало що подобається в навчально-виховному процесі, тому що більшість часу в нас забирають на безглузді речі”; “У навчанні подобається мало. Багато лишніх предметів”.

Найбільша кількість відповідей стосувалася позитивних оцінювань викладання навчальних дисциплін та якості викладацького складу (22,41 % від 26 осіб), а також окремих навчальних предметів та заходів (9,48 % від 11 осіб, загалом

31,89 % відповідей): “висококваліфіковані досвідчені викладачі (більшість)”; “різний підхід викладачів до викладення матеріалу”; “різноманітність дуже цікавих і потрібних предметів. Дуже сильний та гарний викладацький склад”; “багато годин саме з психології”; “самопідготовка”; “різні спортивні заходи”.

20,69 % (24 особи) зазначили, що їм подобаються режим, дисципліна, організація роботи, “доступ до тиру і спортзалу” (один з них зазначив, що йому подобається “недостатній контроль”); 4,31 % (5 осіб) – подобаються “вільний час”, звільнення та відпустки).

18,96 % (22 опитаних) зауважили, що їм подобається організація навчально-виховного процесу (“організованість до занять”; “добрі умови для навчання”; “різноманітність і необхідність навчальних дисциплін”; “те, що все поряд”; “добре розподілений вільний час і навчальний”) та його результати (“знання, які отримую”, “що я буду знати права і обов’язки свої та громадян”; виховання характеру “через пристосування до тяжких умов проживання”; “поліпшення освітнього рівня”; те, що формується “певна відповідальність”); у 8,62 % відповідей (10 осіб) йшлося про те, що подобається ставлення до курсантів: “викладачі (більшість), які ставляться з повагою і розумінням до кожного курсанта”; “розуміння зі сторони керівництва”; “перед викладачами всі курсанти рівні, немає такого той кращий, той хужий, оцінюють дійсно за знання”). Деякі курсанти зазначили, що їм подобається колектив (п’ять осіб); матеріально-технічне забезпечення (дві особи); престижність навчання в академії (одна особа). Таким чином, у більшості отриманих відповідей (57,75 %) йшлося про позитивне ставлення опитаних до змісту, організації, якості навчально-виховного процесу та до його результатів (16,38 % + 22,41 + 18,96 %).

3. Найбільша кількість пропозицій стосовно змін на ліпше стосувалася режимних моментів: 14,66 % (17 осіб) запропонували перейти на п’ятиденний робочий тиждень, 16,38 % (19 осіб) – збільшити кількість та тривалість звільнень та відпусток, вільного часу; 6,03 % (7 осіб) запропонували збільшити час на самопідготовку; 12,07 % (14 осіб) – поліпшити організацію дозвілля у позанавчальний час (“потрібно більше часу надати для відвідування спортивного залу та іноді забезпечити відвідуванням басейну; пару секцій з футболу, якийсь перегляд фільмів, дискотеки, узагалі то наш начальник найкращий він старається нас кудись відвести тобто музеї, театри”; “зробити додаткові заняття,

які можна відвідувати за бажанням, але ті, що не стосуються діяльності міліції (література)”; “більше екскурсій, прогулянок, концертів, свят”; “щоб вільно працював спортзал”; “більше спортивних секцій потрібно”; “більше розважальних заходів по вихідним (кіно, музей, театр і т.д.)”; “час на дозвілля, культурний розвиток спортивний розвиток”; “щоб після обіду пускали у спортивний зал”; щоб дали змогу палити (запропонували вісім осіб, або 6,90 %), щоб було більше часу на сон (запропонували чотири особи); зменшити ПГД³ запропонували три особи. Частина відповідей були неконкретними (6,90 %): “поміняти розпорядок дня”; “менше обмежень для курсантів”; “підвищити рівень дисципліни”; “постійно вносити корективи до режиму відповідно до конкретної ситуації”).

Щодо поліпшення якості викладання пропозиції були такі: наблизити навчання до практичної правоохоронної діяльності, збільшити кількість годин, відведених на фізичну і вогневу та спеціальну підготовку (11,21 % відповідей, які надали 13 опитаних): “заміна навчальної програми відповідно до правоохоронної діяльності”; “організувати навчання більш близьким до практики, яка нас чекає, а не вчити нас філософії і юридичній логіці”; “залишити тільки ті пари, які дійсно стануть у пригоді в нашій діяльності”.

Пропозиції щодо поліпшення ставлення до курсантів з боку офіцерського та викладацького складу містилися у 8,62 % відповідей (їх надало десять осіб): “щоб нас не вважали “безхребетними”, “дурними” курсантами, яких можна тільки лаяти, обзивати і так далі, а також, щоб нас не вважали “раб сила”; “ставлення вчителів до курсантів щоб вони ставилися з повагою та не як до якогось натовпу бездарів. І також з боку офіцерів треба навчити ввічливості. Щоб не грубили”. На потребу “заохочення” курсантів до навчання наголосило три особи: “проводити заохочуючи діяльність серед курсантів, спонукати їх до роботи не тільки безглуздими наказами та діями”; “заохочення відмінників навчання 1-го курсу не тільки листами і грамотами, а й звільнення від нарядів тощо”. Інші пропозиції були неконкретними або поодинокими (“змінити необдумані накази керівництва”; “скоротити пари”; “щоб керівництво більше часу виділяло на ознайомлення з особовим складом, знання про те, хто як живе, займався їх проблемами”). Одна відповідь на запитання: “Що можна змінити на краще?” була така: “Усе. Система

³ ПГД – прибирально-господарський день.

виховання в Академії – псує. Якщо люди йшли з мріями і готовністю працювати – то уже зараз усім байдуже. Усі хочуть просто гарно заробляти”.

Деякі пропозиції стосувалися поліпшення побутових умов: поліпшення харчування (надали сім осіб, до прикладу: “змінити їжу на більш високої якості”); поліпшення житлових умов (“збільшити особистий простір, переселити до кімнат по чотири чоловіки” – одна відповідь); “підремонтувати аудиторії” – одна відповідь), “відкрити басейн, баню” – одна відповідь).

Пропозиції щодо змін, які не стосувалися безпосередньо навчального процесу, надали шість осіб (5,17 % відповідей): поліпшити “культуру і освідченість працівників ОВС”, змінити “повністю структуру”, “знищити несправедливість”, “підвищити заробітну плату, пенсію”, “не брати дівчат до цієї сфери” тощо). Уважають, що нічого змінювати не треба чотири особи і не дали відповіді – шість осіб.

Отже, загалом не якість викладання, не ставлення викладачів і керівництва до курсантів, не побутові умови непокоять курсантів. Як свідчать наведені вище дані, більшу кількість курсантів хвилюють режимні моменти та організація дозвілля.

4. На питання, де б вони хотіли працювати після закінчення навчання, шість курсантів не відповіли (5,17 %) хочуть працювати в міліції два курсанти (1,72 %).⁴ Більшість курсантів хотіли б працювати у підрозділах кримінальної міліції (67,24 %, або 78 осіб, причому один курсант – в Інтерполі). Висловили бажання працювати у слідчих підрозділах 7,76 % (9 осіб), у спеціальних підрозділах міліції (“Беркут”, “Сокіл”, “Кобра”) – 6,03 % (7 осіб), у експертній службі МВС України – 4,31 % (5 осіб), у Департаменті внутрішньої безпеки МВС України – 4,31 % (5 осіб), у Національній академії внутрішніх справ – 2,59 % (3 особи). Інші вибори були поодинокими: міліція громадської безпеки, кримінальна міліція у справах дітей, транспортна міліція, міжрайонне реєстраційно-екзаменаційне відділення Державної автомобільної інспекції. Деякі відповіді були не конкретними (7,76 %, або 9 осіб): “начальником райвідділу в м. Києві”; “в Городі”; “в Міністерстві внутрішніх справ”, “у Головному управлінні Київської області”; “шофером” та ін.).

Деякі курсанти хотіли б працювати у Службі внутрішньої безпеки (4,31 %, або 5 осіб) та у прокуратурі (3,45 %, або 4 особи).

⁴ Кількість відповідей не збігається з кількістю опитаних через те, що, хоч і рідко, деякі курсанти вказували на два можливих місця роботи.

Отже, у основі мотивації вибору професії міліціонера у першокурсників лежать дві основні групи потреб – матеріальні (матеріальне забезпечення себе та своєї майбутньої сім'ї) та духовні, не дефіцитарні, пов'язані з можливістю реалізації буттєвих, за термінологією А. Маслоу, цінностей (справедливості, чесності, людинолюбства тощо) та любов'ю до професії. При цьому стверджувати, що курсанти віддають перевагу потребам матеріальним, підстав немає.

Ставлення першокурсників до змісту, організації, результатів та умов навчання у вищих навчальних закладах загалом є позитивним (не всі висловили таке ставлення прямо, але нарікань на прогалини в більшості першокурсників виявлено не було).

Курсантам першого курсу важко пристосуватися до умов перебування на казарменому положенні (найбільша кількість пропозицій стосовно змін на ліпше була пов'язана з режимними моментами).

Як і слід було чекати, загалом позитивне ставлення курсантів до, за термінологією Є. П. Львіна, зовнішніх мотиваторів позитивно впливає на професійні наміри: менше 2 % курсантів висловили небажання працювати в міліції.

Більшість курсантів-першокурсників висловили бажання працювати у підрозділах кримінальної міліції (карному розшуку, відділах боротьби з організованою злочинністю тощо), що може свідчити про їх “романтичну” налаштованість.

Список використаних джерел

1. Довідник з педагогіки і психології : навч. посіб. [для викладачів, аспірантів та студентів пед. навч. закладів] / Скрипченко О. В., Лисянська Т. М., Скрипченко Л. О. – К., 2000. – С. 96.
2. Короткий психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. – К. : Вища шк., 1976. – С. 98.
3. Общая психология : учебник [для студ. пед. ин-в] / [А. В. Петровский, А. В. Брушлинский, В. П. Зинченко и др.] ; под ред. А. В. Петровского. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Просвещение, 1986. – С. 394.
4. Психология : підруч. [для пед. вузів] ; за ред. Г. С. Костюка. – [3-тє вид., доп.]. – К. : Вища шк., 1968. – С. 399.
5. Иванников В. А. Психологические механизмы волевой регуляции : учеб. пособие / Иванников В. А. – М. : Изд-во УРАО, 1998. – 142 с.

6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы : учеб. пособие / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2008. – 512 с.
7. Краткий психологический словарь-хрестоматия / [сост. Б. М. Петров ; ред. К. К. Платонов]. – М. : Высшая шк., 1974. – С. 60.
8. Немов Р. С. Психология : учебник [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Немов Р. С. – М. : Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2002. – (у 3-х кн. / Р. С. Немов ; кн. 1. – С. 463 ; 667).
9. Ойгензихт В. А. Воля и волеизъявление (Очерки теории, философии и психологии права) / Ойгензихт В. А. ; отв. ред. С. А. Раджабов. – Душанбе : Дониш, 1983. – 256 с.
10. Мясичев В. Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека / В. Н. Мясичев // Психологическая наука в СССР. – Т. II. – М. : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1960. – С. 110–125.
11. Платонов К. К. О системе психологии / Платонов К. К. – М. : Мысль, 1972. – 215 с. – С. 94.
12. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Абрахам Маслоу ; [пер. с англ.]. – [2-е изд., испр.] – М. : Смысл : Альпина нон-фикшн, 2011. – 496 с.
13. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий : учеб. пособие / Платонов К. К. – М. : Высшая шк., 1981. – С. 88–89.
14. Краткий психологический словарь / [сост. Л. А. Карпенко] ; под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1985. – С. 225.