

Санкт-Петербургский государственный университет

Выпускная квалификационная работа на тему:

Оценка ситуативного контекста с помощью идиом

по направлению подготовки 37.03.01 - Психология

Выполнила:

студентка 4 курса

очной формы обучения

Сарычева К. И.

Рецензент:

кандидат психологических наук,

доцент кафедры

психологического обеспечения

профессиональной деятельности

Родионова Е. А.

Научный руководитель:

кандидат психологических наук,

доцент, заведующий

кафедрой эргономики и

инженерной психологии

Маничев С. А.

Санкт-Петербург

2018

СОДЕРЖАНИЕ

АННОТАЦИЯ	3
ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. Идиоматический подход в исследовании ситуативного контекста	8
1.1 Рабочий контекст. Определение рабочего контекста.	8
1.2 Принятие решений	9
1.3 Лингвистика. Понятие «Идиома».	10
1.4. Эмоциональная нагрузка в идиомах в русском и английском языке.	11
1.5 Буквальное значение и идиома	12
1.6 Контекст, идиома, буквальный смысл:	12
1.7 Контекст и идиома.	13
1.8 Мотивация и контекст. Введение понятия ядерного эффекта.	14
1.8.2 Структура и роль эмоционального опыта в саморегуляции	19
1.8.3 Двумерная структура ядерного эффекта	20
1.8.4 Косвенные воздействия корневого аффекта на мотивацию труда	23
1.8.5 Переключение затрат для эмоционального и неэмоционального предложения	25
1. 9 Эмоциональные и неэмоциональные предложения	29
1.10 Situational Judgment Tests	31
ГЛАВА 2. Методы и организация исследования	32
2.1 Цель, задачи, гипотеза исследования	32
2.2 Методы исследования	34
2.3 Процедура основного исследования	36
ГЛАВА 3. Эмпирическое исследование идиоматических референтов ситуативного контекста	38
ВЫВОДЫ	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	58
ПРИЛОЖЕНИЕ А	64
ПРИЛОЖЕНИЕ В	66

Аннотация к выпускной квалификационной работе

Сарычевой Ксении Игоревны

Оценка ситуативного контекста с помощью идиом

**Научный руководитель – Маничев Сергей Алексеевич, кандидат
психологических наук, доцент**

При помощи идиоматических выражений, содержащих коннотативные семантические компоненты с выраженной эмоциональной нагрузкой, исследовался ситуативный контекста управленческих решений. Предварительно каждому из 84 испытуемых предоставлялось 10 рабочих ситуаций. В ходе эксперимента испытуемые решали задачи, заключающие в себе возможные рабочие проблемы профессиональной деятельности. Одновременно респондентам предоставлялся список из 64 идиоматических выражений, отобранных таким образом, чтобы их контекст относился к разнообразным рабочим ситуациям. Далее испытуемым предлагалось выбрать из списка подходящую идиому, которая, по их мнению, могла бы охарактеризовать рабочую ситуацию, и другую идиому, которая могла охарактеризовать выбранное работником решение для этой ситуации. Данная процедура проделывалась с каждой из 10 рабочих ситуаций. Обработка данных: корреляционный и качественный анализы. Результаты: наблюдается тенденция выбора похожих по содержанию идиом к самим ситуациям и к выбранным действиям в этих ситуациях. Выбор идиом для решения статистически значимо коррелирует с выбором идиомы для ситуации.

The summary to final qualification work

Sarycheva Ksenia Igorevna

Assessment of a situational context by means of idioms

The research supervisor – Manichev Sergey Alekseyevich, the candidate of psychological sciences, the associate professor

By means of the idiomatic expressions containing that connote semantic components with the expressed emotional loading influence of a situational context on actions and decisions of the worker was investigated. Previously 10 working situations were provided to each of 84 respondents. During the experiment respondents solved the problems comprising the possible working problems and difficulties important for their professional life. At the same time the list from 64 idiomatic expressions which are selected so that their context belonged to various work situations was provided to respondents. Further examinees were offered to choose from the list a suitable idiom which could characterize a work situation and another idiom which could characterize the decision chosen by the worker for this situation. This procedure was made with each of 10 working tasks. Data processing: correlation and qualitative analyses. Results: the tendency of the choice of idioms, similar on contents, to situations and to the chosen actions in these situations is observed. The choice of idioms for the decision statistically significantly correlates with the choice of an idiom for a situation.

ВВЕДЕНИЕ

Особую роль на данном этапе развития организационной психологии занимают исследования, связанные с контекстуальными характеристиками деятельности. Это относительно новое, но безусловно, перспективное направление. Мотивирующим фактором изучения влияния контекста является то, что жизненное пространство работника всё больше включает рабочий контекст.

Принятие решений при проектировании организационного контекста относится к разряду относительно слабо структурированных проблем, для которых нет объективного критерия или доказуемого решения. Менеджеры в этой ситуации часто принимают решения, опираясь на интуицию или чувства. Интуиция в свою очередь может быть наиболее подходящим методом для исполнительных решений, которые сопряжены с выбором стратегии, инвестиций и вопросами управления человеческими ресурсами. Также, интуиция может опираться на сложные имплицитные когнитивные схемы, выработанные в длительном практическом опыте менеджера.

Рассматривая современные тенденции, которые находят развитие в организационной психологии, нельзя не упомянуть недооцененную на данном этапе роль эмоционального фактора в существующих поведенческих моделях принятия управленческих решений. Возможно, это происходит вследствие того, что многие авторы рассматривали эмоциональную сферу как антитезу рациональности, что послужило препятствием в понимании принятия управленческих решений и эффективности процесса управления в целом. Однако тема связи эмоционального состояния работника и рабочего процесса все чаще поднимается в современных исследованиях. Выделяют четыре основных направления в изучении эмоциональной сферы работников: эмоциональная регуляция; исследование эмоционального интеллекта на частной и организационной производительности, эффекты возбудимости или эмоционального торможения в конкретном критерии производительности и

последствия пережитого мгновенного эмоционального опыта работников в организациях.

Несмотря на существенный прорыв в современных исследованиях, эмоциональным компонентом все еще пренебрегают в существующих теориях мотивации труда, а они в свое время обеспечивают основополагающие объяснение тому, почему люди ведут себя определенным образом на рабочем месте. Как известно, теория мотивации в организационной сфере начала разрабатываться исследователями уже в 1930-х, 1940-х и была сфокусирована на психологических процессах, включающих возбуждение, направление, интенсивность и персистентность действий, но все же эмоциональная сфера не была центром господствующих теорий мотивации труда.

Теоретические и эмпирические достижения в области психологии и нейропсихологии доказывают очевидность того, что изучение мотивации труда без задействования сферы человеческих эмоций является неполным. Идиоматические выражения, о которых мы будем говорить в данном исследовании, несут в свою очередь определенную эмоциональную нагрузку, и могут так или иначе описать отношение работника к рабочей ситуации. К тому же, некоторые данные, которые мы изучили, свидетельствуют о том, что человеческая эмоция, вероятно, влияет на процессы, лежащие в основе мотивации, так как эмоциональный компонент определенно влияет на анализ ситуации и дальнейшую поведенческую реакцию.

Целью данного исследования было выявление смысловых компонентов ситуативного контекста при помощи идиоматических предложений.

Были поставлены следующие задачи:

1. Ознакомиться с понятиями идиома, организационный контекст;

2. Проанализировать возможность выявления внутреннего и внешнего фокуса идиомы;
3. Провести пилотное исследование с помощью методики «Сравнения объектов»;
4. Изучить сферу применения Situational Judgment Tests;
5. Провести исследование с помощью методики;
6. Проанализировать характеристики заданий и внутреннюю согласованность методики теста ситуативных суждений;
7. Провести корреляционный анализ данных методики «Тест ситуативных суждений» и отобранных респондентами идиом;
8. Описать полученные результаты и выводы.

Объект исследования: экспериментальная группа – руководители (программа профессиональной переподготовки «Управление инновационным развитием и предпринимательством»), контрольная группа – курсанты ВГУВТ (специальность: организация перевозок и управление на транспорте).

Предмет исследования: ситуативный контекст менеджерских решений.

Гипотезы:

1. Идиоматические выражения могут уточнять смысл ситуаций для респондентов;
2. Идиоматические выражения могут характеризовать выбранное респондентами решение.

ГЛАВА 1. Идиоматический подход в исследовании ситуативного контекста

1.1 Рабочий контекст. Определение рабочего контекста.

Многие авторы современных трудов задаются вопросом о разработке классификации ситуационных и контекстных факторов. [15] На сегодняшний день предприняты попытки выделения ключевых характеристик контекста. Так, Mowday и Sutton описывают контекст, отождествляя его со стимулами и явлениями, которые присутствуют в окружающей среде и при этом оказывают определенное воздействие на личность. [39]

Дж. Джонс определяет контекст, характеризуя его на двух уровнях: Верхний уровень или условно «всеобъемлющий контекст», нижний контекст является дискретным, причем переход от верхнего уровня к нижнему является детализированием ситуации, или взглядом «вглубь» ситуации. Однако автор отмечает проблему отсутствия четкой языковой системы для описания контекстуальных характеристик, и как следствие, трудность в построении исчерпывающих классификаций ситуаций. [27] Некоторые авторы высказывают предположение о том, что подход, в рамках которого используется материал естественных языков является оптимальным для преодоления данной проблемы. [18] К примеру, Ф. Гальтон, как сторонник лексического подхода, одним из первых предложил идею о том, что любые значимые личностные особенности должны быть закодированы в языке. [59] Помимо языка, важные контекстуальные характеристики могут отражаться и в речи. [57] Этот взгляд находит своё подтверждение и в повседневности: в попытках четко передать рабочую ситуацию, которая иногда не может быть до конца эксплицирована сотрудником, используются крылатые выражения, а точнее сказать, идиомы. К характеристикам рабочей ситуации при этом, относятся характеристики контекста (организационного, профессионального, рабочего, ситуационного). Организационный контекст включает структурные составляющие (организационная структура и технология) и организационную культуру. Контекст рабочего места — это

характеристики задач работника (их целостность и разнообразие). Ситуационный контекст, в свою очередь, влияет на процесс принятия решений работником и выступает под видом так называемых «рамочных» определений задач и исполнения действий. [60]

1.2 Принятие решений (Ситуативные суждения и интуиция)

Процесс принятия решений человеком представляет собой поиск внутренней последовательности определения и предопределения задачи, или иначе говоря, перевод проблемной ситуации в задачу. [63] В проблемной ситуации способ решения может быть неизвестен, тогда мы можем сводить проблему к задаче, к которой уже представлен способ ее решения – это будет являться дефиницией первого рода. Кроме того, формулировка задач и решений может быть неоднозначной и иметь много смыслов, и соответственно конкретная проблема может решаться по-разному, поэтому поиск решения – это прежде всего дефиниция определенных задач.

Когда работник пытается направить поиск правильных дефиниций задачи в нужном ему направлении или оценить собственное решение, он опирается на некоторый критерий. Этим критерием может выступать интуиция, на роль которой всё больше обращают внимание американские исследователи в сфере менеджмента. [42] «Интуиция предполагает непосредственное, скачкообразное достижение решения вместо цепочки тщательных, хорошо продуманных и осмысленных шагов.» (Моррис У. Т., 1971, с. 267). Интуитивное принятие решений, в свою очередь, развивается в процессе профессиональной деятельности человека и может дополнять систематический анализ. [42]

Но насколько же эффективным может являться интуитивное решение для руководителя? В своем исследовании Р. Роан обнаружил корреляцию между "силой предвидения" главы компании и ее рентабельностью. Один из важных выводов, которые делает Р. Роан на основе интервьюирования руководителей американских компаний, состоит в том, что «чем выше ранг

менеджера, тем, по всей вероятности, недостаточнее будут данные, используемые им для принятия решения. Но тогда руководители на более высоких уровнях всегда будут иметь дело с более масштабными и долгосрочными проблемами, специфические стороны которых трудно различимы. Кроме того, менеджеры на высших ступенях управления обычно имеют больше возможностей для использования нелогичных, интуитивных подходов во всем, что бы они ни делали"[61].

1.3 Лингвистика. Понятие «Идиома».

Как уже было отмечено, идиоматические выражения несут определенную эмоциональную нагрузку, и могут так или иначе описать отношение работника к рабочей ситуации. Чтобы ближе ознакомиться с понятием «идиома», мы проанализировали труды, где данный аспект был описан с лингвистической точки зрения.

Такие авторы, как А. Н. Баранов и Д. О. Добровольский определяют идиому, как «полностью переосмысленное образное выражение» (не баранчихнул, мыльный пузырь, вертеться как белка в колесе). [54] Также, идиому обозначают фразеологическим сращением, что является неделимой единицей или семантическим оборотом, значение которого нельзя вычленишь из конкретно взятого компонента, так как данный компонент полностью утратил свою семантическую самостоятельность. Такая грамматическая форма не обусловлена нормами современного языка, поэтому идиома по своей сути является своего рода грамматическим и лексическим архаизмом. [55]

Широко распространенное понимание идиомы включает в себя три основные черты: неоднословность, фиксированность состава компонентов и идиоматичность. В свою очередь, идиоматичность характеризуется, во-первых, переосмыслением значения и, во-вторых, его невыводимостью из значений компонентов. [56]

В лингвистическом аспекте идиома определяется как семантически целостная единица языка; в логическом аспекте идиома может быть определена как единица языка, у которой отношение между объемами номинального значения и реального значения не основано на логической эквиваленции. Поэтому, понятие внутриязыковой идиоматичности может быть распространено за пределы собственно фразеологии, и статус идиом может быть приписан не только фразеологизмам как раздельнооформленным языковым единицам с переносным значением, но и фразеоматизмам как раздельнооформленным языковым единицам с суженным, расширенным либо сдвинутым по объему значением, а также семантически целостным производным и сложным словам. [66]

1.4. Эмоциональная нагрузка в идиомах в русском и английском языке.

А. Вежбицкая пишет о том, что национально обусловленная ментальность находит отражение не только в самой лексике языка, но и на грамматическом уровне. Так, по ее мнению, активное использование наречной схемы в русском языке по сравнению с английским языком показывает, что для русского сознания характерен фатализм, тогда как англоязычному сознанию свойственна активная позиция, ориентация на действие. Это подтверждается широким использованием конструкций вида «мне тяжело», «мне тошно» в русском языке, тогда как в английском их число весьма ограничено (*it seems to me, it occurred to me that*), и они играют второстепенную роль.

«Английский язык обычно представляет все жизненные события, происходящие с нами, так, как будто мы всецело управляем ими, как будто все наши ожидания и надежды находятся под нашим контролем; даже ограничения и вынужденные действия представлены в нем именно с такой точки зрения» (Вежбицкая 1996: 56).

Вежбицкая также показывает, что такая характеристика русской языковой картины мира, как повышенная эмоциональность, воплощается в

лексическом составе русского языка: его лексический состав содержит «активные» эмоциональные глаголы (грустить, радоваться, беспокоиться, тосковать и т. д.), в то время как английский язык располагает меньшим числом таких глаголов (pine, grieve, rejoice, worry). Многие из них являются стилистически устаревшими, именно поэтому они постепенно уходят из активного употребления. Вежбицкая также полагает, что этот факт отражает яркую особенность англоязычной культуры, неодобрительно воспринимающей несдержанное и эмоциональное поведение.

1.5 Буквальное значение и идиома (английский язык)

Способность говорящего извлечь смысл из идиоматического выражения, то есть понять, почему идиома имеет то или иное идиоматическое значение, с учетом его буквального значения, Ланглотц называет мотивацией (Langlotz 2006: 45). Например, идиома «tip of the iceberg», которая может в своем значении может отражать часть серьезной проблемы или ситуации, может быть представлена мотивированной направленностью на основе наших познаний об айсбергах и опасностях, которые они представляют собой для мореплавателей. Как утверждает Лангольц, существуют также и идиомы, которые не выступают эмоционально заряженными (мотивированными) для большинства носителей английского, например, идиома «red herring». Тогда информация в данной идиоме намеренно используемая для того, чтобы отвлечь внимание оппонента. Несмотря на данный критерий, в соответствии с которыми Лангольц делит идиомы на две группы, представляется достаточно размытым, и далеко не всегда понятно, почему одни идиомы попадают в категорию мотивированных, а другие – в категорию немотивированных.

1.6 Контекст, идиома, буквальный смысл:

Омазич считает, что интерпретировать идиому носителю языка, в котором задействована данная идиома, помогает, в первую очередь, контекст. Так, если употребление идиомы «burn candles at both ends» вне контекста не

слишком информативно, то в предложении «If you keep burning the candle at both ends, you'll end up exhausted» контекст дает своеобразные подсказки (clues). С точки зрения ортодоксальной фразеологии, данная идиома переосмыслена, что означает, отсутствие возможности выделения буквального значения, возможной ассоциации с горением свеч. И все же существует логическая связь между образом человека, буквально жгущего свечу и значением этой идиомы. В частности, слово «burn» здесь основывается на метафоре, которая обнаруживается во множестве выражений и обозначает активную деятельность и полную отдачу работе. Так, к примеру, в русском языке известно выражение «сгорел на работе».

В отличие от традиционного взгляда на структуру идиом, с позиции когнитивной лингвистики даже идиомы, кажущееся не совсем понятными, можно интерпретировать, основываясь на тех когнитивных механизмах, которые используются интуитивно при ознакомлении со значениями высказываний.

При анализе идиомы важными являются следующие факторы:

1. Знание языка (семантики, синтаксиса и этимологии);
2. Анализ дискурса (контекстуальные подсказки);
3. Когнитивные механизмы (концептуальная метафора и метонимия, концептуальное отображение источника в тексте – реципиенте;
4. Знания о мире (символика, культурно-исторические факты).

1.7 Контекст и идиома.

По мнению И. В. Толочина, все слова или компоненты идиомы сохраняют присущее им значение, при этом специфичность воспринимаемости значения идиом обусловлена не их переосмыслением, а способностью моделировать в тексте другие ситуации. При данном моделировании происходит реализация оценочного потенциала говорящего.

Именно благодаря тому, что слова сохраняют присущие им характеристики, то уже в составе идиомы, текст – реципиент приобретает своего рода образность, которая будет являться иносказательной.

Толочин подчеркивает, что в сознании человека изначально существует словесная ситуативная модель, поэтому повышается возможность изменять словесную форму идиомы, и эта возможность варьирования идиоматического выражения доказывает, что данный процесс не является переосмысленным.

Толочин называет идиомы «элементами словесных моделей опыта с устойчивым оценочным компонентом значения», поскольку язык представляет собой определенное средство, с помощью которого опыт языковой группы сохраняется в его памяти. Слово – есть единица знаковой системы, которая состоит из означающего, то есть является совокупностью фонем, и означаемого – определенного человеческого опыта, закрепленного за акустико-артикуляторной последовательностью. Ранее упоминалось, что идиома разложима на слова, а это значит, что она представляет собой совокупность свойств человеческого опыта, но при этом не просто единицу знаковой системы, а явление иного порядка – текстовый феномен, анализ которого возможен только в контексте.

1.8 Мотивация и контекст. Введение понятия ядерного эффекта.

Как уже было отмечено, идиомы несут определенную эмоциональную нагрузку, и могут так или иначе описать отношение человека к различным ситуациям. Ниже изложены те данные, которые свидетельствуют о том, что человеческая эмоция влияет на процессы, лежащие в основе мотивации, а определенный эмоциональный компонент определенно влияет на анализ ситуации и дальнейшую поведенческую реакцию.

В настоящее время несмотря на повышенное эмпирическое внимание к эмоциональной сфере в психологии, нейробиологии и менеджменте, много

разногласий остается на тему того, как должен быть определен термин «эмоция». [3] Некоторые авторы именуют эмоции, как отражение выражения унаследованных программ действий, которые подвергаются изменениям условными рефлексам. Также, существует мнение, что эмоция – есть выражение человеком определенных оценок, суждений или мимических проявлений. Что более важно, в некоторых теоретических подходах, исследователи рассматривают эмоцию как одно причинно-следственное образование, которое вызывает систематические и последовательные изменения в физиологической активации и поведении. [9]

Однако было бы неправильно предположить, что любая эмоция — это «монолитное» образование с необходимыми частями, которые воспроизводят унитарное проявление организма. [22] Несколько эмоций, такие как страх, гнев, лучше считать бытовыми понятиями, которые глубоко внедрены в наше сознание. [34] Однако необходимо более точное понятие для научной трактовки эмоции. Рассел и Фельдман Барретт [33], относительно недавно предложили понятие “корневого или ядерного эффекта”, как единицу анализа широких явлений, связанных с эмоцией.

Эти авторы определяют ядерный эффект – как мгновенное, элементарное чувство удовольствия или неудовольствия и активации или дезактивации эмоционального спектра. Эта единица выступает как своего рода примитив, который универсален и неделим в ментальной сущности. Он основан на постоянном потоке переходных, шаблонных изменений в продолжающихся нейрофизиологических образованиях и автономной деятельности. Ядерный эффект может существовать без интерпретации и маркировки, хотя безусловно представлен в сознании. Основные эмоциональные проявления, по мнению авторов не должны быть связаны ни с каким объектом (т.е., объект не рассматривается каузально человеком, испытывающим чувство). [22]

Ядерный эффект – есть часть всех связанных с эмоцией понятий; то есть описание того, что имеют в виду исследователи, когда они обращаются к чувствам, активации, влиянию эмоций на поведение или настроению. [27] Например, настроение может считаться длительным эмоциональным фоном и субъективной смысловой активацией без прямого отнесения к объекту. [33] Когда люди «приписывают» ядерный эффект по отношению к объекту, это определяется как “наличие эмоций”, таких как “гнев”, “печаль” или “страх”. Такие эмоциональные эпизоды определяются как быстрые ответы, которые относятся к конкретному предмету или объекту (мы рассердились на кого-то, боимся чего-то, жадничаем для чего-то). Понятие ядерного эффекта – соответствующая точка отрыва, которая позволит изучить связанные с эмоцией явления, так как это и есть “ядро” всех эмоциональных явлений. Это – то, что событие “горячим” или “эмоциональным”. [34]

В статье [22] ядерный эффект рассматривается как центральная конструкция, затрагивающая процессы и результаты мотивации труда.

Двумя способами авторы сравнили то, как «эмоциональные чувства» удовольствия/неудовольствия и активации/дезактивации затрагивают мотивацию. Ядерный эффект влияет на мотивацию труда через свое воздействие на компоненты суждения (предвкушение, польза и прогресса), вовлеченные в сознательный поведенческий выбор, такой как урегулирование цели. Ядерный компонент также непосредственно влияет на мотивацию труда способами, которые не установлены дискретными процессами выбора, включающими суждения.

Авторы выдвинули гипотезу, что прямые и косвенные пути, вероятно, затронут три главных поведенческих результата в мотивации работы [21]:

1. Направление (человек/поведенческий выбор),
2. Интенсивность (на сколько человек прилагает усилие в своей работе),

3. Постоянство (изменяет ли человек или поддерживает первоначально выбранное поведение/продолжительность действия).

Интенсивность, часто измеряемое как усилие в задаче или «performance» задачи, была наиболее часто исследуемым объектом мотивации труда [38], но другие две результативных меры — направление и постоянство — также важны.

Направление указывает на поведенческий выбор, часто именуемый как решение выбора между взаимоисключающими планами действий. [21] Это – существенный поведенческий результат, без которого интенсивность не имеет смысла. Авторы сосредотачиваются на порождающей защитной ориентации в поведенческом выборе, и определяют ее как поведенческую ориентацию на исследование и достижение ожидаемых положительных результатов. «Защитность» — поведенческая ориентация, нацеленная на предотвращение потенциальных отрицательных результатов, несмотря на возможность достигнуть лучших результатов. [22]

Данная концепция порождающей защитной ориентации в поведенческом выборе внедрено в исследование, в котором ученые нашли два биологически основанных системных подхода к мотивации и ее «предотвращение» (например, [9], также два отличительных механизма саморегуляции содействующего центра и центра «предотвращения» [8]. Ориентации действия и их отношения к человеческим эмоциям объяснены Фредриксоном [15] в недавней разработке теории расширения и создания положительных эмоций, где он говорит о том, что опыт положительных чувств расширяет мгновенные возможности действий и мыслей людей (например, приближение, исследование, изучение, создание и игра), тогда как отрицательные чувства сужают их, подталкивают людей действовать защитными способами (например, спасение, нападение или исчезновение). Мы часто видим порождающие защитные действия в повседневной жизни и

организациях. Например, иногда люди решают определенные задачи, сосредотачиваясь на личностном росте, поиске внутренних ресурсов для нахождения новых способов выполнить задачи или преследуют эту цель для получения премии или продвижения в службе. В других случаях они приближаются к тем же самым задачам, сосредотачиваясь на спасении репутации, выполнении работы в срок или предотвращении наказания (например, теряя рабочие места).

Постоянство относится к поведенческой модели поддержания первоначально выбранного плана действий в совокупности со временем. Эта конструкция не получила особое внимание в теориях мотивации работы. [21] Однако она захватила обширный аспект поведенческих результатов, которые проявляются со временем и, таким образом, создают критический детерминант долгосрочной производительности работы.

1.8.1 Мотивация, саморегуляция, ядерный эффект.

В качестве отрывной точки выступает идея, что человеческая мотивация – есть направленная цель, которая происходит в контексте саморегуляции. [5] С точки зрения саморегуляции люди справляются со своей сложной и непредсказуемой средой, развиваясь и руководствуясь иерархически организованной (от центрального и абстрактного к периферии и основам) целью. [5] Люди, предвещающие желаемое будущее в виде состояний/результатов (их и называют “целями”), разрабатывают стратегии и планы, позволяющие мобилизовать, контролировать поведение, и, таким способом, достигать поставленных целей. Много ученых, изучающих мотивацию, приняли термин «саморегуляция» как всеобъемлющую структуру [22], который включает несколько главных теорий мотивации труда, например, теорию потребностей [26], теорию установки целей [24], теория предвкушения (ожидания), и теорию контроля.

Перспектива саморегуляции предполагает, что мотивационные процессы динамичны и цикличны, они состоят из двух отличительных, взаимосвязанных подпроцессов. [5], [22] Каждый периферический мотивационный процесс, который включает в себя отдельные компоненты и процессы, затрагивает выбор цели. Это несоответствующий производственный (передовой подачей) процесс, потому что формулировка или принятие цели создают совокупность мотивационного нарушения равновесия, которое стимулирует и направляет человеческое усилие, которое несоответствие. Другой подпроцесс — ближайшая мотивация — относится к компонентам и механизмам, вовлеченным в сокращение несоответствия (обратная связь) процесс, который управляет инициированием и выполнением действий в целях достижения целей. Периферические и ближайшие мотивационные процессы были упомянуты во многих путях, включающих урегулирование цели и цели устремлений, мотивации выбора и мотивации контроля, выбор цели и внедрение цели.

Саморегуляция обеспечивает важную концептуальную связь, посредством которой мотивация и эмоция могут быть теоретически объединены. Эмоциональные явления представляют центральные механизмы саморегуляции, которые помогают людям и животным эффективно контактировать со средой. [12] Таким образом, многие ученые утверждают, что участие человеческой эмоции в саморегуляции необходимо и обширно [10];[12]. Здесь показана основная структура ядерного эффекта и роль, которую он играет в саморегуляции.

1.8.2 Структура и роль эмоционального опыта в саморегуляции

Как упоминалось ранее при описании данного конструкта, ядерный компонент — это эмоциональное чувство (состояние) и его нейрофизиологический субстрат — включают два независимых измерения: степень удовлетворенности и степень активации. Удовлетворенность,

рассмотренная на уровне субъективного опыта, «оценивает» на сколько хорошо индивид функционирует в группе с точки зрения гедонистической валентности приятных-неприятных, хороших-плохих, положительных-отрицательных ощущений. Как иллюстрировано в рисунке 1, это приятно-неприятное измерение (x или -x) изображает эмоциональный опыт как падающий на масштаб от очень приятного (положительного) очень неприятному (отрицанию) со многими промежуточными пунктами. «Приятный» полюс этого измерения включает такие чувствительные состояния как «счастливые» или «довольные», в то время как неприятный полюс включает «печальный» или «расстройство».

1.8.3 Двумерная структура ядерного эффекта

Активация относится к чувству мобилизации или энергии и суммирует психологическое состояние в условиях уровней активации или дезактивации. Подобные условия описывались ранее, они включают в себя пробуждение, энергию, напряженность или поведенческую готовность. Измерение дезактивации активации (y или -y в рисунке 1) изображает эмоциональные чувства в пределах от высоко активированного (высокое пробуждение) к высоко дезактивированному (низкое пробуждение). Полюс активации этого измерения включает такие эмоциональные чувства как “ликующие” или “напряженные”, тогда как чувство “спокойствия” или “изнурения” иллюстрирует полюс дезактивации.

		Activation	
		Tense	Alert
Nervous	y		Excited
Stressed	-x + y		x + y Elated
Upset			Happy
Unpleasant	-x		x Pleasant
Sad			Content
Depressed	-x - y		x - y Serene
Bored	-y		Relaxed
Fatigued			Calm
		Deactivation	

Рис .1 Эмоциональные состояния

В любой момент ядерный компонент - единственная, составная совокупность двух измерений, которые можно описать

^aThe letters x and y represent semantic components of core affect: x = pleasantness; y = activation (Feldman Barrett & Russell, 1998).

как единственный пункт на рисунке 1. Например, тревога может означать отрицательное и высоко активированное состояние аффекта, в то время как ощущение спокойствия может быть понято как положительное и дезактивированное состояние аффекта. Так же, как и в иллюстрации рис. 1, основное ядерный компонент может быть нейтральным (центральная точка), умеренным, или чрезвычайным (периферия). Человек всегда находится в некотором состоянии ядерного аффекта, даже если поведение его нейтрально. [34]

В повседневной жизни ядерный компонент — результат процесса, упомянутый Роджерсом. [33] Это оценивающий процесс, согласно которому люди автоматически все время оценивают свои текущие события относительно их целей. Недавние исследования подтверждают то, что люди автоматически оценивают особенности окружающей среды на непрерывной основе. [7] В некотором смысле ядерный компонент представляет барометр человека в данный момент. Таким образом, это составляет текущий опыт, который следует из автоматической оценки отношений людей к их среде. Измерение валентности (удовольствие/неудовольствие) ядерного компонента определено тем, удовлетворяют ли цели людей или способствуют блокировке. Уровень активации (активированная/дезактивированная), связан с тем, требуется ли активное привыкание (рис.2).

Автоматические оценки, проявленные в ядерном аффекте, могут играть информационные и мотивационные роли в процессе саморегуляции. Во-первых, корневой (ядерный) аффективный опыт может предоставить непосредственную и глобальную информацию относительно того, безопасна ли текущая ситуация или проблематична [36], хороши ли перспективы достижения цели или плохи. Такая информация будет служить важными справочными критериями, затрагивающими процесс и результат формулировки и достижения цели.

Во-вторых, корневой (ядерный) аффективный опыт может также выступать в мотивационной роли, касающейся саморегуляции. Например, ученые, изучающие несколько дисциплин предполагают, что эмоциональная реакция - основной фактор сознательного внимания, которое влияет на познавательные процессы, включенные в принятие решения и постановку целей. [12] Другие ученые утверждают, что основные состояния аффекта неотъемлемо мотивационные, и имеют собственную тенденцию действия или готовности к действию, такую как перемещение, отодвигание и перемещение против. [10] Таким образом, эмоциональные реакции создают состояние нарушения равновесия, двигая и готовя тело и сознание, чтобы приблизиться к другому состоянию или избежать его.

В более широком взгляде на саморегуляцию существует переход к объяснению относительно концептуальных отношений внутри корневого (ядерный) аффективного опыта, ключевых компонентов саморегуляции, лежащей в основе мотивации труда и трех поведенческих результатов мотивации работы: направление (порождающая защитная ориентация), интенсивность (усилие) и постоянство (продолжительность действия).

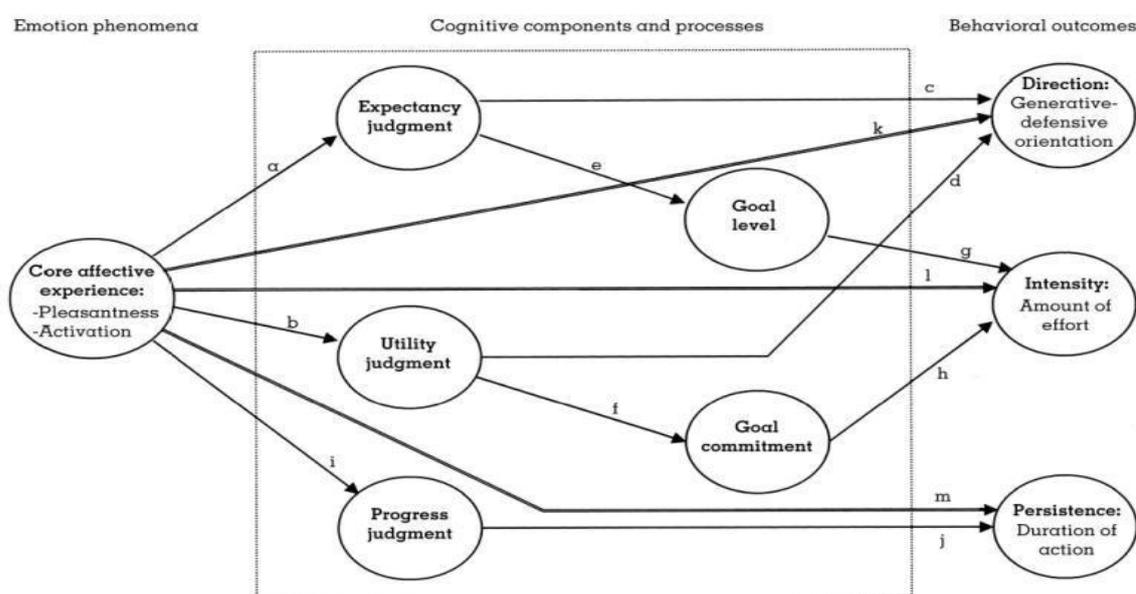


Рис. 2. ПЕРЕХОД ОТ ЯДЕРНОГО ЭФФЕКТА К САМОРЕГУЛЯЦИИ

1.8.4 Косвенные воздействия корневого аффекта на мотивацию труда

Теория установок является одной из самых выдающихся и экспериментально поддержанных теорий мотивации [24], центральным фактором в ее объяснении является саморегуляция, включенная в мотивацию работы [22]. В ней присутствуют свойства цели, такие как уровень цели и ее наличие, они являются прямыми детерминантами целеустремленных действий и поведения [24].

В большинстве исследований, связанных с теориями установок, ученые рассматривали отношения между назначенными целями и заданным поведением [22]. Сравнительно немного известно об активных процессах, которые задействуются в достижении целей, когда и как это происходит на рабочих местах [27]. Даже для назначенных целей отдельное суждение и процессы выбора включены обязательно [24]. На многих рабочих местах люди вовлечены в большое разнообразие целей, задач и требований. При этих обстоятельствах, устанавливая или принимая новую цель, которая возможно приведет к существенному перераспределению внимания, время и энергия могут быть неестественными и автоматическими. Вероятно, это включает в себя целеустремленный, фундаментальный процесс выбора на основе обработки информации, состоящая из следующих компонентов: (1) ситуация, которая призывает к решению, (2) различные варианты для действия, и (3) последствия различных принятых решений [12].

Значительный пласт литературы, посвящённый изучению эмоций предполагает, что корневой аффект во время постановки цели, влияет на обработку информации [15]. Много исследований показывают, что «приятные» и «неприятные» аффективные чувства вызывают различное настроение [28]; [36]. Эти чувства оказывают влияние на функционирование внимания, постановку приоритетов и выводов из определенной информации во время принятия решения [12]. Например, на основе трех задач выбора

азартной игры и работы вовлечения экспериментов, Рэгунээн и Пам (1999) предполагают, что печальное и тревожное чувство указывает на главную неявную цель для сокращения неуверенности или премиальной замены во время процессов принятия решений, они, в конечном счете, влияют на выбор людей между риском и вознаграждением.

В своей гипотезе «чувства как информация» Шварц и Клор [36] упоминают о том, что чувства функционируют, как упрощенный способ выработки самостоятельного суждения. Таким образом, люди полагаются на свои непосредственные чувства в формировании суждений о данном объекте или событии (просто спрашивая себя, “Что я чувствую, находясь в данной ситуации?”). Шварц и Клор утверждают, что мгновенный аффективный опыт может «окрасить» различные социальные суждения и принятие решений, когда на самом деле люди путают свое текущее эмоциональное состояние с действительной реакцией на цель.

Исследователи также нашли другие направления влияния моментального аффективного опыта на обработку информации, социальные суждения и принятия решений. Одним из них является восстановление содержания информации в мозге на момент принятия решений. Например, в большинстве исследований поддерживают идею об эффекте обратной конгруэнтности — то есть, склонности людей воспроизводить информацию, которая находится под влиянием аффективного состояния на момент воспоминания. Второе направление – влияние аффективного опыта на стили обработки информации. Существуют значимые доказательства, что люди в положительных состояниях аффекта склонны категорировать стимулы более обширно, содержательно и гибко [29], что приводит к расширенной креативности и повышенной работоспособности в сложных задачах [39]. Напротив, в негативном состоянии аффекта люди склонны к напряжению, систематической, постепенной обработке информации [11]. Они имеют

тенденцию делать более точные, беспристрастные, и реалистические суждения.

1.8.5 Переключение (изменение) затрат для эмоционального и неэмоционального предложения, которые отличаются по внутреннему и внешнему центру.

Аффективные психические состояния — психические состояния, характеризующиеся заметной эмоциональной окрашенностью: эмоциональные состояния, состояние аффекта, настроение: ощущения себя сердитым, счастливым, чувство головокружения — имеют четкий внутренний компонент. Мы чувствуем себя соответствующе, когда находимся в этих состояниях. Этот внутренний опыт может быть смоделирован, когда люди понимают концептуальные ссылки своих психических состояний. Однако психические состояния могут также быть описаны от “внешней” перспективы, например, когда на нашем лице появляется улыбка. В таких случаях внешнее моделирование состояний более важно для понимания. Переключая парадигму затрат, в исследовании [40] были предоставлены семантически несвязанные предложения, описывающие эмоциональные и неэмоциональные психические состояния при управлении их внутренним или внешним фокусом. Результаты показывали, что переключение затрат происходит, когда участники смещают предложения внутренним и внешним фокусом. Возможно, что эти различные формы моделирования лежат в основе понимания предложений. В дополнение, эти эффекты произошли для эмоционального и неэмоционального психические состояния, предполагая, что они основаны на похожем способе — посредством процесса моделирования.

Обыденный язык содержит много слов, которые относятся к психическому состоянию людей, такие как гнев, сомнение, истощение, или признание. Как мы понимаем такие понятия? Основные теории познания предполагают, что концептуальное понимание включает умственное

моделирование сенсорных систем. В соответствии с этим, представление абстрактных понятий, включая психические состояния, включает сложные, многомодальные моделирования. Связь между пониманием психических состояний и их моделированием были главным образом исследованы посредством исследований понятия эмоции. В существующем исследовании, авторы выходят за понятие эмоции и исследуют роль моделирования в понимании неэмоционального, а также эмоционального выражения. Что более важно, исследуется новая проблема относительно роли умственной перспективы в многомодальном моделировании. Авторы сравнивают центр, относящийся к внутренним свойствам психических состояний (т.е., свойства, доступные через самоанализ) с вниманием на внешних свойствах психических состояний (т.е., доступных свойств через вербальное проявление). [40]

Один тип моделирования, которое относится к психическим состояниям - моделирование внутренних событий. Его суть – наше переживание чувств, когда мы сердиты, истощены; воспоминание о чем-то значимом или о «внутренней борьбе», чтобы вспомнить событие. Внутренние события включают самоанализ (т.е., субъективные события, которые следуют из саморефлексии), интроспекцию (т.е., телесные ощущения), и события, которые включены в общий термин - “аффект”. Несколько экспериментов, направлены на изучение внутреннего опыта, который характеризуют психические состояния, включая эмоции (например, гнев, радость, страх), внутренние состояния (например, голод, головокружение), и «познавательные» состояния (например, дружеские отношения, интуиция, размышление). Например, размышление и воспоминание может быть связано с чувством «легкости», «окрылённости» или «тяжести», что отражается в субъективном рейтинге и физиологическом индексе усилия [36]. Кроме того, валентность и возбуждение рассматриваются как внутренние части перцепции, узнавания [10], и памяти

[32]. Следовательно, язык понимания (выражения) описывает психическое состояние от внутренней перспективы, например, предложение «он восстановил воспоминания из своего разума», может включать моделирование внутренних событий. Тем не менее, психические состояния также могут быть описаны из Внешней перспективы. Истощение или гнев, например, связаны с внешними проявлениями на лице (хмурый взгляд) или в теле (сжатые кулаки) - информация, которая «отображена внешними проявлениями». Ориентация на внешние компоненты может вовлекать моделирование соответствующих визуальных особенностей. Так, к примеру, понимание предложения «его лицо выражало презрение» может «ссылаться» на внешнюю перспективу и, следовательно, визуальное моделирование.

Моделирование психических состояний может быть различным в зависимости от контекста, в котором находится психическое состояние [6]. Когда психическое состояние описывается с точки зрения внутреннего опыта, моделирование интроспективно доступных функций может быть доступно для понимания. Когда описывается психическое состояние в терминах внешних, выразительных проявлений, однако, моделирование в визуальной системе может быть более актуальным.

Идея о том, что язык может вызывать различные точки зрения, выступая важным для понимания путеводителем моделирования ситуаций, был исследован относительно пространственной перспективы. Несколько исследований продемонстрировали, что языковое понимание включает пространственную модель ситуации, умственное представление лингвистически описанной ситуации, которая включает пространственную информацию, такую как **расстояние и относительное положение между элементами**. В **пространственной модели ситуации внимание сосредоточено в определенных местоположениях**. Таким образом, у человека, который постигает язык, есть умственное моделирование ситуации,

в которой он или она - наблюдатель с особой пространственной точки зрения. [29]

Исследователи также показали, что свойства объекта более доступны, если **пространственная перспектива допускает восприятие этих свойств**, по сравнению с тем, когда свойства остаются недоступными. Например, с моделируемой ситуацией (симулированной перспективы), где описывалась «внутренняя часть ресторана», участники могли предположить быстрее наличие стульев внутри, чем с моделируемой ситуацией о внешней стороне ресторана [7]. Кроме того, Spivey, M. J., & Geng, J. J. показали, что при моделировании истории было замечено направление движений глаз участников, даже при том условии, что они смотрели на пустой экран. Таким образом, когда участники понимают язык, они строят модель ситуации из определенной перспективы.

Опираясь на предыдущие исследования в области роли пространственных перспектив в понимании, в данном исследовании выдвигается новая гипотеза о понимании абстрактных понятий, таких психических состояния, которые включают **моделирующие внутренние события или внешне заметные особенности, в зависимости от перспективы**. Это исследование не только расширяет традиционные знания в области языкового понимания, но также и существующие основанные модели познания, которые, как правило, сосредотачиваются на моторных действиях и классических сенсорных методах (видение, прослушивание, запах, вкус и прикосновение). На самом деле существующие модели основного познания, по крайней мере, неявно предполагают, что то, что является центральным для моделирования, является некоторой формой восприятия и действия “в мире”. Два важных исключения - Барсэлоу (1999) [6] влиятельная статья, которая явно подчеркивает возможную роль интроспективных моделирований в понимании абстрактных понятий [6], и

моделирования, которые предлагают важную роль для интероцептивного и интроспективного моделирования в эмоциях.

В своем исследовании [40] авторы использовали парадигму переключения для исследования роли внутреннего и внешнего фокуса в понимании психических состояний. В предыдущих исследованиях были обнаружены переключающиеся затраты, когда свойства проверенных понятий исходят из различных сенсорных модальностей, а не из той же сенсорной модальности [6]. Pecher продемонстрировал, что цвет яблока люди определяют быстрее, если перед этим их попросили определить цвет флага. И время определения цвета яблока увеличивается, если перед этим респондентам предлагается представить шум самолета. Этот эффект объясняется гибким моделированием в условиях, важных для проверки различных свойств. Например, чтобы проверить, что яблоко блестящее, в концептуальной системе будет использоваться визуальная модальность, чтобы имитировать видение яблока, тогда как для проверки того, что самолет шумный, в концептуальной системе будет использоваться слуховой образ для имитации шума самолета. Если эти различные специфичные для модальности функции представлены их соответствующими сенсомоторными системами, время переключения прогнозируется, потому что внимание должно переключаться между различными системами [38].

1.9 Эмоциональные и неэмоциональные предложения

Чтобы изучить, играют ли внутренние и визуальные формы моделирования разные роли в понимании ментальных состояний в зависимости от перспективы, авторы данного исследования противопоставляли предложения о психических состояниях, которые подчеркивали внутренний опыт (внутренний фокус) предложениями, которые подчеркивали визуальные особенности (внешний фокус). Если ментальные состояния основаны на симуляциях, которые варьируются в зависимости от внутреннего или внешнего фокуса, тогда переключение

расходов должно происходить, когда люди обрабатывают предложения с разными фокусами. Более конкретно, целевые предложения, которым предшествуют простые предложения с одинаковым фокусом, должны обрабатываться быстрее, чем целевые предложения, которым предшествуют простые предложения с другим фокусом [40].

В своем исследовании авторы представили простые и целевые предложения из разных областей опыта. [40] То есть, предложения, описывающие психические состояния из эмоционального домена (например, страха, гнева, гордости, стыда), в дополнении с предложениями, описывающими психические состояния из неэмоциональных доменов (например, мышление, запоминание, головокружение, голод) и наоборот. Этот дизайн был важен по двум причинам. Во-первых, этот метод изолирует эффекты фокуса от других потенциальных сходств между предложениями. Критически, маловероятно, чтобы эмоциональные состояния имели сильные смысловые ассоциации с когнитивными и висцеральными состояниями, которые могли бы объяснить издержки переключения. Таким образом, наш метод предлагает сильную проверку роли внутреннего и внешнего фокуса в понимании предложений.

Во-вторых, использование простых предложений и целей из разных областей позволило нам оценить сходство между внутренними симуляторами, связанными с различными типами психических состояний. Это имеет отношение к многолетней дискуссии в психологии о том, могут ли эмоции и когниции распределять ресурсы. Некоторые исследователи утверждают, что операции обработки и нейронные субстраты эмоции отделены от познания и других состояний [41]. Другие взгляды предсказывают совпадение в обработке между эмоциональными, когнитивными и висцеральными доменами из-за общего участия внутренних состояний. Если эмоции и познание действительно опираются на совершенно разные подпроцессы, то симулирование чувства гнева, к примеру, потребует

доступа к разным ресурсам, а не будет извлечено из памяти. В этой связи нельзя ожидать дополнительных затрат на переключение для перехода от внутреннего к внешнему фокусу, поскольку обработка первичных и целевых предложений всегда будет зависеть от разных ресурсов. Однако если переключение затрат, связанных с внутренним и внешним фокусом, наблюдается независимо от того, что люди переключаются между эмоциональными и неэмоциональными областями, это может бросить вызов сильному «сепаратистскому» взгляду на познание и эмоции, по крайней мере, на понимание языка.

В данном исследовании было обнаружено, что эмоциональные и неэмоциональные предложения, используемые в эксперименте, действительно «порождали» предполагаемые внешние и внутренние фокусы.

1.10 Situational Judgment Tests

Для диагностики знаний о способах решения профессиональных проблем, которые заключают в себе возможные рабочие проблемы, важные для профессиональной жизни работников, на сегодняшний день используют Situational Judgment Tests. [57]

Ситуационный подход – это множество теоретических, методических, методологических представлений, основанных на двух взаимосвязанных принципах: принцип ситуационизма, где основной акцент направлен на ситуационные и контекстуальные переменные, их влияния на поведение человека; второй принцип – субъективная интерпретация, когда ситуация описывается исходя из субъективных представлений. [12]

В основе тестов ситуативных суждений лежит метод сбора информации или метода критических инцидентов. В 1954 году этот метод разработал и описал Фланаган. Применение данного теста лежало в области анализа профессиональных ситуаций. Данный анализ происходил на основе осуществления наблюдений за особенностями человеческого поведения с

целью решения практических задач. Данный метод имел в себе описание различных ситуаций, затрагивающих рабочий процесс, а именно критические инциденты и набор продуктивных и не продуктивных стратегий поведения в той или иной критической ситуации. [12] В понимании Фланагана, критический инцидент – это та деятельность, которая поддается наблюдению, согласно которому можно прогнозировать работу человека.

По предположению Фланагана, разработанный им метод позволил бы выделить определенную систему поведения, обусловленную ситуацией. [67] Предполагалось наличие неявных, неосознанных знаний, которые играют важную роль в решении задач. [57]

Преимущества метода критических инцидентов согласно Спенсерам: создание данных для оценки, обучения или планирования карьеры; отсутствие дискриминации по половым, культурным признакам; полученная информация может подтвердить или опровергнуть гипотезы о компетенциях других методов. Недостатки – затраченное время и расходы; требования к интервьюерам и экспертизе в целом. [68]

ГЛАВА 2. Методы и организация исследования

2.1 Цель, задачи, гипотеза исследования

Целью данного исследования было выявление смысловых компонентов ситуативной мотивации при помощи идиоматических предложений.

Были поставлены следующие задачи:

1. Ознакомиться с понятиями идиома, ситуативный контекст;
2. Проанализировать возможность выявления внутреннего и внешнего фокуса идиомы;
3. Провести пилотное исследование с помощью методики «Сравнения объектов»;
4. Изучить сферу применения Situational Judgment Tests;

5. Провести исследование с помощью методики;
6. Проанализировать характеристики заданий и внутреннюю согласованность методики теста ситуативных суждений;
7. Провести корреляционный анализ данных методики «Тест ситуативных суждений» и отобранных респондентами идиом;
8. Описать полученные результаты и выводы.

Объект исследования: экспериментальная группа – руководители (программа профессиональной переподготовки «Управление инновационным развитием и предпринимательством»), контрольная группа – курсанты ВГУВТ (специальность: организация перевозок и управление на транспорте).

Предмет исследования: ситуативный контекст менеджерских решений.

Гипотезы:

1. Идиоматические выражения могут уточнять смысл ситуаций для респондентов;
2. Идиоматические выражения могут характеризовать выбранное респондентами решение.

2.2. Описание выборки исследования

Общая выборка исследования составила 84 человека. В группу пилотного исследования вошло 10 молодых руководителей, находящихся на руководящем poste не более 5 лет. Возраст испытуемых варьировался от 21 до 25 лет. Соотношение мужчин и женщин составило 6 лиц мужского пола и 4 женского.

В экспериментальную группу вошло 16 руководителей, проходивших программу профессиональной переподготовки «Управление инновационным развитием и предпринимательством», среди них количество испытуемых составило 6 лиц мужского пола и 10 лиц женского пола.

Контрольная группа состояла из 58 курсантов ВГУВТ, обучающихся по специальности «Организация перевозок и управление на транспорте». Стаж работы всех опрошенных варьировался от 1 месяца до 15 лет.

2.3 Методы исследования

Для сбора эмпирического материала была использована программа исследования сравнения метода «Сортировки объектов» и десяти кейсов для менеджеров с сопоставлением идиом.

Испытуемым был предложен список из 158 идиом, составленный при помощи словаря-тезауруса. Идиомы были отобраны таким образом, чтобы их контекст относился к разнообразным рабочим ситуациям. При составлении стимульного материала, мы предварительно провели анализ идиом на внутренний/внешний фокус, по критерию эмоциональности/не эмоциональности, на основе исследования [40], а также на возможность буквального представления идиом (пример приведен в таблице № 1).

Идиома	Буквальное значение	Переносное значение
1. [и] смех и грех	И смешно, и печально	Говорится, когда что-то одновременно и смешно, и печально
2. думать головой	Думать головой	Соображать, быть себе на уме
3. рук не хватает	рук не хватает	Не хватает сил делать
4. всё через одно место	всё через одно место	Неумело, некудышно
5. внести [посильную/свою] лепту	внести [посильную/свою] лепту	принять участие в каком-либо деле, внося свою долю, плод

		своего труда
--	--	--------------

ТАБЛИЦА1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ИДИОМ ПО БУКВАЛЬНОМУ И ПЕРЕНОСНОМУ ЗНАЧЕНИЮ

1. В пилотном исследовании испытуемым предлагалось разбить каждую из 158 идиом по 4 категориям [40]:
 - a) Идиомы с сильной эмоциональной окраской
 - b) Идиомы со слабой эмоциональной окраской
 - c) Описание действия (внешний фокус)
 - d) Описание чувства (внутренний фокус)

2. В основном исследовании были использованы стандартизированные зарубежные методики тестов ситуативных суждений (Situational Judgment tests), разработанные компанией ABILITUS для оценки компетенций менеджерских позиций. Данный тест состоит из ситуаций, которые могут возникнуть в процессе профессиональной деятельности менеджеров. В ходе заполнения респондентам необходимо ознакомиться с ситуацией и выбрать наиболее эффективное и наименее эффективное решения из четырех представленных вариантов ответа на ситуацию. Выбранная методика широко применяются для отбора кандидатов при приеме на работу, также для оценки персонала в США. В результате анализа оригинального теста были переведены вопросы, варианты ответов и составлен русский аналог.

3. Также был использован метод сортировки объектов: Испытуемым был предоставлен список из 64 идиом, которые следовало сопоставить с 10 рабочими ситуациями и решениями для этих ситуаций (Situational Judgment tests).

2.4. Процедура основного исследования

Процедура исследования проходила следующим образом: респондентам в печатном виде предоставлялась методика «Десять кейсов для менеджеров», а также список из 64 идиом.

Инструкция теста ситуативных суждений с сопоставлением идиом была представлена следующим образом: Перед вами представлен ряд ситуаций, с которыми, вы могли бы столкнуться на рабочем месте.

Ваша задача для каждой ситуации:

1. Выбрать подходящее, по Вашему мнению, крылатое выражение, которое описывает ситуацию. Вы можете выбрать несколько выражений и отметить самое подходящее на Ваш взгляд. При выборе выражения ориентируйтесь на свои внутренние ощущения.
2. Выбрать одно решение в каждой ситуации.
3. Выбрать подходящее, по Вашему мнению, крылатое выражение, которое описывает Ваше принятое решение.

Пример кейса:

«Лидерская ответственность»

Ситуация № 1. Вы руководитель. Через несколько недель европейскими законодательствами будут внедряться новые директивы, которые должны быть приняты во внимание Вашими сотрудниками при обработке документов и отчетов. При просмотре некоторого числа отчетов Вы обнаружили увеличение количества несоответствий по правилам нового законодательства.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения:**

- **Выбор крылатого выражения:** _____

А. Во время следующего совещания Вы добавите новый пункт в повестку

дня, чтобы проинформировать о новом законе и обсудить его влияние на их работу.

- V. Когда новая директива будет реализована, вы пошлет вашей команде необходимую информацию о нем по электронной почте.
- C. Пошлете напоминания о важности новых директив по электронной почте и продолжите проверять отчеты, чтобы избежать несоответствий.
- D. Попросите кого-то из сотрудников создать информирующий документ по новому закону.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

После проведенного опроса проводилась обработка полученных данных и описывались результаты.

2.5. Обработка данных. Математико-статистические методы.

- 1) анализ распределения частот выбора идиом респондентами
- 2) анализ разнообразия использованных идиом
- 3) корреляционный анализ (критерий Пирсона) с целью определения взаимосвязи кейсов и идиом
- 4) кластерный анализ с использованием метода квадрата Евклидова расстояния, метода дальнего соседа
- 5) качественный анализ для определения взаимосвязи выбора решения в ситуации и идиомы
- 6) непараметрический критерий для двух независимых выборок для выявления различий данных между контрольной и экспериментальной выборками

Для получения необходимых подсчетов использовался статистический пакет SPSS.

ГЛАВА 3. Эмпирическое исследование идиоматических референтов ситуативного контекста

3.1 Корреляция частоты идиом с номером предъявления идиомы

Как можно заметить, результаты на рис. Говорят о том, что статистически значимая связь между переменной «Номер идиомы» и «Идиома для ситуации (курсанты)» не обнаружена на уровне ($r = -0,283$). Между переменной «Номер идиомы» и «Идиома для ситуаций (менеджеры)» также не обнаружена статистически значимая связь ($r = -0,259$). [Таблица 1] Полученные данные могут говорить о том, что общее ознакомление с идиомами и их выбор из списка респондентами не зависел от местоположения идиомы в списке.

Таблица 1. Контроль-корреляция частоты идиом с номером предъявления идиомы

		Номер идиомы	Идиома для ситуации (курсанты)	Идиома для решения (курсанты)	Идиома для ситуации (менеджеры)	Идиома для решений (менеджеры)
Номер идиомы	Корреляция Пирсона	1	-0,283	-0,019	-0,259	-0,171
	Знач. (двухсторонняя)		,023	,882	,039	,177
	N	64	64	64	64	64
Идиома для ситуации (курсанты)	Корреляция Пирсона	-0,283	1	,111	,180	,037
	Знач. (двухсторонняя)	,023		,381	,155	,774
	N	64	64	64	64	64
Идиома для решения (курсанты)	Корреляция Пирсона	-0,019	,111	1	-0,171	,539
	Знач. (двухсторонняя)	,882	,381		,176	,000
	N	64	64	64	64	64
Идиома для ситуации (менеджеры)	Корреляция Пирсона	-0,259	,180	-0,171	1	-0,187
	Знач. (двухсторонняя)	,039	,155	,176		,139
	N	64	64	64	64	64
Идиома для решений	Корреляция Пирсона	-0,171	,037	,539	-0,187	1

(менеджеры)	Знач. (двухсторонняя)	,177	,774	,000	,139	
	N	64	64	64	64	64

†. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

*. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

3.1.1 Частота идиом

Для каждого показателя (количество ответов, которые дали менеджеры и курсанты) [Таблица 2] было определено значение медианы, которое в дальнейшем было применено в роли критерия присвоения идиоме статуса «редко использованная» или «часто использованная». [Таблица 3]

В число «часто использованных» идиом у курсантов вошли идиомы №9 (по старой памяти), №10 (без бутылки не разберешься), №12 (перекладывать с больной головы на здоровую), №16 (козел отпущения), №20 (капать на мозги), №28 (душа не лежит), №35 (не соскучишься), №36 (подводные камни), №37 (набить себе шишек), №39 (сизифов труд), №40 (лебедь, рак, да щука), №41 (говорить на разных языках), №53 (принимать в штыки), №59 (доказывать, что ты не верблюд) – используются курсантами преимущественно для описания ситуации, идиомы №1 (довести до ума), №14 (держат в ежовых рукавицах), №30 (взять под свое крыло), №43 (бок о бок), №45 (набить себе шишки), №46 (как душе угодно), №48 (кто во что горазд), №49 (уйти, окунуться с головой), №61 (конца не видно чему-либо), №64 (вперед и с песней) – используются курсантами преимущественно для описания смысла решений.

В группу «редко использованная» вошли следующие идиомы: №6 (держат ухо востро), №25 (говорить на одном языке), №42 (оставлять желать лучшего), №50 (комар носу не подточит), №56 (как курица с яйцами), №60 (жить как за каменной стеной), №62 (жить сегодняшним днем); идиомы под номерами: №12 (перекладывать с больной головы на здоровую), №16 (козел отпущения), №28 (душа не лежит), №35 (не соскучишься), №39 (сизифов труд), №43 (бок о бок), №46 (как душе угодно), №48 (кто во что горазд), №49 (уйти, окунуться с головой), №57 (во что бы то ни стало), №59

(доказывать, что ты не верблюд), №61 (конца не видно чему-либо), №62 (жить сегодняшним днем), №63 (не стоять на месте) попали в группу редко применяемых только для менеджеров.

Таблица 3. Значение медиан

	Идиома для ситуации (курсанты)	Идиома для ситуации (курсанты)	Идиома для ситуации (менеджеры)	Идиома для решений (менеджеры)
N Залидные	64	64	64	64
Тропущенные	0	0	0	0
Среднее	7,05	7,13	1,94	2,13
Медиана	<u>6.00</u>	<u>5.50</u>	<u>1.00</u>	<u>1.00</u>
Стандартная отклонения	5,862	6,098	2,500	3,005
Асимметрия	2,953	,999	2,099	1,397
Стандартная Ошибка асимметрии	,299	,299	,299	,299
Эксцесс	12,780	,516	5,550	,850
Стандартная ошибка эксцесса	,590	,590	,590	,590

3.2 Закон Ципфа-Мандельброта

Последующие данные о распределении частоты идиом были получены в соответствии с законом Ципфа-Мандельброта. В таком разделе, как лингвистическая статистика, данный закон подразумевает гиперболическую зависимость частоты встречаемости слова в тексте с рангом слова в конкретном списке, который упорядочен по убыванию частот: «Если составить список из всех слов текста и отсортировать его в порядке убывания частоты (F) используемости слов, то для любого слова произведение его порядкового номера (R) в этом списке на частоту использования будет равно постоянной величине.»

Формула Закона Ципфа $FR^Y=C$ (с поправкой Мандельброта)

F – частота используемости слова;

R – порядковый номер;

C – постоянная величина;

Y – близкая к единице переменная величина, меняющейся в зависимости от параметров текста.

Мы использовали данный метод, чтобы сравнить зависимость употребления идиом у менеджеров, которые являются профессионалами в своей сфере с тем, как употребляют идиомы так называемые обыватели (курсанты), которые находятся на начальной ступени своей профессиональной деятельности.

Исходя из данного закона, мы построили модель «ранг-частота», которая связывает абсолютную частоту употребления идиомы с ее рангом (порядковым номером в частотном списке, упорядоченном по убыванию частоты) (Рис. 3). Данный закон не является статистическим, однако характеризуют динамическую зависимость абсолютной частоты идиомы от ее ранга.

В соответствии с полученными данными, мы можем сделать вывод о том, что связь употребления идиомы с ее рангом у менеджеров более выражена, чем у курсантов. Как мы видим, (рис. 5 и 6), кривая распределения частоты идиом у менеджеров более линейна, чем у курсантов (рис. 3 и 4), что может говорить о так называемом «профессиональном» подходе к рассмотрению ситуаций у менеджеров (рис.5 и 6), употребление же в такой частотной зависимости курсантами, говорит о том, что восприятие ситуаций респондентами и описание ее с помощью идиомы происходит на обывательском уровне.

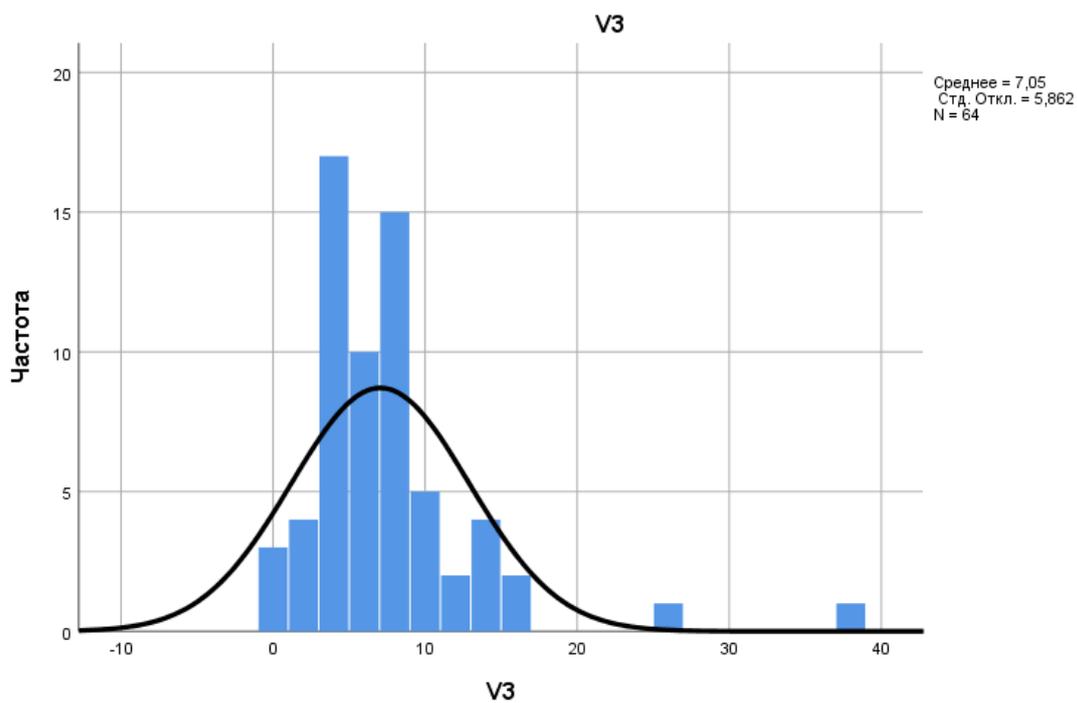


Рис. 3. Распределение частоты употребления идиом для ситуаций у курсантов

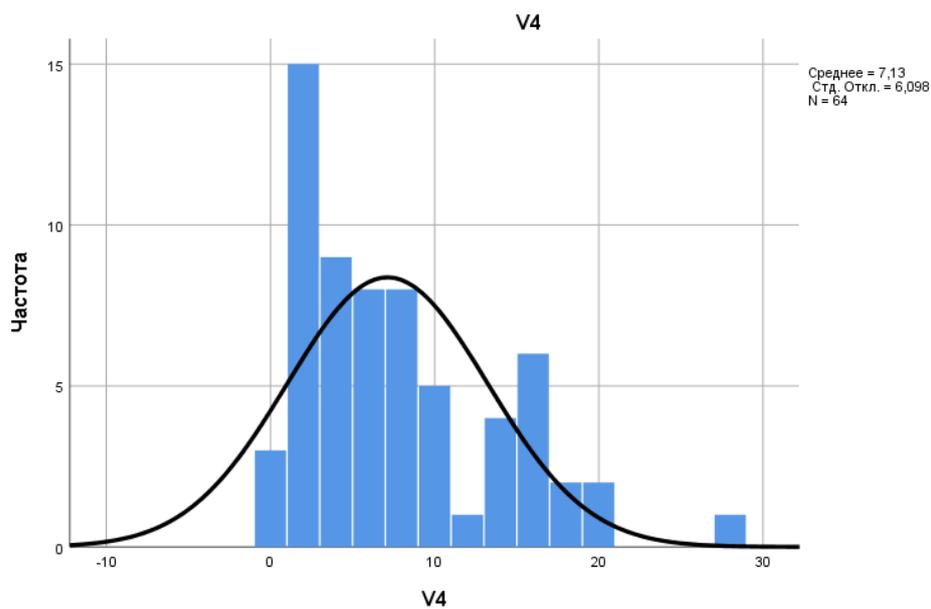


Рис. 4. Распределение частоты употребления идиом для решений у курсантов

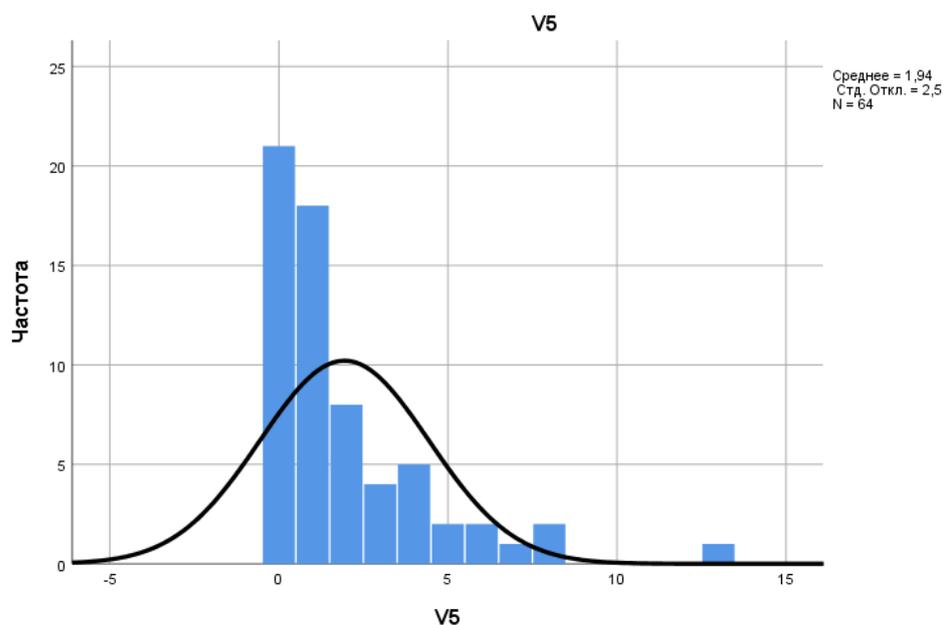


Рис. 5. Распределение частоты употребления идиом для ситуаций у менеджеров

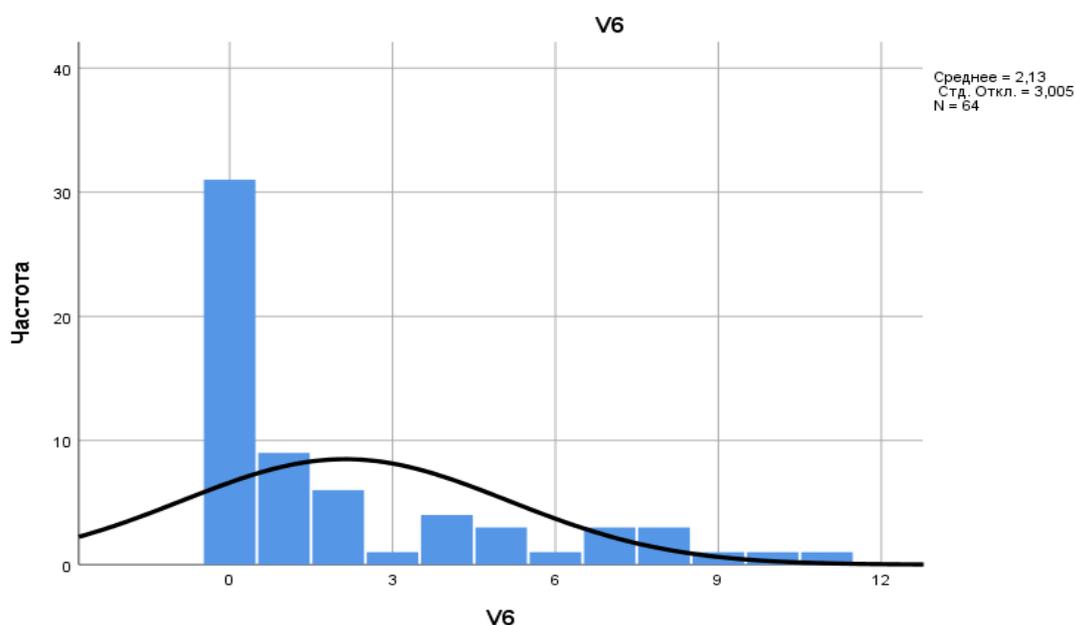


Рис. 6. Распределение частоты употребления идиом для решений у менеджеров

Также, была получена статистически значимая корреляционная связь между переменными «частота идиомы для решений» у курсантов и «частота идиомы для решений у менеджеров» (корреляция Пирсона равна 0,539; p

<0,001).

Таблица 4. Частота употребления идиом. КОРРЕЛЯЦИИ ДЛЯ РЕШЕНИЙ У КУРСАНТОВ И МЕНЕДЖЕРОВ V3 – Ранг идиомы для ситуаций (курсанты); V4 – ранг идиомы для решений (курсанты); V5 – ранг идиомы для ситуаций (менеджеры); V6 – ранг идиомы для решений (менеджеры)

Корреляции

		V3	V4	V5	V6
/3	Корреляция Пирсона	1	,111	,180	,037
	Знач. (двухсторонняя)		,381	,155	,774
	√	64	64	64	64
/4	Корреляция Пирсона	,111	1	-,171	,539*
	Знач. (двухсторонняя)	,381		,176	,000
	√	64	64	64	64
/5	Корреляция Пирсона	,180	-,171	1	-,187
	Знач. (двухсторонняя)	,155	,176		,139
	√	64	64	64	64
/6	Корреляция Пирсона	,037	,539*	-,187	1
	Знач. (двухсторонняя)	,774	,000	,139	
	√	64	64	64	64

*. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

3.3 Кластерный анализ ситуаций

Результат применения агломеративного метода кластерного анализа к полученной матрице при использовании пакета SPSS – дерево классификации (рис.7). По вертикальной оси откладываются на одинаковом расстоянии номера ситуаций (кейсов), по вертикальной оси – расстояние объединения (рис.7).

Можно заметить, что в результате анализа решений по идиомам для курсантов выделилось три класса: в кластер А вошли ситуации под номерами 3, 6, 9, 8.

Ситуации в каждом кластере несут в себе общий смысловой компонент. Исходя из этого, кластеру А было присвоено название «**Дефицит ресурсов выполнения задания**».

Ситуация № 3. Ваша рабочая группа состоит из трех человек. За три дня до Вашего ежегодного отпуска Вам поручают срочное задание. Даже если Вы подключите всю свою команду, Вы не справитесь с этим полностью до ухода в отпуск. Отсрочка Вашего отпуска затруднительна, поскольку запланирована долгая семейная поездка, и билеты невозвратные.

Ситуация № 6. Ваш руководитель попросил Вас написать отчет о последних тенденциях рынка. Эта задача является новой для Вас. Ваш руководитель объяснил Вам, что нужно делать. Вы сделали подробные заметки и думали, что поняли задачу. Когда Вы начинаете работать над отчетом, Вы понимаете, что некоторые из ваших записей неясны и сейчас Вы не уверены, как действовать дальше. Ваш руководитель сегодня занят. Как вы поступите?

Ситуация № 9. Глава отдела попросил Вас внедрить новый способ ведения отчетности, разработанный внешними консультантами. Это повлечет за собой ряд изменений в обработке документации. Вы чувствуете сильное

сопротивление со стороны коллег, которые хотели бы сохранить нынешний способ работы.

Ситуация № 8. Вы согласились сделать задание, которое Вам не подходит и для Вас довольно трудное. Однако, когда Вы соглашались выполнить задание самостоятельно, Вы утверждали, что Вам не нужны никакие дополнительные ресурсы для достижения поставленной цели.

В ситуации № 3 дефицитом ресурса выполнения задания является ограниченное время выполнения поставленной задачи. Ситуация № 6: дефицитом ресурса выполнения задания является новизна ситуации. Ситуация № 9: дефицитом ресурса выполнения задания является непринятие нововведений со стороны коллег. В ситуации № 8 дефицитом ресурса выполнения задания является недостаток новых ресурсов для достижения поставленной цели.

В кластер **Б** вошли ситуации 5, 7, 10. Данному кластеру было присвоено название «**Сопротивление со стороны коллег**».

Ситуация № 5. Вы руководитель. Ваша команда находится под давлением из-за серьезной нагрузки. Предстоящий тренинг предназначен для всей команды. Его цель - повышение скорости работы. Один из сотрудников сообщает Вам, что не хочет участвовать в тренинге, объясняя это наличием тяжелой нагрузки.

Ситуация № 7. Вы ответственны за резюмирование, подведение итогов очень большого отчета, составленного разными людьми. Вскоре Вы обнаружили, что выбранные подходы и стили сильно различаются. Это значительно усложняет Вам работу.

Ситуация № 10. Многие коллеги просят совета и информации о работе программного обеспечения, поскольку Вы когда-то внедрили его. Новое лицо, ответственное за это, часто не доступно. Сотрудники продолжают обращаться к Вам. Вы думали, что со временем таких запросов станет меньше, но этого не происходит.

Соппротивление в ситуации № 5 исходит со стороны коллеги, которому не хватает времени на выполнение работы, из-за чего он отказывается проходить тренинг, направленный на повышение скорости работы. В ситуации № 7 сопротивление со стороны коллег проявляется в том, что каждый предпочитает индивидуальный подход к составлению итогового отчета. В ситуации № 10 сопротивление со стороны коллег исходит из того, что они отказываются работать по новым требованиям (обращаться к новому сотруднику).

В кластер **В** вошли ситуации №2 и №4. Данному кластеру было присвоено название: «**Распределение ресурсов**».

Ситуация № 2. Вы руководитель команды из семи человек, четверо из которых состоят в браке и имеют детей. Они привыкли иметь преимущество в распределении отпусков, хотя это не закреплено правилом. Остальные сотрудники объяснили, что данный порядок вещей продолжается достаточно долго, и они больше не готовы мириться с неравенством.

Ситуация № 4. Вашей команде был выделен портативный видеопроектор нового поколения. Стали поступать запросы от других команд, которые тоже хотели бы иметь такое оборудование. Ваш бюджет не позволяет обеспечить оборудованием каждую команду, и Вы считаете, что это не обязательно для каждой команды.

В ситуации № 2 распределением ресурсов является распределение отпусков между подчиненными. В ситуации №4 распределением ресурсов является обеспечение оборудованием команд.

В кластер Г вошла ситуация №1. Данному кластеру было присвоено название «Внедрение инноваций».

Ситуация № 1. Вы руководитель. Через несколько недель из-за изменений в законодательстве будут внедряться новые правила, которые должны быть приняты во внимание Вашими сотрудниками при обработке документов и составлении отчетов. При просмотре части отчетов Вы обнаружили значительное количество несоответствий правилам нового законодательства. В ситуации № 1 внедрением инноваций являются новые правила, которые не воспринимаются сотрудниками.

Для определения естественного числа кластеров, на которые была разбита совокупность объектов, применялся следующий критерий: на каждом уровне кластеризации выполнялось разбиение множества на данное число классов.

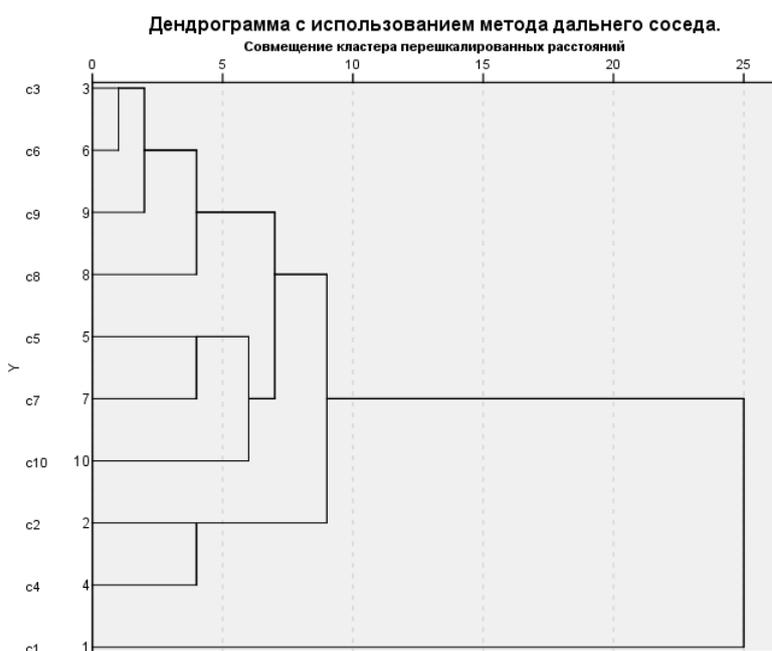


Рис.7. Дендрограмма распределения ситуаций

3.4 Кластерный анализ результатов решений

Результат применения агломеративного метода кластерного анализа к полученной матрице при использовании пакета SPSS – дерево классификации (рис.8). По вертикальной оси откладываются на одинаковом расстоянии номера ситуаций (кейсов), по горизонтальной оси – расстояние объединения.

Ситуации в каждом кластере несут в себе общий смысловой компонент. Исходя из этого, кластеру А было присвоено название **«Как справиться с невыполнимым заданием»**.

Ситуация № 8. Вы согласились сделать задание, которое Вам не подходит и для Вас довольно трудное. Однако, когда Вы соглашались выполнить задание самостоятельно, Вы утверждали, что Вам не нужны никакие дополнительные ресурсы для достижения поставленной цели.

Ситуация № 10. Многие коллеги просят совета и информации о работе программного обеспечения, поскольку Вы когда-то внедрили его. Новое лицо, ответственное за это, часто не доступно. Сотрудники продолжают обращаться к Вам. Вы думали, что со временем таких запросов станет меньше, но этого не происходит.

Ситуация № 3. Ваша рабочая группа состоит из трех человек. За три дня до Вашего ежегодного отпуска Вам поручают срочное задание. Даже если Вы подключите всю свою команду, Вы не справитесь с этим полностью до ухода в отпуск. Отсрочка Вашего отпуска затруднительна, поскольку запланирована долгая семейная поездка, и билеты невозвратные.

Ситуация № 6. Ваш руководитель попросил Вас написать отчет о последних тенденциях рынка. Эта задача является новой для Вас. Ваш руководитель объяснил Вам, что нужно делать. Вы сделали подробные заметки и думали, что поняли задачу. Когда Вы начинаете работать над отчетом, Вы понимаете, что некоторые из ваших записей неясны и сейчас Вы не уверены как действовать дальше. Ваш руководитель сегодня занят. Как вы поступите?

В ситуации № 8 трудностью выступает невозможность сделать задание в настоящий момент. В ситуации № 10 невыполнимым заданием является условие постоянного отсутствия должностного лица на рабочем месте, что дает дополнительные затруднения в работе сотрудника. Для ситуации № 3 копинг стратегией преодоления трудностей является перепланирование времени. Для ситуации №6 копинг стратегией будет являться нахождение дополнительных ресурсов без участия руководителя.

Кластеру Б было присвоено название **«Преодоление сопротивления коллег»**.

Ситуация № 5. Вы руководитель. Ваша команда находится под давлением из-за серьезной нагрузки. Предстоящий тренинг предназначен для всей команды. Его цель - повышение скорости работы. Один из сотрудников сообщает Вам, что не хочет участвовать в тренинге, объясняя это наличием тяжелой нагрузки.

Ситуация № 7. Вы ответственны за резюмирование, подведение итогов очень большого отчета, составленного разными людьми. Вскоре Вы обнаружили, что выбранные подходы и стили сильно различаются. Это значительно усложняет Вам работу.

Ситуация № 9. Глава отдела попросил Вас внедрить новый способ ведения отчетности, разработанный внешними консультантами. Это повлечет за собой ряд изменений в обработке документации. Вы чувствуете сильное сопротивление со стороны коллег, которые хотели бы сохранить нынешний способ работы.

Ситуация № 2. Вы руководитель команды из семи человек, четверо из которых состоят в браке и имеют детей. Они привыкли иметь преимущество в распределении отпусков, хотя это не закреплено правилом. Остальные сотрудники объяснили, что данный порядок вещей продолжается достаточно долго, и они больше не готовы мириться с неравенством.

Ситуация № 4. Вашей команде был выделен портативный видеопроектор нового поколения. Стали поступать запросы от других команд, которые тоже хотели бы иметь такое оборудование. Ваш бюджет не позволяет обеспечить оборудованием каждую команду, и Вы считаете, что это не обязательно для каждой команды.

Для ситуации №5 копинг стратегией будет являться преодоление сопротивления коллеги, который не соглашается принимать участие в тренинге. В ситуации № 7 преодолением сопротивления будет поиск такого способа взаимодействия с коллегами, который позволит написать итоговый отчет по единому образцу. Для ситуации № 9 сопротивление со стороны коллег заключено в том, что они хотят работать по старым способам ведения отчетности – нужна ориентация на новые способы. Ситуация №2: преодоление сопротивления идет за счет того, чтобы убедить сотрудников в правильности распределения отпусков.

Кластер В. Разъяснение требований работы

Ситуация № 1. Вы руководитель. Через несколько недель из-за изменений в законодательстве будут внедряться новые правила, которые должны быть приняты во внимание Вашими сотрудниками при обработке документов и составлении отчетов. При просмотре части отчетов Вы обнаружили значительное количество несоответствий правилам нового законодательства.

Ситуация №1 подталкивает руководителя к различным способам разъяснения новых требований и правил для своих сотрудников.

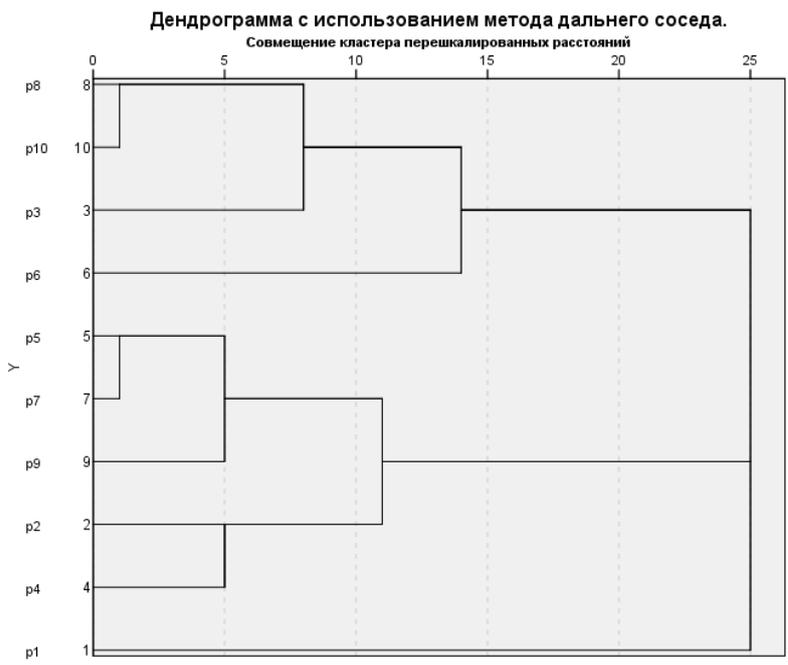


Рисунок 4. Дендрограмма распределения решений

3.5 Кластерный анализ идиом

Результат применения агломеративного метода кластерного анализа к полученной матрице при использовании пакета SPSS – дерево классификации, представлен на рис.3. По вертикальной оси откладываются на одинаковом расстоянии номера идиом, по горизонтальной оси – расстояние объединения.

Кластер 1. Сложность ситуаций

2 Час от часу не легче

10 Без бутылки не разберешься

Кластер 2. Соответствие интересов:

54 Дружба дружбой, а служба службой

8 Ставить вопрос ребром

7 Пойти навстречу

Кластер 3 Взаимодействие

35 Не соскучишься

19 И нашим, и вашим

Кластер 4 Взаимопонимание

27 Мозги плавятся

51 Сохранять хорошую мину при плохой игре

41 Говорить на разных языках

5 Звенья одной цепи

Кластер 5. Решение непреодолимых ситуаций

20. Капать на мозги

11. Пойти на встречу

36. Подводные камни

21. Мышиная возня

40. Лебедь, рак, да щука

39. Сизифов труд

Кластер 6. Помощь коллегам

9. По старой памяти

1. Довести до ума

Кластер 7. Критика работы своего сотрудника

48. Кто во что горазд

16. Козел отпущения

55. Сказано – сделано

23. В одной лодке

Кластер 8. Неготовность воспринимать работу

58 Принимать в штыки

28 Душа не лежит

32 Мартышкин труд

12 Перекладывать с больной головы на здоровую

Кластер 9. Возникновение трудностей, их оценка и преодоление

42. Оставлять желать лучшего

45. Набить себе шишки

49. Уйти, окунуться с головой

26. Не соскучишься

24. Внести посильную лепту

Кластер 10. Концентрация на главных задачах

18. Вперед и с песней

62 Жить сегодняшним днем

57 Во что бы то ни стало

Кластер 11. Ситуация в ограниченных временных рамках

59. Доказывать, что ты не верблюд

33. Ломать себе голову

4. Держать руку на пульсе

Остальные идиомы вошли в последний кластер № 12. Причем общим между выделенными в кластеры идиомами является общий смысловой компонент, который отражен в каждом названии кластера.

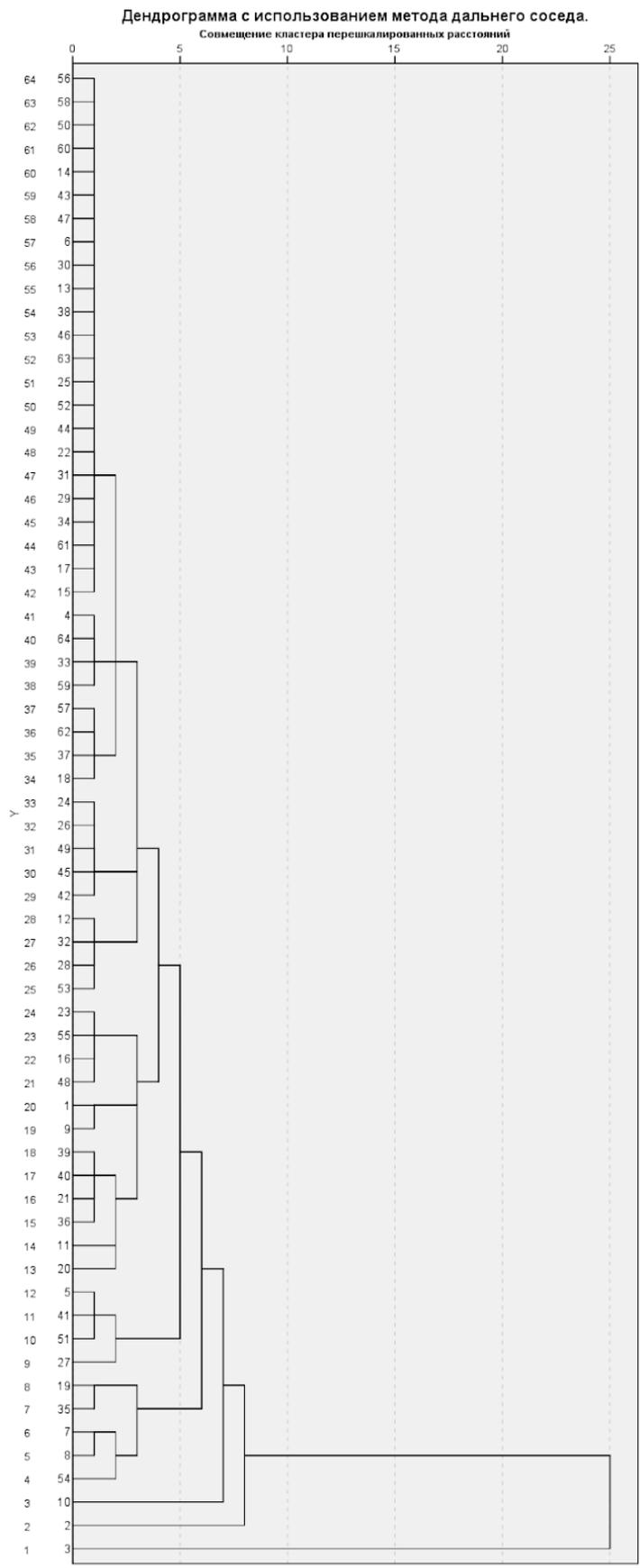


Рисунок 5. Дендрограмма распределения идиом

ВЫВОДЫ

1. При использовании метода «Десяти кейсов для менеджеров» респонденты относительно легко распределяют идиоматические выражения по категориям, относящимся к ситуации и к действию с заданным контекстом (ситуацией).
2. Наблюдается тенденция выбора похожих по содержанию идиом к самим ситуациям и к выбранным действиям в этих ситуациях.
3. Для «наивных» респондентов (курсанты) выделены кластеры ситуаций и решений, различающихся по своим идиоматическим референтам:

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Определение и переопределение управленческих задач, их смысл для лица принимающего решения зависит от организационного контекста, в котором принимаются управленческие решения. Проблема в том, что личностный смысл управленческих ситуаций плохо эксплицируется. Поэтому использование идиоматических выражений с ярко выраженными и устоявшимися в российской культуре коннотатами, представляется оправданным для прояснения смысла управленческих ситуаций. Результаты исследования подтвердили возможность уточнения смысла управленческой ситуации и решения для лица принимающего решения на основе использования идиоматических референтов. В дальнейшем необходимо увеличить выборку эмпирических исследований. Кроме того необходимо расширить перечень используемых управленческих кейсов. Наконец, самая главная задача на перспективу – продолжить смысловую «калибровку» идиоматических выражений, «привязывая» их к различным классам управленческих ситуаций и решений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Adams JS. Toward an understanding of inequity // *Journal of Abnormal and Social Psychology*.1963. P. 422–436.
2. Ashforth BE, Humphrey RH. Emotion in the work-place: A reappraisal. *Human Relations*.1995. P. 97–125.
3. Bandura A. Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.1991. P. 248–287.
4. Barsalou, L. W., Niedenthal, P. M., Barbey, A. K., & Ruppert, J. A. (2003). Social embodiment. In B. H. Ross (Ed.), *The psychology Mem Cogn of learning and motivation* (Vol. 43, pp. 43–92). San Diego: Academic Press
5. Brockner J, Higgins ET. Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work.*Organizational Behavior and Human Decision Processes*.2001. P. 35–66.
6. Brockner J, Higgins ET. Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2001. P. 35–66.
7. Cacioppo, J. T., Berntson, G. G., Larsen, J. T., Poehlmann, K. M., & Ito, T. A. 2000. The psychophysiology of emotion. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (2nd ed.): 173–191. New York: Guilford Press
8. Cropanzano R, James K, Konovsky MA. Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance // *Journal of Organizational Behavior*. 1993. P. 595–606.
9. Damasio, A. R. 1994. *Descartes' error: Emotion, reason, and the human brain*. New York: Avon Books.
- 10.Duncan, S., & Barrett, L. F. (2007). Affect is a form of cognition: A neurobiological analysis // *Cognition and Emotion*, 21. P. 1184–1211.
- 11.Fisher CD. Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction // *Journal of Organizational Behavior*.2000. P. 185–202.
- 12.Flanagan. The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 1954, Vol.51, №4, P. 327–358.

13. Forgas JP, George JM. Affective influences on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2001. P. 3–34.
14. Fredrickson BL. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*. 2001. P. 18–226.
15. Funder D. C. *Personality // Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 197–221.
16. Glenberg, A. M., & Kaschak, M. P. (2002). Grounding language in action. *Psychonomic Bulletin & Review*, 9, 558–565.
17. Goldberg L. R. An alternative «description of personality»: the big-five factor structure // *Journal personality and social psychology*. 1990. Vol. 59, N 6. P. 1216–1229.
18. Goleman, D. 1995. *Emotional intelligence // New York: Bantam Books*.
19. Goleman, D. 1998. *Working with emotional intelligence // New York: Bantam Books*.
20. Goleman, D. 1998. *Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books*.
21. Haidt J. The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*. 2000. 814–834.
22. Haidt J. The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*. 2000. P. 814–834.
23. Hamner, W. C. 1974. Reinforcement theory and contingency management in organizational settings. In H. L. Tosi & W. C. Hamner (Eds.), *Organizational behavior and management: A contingency approach*: 86–112.
24. Kanfer, R. 1991. Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, vol. 1: 76–170.
25. Johns G. The essential impact of context on organizational behavior // *Academy of Management. Review*. 2006. Vol. 31. P. 386–408.

26. Kanfer, R. 1991. Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, vol. 1: 76–170.
27. LISA FELDMAN BARRETT and JEAN M. BARTUNEK. THE ROLE OF AFFECTIVE EXPERIENCE IN WORK MOTIVATION. Boston College Author manuscript; available in PMC 2006 Jul 25. Published in final edited form as: *Acad Manage Rev.* 2004 Jul; 29(3): 423–439.
28. Locke EA, Latham GP. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist.* 2002; 705–717.
29. Martin J, Knopoff K, Beckman C. An alternative to bureaucratic impersonality and emotional labor: Bounded emotionality at The Body Shop. *Administrative Science Quarterly.* 1998; 429–469.
30. Maslow, A. 1954. *Motivation and personality.* New York: Harper & Row.
31. Mitchell TR. Matching motivational strategies with organizational context. *Research in Organizational Behavior.* 1997. 57–149.
32. Morris, W. N. 1989. *Mood: The frame of mind.* New York: Springer-Verlag
33. Morrow, D. G., Greenspan, S. L., & Bower, G. H. (1987). Accessibility and situation models in narrative comprehension. *Journal of Memory and Language*, 26, 165–187.
34. Mowday, R. T., & Sutton, R. I. 1993. Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology*, 44: 195–229.
35. Muchinsky PM. Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior.* 2000; 21:801–805.
36. Pecher, D., Zeelenberg, R., & Barsalou, L. W. (2003). Verifying different-modality properties for concepts produces switching costs. *Psychological Science*, 14, 119–124.
37. Phaf, R. H., & Rotteveel, M. (2005). Affective modulation of recognition bias. *Emotion*, 5, 309–318.

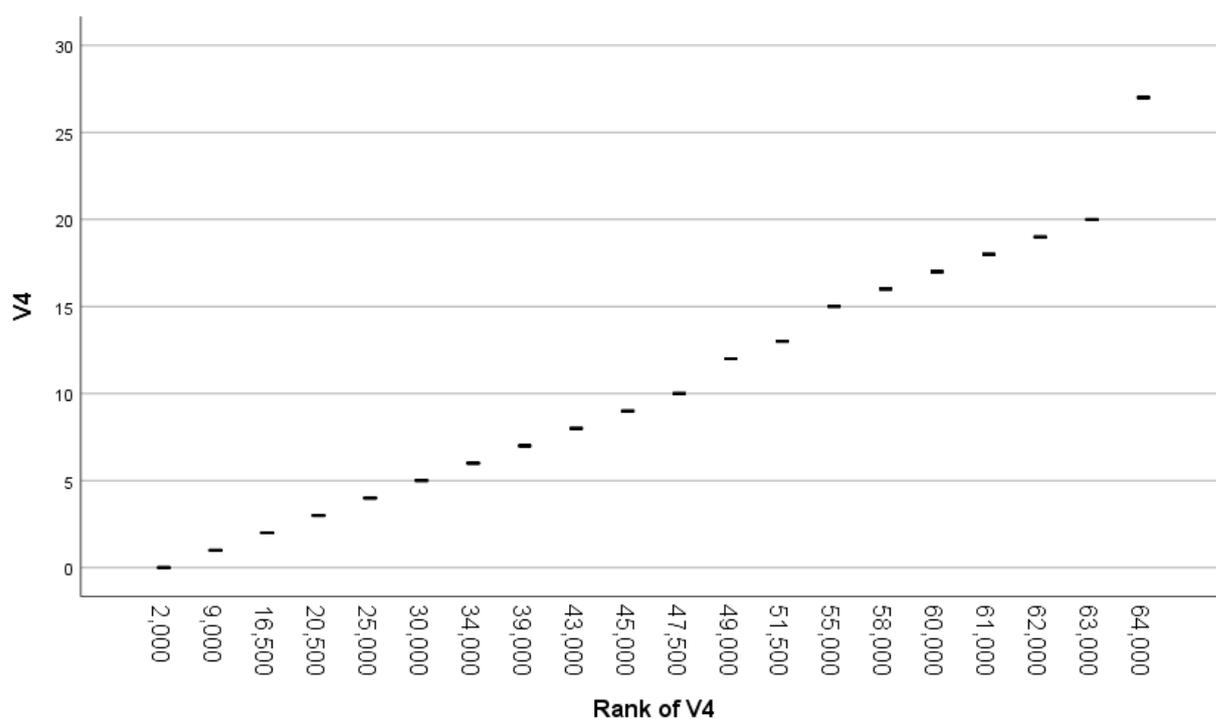
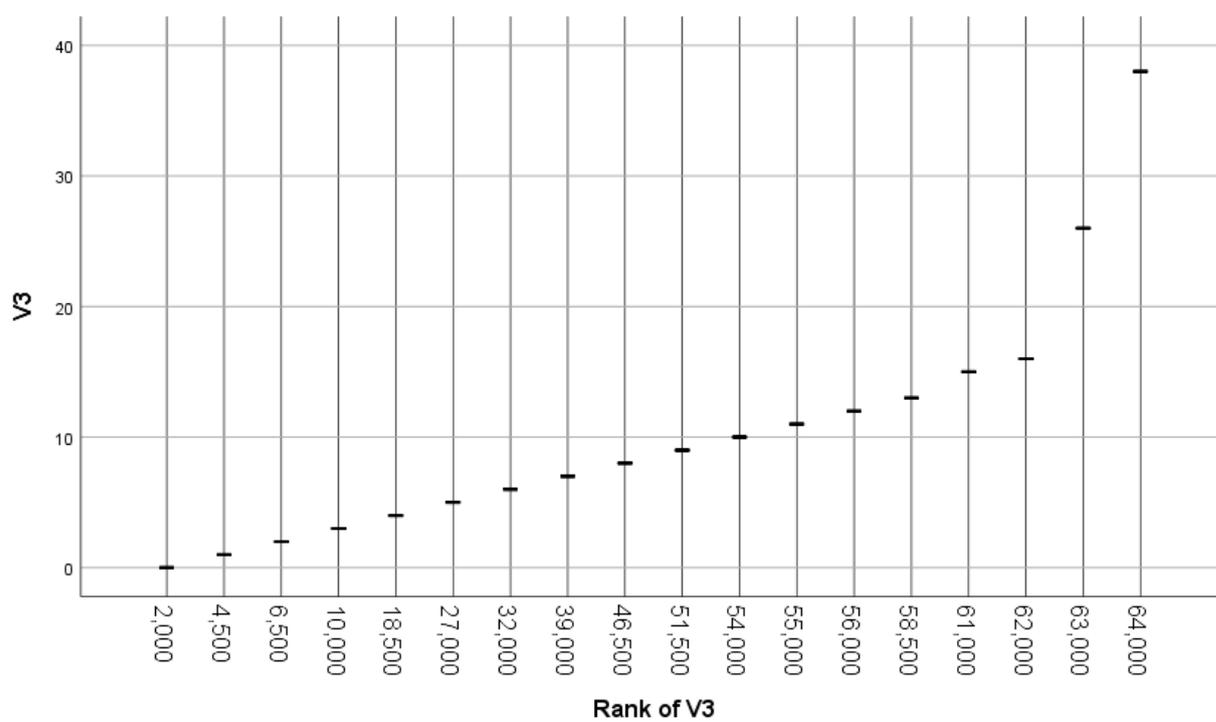
38. Robbins S. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice – Hall, 1998.
39. Rogers, C. R. 1959. A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed from the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of science*, vol. 3: 184–256.
40. Rowan R. *The Intuitive Manager* // New York: Berkley Books, 1987. P. 84.
41. Russell JA, Feldman Barrett LF. Core affect, prototypical emotional episodes, and other things called emotion: Dissecting the elephant. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. 805–819
42. Russell JA. Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review*. 2003. 145–172.
43. Schwarz, N., & Clore, G. L. (2007). Feelings and phenomenal experiences. In A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles*. 2nd ed., pp. 385–407.
44. Spence, C., Nicholls, M. E. R., & Driver, J. (2001). The cost of expecting events in the wrong sensory modality. *Perception & Psychophysics*, 63, 330–336.
45. Spivey, M. J., & Geng, J. J. (2001). Oculomotor mechanisms activated by imagery and memory: Eye movements to absent objects. *Psychological Research*, 65, 235–241.
46. Staw BM. Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*. 1984. 627–666.
47. Suzanne Oosterwijk & Piotr Winkielman & Diane Pecher & René Zeelenberg & Mark Rotteveel & Agneta H. Fischer: *Mental states inside out: Switching costs for emotional and nonemotional sentences that differ in internal and external focus*. Psychonomic Society, Inc. 2011
48. Yang Y., Read S. J., Miller L. C. A taxonomy of situations from Chinese idioms // *Journal of Research in Personality*. 2006. Vol. 40. P. 750–778.

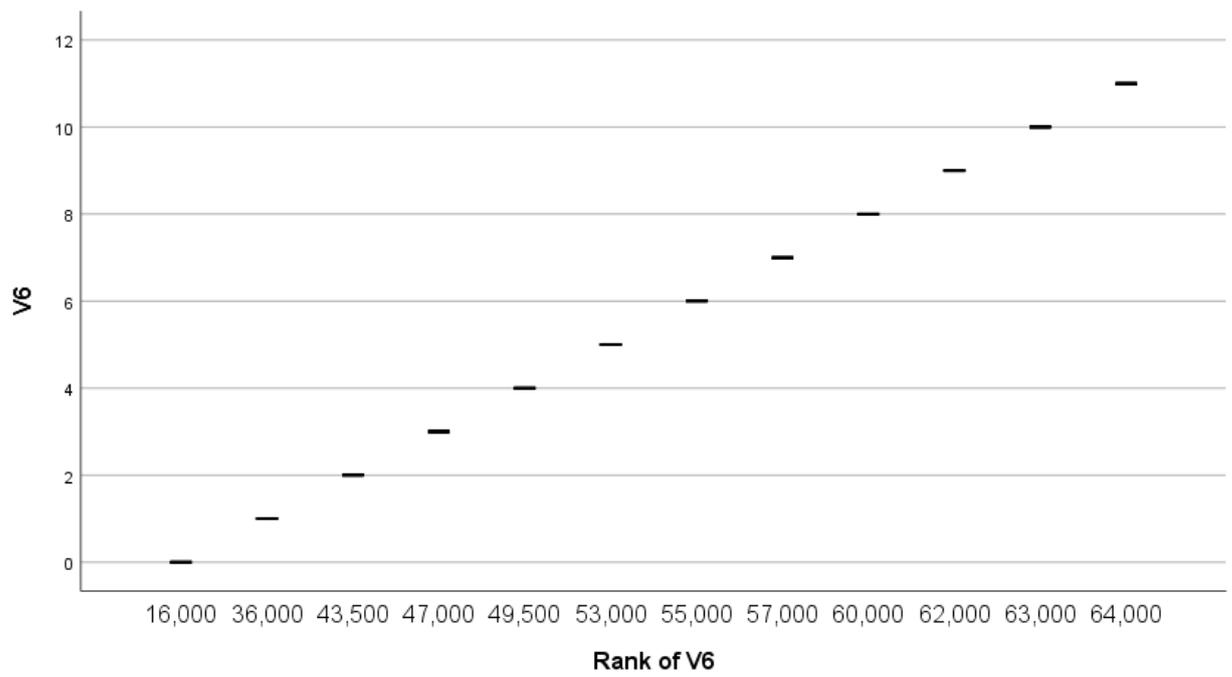
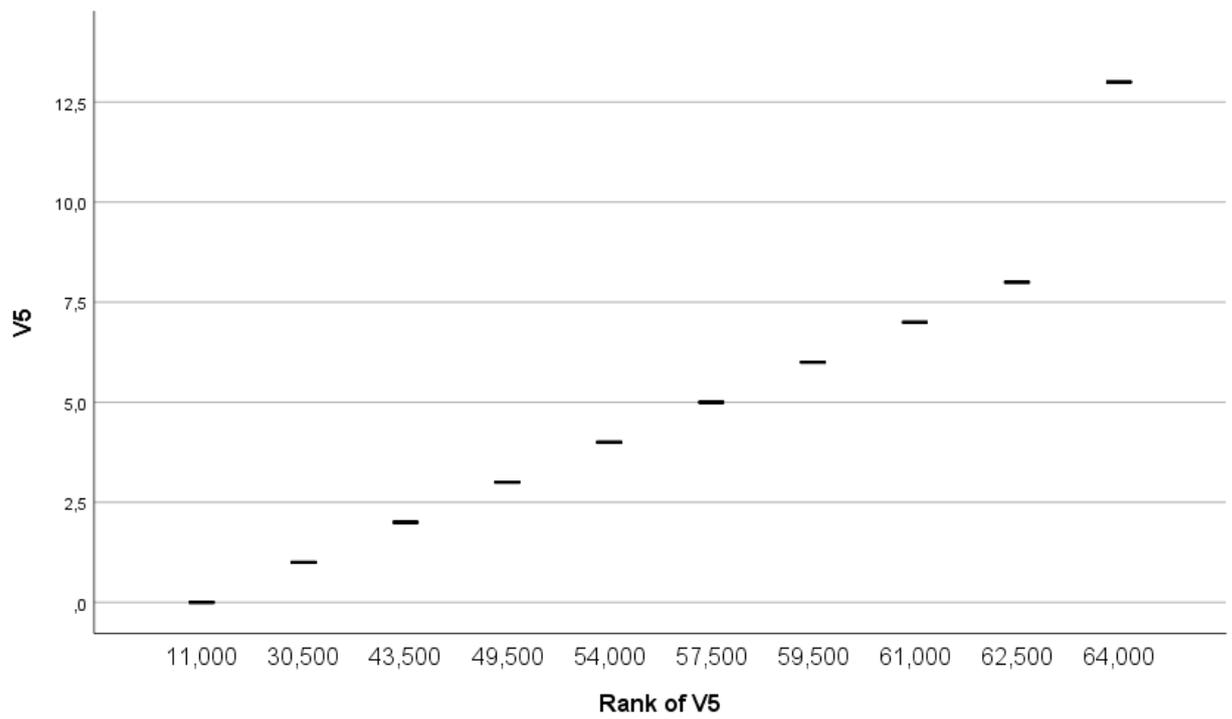
49. Zajonc, R. B. (2000). Feeling and thinking: Closing the debate over the independence of affect. In J. P. Forgas (Ed.), *Feeling and thinking: The role of affect in social cognition* (pp. 31–58). Cambridge: Cambridge University Press.
50. Баранов А. Н., Добровольский Д. О. *Аспекты теории фразеологии*. – М., 2008. 175 с.
51. Баранов А.Н., Добровольский Д.О. Внутренняя форма идиом и проблема толкования // *Известия АН РФ. Серия литературы и языка*, 1998. т.57. №1. - С. 36-44.
52. Виноградов В. В. *Об основных типах фразеологических единиц в русском языке*, в кн.: А. А. Шахматов. 1864—1920. 130 с.
53. Гришина Н.В., Маничев С.А. Изучение контекста как исследовательская перспектива организационной психологии. // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. 2015, Вып. 4, С. 93-108.
54. Львова О. В., Аллахвердов М. В. Лексический подход к выделению параметров организационного контекста // *Психология XXI века: академическое прошлое и будущее*. 2015. С. 114-116.
55. Львова О.В. Передача коннотативных характеристик значимых рабочих ситуаций с помощью идиом // *Психология XXI века: академическое прошлое и будущее*. 2015. С. 110-116.
56. Маничев С. А. Организационный контекст принятия управленческих решений // *Вестник УДК 159.99 ПбГУ. Сер. 16*. 2015. Вып. 1. С 31-43.
57. Маничев С.А. Ситуационный подход в диагностике компетенции разрешения конфликтов. // *Конфликтология*. 2014. С. 294-295.
58. Можалина К.Н. К определению понятия «идиома» в отечественной и зарубежной лингвистике // *Вестн. Поволжская государственная социально-гуманитарная академия*. 2011. С. 23-30.
59. Моррис У.Т. *Наука об управлении байесовский подход*. 1972. 120 с.
60. Наследов А.Д. *IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных*. СПб.: Питер, 2013. —416 с.

- 61.Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. - СПб.: Речь, 2004. 392 с.
- 62.С.А. Бартенев. Учебник: История экономических учений. 2000. 100 с.
- 63.Шнайдер Б., Шмитт Н. Персонал для организации: научный подход к поиску, отбору, оценке и удержанию сотрудников // Пер. с англ. под ред. Н. В. Гришиной и М. Б. Курбатовой. СПб.: Экономическая школа, 2004 г. 560 с.
- 64.Щербаков. Профессиональная компетентность и социальный интеллект инженерно-технических работников // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8. № 2. С. 148–155.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица .. Частота распределения идиом. Ранги





ПРИЛОЖЕНИЕ В

Стимульный материал. 10 кейсов, полный список идиом

Инструкция: Перед вами представлен ряд ситуаций, с которыми, вы могли бы столкнуться на рабочем месте.

Ваша задача для каждой ситуации:

4. Выбрать подходящее, по Вашему мнению, крылатое выражение, которое описывает ситуацию. Вы можете выбрать несколько выражений и отметить самое подходящее на Ваш взгляд. При выборе выражения ориентируйтесь на свои внутренние ощущения.
 5. Выбрать одно решение в каждой ситуации.
 6. Выбрать подходящее, по Вашему мнению, крылатое выражение, которое описывает Ваше принятое решение.
- **Список крылатых выражений Вы увидите в конце файла.**

«Лидерская ответственность»

Ситуация № 1. Вы руководитель. Через несколько недель европейскими законодательствами будут внедряться новые правила, которые должны быть приняты во внимание Вашими сотрудниками при обработке документов и отчетов. При просмотре некоторого числа отчетов Вы обнаружили увеличение количества несоответствий по правилам нового законодательства.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения: _____**

Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?

- A. Во время следующего совещания Вы добавите новый пункт в повестку дня, чтобы проинформировать о новом законе и обсудить его влияние на их работу.
- B. Когда новая директива будет реализована, вы пошлет вашей команде необходимую информацию о нем по электронной почте.
- C. Пошлете напоминания о важности новых директив по электронной почте и продолжите проверять отчеты, чтобы избежать несоответствий.
- D. Попросите кого-то из сотрудников создать информирующий документ по новому закону.

Наиболее эффективное решение: A B C D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

Ситуация № 2. Вы руководитель команды из семи человек, четверо из которых состоят в браке и имеют детей. Они привыкли иметь преимущество в распределении отпусков, хотя это не закреплено правилом. Остальные сотрудники объяснили, что данный порядок вещей продолжается достаточно долго, и они больше не готовы мириться с неравенством.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения: _____**
- **Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?**
 - A. Вы объясните им, что этот обычай укрепился, и будет трудно что-либо изменить, поскольку до сих пор все хорошо работало.
 - B. Вы советуете им как можно скорее стать родителями.
 - C. Вы выдвинете оригинальный и объективный подход: жеребьевку для периода отпусков, объясняя, что она даст каждому равный шанс.
 - D. Вы предложите после собрания подумать о решении, которое всех устроит. Если план провалится, Вы будете распределять отпуска по своему усмотрению.

Наиболее эффективное решение: А В С D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

Ситуация № 3. Ваша рабочая группа состоит из трех человек. За три дня до Вашего ежегодного отпуска Вам поручают срочное задание. Даже если Вы подключите всю свою команду, Вы не справитесь с этим полностью до ухода в отпуск. Отсрочка Вашего отпуска затруднительна, поскольку запланирована долгая семейная поездка, и билеты не возвратные.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения: _____**
- **Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?**
 - A. Вы предупредите начальника, объяснив ему, что у Вас нет времени заниматься данным вопросом. Вы просите другого решения: поменять дедлайн или назначить задачу другому сотруднику.
 - B. Вы решаете самостоятельно разобраться с этим вопросом, прежде чем уйдете в отпуск. Вы будете приходить раньше, и уходить позже с работы. Вы простимулируете коллег приложить последние усилия, демонстрируя на личном примере.
 - C. Вы составите план решения вопроса и назначите коллегам задачи, которые они смогут сделать в Ваше отсутствие. По возвращению Вы завершите начатое.
 - D. Вы организуете работу своей команды таким образом, чтобы они могли

завершить работу к сроку во время Вашего отсутствия. Вы примите участие в предварительном планировании, оставив за главного самого опытного коллегу.

Наиболее эффективное решение: А В С D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

Ситуация № 4. Вашей команде был выделен портативный видеопроектор нового поколения. Стали поступать запросы от других команд, которые тоже хотели бы иметь такое оборудование. Ваш бюджет не позволяет обеспечить оборудованием каждую команду, и Вы считаете, что это не обязательно для каждой команды.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения: _____**

- **Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?**

А. Вы решили ослабить напряженность, объясняя, что на данный момент бюджет не позволяет обеспечить всех, но, как только это будет возможно, это будет сделано.

В. Вы отправите сообщение, объясняющее, что не только от бюджета зависит оборудование каждой команды. По Вашему мнению, нет никакой реальной необходимости обеспечить таким оборудованием каждую команду. Вы напомните людям, что есть старые проекторы, которые до сих пор в рабочем состоянии.

С. Несмотря на ограниченный бюджет, Вы помните о запросах на оборудование. Вы попросите каждую команду подготовить краткое обоснование необходимости проектора. На этом основании Вы примете решение.

Д. До распределения бюджета, Вы решаетесь на временное решение. Вы возвращаете портативный видеопроектор, чтобы команды могли одалживать его, когда это необходимо.

Наиболее эффективное решение: А В С D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

«Приоритетность задач и обязанностей»

Ситуация № 5. Вы руководитель. Ваша команда находится под давлением из-за серьезной нагрузки. Предстоящий тренинг предназначен для всей команды. Его цель - повышение скорости работы. Один из сотрудников

сообщает Вам, что не хочет участвовать в тренинге, объясняя это наличием тяжелой нагрузки.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения: _____**

- **Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?**

- A. Скажете данному сотруднику, что тренинг является обязательным, и он должен посетить его.
- B. Проанализируете его нагрузку и определите, какие задания менее приоритетны, чтобы он смог посетить занятия.
- C. Передадите некоторые задачи другому сотруднику.
- D. Проинформируете сотрудника о важности участия в тренинге для его работы и предоставите право финального решения ему.

Наиболее эффективное решение: А В С D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

Ситуация № 6. Ваш руководитель попросил Вас написать отчет о последних тенденциях рынка. Эта задача является новой для Вас. Ваш руководитель объяснил Вам, что нужно делать. Вы сделали подробные заметки и думали, что поняли задачу. Когда Вы начинаете работать над отчетом, Вы понимаете, что некоторые из ваших записей неясны и сейчас Вы не уверены как действовать дальше. Ваш руководитель сегодня занят. Как вы поступите?

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения:**

- **Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?**

- A. Запросите короткую встречу с Вашим руководителем, чтобы обсудить вопросы, в точности которых Вы не уверены.
- B. Попросите помощи коллегу, поскольку не хотите беспокоить руководителя.
- C. Не станете беспокоить руководителя и сделаете отчет, помечая неточности.
- D. Обсудите с более опытным коллегой данный вопрос, чтобы получить ответы на Ваши вопросы.

Наиболее эффективное решение: А В С D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

Ситуация № 7. Вы ответственны за резюмирование, подведение итогов очень большого отчета, составленного разными людьми. Вскоре Вы обнаружили, что выбранные подходы и стили сильно различаются. Это значительно усложняет Вам работу.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения:** _____
- **Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?**
 - A. Вы считаете, что способны сделать хорошее резюме и даже переписать отчет. Жаль, что это займет у вас много времени.
 - B. Вы назначаете встречу участниками для того, чтобы немедленно принять решение об отчете и запланируете круглый стол на тему «соответствие работы общим стандартам».
 - C. Вы отправляете каждому автору ту часть отчета, которую он выполнял, и просите его переделать и предоставить Вам что-то более соответствующее стандартам.
 - D. Форма имеет первостепенное значение. Вам будет достаточно согласовать макет, и сосредоточиться на резюмирование.

Наиболее эффективное решение: A B C D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения:** _____

Ситуация № 8. Вы согласились сделать задание, которое Вам не подходит и для Вас довольно трудное. Однако когда Вы соглашались выполнить задание самостоятельно, Вы утверждали, что Вам не нужны никакие дополнительные ресурсы для достижения поставленной цели.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения:** _____
- **Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?**
 - A. Вы пойдете к своему непосредственному руководителю и скажете, что было бы лучше найти кого-нибудь еще, чтобы закончить работу.
 - B. Вы идете к своему непосредственному руководителю и просите поддержку и дополнительные ресурсы (время, люди) для решения проблем, с которыми Вы столкнулись.
 - C. Вы делаете работу в соответствии с Вашим собственным уровнем компетенции, пытаясь упростить проблемные вопросы по максимуму.
 - D. Вы собираете информацию, общаясь с другими людьми, которые могут

помочь сделать необходимое вовремя, и представите ту часть работы, которую считаете приемлемой.

Наиболее эффективное решение: А В С D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

«Коммуникация с коллегами»

Ситуация № 9. Глава отдела попросил Вас внедрить новый способ ведения отчетности, разработанный внешними консультантами. Это повлечет за собой ряд изменений в обработке документации. Вы чувствуете сильное сопротивление со стороны коллег, которые хотели бы сохранить нынешний способ работы.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения: _____**
 - **Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?**
- A. Внедрите новый способ работы, проконтролировав его использование, и убедите сопротивляющихся сотрудников соблюдать указание руководства.
- B. Скажите коллегам о том, что Вы не знаете причины изменений, но им придется адаптироваться к новому способу работы.
- C. Проведете личные встречи с целью выявить сопротивления к изменениям и составите подходящий план действий.
- D. Вы убеждены в пользе нового способа работы и его преимуществах. Вы организуете собрание с коллегами, чтобы узнать об их сомнениях.

Наиболее эффективное решение: А В С D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

Ситуация № 10. Многие коллеги просят совета и информацию о работе программного обеспечения, поскольку Вы когда-то выполняли эту работу. Новое лицо, ответственное за это, часто не доступно. Сотрудники продолжают обращаться к Вам. Вы думали, что со временем таких запросов станет меньше, но этого не происходит.

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания данной ситуации? Выбор крылатого выражения: _____**
- **Каковы будут Ваши действия в этой ситуации?**

A. Вы обсудите этот вопрос лично с новым ответственным лицом и

попросите его выполнять свои обязанности.

- В. Вы оставили указатель на Вашей двери, гласящий "Я больше не IT - сотрудник".
- С. Вы отправляете всех, кто приходит к Вам с запросом, к новому IT-сотруднику, утверждая, что он более компетентен, чем вы.
- Д. Вы отвечаете на запросы, очевидно демонстрируя, что Вы оказываете им услугу.

Наиболее эффективное решение: А В С D

- **Какое крылатое выражение Вы бы выбрали для описания Вашего принятого решения? Выбор крылатого выражения: _____**

Список крылатых выражений:

1. Довести до ума
2. Час от часу не легче
3. Всё через одно место
4. Держать руку на пульсе
5. Звенья одной цепи
6. Держать ухо востро
7. Пойти навстречу
8. Ставить вопрос ребром
9. По старой памяти
10. Без бутылки не разберешься
11. Пойти на встречу
12. Перекладывать с больной головы на здоровую
13. В одной лодке
14. Держать в ежовых рукавицах
15. За себя и за того парня
16. Козел отпущения
17. Во что бы то ни стало
18. Вперед и с песней
19. И нашим, и вашим
20. Капать на мозги
21. Мышиная возня
22. Вынь, да положь
23. В одной лодке
24. Внести посильную лепту

25. Говорить на одном языке
26. Не соскучишься
27. Мозги плавятся
28. Душа не лежит
29. Поживём – увидим
30. Взять под свое крыло
31. Хозяин – барин
32. Мартышкин труд
33. Ломать себе голову
34. Привести в божеский вид
35. Не соскучишься
36. Подводные камни
37. набить себе шишек
38. Разложить по полочкам
39. Сизифов труд
40. Лебедь, рак, да щука
41. Говорить на разных языках
42. Оставлять желать лучшего
43. Бок о бок
44. Довести до ума
45. Набить себе шишки
46. Как душе угодно
47. Держать марку
48. Кто во что горазд
49. Уйти, окунуться с головой
50. Комар носу не подточит
51. Сохранять хорошую мину при плохой игре
52. На совесть
53. Принимать в штыки
54. Дружба дружбой, а служба службой
55. Сказано - сделано
56. Как курица с яйцами
57. Во что бы то ни стало
58. По старой памяти
59. Доказывать, что ты не верблюд
60. Жить как за каменной стеной
61. Конца не видно чему-либо
62. Жить сегодняшним днем
63. Не стоять на месте

64. Вперед и с песней