

*Хміляр О. Ф., кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри суспільних наук НУОУ
імені Івана Черняхівського (м. Київ)*

СИМВОЛІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ ЦІННІСНО-ОРІЄНТАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ

Володіючи символом речі особистість відкриває нескінченне число віддзеркалень та виражень, що презентують цю річ. В даній статті через символи гербів проводиться глибинна діагностика ціннісно-орієнтаційної сфери особистості. Методика, передбачаючи отримання вербальних відповідей на символічні стимули має універсальний характер – перелік питань в залежності від мети дослідження може змінюватись.

Ключові слова: символ, цінність, герби, регуляція поведінки символом, діагностика цінностей.

Владея символом вещи личность открывает нескончаемое число отражений и выражений, что презентуют эту вещь. В данной статье через символы гербов проводится глубинная диагностика ценностно-ориентационной сферы личности. Методика, предусматривая получения вербальных ответов на символические стимулы имеет универсальный характер – перечень вопросов в зависимости от цели может изменяться.

Ключевые слова: символ, ценность, гербы, регуляция поведения символом, диагностика ценностей.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Особистість – “продукт символу”. Вдаючись до такого визначення Д.Чарон розглядає символ як універсальний засіб, що дозволяє людині успішно адаптуватися до оточуючого світу [6]. За допомогою мови символів, особистість через простір і час, отримує й передає свій фактологічний досвід. Мовленнєві символи дозволяють індивіду покинути безпосередній просторово-часовий контекст, вийти за межі самого себе: прийняти “роль іншого” (зрозуміти ідеї інших людей), побачити речі з їхньої точки зору [4, 5].

В сучасній науці символ піднято в ранг найбільш значимих понять для пояснення сутності соціальних і культурних цінностей. Символ – спосіб встановлення й віддзеркалення соціальних зв'язків, відношень і взаємодій між людьми. Більше того, символи служать фактором для організації і функціонування соціальної системи, для підтримання порядку й закріплення соціальних статусів і ролей індивідів в загальній структурі соціальної ієрархії.

Людина перебуває в світі символів з моменту народження й до самої смерті, оскільки символи зберігають в собі ціннісний досвід людства. Здійснюючи вчинок, людина подекуди до кінця не усвідомлює, що спонукає її діяти так, а не інакше. Вчені не одне століття прагнуть з'ясувати, що спонукає людей вибрати один-єдиний шлях з усіх можливих. М.Вебер виділяючи ціннісно-раціональні дії, розуміє під ними віру в цінність відповідної символічної поведінки, яка незалежна від результату [7]. Розвиваючи думку М.Вебера, М.М.Бахтін вивчає не “знайомі” цінності, а виходить у їх

характеристиці з вчинку. “Світ в якому здійснюється вчинок, – єдиний і неповторний, конкретно переживається особистістю, видимий і мислимий, й що саме основне весь проникнутий емоційно-вольовими тонами які стверджують ціннісну значимість” [1, с. 51]. На думку вченого, “перехід образу в символ надає йому смислової глибини й смислової перспективи”, однак “... образ повинен бути зрозумілим як те, що він є, так і те, що він позначає” [1, с. 52]. В трактуванні цінностей М.М.Бахтін важливу роль відводить дії, пов'язуючи їх з відповідальністю і переживаннями, розглядаючи ціннісно-смисловий контекст життя як смислове ціннісне переживання.

Символ і ціннісна сфера особистості тісно переплетені. Ще стародавні мислителі вводили категорію блага розглядали її як соціально-значимі духовні витoki людської життєдіяльності. В психології цінність трактується як поняття наповнене особистісним смислом. Цінність “розподілена” між людиною й оточуючим світом, й існує лише в їхніх відношеннях [4, 7].

Цінності традиційно розглядаються як компоненти соціального середовища, що підлягають засвоєнню в ході соціалізації. Водночас, незважаючи на тривалу історію досліджень, розуміння особистісних цінностей так і залишилось неоднозначним. На думку ряду авторів в цінності зберігається особистісний досвід індивіда, його спрямованість, відповідна система відношень, – яка дозволяє усвідомити своє власне “Я”.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Символ важливий метод орієнтації та

розуміння ще незасвоєного. Він – план, проект і програма, що задається людині, для регулювання поведінки рухами думки, почуттів, уяви і діями [4]. В загальній формулі символу відкриті самі різноманітні класи ознак. П.А.Флоренський, розглядаючи пару “річ-ідея”, зазначав, що переходи одного в інше можливі лише опосередковано, через сакральний символ, який є одночасно і річчю і ідеєю. Як бачимо, в символі міститься певна дія, часто в прихованій, нечіткій формі. За смыслом щодо цього розуміння близьким є “трикутник” Л.С.Виготського, на вершині якого знаходиться знак, а внизу стимул і реакція. Виходячи з такої логіки, у разі коли знак інтеріоризується постає задача виявлення зв'язку між S і R. Отже, вивчаючи символи, що стоять між ідеєю і річчю, ми зможемо проникнути в глибину самих ідей. Ряд сучасних вчених розділяють такий підхід. Так, Ікудзіро Нонана вказує на те, що в великих компаніях “суб’єктивні судження і переживання часто приймають форму символів...” [2, с. 27].

Символ розгортається/згортається за певним алгоритмом. Певний означений образ, будучи згорнутим із зовнішнього світу в символ, розгортається в підсвідомості людини і продукується у зовнішній світ, задля того, щоб після його сприйняття знову розгорнутися у свідомості того ж самого чи іншого індивідуума. На думку О.Є.Наговіцина, символ є шифром-індуктором у ціннісно-орієнтаційній сфері особистості, який об’єднує й виражає в найбільш лаконічній формі аспекти соціокультурної діяльності особистості, її основні психічні функції й в першу чергу сприйняття оточуючої дійсності. За допомогою символу людина вибирає найбільш вірну інтерпретацію тієї чи іншої ситуації, надаючи їй відповідного значення. Тим самим вона організовує свою пізнавальну активність в умовах невизначеності, що дає підстави розглядати символ в якості умови продуктивної дії [3]. За визначенням М.Еліаде символ полівалентний, він володіє функціональною здатністю одночасно виражати безліч значень, структурно пов’язаних між собою, хоча взаємозв’язок між ними в плані безпосереднього досвіду може бути неочевидним.

В більшості досліджень присвячених символам і цінностям розкривається когнітивна сторона цієї проблеми. Лише М.Вебер підкреслює зв’язок цінності з

поведінкою, а М.М.Бахтін – з вчинком.

Розуміючи всю складність визначення цінностей як в загальнофілософському, так і в психологічному смислах, ми обмежили сферу нашого дослідження вивченням групових професійних цінностей. Метою **нашого** дослідження є вивчення глибинних ціннісних орієнтацій особистості на основі використання символів.

В реаліях сьогодення одна і та ж людина може декларувати одні цінності, сповідувати інші, а діяти, орієнтуючись на треті. В соціально адаптованій людині різні іпостасі системи ціннісних орієнтацій будучи не тотожними, рідко переростають в конфліктні відношення. Вони як пише А.В.Хухорева “кореспондуються між собою, подекуди досить дивним, але, як правило, не суперечливим чином” [7, с. 143]. Як правило, “фасадом” будь-якої організаційної культури є цінності, що декларуються, тобто використовуються символічні слова спрямовані на розкриття організаційної стратегії і етичного кодексу. В той же час, поряд з декларуванням відбувається культивування цінностей: демонстрація взірців поведінки, почуттів (захоплення, вдячності) відносно певних осіб (міфологізація певних подій). Поступово дані цінності стають основою для вибору і прийняття рішень співробітниками організації.

Запитуючи респондента, яким цінностям він віддає перевагу, людина в більшості випадків починає займатись декларуванням (пропагандою). Тобто запитуючи людину: “Що Ви ціните?”, ми не завжди актуалізуємо ту частину її системи, яка слугує основою для прийняття рішення. Декодуючи запитання реципієнт нерідко вирішує іншу задачу – будує логічно узгоджене мовленнєве висловлювання. Проведене нами вивчення методик, первинно спрямованих на діагностику індивідуальних цінностей, при прямому вивченні дозволяють фіксувати лише декларуємі цінності.

Методика дослідження. В проведеному дослідженні в якості психологічного інструментарію нами використовувалась символічна методика “Герби”. Методика передбачає отримання вербальних відповідей на символічні стимули (шість гербів). Сутність методики максимально прихована від розуміння досліджуваними. Складність діагностики цінностей полягає в тому, що вони нерідко мало усвідомлюються респондентами. Задля виявлення особливостей неусвідомлюваних елементів вони піддавалися об’єктивізації, а самі

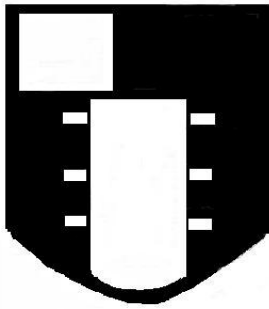
Питання психології

запитання досліджуваним задавались опосередковано.

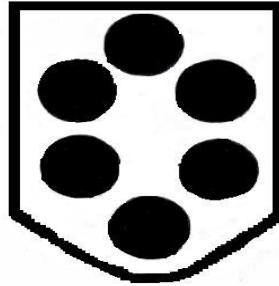
Вибираючи стимульний матеріал ми опирались на принцип мінімального контрасту Мак-Нейла, згідно з яким асоціація двох елементів буде найбільш високою, якщо вони утворюють мінімальну контрастну пару, тобто контрастують лише за однією з однак (стимули з однієї області). Сам по собі вибір символів не мав значення. Для

зручності та легкості проведення він мав бути яскравим, образним й зрозумілим для досліджуваного. Задля уникнення культурно заданих асоціацій всі символи-герби "культурно не навантажені".

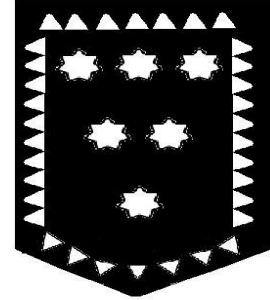
В основу методики покладено принцип асоціацій: пропонуючи досліджуваному певне поняття ми запитували, який із гербів його символізує (рис. 1).



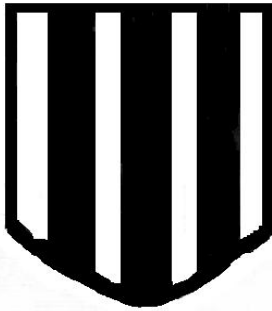
1



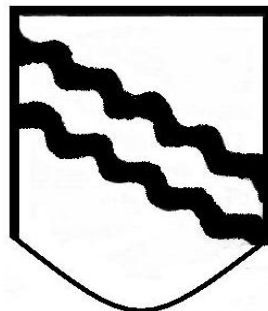
2



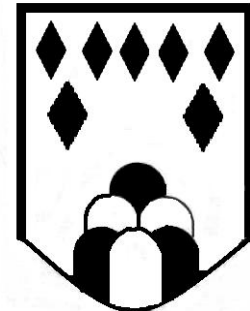
3



4



5



6

№ п/п	Запитання анкети	Номер герба					
		1	2	3	4	5	6
1	Яким гербом ви б позначили людину, яка вміє тверезо й логічно мислити, приймати раціональні рішення?						
2	Який герб ви б присвоїли людині, яка непримирима до недоліків в собі та інших?						
3	Який герб вам подобається найбільше ?						
4	Яким гербом ви б позначили виховану людину з гарними манерами ?						
5	Який герб здається вам найбільш незалежний ?						
6	Який герб найближче всього підходить по духу вашій групі ?						
7	Який герб ви б хотіли бачити в організації своїї мрії ?						
8	Який герб ви б присвоїли людині, терплячій до поглядів інших, яка вміє процати іншим їхні помилки?						
9	Який герб ви б присвоїли людині яка вміє тримати слово ?						
10	Який герб ви б присвоїли людині яка має високу загальну культуру ?						
11	Який герб ви б вигравірували на своєму медальйоні?						
12	Яким гербом ви б позначили дисципліновану людину, з твердою волею ?						
13	Яким гербом ви б позначили чуйну, ввічливу, добру людину?						
14	Яким гербом ви б позначили людину яка висуває високі вимоги до життя?						

Питання психології

15	Яким гербом ви б позначили акуратну людину, яка в усьому любить порядок ?						
16	Який герб ви б вибрали для себе ?						
17	Яким гербом ви б позначили чесну, щиру, відверту людину?						
18	Який герб ви б присвоїли країні, в якій панує ворожість і розгул ?						
19	Яким гербом ви б позначили працелюбну людину?						
20	Який герб ви б присвоїли людині, яка вміє відстоювати свою думку ?						

Рис. 1. Стимульний матеріал до методики “Герби”

Після чого ми з’ясували, який із гербів досліджуваній обере для себе. В ході інтерпретації відбувалось співставлення цінностей, які відносяться до даного герба і, відповідно які досліджуваній несвідомо приписує собі.

Цінність символічного підходу закладеного в методиці “Герби” полягає в тому, що в залежності від мети дослідження перелік питань може змінюватись. Так, задля з’ясування не лише індивідуального ціннісного профілю, але й уявлення досліджуваного про цінності, що функціонують в його групі, в методику можна включати додатковий перелік питань: “Який герб ви б хотіли бачити в організації своєї мрії”? “Який із гербів ви б повісили над входом в організацію”? В цьому випадку ми можемо співвіднести наскільки цінності які функціонують в певній групі, відповідають/невідповідають ціннісним орієнтаціям членам цієї групи й встановити різницю між уявленнями щодо формальної групою досліджуваного і ідеальною групою.

Розширення списку запитань (напр., “Який герб ви би присвоїли країні, в якій панує ворожість і розгул?”), дозволяє дізнатись про те, наскільки людині психологічно комфортно в групі, в якій вона перебуває, й наскільки вона є для неї референтною.

Вибірка та результати дослідження.

Для участі в дослідженні нами залучалось три групи: 1) офіцери кадрового менеджменту ($n = 28$); 2) офіцери-правознавці ($n = 28$); та 3) офіцери по роботі з особовим складом ($n = 42$). Усі досліджувані були представниками чоловічої статі у віці від 29 до 36 років.

З отриманням бланку обстеження досліджувані діяли за наступною інструкцією: “Поставте зручну для Вас позначку в колонці під тим гербом, який найкраще відображає властивість, що пропонується”. Для зручності сприйняття, в кожному запитанні цінності та ключові слова виділялись жирним шрифтом. Опрацьовані дані заносились в таблицю: в строки

вписувались прізвиська досліджуваних, в стовбці – питання методики. Для опрацювання даних нами використовувались методи математичної статистики (кореляційний, факторний аналіз).

Інтерпретація отриманих даних дозволяла з’ясувати: 1) які із обраних цінностей найбільш притаманні для професійної групи досліджуваних; 2) які цінності менш виражені; 3) які цінності досліджуваній хоче бачити в групі своєї мрії. Третя група цінностей свідчила про те, що даних цінностей, в групі, в якій наразі перебуває досліджуваній, не вистачає, або ж вони не поділяються всіма її членами. Для з’ясування цього питання, відповіді досліджуваних співвідносились з символом “Який герб ви б хотіли бачити в організації своєї мрії”?

Результати порівняльного аналізу засвідчили, що серед 16 запропонованих цінностей, найбільш вираженими в групі кадрових менеджерів є п’ять: *вміння тверезо і логічно мислити, приймати раціональні рішення; непримиримість до недоліків; незалежність; акуратність; вміння відстоювати свою думку*. Кореляційний аналіз підтвердив прямий кореляційний зв’язок між: “вмінням тверезо і логічно мислити, приймати раціональні рішення” і “непримиримістю до недоліків” ($r=0,645$, при $p<0,01$); “незалежністю” і “непримиримістю до недоліків” ($r=0,575$, при $p<0,01$); “акуратністю” і “чесністю, щирістю, відвертістю” ($r = 0,590$, при $p<0,01$); “терплячістю” і “чуйністю, ввічливістю” ($r = 0,791$, при $p<0,05$). Для 54% досліджуваних групи кадрового менеджменту, цінності, які існують в групі є такими, які б вони хотіли бачити в організації своєї мрії.

Кореляційний зв’язок аналіз між цінністю “підходить по духу групи” та цінностями: “який герб вам подобається найбільше?” і “який герб ви б вибрали для себе?” становить $0,643$, $p<0,05$. Виходячи з індексу групової згуртованості Сішора нами встановлено групову норму цінностей, які регулюють поведінку кадрових менеджерів:

вона дорівнює 16,7 балів. Слідуючи логіці Сішора, ми підсумували всі індивідуальні коефіцієнти кореляції й розділили на максимально можливу кореляцію. В результаті отримали індекс групової згуртованості, що дорівнює 0,61. Такий показник згуртованості, як правило, притаманний референтній групі, в якій індивідуальні цінності окремо взятого кадрового менеджера схвалюються й підтримуються іншими співробітниками, що дозволяє досліджуваним розглядати свою формальну групу в якості референтної.

Водночас у групі кадрового менеджменту виявлений зворотній кореляційний зв'язок між "непримиримістю до недоліків" і "чуйністю та ввічливістю" ($r = -0,742$, при $p < 0,05$) й "терплячістю до поглядів інших" ($r = -0,586$, при $p < 0,05$). Такі результати показують, що подекуди "непримиримість до недоліків" в діяльності офіцерів кадрового менеджменту набуває ананкастичного прояву, проявляються в надмірній прискіпливості в регуляції відносин між людьми, й як правило носить "завуальований" характер. Виявити їх в процесі звичайної психодіагностики не завжди можливо.

В другій групі досліджуваних, основу якої склали офіцери-правознавці (юрисконсульти, офіцери військової служби правопорядку, дізнавачі) досліджувані нами цінності не є настільки однорідними в порівнянні з групою кадрових менеджерів. Так, для 23% досліджуваних провідними цінностями є: "вміння тверезо і логічно мислити, приймати раціональні рішення" і "незалежність". Рівень кореляційного зв'язку між ними становить 0,659, при $p < 0,05$. Для другої частини групи (77% досліджуваних), яка утворилась внаслідок співставлення цінностей "вигравірували б на своєму медальйоні" й "обрали б для себе" основними цінностями стали: "дисциплінованість і тверда воля" ($r = 0,586$); "чесність, щирість і відвертість" ($r = 0,672$); "вихованість" ($r = 0,704$); "вміння відстоювати свою думку" ($r = 0,720$, при $p < 0,05$); "непримиримість до недоліків" ($r = 0,811$).

Оскільки всі п'ять цінностей, що обрані офіцерами-правознавцями другої групи несвідомо співвідносяться з символом "хочу бачити в організації своєї мрії" ($r = 0,821$) – це свідчення того, що на даний момент вони є не домінуючими в групі, а сама група поки не стала для більшості досліджуваних референтною. Виявлений зворотній кореляційний зв'язок між цінністю "чесна, щира, відверта людина" і цінністю

"підходить по духу групи" ($r = -0,333$) підтверджує це припущення. Зворотній кореляційний зв'язок, також виявлено між цінностями "незалежний" і "чуйна, ввічлива, добра людина" ($r = -0,634$, при $p < 0,05$); "незалежний" і "вихована людина з гарними манерами" ($r = -0,678$, при $p < 0,05$).

З одного боку, професійна діяльність офіцера-правознавця, висуває високі вимоги до: вміння декодувати психомоторні символи інших, етичної культури, а з іншого, – протікає в умовах, що характеризуються високим рівнем конфліктності. Сама ж поведінка в значній мірі обмежена вимогами законодавства. Все це свідчить про те, що офіцер-правознавець повинен діяти в рамках своєрідних алгоритмів поведінки, зміст яких накладає своєрідний відбиток на особистість суб'єкта діяльності. Діяльність офіцерів-правознавців у системі військової служби правопорядку значно пришвидшує надходження неблагополучних наслідків, що призводить до зміни ефективності професійної діяльності, а подекуди й до деформації особистості.

З метою з'ясувати, що лежить в основі зворотної кореляції цінностей, які пропонувались офіцерам-правознавцям нами проведено особистісне інтерв'ю. Встановлено, що неприйняття ряду цінностей офіцерами-правознавцями, яке призводить до деструктивної регуляції поведінки в системі "людина-людина" визначається багатьма факторами: різноспрямованими онтогенетичними змінами, віковою динамікою, змістом професії, життєво важливими подіями й випадковими моментами. Кожній з професій притаманний свій ансамбль деформацій. Символічна методика "Герби" та особистісне інтерв'ю дозволили виділити три групи факторів, що призводять до деформації регулятивних механізмів поведінки особистості офіцера-правознавця: 1) фактор, обумовлений специфікою діяльності; 2) фактор індивідуально спрямування; 3) фактор соціально-психологічного змісту.

До фактору, обумовленого специфікою правозахисної діяльності ми віднесли: а) правові відношення з суб'єктами правової діяльності за будь-яких обставин, не залежно від моральних якостей суб'єкту, винуватості чи не винуватості; б) значну вагу мовленнєвої діяльності, що здійснюється з різними категоріями військовослужбовців, систематичне занурення в їхні проблеми; в) наявність конфліктного характеру у відношеннях із слідчими органами.

Питання психології

До фактору індивідуально спрямування віднесено: а) неадекватний можливостям рівень домагань й завищені особистісні очікування; недостатня професійна підготовка; б) специфічний зв'язок між певними професійно значимими якостями офіцера-правознавця (так, рішучість та незалежність в поєднанні із зниженим самоконтролем, може розвинути в надмірну самовпевненість); в) професійні установки.

До фактору соціально-психологічного змісту ми віднесли: а) неблагополучний вплив оточення; б) наявність негативної суспільної оцінки особистості офіцера-правознавця, що здатна перерости в стереотип ("користолюбні, хитрі люди". Отже, наявність зворотного кореляційного зв'язку засвідчила проблему символічної регуляції поведінки особистості офіцера-правознавця в залежності від факторів зовнішнього середовища та внутрішньо системного впливу.

Офіцерам-правознавцям в структурі регуляції поведінки особливу увагу слід

звернути на блокування і згладжування окреслених нами трьох факторів, які призводять до розвитку професійної деформації. Її частковими завданнями слід вважати: вироблення професійного імунітету й високої культури в роботі; формування установки на дотримання кодексу професійної етики юриста; розвиток психічної стійкості й формування оптимального психологічного клімату в організації.

В середовищі офіцерів по роботі з особовим складом група цінностей, які досліджуваний несвідомо співвідносив з гербами-символами "найбільше подобається", "вигравірували б на своєму медальйоні", "обрали б для себе", з одного боку і, цінності співвіднесені з гербом-символом "хочу бачити в організації своєї мрії" з іншого є найбільш гомогенною. Це свідчення того, що формальна група, в якій протікає життєдіяльність досліджуваних є одночасно референтною для більшої кількості її членів. Результати кореляційних зв'язків (табл. 1.) є цьому підтвердженням.

Таблиця 1

Показники кореляційних зв'язків між реальними та ідеальними цінностями офіцерів по роботі з особовим складом

Цінності	хочу бачити в організації своєї мрії	найбільше подобається	вигравірували б на своєму медальйоні	обрали б для себе
хочу бачити в організації своєї мрії	1,00	,521(**)	-,419(**)	,498(**)
найбільше подобається	,521(**)	1,00	,370(*)	,734(**)
вигравірували б на своєму медальйоні	-,419(**)	,370(*)	1,00	,052
обрали б для себе	,498(**)	,734(**)	,052	1,00

**p < 0,01; *p < 0,05.

В групі офіцерів по роботі з особовим складом домінуючі позиції посідають наступні цінності: "вміння тверезо і логічно мислити, приймати раціональні рішення" (r = ,620**), "чесність, щирість, відвертість" (r = ,627*), "висока, загальна культура" (r = ,342), "вміння

тримати слово" (r = ,128), "вміння прощати іншим їхні помилки" (r = ,402**). Як бачимо з табл. 2. кореляційний аналіз між цінностями окресленими вище і гербом-символом "підходить по духу групи" засвідчив наявність тісних кореляційних зв'язків.

Таблиця 2

Цінності, що домінують в офіцерів по роботі з особовим складом

Цінності	"Підходить по духу групи"	Рівень значущості (p)
"вміння тверезо і логічно мислити, приймати раціональні рішення"	,620(*)	p < 0,05
"чесність, щирість, відвертість"	,627(*)	p < 0,05
"висока, загальна культура"	,342	
"вміння тримати слово"	,128	
"вміння прощати іншим їхні помилки"	,402 (**)	p < 0,01

В групі досліджуваних офіцерів по роботі з особовим складом простежується зниження таких цінностей як "непримиримість до недоліків" (r = -,054);

"незалежність" (r = -,473, при p < 0,01); "тверда воля" (r = -,346, при p < 0,05). Співставлення даних цінностей з показниками "підходить по духу групи"

Питання психології

засвідчило зворотній кореляційний зв'язок. Натомість в кадрових менеджерів і офіцерів-правознавців дані цінності посіли домінуючі позиції.

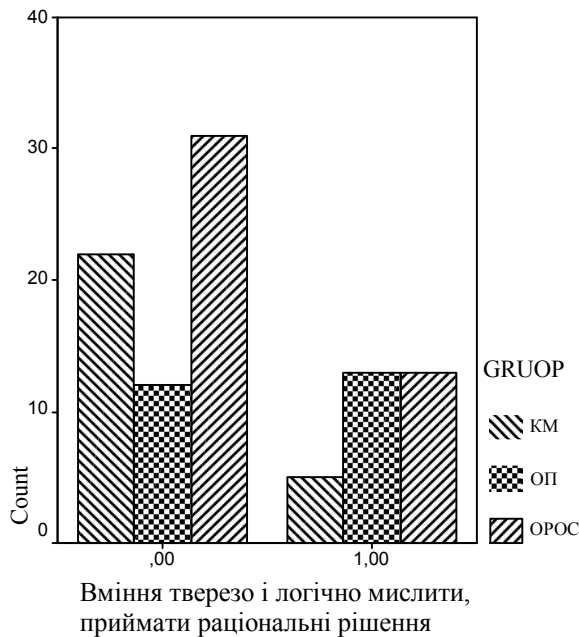


Рис. 1. Показники кросс таблиць для цінності "Вміння тверезо і логічно мислити, приймати раціональні рішення"

В роботі ретельному аналізу піддано дві цінності (рис. 1, 2). Як бачимо з наведених рисунків цінність "Вміння тверезо і логічно мислити, приймати раціональні рішення" будучи базовою для трьох груп досліджуваних найбільш виражена в офіцерів по роботі з особовим складом (31 бал), в групі кадрового менеджменту ця цінність дорівнює 22 балам, а в групі офіцерів правознавців 12 балам (притаманна кожному третьому).

Показники цінності "Вміння тримати слово" також домінують в групі офіцерів по роботі з особовим складом (41 бал), серед офіцерів кадрового менеджменту вона становить 19 балів, а в офіцерів-правознавців – 15 балів.

Отримання даних показників стало можливим завдяки використанню символічної методики "Терби", яка дозволила виявити не лише індивідуальний ціннісний профіль, але й зробити висновки щодо ціннісної згуртованості групи, діагностувати глибинні ціннісні орієнтації для подальшого їх перетворення у символічну регуляцію поведінки особистості.

Висновок. Досліджувані цінності мають

За допомогою кросс математичного аналізу оброблено та згруповано дані із загального джерела показників усіх трьох груп, що дозволило з'ясувати силу прояву кожної цінності.

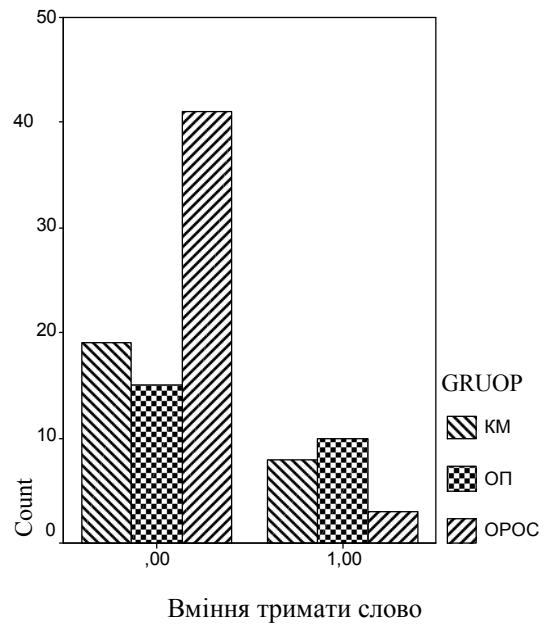


Рис. 2. Показники кросс таблиць для цінності "Вміння тримати слово"

дві символічні форми: зовнішню, представлену в рефлексивному прошарку свідомості і внутрішню – представлену в побутовому, екзистенціальному прошарку свідомості. На прикладі офіцерів-правознавців нами показано, що декларування певної властивості як цінності в етичному вимірі, не завжди знаходить вираження в реальній поведінці. Встановлено, що зміна індивідуального ціннісного профілю тісно пов'язана з професійним середовищем, яке накладає відбиток на цінності осіб, що в ньому перебувають. Середовище немовби само "відбирає" індивідів, здатних в ньому ефективно функціонувати.

Символічна регуляція ціннісно-орієнтаційної сфери особистості є свого роду творчістю, яка задана в попередньому досвіді особистості й здатна до розгортання в залежності від запиту середовища, а сам символ здатний проникнути в сутнісні глибини цінності, регулюючи поведінку особистості (О.М.Лактіонов). Входячи в область цінностей, що регулюються символом, ми входимо в особливий світ. Символ дозволяє за знаком (чуттєвим

образом) впізнавати прихований, більш глибокий смисл, в основі якого лежить, дещо духовне, невидиме і невиразне. Символічна регуляція ціннісно-орієнтаційної сфери особистості дозволяє активізувати відстороненні цінності.

Список літератури

1. Бахтин М.М. Языки славянских культур. /М.М.Бахтин. – М., Т. 1. – 2003. – С. 51-61.
2. Нонака И. Компания – создатель знания //Икудзиро Нонака. // Управление знаниями. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 27-39.
3. Наговицын А.Е. Символика: От философских теорий до практики сказкотерапии. /А.Е.Наговицын, В.И.Пономарева. – М.: Генезис, 2014. – С. 251-268.
4. Хміляр О.Ф. Інтерпретація категорії символ у філософсько-психологічних студіях /О.Ф.Хміляр //Проблеми екстремальної та кризової психології. Зб-к. наук. пр. – Харків: УЦЗУ, 2010. – Вип. 8. – С. 217-224.
5. Хміляр О.Ф. Денотативні та конотативні механізми символічної регуляції поведінки особистості. /О.Ф.Хміляр // Вісник НУОУ. Зб-к. наук. праць. – К. : НУОУ, 2014. – Вип. 3 (40). – С. 346-352.
6. Charon J.M. Symbolic interactionism: an introduction, an interpretation, an integration. /J.M.Charon. – N.Y., 1979. – 323 p.
7. Хухорева А.В. Методика опосредствованной диагностики ценностей. /А.В.Хухорева. //Вопросы психологии. – 2010. – № 4. – С. 142-152.

Hmilar O. F., candidate of psychological sciences, professor of the department of social sciences
REGULATION SYMBOLIC VALUE-ORIENTATION OF A PERSONALITY

With the way the symbol person opens an infinite number of reflections and expressions that represent this thing. In this paper, through symbols emblems carried deep diagnostics value-orientation of a personality. Methods anticipating receiving verbal responses to symbolic stimuli is universal – a list of questions depending on the purpose of the study is subject to change.

Established that among HR managers dominant position occupied by valuesuch as: the ability to think logically and rationally, to make rational decisions; neprymyrmist the shortcomings; independence. As officers jurists dominated discipline and a strong will, the ability to defend their opinion, neprymyrmist to defects. In the group of officers to work with the staff of the dominant position occupied by the following values: the ability to think logically and rationally, make rational decisions, honesty, sincerity, honesty, high, general culture, the ability to keep one's word, the ability to forgive others their mistakes.

Keywords: symbol, value, coats of arms, a symbol of regulation of behavior, diagnosis values.