

Аннотация

К циклу научных работ **Львовой Ольги Владимировны**

1. Львова О.В. «Лексическая модель организационного контекста». ВКР по основной образовательной программе «Психология труда, инженерная психология, эргономика». СПб., 2016.
2. Львова О.В. «Передача коннотативных характеристик значимых рабочих ситуаций с помощью идиом». Вестник СПбГУ. Сер. 16. 2016. Вып. 2. С. 38–46.

Цикл работ посвящен исследованию организационного контекста. Несмотря на то, что многие ученые подчеркивают значимость влияния организационного контекста на изучаемые ими феномены, до сих пор не существует хорошо разработанных классификаций контекстуальных и ситуационных параметров. Поэтому изучение организационного контекста в целом и исследование его структуры в частности являются актуальными задачами современной организационной психологии. Мы предполагаем, что, в соответствии с лексическим подходом, значимые характеристики организационного контекста отражены в идиоматических выражениях русского языка. Представленный цикл работ состоит из трех исследований.

В рамках первого исследования была выдвинута гипотеза, что идиомы позволяют передать смысл (коннотаты) рабочих ситуаций. Для проверки этой гипотезы тремя экспертами на основе материала словаря-тезауруса современной русской идиоматики был сформирован список из 604 идиом, описывающих домен «Работа». Затем было проведено исследование ($N = 40$), в котором с помощью семантического дифференциала сравнивались оценки рабочих ситуаций, данные человеком, который в ней оказался (автором), и тремя другими людьми, которые не были с ней знакомы, но знали набор идиом, подобранных автором для ее описания. Результаты подтверждают выдвинутую гипотезу ($t(119)=18,206$, $p < 0,001$) и позволяют заключить, что значимые рабочие ситуации, передаваемые только с помощью идиом, схоже понимаются разными людьми. А значит выдвинутое

предположение о том, что важные характеристики контекста отражаются в идиоматических выражениях, является эвристичным, и идиомы действительно отражают характеристики ситуаций и способны их передавать.

Задачей второго исследования было выделение структуры характеристик организационного контекста. На основе экспертных классификаций (N=10) 604 идиом, описывающих домен «Работа», была получена сводная матрица различий идиом. Полученные данные использовались в третьем исследовании из цикла работ при построении структуры наиболее часто используемых идиом для описания организаций, занимающихся различными видами экономической деятельности.

В третьем исследовании (N = 845), проводившемся в сети интернет на специально разработанном сайте, проверялась гипотеза, что организационные контексты, присущие компаниям в различных сферах экономической деятельности, описываются специфическими для этих сфер лексическими моделями. Для проверки гипотезы была построена кластерная структура 53 наиболее часто используемых респондентами идиом для описания организаций из 7 сфер (образование, IT, торговля, b2c, b2b, промышленность, социальная работа). Были выделены 7 кластеров важных для этих сфер характеристик организационного контекста ($KL(7) = 2,9861$): Безысходность, Перегрузка, Определенность процессов, Ролевая неопределенность, Захватывающий процесс работы, Тесное взаимодействие, Недоверие. Дальнейший анализ полученных кластеров позволил построить лексические модели организационного контекста для компаний, относящихся к разным областям экономической деятельности. Каждая полученная модель является специфичной для своей области, и улавливает и передает ее особенности.

Результаты проведенных исследований могут быть применены для изучения различных феноменов организационного поведения и разработки их комплексных моделей, которые будут учитывать не только свойства личности сотрудника, но и важные характеристики организационного контекста. В соответствии с интеракционистским подходом это позволит увеличить прогностическую способность этих моделей.