

## Имплици́тная диагностика ценностей личности: перспективы и ограничения

*Доминьяк Владислав Игоревич  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
Санкт-Петербург, info@dominiak.ru  
Марарица Лариса Валерьевна  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
Санкт-Петербург, larisamararitsa@mail.ru*

В статье представлены результаты ряда исследований, в которых были использованы имплицитные методы исследования ценностей личности в связи с поведением в различных ситуациях: при моделировании ситуации принятия решений в организации, в реальных ситуациях тестирования и ситуациях, предполагающих возможность опоздания. Сообщается о создании имплицитного теста, позволяющего оценить отношение к ценностям, которое связано с импульсивным поведением в ситуации неопределенности. Приводятся результаты, свидетельствующие в пользу подхода, в котором учитываются как фасилитирующие, так и ингибирующие определенное поведение ценности.

**Ключевые слова:** имплицитные методы, ценности личности, поведение в ситуации неопределенности.

Взаимосвязь ценностей и поведения представляет несомненный интерес как в общепсихологическом, так и в социально- и организационно-психологическом контекстах. Опосредованность ценностями поведения работника или будущего работника организации в процессе его подготовки остается предметом дискуссий. С другой стороны, в последнее время большое внимание уделяется исследованию имплицитных установок, стереотипов, предубеждений [1; 11]. Мы предположили, что ценности как возможные предикторы поведения, в том числе в организационных ситуациях, могут рассматриваться двояко: как эксплицитные и имплицитные, а инструменты, используемые для измерения имплицитных установок, могут применяться и к измерению имплицитных ценностей. Определенные шаги в плане прояснения этих вопросов были предприняты нами в рамках работ по гранту РФФИ №10-06-00528 «Ценности личности как предикторы поведения в ситуации неопределенности».

Сравнительный анализ исследований, посвященных взаимосвязи ценностей и поведения, показал, что многие исследования указывают на сложность, неоднозначность связей эксплицитно измеренных ценно-

стей и поведения. Если подвести итоги теоретическому анализу этих исследований, то влияние эксплицитно (как правило, при помощи опросника Ш. Шварца) измеренных ценностей на поведение наблюдается, если:

- в исследовании изучаются намерения (как компонент установки), а не реальное поведение [18];
- изучается повторяющееся, устойчивое, постоянно проявляемое поведение, привычное поведение [7];
- поведение оценивается при помощи самоотчетов или групповой оценки [7; 16; 14; 6];
- рассматриваются случаи осознанного, взвешенного выбора [7], например, учебного курса в университете [18] или голосования на выборах [7];
- контролируется функция исследуемого поведения, намерения (установки) и рассматриваются только случаи, где поведение выражает ценности, а не служит утилитарным целям [13].

В других случаях связь часто не наблюдается [9; 18]. Она часто не наблюдается в контрольных группах, которые не подвергаются специальному, фасилитирующему связь ценностей и поведения воздействию. Кроме того, очень мало опубликованных исследований рассматривают связь наблюдаемого реального поведения и ценностей, что косвенно указывает на трудность ее обнаружения. Чтобы объяснить частое отсутствие связей между ценностями и поведением, исследователи вводят специальные модерирующие переменные, учет которых призван проявить связь между ценностями и реальным поведением. К таким переменным относятся:

- функции намерений и поведения (считается, что они должны выполнять именно функцию экспрессии ценностей или выражения Я-концепции человека [6; 13]),
- понимание последствий, исходов и ответственности за реализуемое поведение [16; 18],
- уровень морального развития и артикулированности Я-концепции [9],
- конструирует ли человек ситуацию в терминах, релевантных ценностям [9; 18].

Чтобы добиться связи ценностей и поведения, специально моделируется ситуация, фасилитирующая абстрактное мышление, рассмотрение ситуации с точки зрения ее смысла, целей. В то время как в случае подталкивания к конкретному мышлению, анализу деталей, как и в случае контрольной ситуации, корреляции не наблюдается [18]. Высокий уровень абстракции достигается также за счет обращения к далекому будущему [9], при планировании, в рамках которого ценности оказывают влияние, в то время как если рассмотреть ближайшее будущее (контекст планирования на неделю) — нет. Иногда ценности актуализиру-

ются через процедуру прайминга, которая актуализирует их и делает связь между ними и поведением более значимой [18].

Это привело нас к идее, что имплицитные методы позволяют получить более точный, связанный с личным отношением (возможно не всегда осознаваемым), свободный от эффектов социальной желательности результат как на уровне установок, так и на уровне ценностей личности (в соответствии с теорией единственной установки А. Гринвальда [11]). Кроме того, нам показалось, что крайне важно попытаться связать это имплицитно измеренное отношение к той или иной ценности с более импульсивным поведением в конкретной, единичной ситуации. Все эти аргументы подтолкнули нас к использованию имплицитного ассоциативного теста для исследования ценностей как предикторов поведения в ситуации неопределенности.

Ключевой исследовательской гипотезой была гипотеза, что имплицитно измеренные ценности лучше предскажут поведение в конкретной, реальной ситуации, где нет жестких прописанных норм поведения и санкций за их невыполнение. В ходе теоретического анализа нам не удалось обнаружить подобные исследования.

### **Исследование 1**

**Цели.** Перед тем как проводить исследование, связывающее поведение и ценности, измеренные при помощи имплицитной методики, необходимо было провести пилотажное исследование методики исследования ценностей, разработанного на основе теста имплицитных установок.

**Выборка.** В исследовании приняли участие 52 человека, две трети из которых составили женщины, одну треть — мужчины, в возрасте от 17 до 23 лет, половина — студенты технического вуза (инженеры-строители), половина — студенты-психологи.

**Методы.** Для измерения имплицитных установок широко используется методика IAT (Implicit Association Test) [там же] и ее модификации. Учитывая необходимость измерения нескольких ценностей (более двух), в качестве базового алгоритма была выбрана процедура ST-IAT (Single Target IAT) [8], позволяющая оценивать имплицитные предпочтения той или иной категории независимо друг от друга. Процедура предполагает сортировку стимулов по категориям «хорошо» и «плохо» с включением целевых категорий («хорошо и целевая категория» и «плохо»; «хорошо» и «плохо или целевая категория»).

В качестве стимулов, однозначно относящихся к категориям «хорошо» и «плохо», были выбраны соответственно: любить и быть любимым, радоваться жизни, хорошее настроение, получать удовольствие, быть счастливым — для категории «хорошо», и невосполнимая потеря, мучительная боль, горькая обида, безнаказанное зло, причинять вред — для категории «плохо». В процедуре выбора стимулов применялся метод экспертной оценки, были привлечены десять экспертов.

Сначала для определения целевых категорий была выбрана модель терминальных ценностей, предложенная И.Г. Сениным [3], содержащая восемь ценностей. Модель была выбрана в связи с ее относительной компактностью и наличием самооценочной методики, стандартизированной на отечественной выборке. Обозначение категорий было сокращено и для каждой категории были предложены заданные заранее стимулы. Была разработана компьютерная программа, реализующая алгоритм ST-IAT с использованием перечисленных выше стимулов, позволяющая измерить время реакции на стимул. С использованием этой программы было проведено пилотажное исследование, в которое также была включена бланковая версия опросника ОТеЦ И.Г. Сенина.

Из обработки исключались данные испытуемых, сделавших более 20 % ошибок хотя бы в одном субтесте. Результаты были переведены в z-баллы путем вычитания средней задержки во всех субтестах и деления на стандартное отклонение по всем субтестам. Для каждой из категорий рассчитывались средние задержки для ответов «категория и хорошо» и «категория и плохо», а также разница между задержками «категория и плохо» и «категория и хорошо».

**Результаты.** Статистически значимых связей между ценностями, измеренными эксплицитно и имплицитно, не обнаружено. Измерения в каждом субтесте продемонстрировали приемлемый уровень внутренней согласованности. Анализ результатов подтолкнул нас переработать методику измерения имплицитных оценок ценностей человека, реализовав программный алгоритм, позволяющий измерять имплицитные ценности в он-лайн режиме. Мы пришли к идее замены заданных целевых стимулов, относящихся к той или иной ценности к вызванным. В новом варианте методики испытуемый сам назначал стимулы, которые раскрывают для него содержание той или иной ценности. Это было сделано для усиления эмоциональной реакции на целевые стимулы и приближения к личностному смыслу ценности.

## **Исследование 2**

**Цели.** С целью валидации методики исследования имплицитных ценностей личности и сравнения ее результатов с другими методиками изучения ценностей нами было проведено исследование ценностей с помощью двух методик: модифицированного варианта ST-IAT (компьютерное тестирование) и методики изучения ценностей личности Ш. Шварца в адаптации В.Н. Карандашева [2].

**Выборка.** В исследовании приняли участие 58 человек, из них 35 женщин и 22 мужчины в возрасте от 18 до 40 лет, студенты и слушатели СПбГУ, СПбГПУ.

**Методы.** В модифицированном варианте теста ST-IAT исследовалось отношение к четырем ценностям: «здоровье», «достаток», «лю-

бовь» и «свобода». Результаты, полученные по ним, сравнивались с результатами по методике Ш. Шварца.

### **Результаты**

- люди, имплицитно ценящие здоровье, ориентированы на соблюдение правил и порядка; те, кто не ценит здоровье, ориентированы на получение удовольствия в жизни, смысл жизни, богатство, уважение мнения других, склонность прощать ( $r = -0,41; p < 0,01$ ), потворствование своим желаниям и важность богатства ( $r = -0,34; p < 0,01$ );

- люди, эксплицитно ориентированные на соблюдение традиций, духовную жизнь, открытость к чужому мнению, религиозность, послушание и уважительность ( $r = -0,37; p < 0,01$ ) имплицитно не ценят достаток; имплицитная ценность достатка связана с эксплицитными ценностями успешности, стремления к удовольствиям, важностью преуспеяния;

- люди, ориентированные на безопасность и согласие, имплицитно не ценят любовь; имплицитная ценность любви связана с миром во всем мире, зрелой любовью, желанием наслаждаться жизнью, а также отрицательно связана со свободой, уважением мнения других, самодисциплиной, сдержанностью и индивидуальным принятием жизни, стремлением к удовольствиям, стремлением делать правильно, «не просить больше, чем имеешь»;

- имплицитная ценность свободы отрицательно связана с нормативной стимуляцией, истинной дружбой ( $r = -0,45; p < 0,01$ ), преданностью друзьям и отсутствием просьб большего, чем имеешь, и положительно связана с индивидуальным гедонизмом, свободой, внутренней гармонией, индивидуальным поиском развлечений и удовольствия и наслаждением жизнью, хорошим проведением времени.

Полученные данные косвенно и частично напрямую свидетельствуют в пользу валидности предлагаемого инструмента измерения имплицитных ценностей.

### **Исследование 3**

**Цели.** С целью дальнейшей валидизации методики имплицитного изучения ценностей и сопоставления ее показателей с наблюдаемым поведением человека нами было проведено пилотажное экспериментальное исследование.

**Выборка.** В исследовании приняли участие 40 человек — специалисты и руководители среднего звена из четырех компаний Санкт-Петербурга, они приняли участие в командной деловой игре и тестировании. После отбраковки результатов остались 35 испытуемых в возрасте от 24 до 52 лет, 13 — женщин и 22 мужчины.

**Методы.** Сначала испытуемые заполняли компьютерный имплицитный тест на ценности: справедливость, верность, авторитет и успех, а затем принимали участие в «командной игре», где вынуждены были принимать решения в условиях неопределенности. Ситуации принятия ре-

шений были подобраны так, чтобы выбор поведения в них можно было соотнести с той или иной ценностью из четырех представленных. Командный вариант игры был выбран нами для того, чтобы испытуемые не только проявляли себя в действии, но и проговаривали критерии, на основании которых они предлагали группе тот или иной вариант поведения. Кроме того, испытуемым было сообщено, что проверяется качество их решений, командной работы, а вовсе не ценности (компьютерный имплицитный ценностный тест, проходивший как один из компонентов тестирования вместе с самооценкой компетентности (по анализу проблем, лидерству и убедительности), интеллектуальными субтестами, тестом на внимание, — был замаскирован).

Имплицитное отношение к ценностям измерялось с помощью модифицированного теста ST-IAT [8], в которой стимулы (ассоциации), относящиеся к содержательной категории (ценности), задаются самим респондентом. Для проведения тестирования была разработана компьютерная программа, позволяющая проходить тестирование в он-лайн режиме. При этом использовавшаяся на предыдущих этапах программа была практически полностью переписана с учетом модификации как самой процедуры тестирования, так и алгоритмов обработки данных, измененных с учетом полученных на предыдущем этапе результатов. В частности, были введены нижний и верхний пороги отсека времени реакции, соответственно 300 мс и 5000 мс, а также изменены схемы расчета z-баллов для сравнения результатов одного респондента и сравнения результатов респондентов между собой.

### **Результаты**

- Не обнаружено статистически значимых различий по таким моделям, как «занял место руководителя группы», «решение о премировании руководителя», «отказ в премии тому, кому она уже выплачивалась», «согласие шпионить ради выгоды», «решение о премировании за преданность»;

- демонстрирующие уравнивающее поведение (готовые поделиться своими баллами с другими) ценят успех выше;

- настроенные на выигрыш оценивают успех выше;

- настроенные на сохранение командного состава оценивают верность как «неплохо»;

- руководители среднего звена имплицитно оценивают авторитет выше, а верность — ниже; руководители выше оценивают успех, чем исполнители;

- показатели, которые мы вычисляли по одной ценности в имплицитном тесте, связаны между собой. Показатели разных ценностей не связаны между собой, что говорит о том, что тест действительно измеряет отношение к четырем разным объектам-ценностям, позволяет дифференцировать отношение к ним.

- Таким образом, мы получили частичное подтверждение выдвинутых гипотез относительно взаимосвязи имплицитных ценностей и демонстрируемого поведения.

По результатам 2010–2011 г. мы разработали иной дизайн исследования, которое должно исследовать связь имплицитно и эксплицитно измеренных ценностей, с поведением, зафиксированным в реальной жизненной ситуации (при помощи скрытого наблюдения).

Мы предположили, что ценности могут оказывать фасилитирующее или ингибирующее влияние на поведение в ситуации неопределенности, и что эксплицитно измеренные ценности не окажут влияния на реальное наблюдаемое поведение, в то время как имплицитные обнаружат ожидаемую связь. Это стало гипотезой, которую мы проверили в следующем исследовании.

#### **Исследование 4**

**Цели.** Проверить гипотезу, что ценности могут оказывать фасилитирующее или ингибирующее влияние на поведение в ситуации неопределенности, и что эксплицитно измеренные ценности не окажут влияния на реальное наблюдаемое поведение, в то время как имплицитные обнаружат ожидаемую связь.

**Выборка.** Исследование проводилось в две серии. В первой приняли участие 24 студента 2-го курса (20 девушек и 4 юношей) факультета социологии, а во второй — 15 студентов 5-го курса (13 девушек и 2 юношей) факультета психологии СПбГУ.

**Методы.** Испытуемым предлагалось заполнить методику изучения ценностей личности Ш. Шварца в адаптации В.Н. Карандашева [2] и модифицированный имплицитный ассоциативный тест на отношение к ценностям (ST-IAT) [8].

При помощи экспертного опроса было выделено пять ценностей, которые предположительно могли быть связаны с несанкционированным преподавателем обращением к другим студентам за помощью во время написания контрольной работы и ответными действиями в этой ситуации (согласием или отказом помочь). Экспертов спрашивали, какие ценности студента могут способствовать и препятствовать каждому из этих трех типов поведения, подобная идея фасилитирующих и ингибирующих ценностей уже использовалась в исследованиях склонности личности к определенному поведению (см., напр.: [4]). К этим ценностям были отнесены: достижения, самостоятельность, безопасность, преданность и доброта. Мы предположили, что связь поведения с ценностями может быть опосредована групповыми нормами, и поэтому в нашем исследовании мы сравнили результаты двух разных групп.

Спустя некоторое время после прохождения тестов (не более 10 дней) студенты писали контрольную работу (при написании в аудитории находились 12–15 человек), во время которой за ними велось скрытое наблю-

дение с фиксацией их обращений за помощью к другим студентам и ответных реакций (согласие и отказ помогать). Время на выполнение контрольной работы было ограничено, оценка за контрольную работу влияла на итоговую аттестацию. Во время контрольной преподаватель отвлекался, давая возможность студентам обратиться за подсказкой друг к другу.

### **Результаты**

- Группа студентов факультета психологии больше ориентирована на самостоятельность и стимуляцию, чем студенты факультета социологии ( $M = 4,72 \pm 0,99$  и  $M = 4,24 \pm 0,70$  по самостоятельности;  $M = 3,67 \pm 1,69$  и  $M = 2,81 \pm 1,42$  по стимуляции соответственно,  $p \leq 0,05$ );

- студенты в обеих группах по результатам методики Ш. Шварца больше ориентированы на доброту, достижения и самостоятельность, по имплицитному тесту из предложенных нами пяти ценностей более высокие средние получили преданность и самостоятельность;

- ни в первой, ни во второй группе не было обнаружено связей ценностей, измеренных эксплицитно с наблюдаемым поведением.

- В первой серии в группе студентов-социологов (24 чел.):

1. Обращение к другим за помощью оказалось отрицательно связано с ценностью «самостоятельность» (коэффициент корреляции Спирмена  $r = -0,675$ ,  $p \leq 0,01$ ) и положительно — с ценностями «преданность» ( $r = 0,440$ ,  $p \leq 0,05$ ) и «доброта» ( $r = 0,441$ ,  $p \leq 0,05$ ).

2. Помогали в ответ студенты, которые больше ценят доброту ( $r = 0,489$ ,  $p \leq 0,05$ ), а отказывали студенты, которые имплицитно больше ценят преданность ( $r = 0,452$ ,  $p \leq 0,05$ ), возможно, это связано с отношением по принципу «компенсации», но данный результат требует дополнительной проверки.

- Во второй серии в группе студентов-психологов (15 чел.):

1. Обращение за помощью отрицательно связано с имплицитно измеренным отношением к ценности «доброта» ( $r = -0,599$ ,  $p \leq 0,05$ ).

2. Помощь в ответ отрицательно связана с отношением к преданности ( $r = -0,755$ ,  $p \leq 0,01$ ) и доброте ( $r = -0,525$ ,  $p \leq 0,05$ ), а отказ — положительно с ценностью «самостоятельность» ( $r = 0,628$ ,  $p \leq 0,05$ ).

**Выводы.** Исследование показало, что ценности могут оказывать фасилитирующее или ингибирующее влияние на поведение, кроме того, по всей видимости, групповые нормы и установки опосредуют связь ценностей и поведения в группе.

Результаты повторного теоретического анализа заставили нас пересмотреть исходную гипотезу, что имплицитно измеренные ценности влияют на поведение, а эксплицитные — нет. По результатам повторного теоретического и проведенных исследований модель влияния ценностей на поведение человека была полностью пересмотрена. По всей видимости, метод измерения ценностей (имплицитный или эксплицитный) связан с видом поведения, которое можно будет предсказать по его



результатам. Что говорит о том, что, возможно, эти методы измеряют не один и тот же феномен с различной точностью, а разные его уровни, стороны или даже разные психологические образования. Сейчас есть много исследований в области установок, поддерживающих эту гипотезу [5; 12; 15; 17]. Так, когда исследуется импульсивное поведение, его лучше прогнозирует имплицитный тест, в то время как эксплицитные методы могут не уступать ему или даже превосходить, если речь идет о более сложном, осознанном поведении [10]. Поэтому в следующем исследовании мы решили проверить гипотезу, что имплицитно измеренные ценности будут лучше предсказывать импульсивное, не взвешенное поведение, в то время как эксплицитные ценности — более осознанное.

### **Исследование 5**

**Цели.** Проверить гипотезу, что импульсивные действия лучше прогнозируются на основе ценностей, измеренных имплицитным ассоциативным тестом, в то время как более взвешенное, осознанно выбранное поведение будет связано с эксплицитными ценностями.

**Выборка.** В первой группе в исследовании приняли участие 28 студентов 4-го курса факультета психологии СПбГУ (21 девушка и 7 юношей), а во второй — 34 студента 3-го курса факультета психологии СПбГУ (28 девушек и 6 юношей).

**Метод.** Были выделены пять ценностей, связанных с опозданиями студентов на занятия (инструментальная: пунктуальность; фасилитирующие: безопасность и порядок, ингибирующие: удовольствие и свобода). Мы предположили, что разные категории опозданий могут быть связаны с различными ценностями. Были выделены две категории опозданий: «случайные» опоздания — до 15 минут, и «стилевые или осознанные» опоздания — более 20 минут.

Фиксировались опоздания до 15 минут (в первой группе) и более 20 минут (во второй группе). Итоговым показателем являлся процент опозданий в серии из 10 занятий.

В обеих группах проводилось изучение ценностей студентов с использованием методики Ш. Шварца в адаптации В.Н. Карандашева [2] и собственная модификация теста имплицитных ассоциаций с заданным перечнем ценностей.

**Результаты.** Группы статистически значимо не отличаются как по эксплицитно, так и по имплицитно измеренным ценностям, но отличаются по проценту опозданий ( $M = 24,3$  и  $M = 71,7$ ;  $p < 0,001$ ), что объясняется процедурой определения опаздывающих в каждой группе.

В группе, где фиксировались опоздания более 20 минут, статистически значимых связей имплицитно измеренных ценностей с процентом опозданий не обнаружено.

В группе с фиксацией коротких опозданий обнаружены связи ценностей удовольствие ( $r = 0,44$ ;  $p < 0,01$ ) и свобода ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,05$ ) с

процентом опозданий. Коэффициенты корреляции для ценностей безопасность, порядок и пунктуальность не являются статистически значимыми, однако их знаки свидетельствуют в пользу предположения о фасилитирующих и ингибирующих ценностях. Таким образом, можно утверждать, что студенты с более выраженными ценностями удовольствия и свобода чаще опаздывают на занятия спонтанно (короткие опоздания).

В группе, где фиксировались короткие опоздания: имплицитная ценность пунктуальности связана с процентом опозданий ( $r = -0,33$ ;  $p < 0,05$ ), в группе, где фиксировались только «долгие» опоздания — только на уровне тенденции. Это подтверждает гипотезу, что импульсивное поведение (короткие опоздания) связано с имплицитными ценностями, а взвешенное поведение (опоздания свыше 15 минут) — нет.

В группе с фиксацией длительных опозданий: процент опозданий связан с нормативным гедонизмом, по Ш. Шварцу ( $r = -0,41$ ;  $p < 0,01$ ). Это свидетельствует о сознательной природе длительных опозданий, т. е. студент знает о себе, что он ценит удовольствия, следовательно, он может позволить себе опоздать ради этого удовольствия. Ценность ответственности отрицательно связана с процентом опозданий ( $r = -0,49$ ;  $p < 0,01$ ), что также представляется логичным.

В группе с фиксацией коротких опозданий: процент опозданий связан только с нормативной властью ( $r = 0,57$ ;  $p < 0,01$ ). Таким образом, вторая половина гипотезы (эксплицитные ценности связаны с более сознательным поведением) также нашла частичное подтверждение в данном исследовании.

### **Выводы и дальнейшие перспективы**

1. Нам удалось создать имплицитный тест, измеряющий отношение человека к ценностям, основанный на соотношении ценности с персональными стимулами-ассоциациями. Тест позволяет оценить отношение к ценности, и его результаты связаны с импульсивным поведением в ситуации неопределенности.

2. Необходимо дополнительно проверить гипотезу, что эксплицитные ценности лучше предсказывают взвешенное, сознательно выбранное поведение в ситуациях, рассматриваемых личностью абстрактно, с большой дистанции, в то время как имплицитные ценности оказывают влияние на импульсивное поведение в ситуации неопределенности.

3. Получил подтверждение подход, в котором учитываются как фасилитирующие, так и ингибирующие определенное поведение ценности.

Представляются перспективными дальнейшие исследования взаимосвязей поведения и ценностей личности с использованием имплицитных методов диагностики в конкретных организациях. Желательное или нежелательное поведение работников, например абсентеизм, может быть связано с рядом имплицитных фасилитирующих и ингибирую-

щих ценностей. Применение имплицитных методов диагностики как ценностей, так и установок, могло бы найти широкое применение в организациях, однако в настоящий момент можно говорить скорее об экспериментальном применении таких тестов. До сих пор нет единого представления, что же измеряют имплицитные методы, большое количество вопросов возникает и относительно валидности и надежности таких инструментов. В то же время полученные результаты позволяют с оптимизмом смотреть на перспективы использования имплицитных методов исследования ценностей, в том числе в организациях.

### *Литература*

1. *Давыдов С.Е.* Авто- и гетеростереотипы русских и немецких студентов: Автореф. ... канд. психол. наук, 2009.
2. *Карандашев В.Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности: Концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004. 70 с.
3. *Сенин И.Г.* Опросник терминальных ценностей: Руководство. Ярославль: Содействие, 1991. 19 с.
4. *Смотрова Т.Н., Гриценко В.В.* Ценностные ориентации личности и склонность к нарушению социальных норм // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 6. С. 5–18.
5. *Agerstrom J., Rooth D.-O.* The Role of Automatic Obesity Stereotypes in Real Hiring Discrimination // Journal of Applied Psychology. 2011. Vol. 96, № 4. P. 790–805.
6. *Arthaud-Day M.L., Rode J.C., Turnley W.H.* Direct and Contextual Effects of Individual Values on Organizational Citizenship Behavior in Teams // Journal of Applied Psychology. 2012. Vol. 97, № 4. P. 792–807.
7. *Bardi A., Schwartz S.H.* Values and Behavior: strength and structure of relations // Pers Soc Psychol Bull. 2003. № 29. P. 1207–1220.
8. *Bluemke M., Friese M.* Reliability and validity of the Single-Target IAT (ST-IAT): assessing automatic affect towards multiple attitude objects // European Journal of Social Psychology. 2008. Vol. 38. P. 977–997.
9. When values matter: Expressing values in behavioral intentions for the near vs. distant future / Eyal T., Sagristano M.D., Trope Y., Liberman N., Chaiken S. // Journal of Experimental Social Psychology. 2009. Vol. 45. P. 35–43.
10. *Friese M., Bluemke M., Wanke M.* Predicting Voting Behavior with Implicit Attitude Measures // Experimental Psychology. 2007. Vol. 54. Iss. 4. P. 247–255.
11. *Greenwald A.G., McGhee D.E., Schwartz J.L.K.* Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test // Journal of Personality and Social Psychology. 1998. Vol. 74. P. 1464–1480.
12. Understanding and Using the Implicit Association Test: III. Meta-Analysis of Predictive Validity / Greenwald A.G., Poehlman A., Uhl-

mann E.L., Banaji M.R. // Journal of Personality and Social Psychology. 2009. Vol. 97, № 1. P. 17–41.

13. *Maio G.R., Olson J.M.* Value-attitude-behavior relations: The moderating role of attitude functions // British Journal of Social Psychology. 1994. Vol. 33. P. 301–312.

14. *Pozzebon J.A., Ashton M.C.* Personality and Values as Predictors of Self- and Peer-Reported Behavior // Journal of Individual Differences. 2009. Vol. 30. Iss. 3. P. 122–129.

15. *Richetin J., Richardson D.S., Mason G.D.* Predictive Validity of IAT Aggressiveness in the Context of Provocation // Social Psychology. 2010. Vol. 41. Iss. 1. P. 27–34.

16. *Schultz W.P., Zelezny L.C.* Values and Proenvironmental Behavior: a five-country survey // Journal of Cross-Cultural Psychology. 1998. Vol. 29. P. 540–558.

17. *Steffens M.C., Schulze Konig S.* Predicting Spontaneous Big Five Behavior with Implicit Association Tests // European Journal of Psychological Assessment. 2006. Vol. 22. Iss. 1. P. 13–20.

18. *Torelli C.J., Kaikati A.M.* Values as Predictors of Judgments and Behaviors: the role of abstract and concrete mindsets // Journal of Personality and Social Psychology. 2009. Vol. 96. № 1. P. 231–247.

## **Implicit diagnostics of personality values: prospects and limitations**

*Dominyak Vladislav  
Saint-Petersburg State University,  
Saint-Petersburg, Russia, info@dominiak.ru  
Mararitsa Larisa Valerievna  
Saint-Petersburg State University,  
Saint-Petersburg, Russia, larisamararitsa@mail.ru*

The paper presents results of several studies applying implicit techniques of investigation into person values in connection with behavior in different situations: at simulation of decision-making in organization, in real situations of testing and in situations assuming the possibility of being late. The paper reports about development of implicit test allowing to estimate attitude to the values associated with impulsive behavior in situation of uncertainty. Results in favor of this approach accounting for values both facilitating and inhibiting certain behavior are given. **Keywords:** implicit methods, person values, behavior in situation of uncertainty.

## References

1. *Davydov S.E.* Avto- i geterostereotipy russkikh i nemetskikh studentov: Avtoref. ... kand. psikhol. nauk, 2009.
2. *Karandashev V.N.* Metodika Shvartsa dlya izucheniya tsennostey lichnosti: kontseptsiya i metodicheskoe rukovodstvo. SPb.: Rech', 2004. 70 s.
3. *Senin I.G.* Oprosnik terminal'nykh tsennostey: Rukovodstvo. Yaroslavl': Sodeystvie, 1991. 19 s.
4. *Smotrova T.N., Grijsenko V.V.* Tsennostnye orientatsii lichnosti i sklonnost' k narusheniyu sotsial'nykh norm // *Psikhologicheskii zhurnal*. 2009. T. 30. № 6. S. 5–18.
5. *Agerstrom J., Rooth D.-O.* The Role of Automatic Obesity Stereotypes in Real Hiring Discrimination // *Journal of Applied Psychology*. 2011. Vol. 96, № 4. P. 790–805.
6. *Arthaud-Day M.L., Rode J.C., Turnley W.H.* Direct and Contextual Effects of Individual Values on Organizational Citizenship Behavior in Teams // *Journal of Applied Psychology*. 2012. Vol. 97, № 4. P. 792–807.
7. *Bardi A., Schwartz S.H.* Values and Behavior: strength and structure of relations // *Pers Soc Psychol Bull*. 2003. № 29. P. 1207–1220.
8. *Bluemke M., Friese M.* Reliability and validity of the Single-Target IAT (ST-IAT): assessing automatic affect towards multiple attitude objects // *European Journal of Social Psychology*. 2008. Vol. 38. P. 977–997.
9. When values matter: Expressing values in behavioral intentions for the near vs. distant future / Eyal T., Sagristano M.D., Trope Y., Liberman N., Chaiken S. // *Journal of Experimental Social Psychology*. 2009. Vol. 45. P. 35–43.
10. *Friese M., Bluemke M., Wanke M.* Predicting Voting Behavior with Implicit Attitude Measures // *Experimental Psychology*. 2007. Vol. 54. Iss. 4. P. 247–255.
11. *Greenwald A.G., McGhee D.E., Schwartz J.L.K.* Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. Vol. 74. P. 1464–1480.
12. Understanding and Using the Implicit Association Test: III. Meta-Analysis of Predictive Validity / Greenwald A.G., Poehlman A., Uhlmann E.L., Banaji M.R. // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2009. Vol. 97, № 1. P. 17–41.
13. *Maio G.R., Olson J.M.* Value-attitude-behavior relations: The moderating role of attitude functions // *British Journal of Social Psychology*. 1994. Vol. 33. P. 301–312.
14. *Pozzebon J.A., Ashton M.C.* Personality and Values as Predictors of Self- and Peer-Reported Behavior // *Journal of Individual Differences*. 2009. Vol. 30. Iss. 3. P. 122–129.

15. *Richetin J., Richardson D.S., Mason G.D.* Predictive Validity of IAT Aggressiveness in the Context of Provocation // *Social Psychology*. 2010. Vol. 41. Iss. 1. P. 27–34.

16. *Schultz W.P., Zelezny L.C.* Values and Proenvironmental Behavior: a five-country survey // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 1998. Vol. 29. P. 540–558.

17. *Steffens M.C., Schulze Konig S.* Predicting Spontaneous Big Five Behavior with Implicit Association Tests // *European Journal of Psychological Assessment*. 2006. Vol. 22. Iss. 1. P. 13–20.

18. *Torelli C.J., Kaikati A.M.* Values as Predictors of Judgments and Behaviors: the role of abstract and concrete mindsets // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2009. Vol. 96. № 1. P. 231–247.