

О. В. Львова

## ПЕРЕДАЧА КОННОТАТИВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЗНАЧИМЫХ РАБОЧИХ СИТУАЦИЙ С ПОМОЩЬЮ ИДИОМ\*

До сих пор не существует хорошо разработанных классификаций контекстуальных и ситуационных параметров. Мы предполагаем, что значимые контекстуальные характеристики отражены в идиоматических выражениях. Задачей нынешнего исследования было выяснить, насколько ситуация, переданная только с помощью идиом, сходно понимается разными людьми. Для ее решения использовался метод семантического дифференциала.

Полученные результаты показали, что ситуации, описанные только с помощью идиом, понимаются разными людьми схожим образом, то есть идиомы могут быть эффективны для выявления контекстуальных характеристик. Библиогр. 13 назв. Табл. 7.

*Ключевые слова:* контекст, значимая рабочая ситуация, идиоматические выражения, коннотативность, семантический дифференциал.

O. V. Lvova

## COMMUNICATING CONNOTATIVE CHARACTERISTICS OF SIGNIFICANT WORK SITUATIONS USING IDIOMATIC EXPRESSIONS

There are still no well-developed taxonomies of contextual and situational characteristics. We assume that important contextual characteristics are reflected in idiomatic expressions. The aim of the research is to find out how well situations translated only with idioms are similarly understood by different people. To achieve this aim, the semantic differential method is used. Results show that different people similarly understand situations described only by the means of idioms; hence idioms can be effective for the explication of contextual characteristics. Refs 13. Tables 7.

*Keywords:* context, significant work situation, idioms, semantic differential.

### Характеристика современного состояния проблемы

О значимой роли контекста в исследованиях, посвященных различным феноменам организационного поведения, говорят многие ученые [1–3]. И все же влияние контекста часто недооценивается исследователями. По мнению некоторых авторов, среди прочего это связано с отсутствием на данный момент хорошо разработанных классификаций контекстных и ситуационных факторов [4, 5]. Таким образом, получается, что «контекст — как кварк ...; все знают, что он есть, но никто не уверен, где или что он на самом деле», — как метко подметил У. Кейт [6, с. 229].

Однако было бы несправедливо утверждать, что контекст является совершенно неизученным феноменом. Исследователями предпринимаются различные попытки выделения ключевых характеристик контекста. В организационной психологии часто выделяют три вида контекста — организационный, профессиональный и рабочий (или контекст рабочего места) [2]. Организационный контекст в широком

---

*Львова Ольга Владимировна* — аспирант, Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9; olya.lvova@googlemail.com

*Lvova Olga Vladimirovna* — postgraduate student, St. Petersburg State University, 7/9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation; olya.lvova@googlemail.com

\* Исследование выполнено при поддержке гранта РГНФ 15-36-01304а2.

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2016

смысле — это та окружающая организационная среда, в которой человек работает. В качестве ключевых компонентов организационного контекста обычно выделяют организационную структуру (степень централизации, формализованность процедур и т. п.), культуру (организационные символы, гласные и негласные нормы поведения, разделяемые сотрудниками ценности и убеждения и т. п.) и технологии (длина технологической цепочки, сложность и уникальность применяемых технологий и т. п.). К профессиональному контексту относят особенности, требования, культуру конкретной профессии. К рабочему контексту (или контексту рабочего места) относят характеристики и дизайн рабочих задач (автономность, разнообразие, взаимодействие с другими сотрудниками и т. п.). Деление контекста на организационный, рабочий и профессиональный достаточно удобно для исследователей, однако во многом переменные выделенных контекстов пересекаются и взаимодействуют друг с другом, и в реальности достаточно сложно провести границы между ними.

В своей статье Дж. Джонс систематизирует наработки разных авторов и предлагает другой вариант рассмотрения контекста [5]. Он полагает, что имеет смысл анализировать контекст на двух уровнях. Верхний уровень можно условно назвать «всеобъемлющий контекст» (*omnibus context*), а нижний — «дискретный контекст» (*discrete context*), причем переход от верхнего уровня к нижнему является детализацией ситуации, неким взглядом «вглубь». Всеобъемлющий контекст описывается с помощью таких категорий, как «кто», «что», «когда», «где» и «почему». Он задает ситуацию в широком смысле, ее фабулу. Дискретный контекст включает специфические ситуационные переменные, которые непосредственно влияют на поведение человека. К существенным измерениям дискретного контекста относятся контекст задачи (автономность, неоднозначность, ответственность или отчетность, ресурсы и т. д.), социальный контекст (социальная структура, социальное влияние и т. д.), физический контекст (температура, освещенность и т. д.). Такой подход получил достаточно широкое признание, так как сумел объединить взгляды разных исследователей в достаточно стройную теоретическую модель. Однако сам автор указывает на остающуюся проблему отсутствия четкого, систематического языка для описания контекста и, как следствие, сложности построения современных, исчерпывающих классификаций ситуаций и контекстных характеристик. Некоторые авторы предлагают для преодоления этой проблемы обратиться к лексическому подходу, в рамках которого используется материал естественных языков [7].

Лексический подход восходит к идеям Ф. Гальтона о том, что любые значимые личностные различия должны быть закодированы в языке [8]. Этот подход оказался эвристичным и был реализован классиками психологии (Г. Олпорт, Г. Одберт, Р. Кеттелл, Д. Фiske, У. Норман, Л. Голдберг) в рамках конструирования теорий личности. Мы считаем эвристичным и предположение, что важные характеристики контекста также отражаются в речи, а конкретнее в идиоматических выражениях [9]. Эта идея интуитивно находит подтверждение и в повседневной жизни. При сборе критических инцидентов у экспертов или при обсуждении событий с коллегами в кафе люди, в попытках наиболее ярко и четко передать рабочую ситуацию, которая к тому же чаще всего не до конца эксплицирована, то тут, то там используют именно идиомы.

Несмотря на то, что идиомы определяются учеными по-разному в зависимости от выбранной концепции фразеологии, основными для большинства определений

остаются три параметра: неоднословность, устойчивость и идиоматичность [10]. Последний параметр позволяет идиомам в рамках одного словосочетания емко и ярко передавать информацию. В. Ф. Петренко для пояснения этой особенности фразеологизмов использует положение А. А. Потебни о «сгущении мысли» [11]. Идиомы как устойчивые выражения сумели на данный момент эволюции языка остаться в нем, а значит, они, скорее всего, отражают такие аспекты ситуаций, которые важны и актуальны для носителей, а носители понимают (хоть и не всегда эксплицитно) их значение. Ряд лингвистов также выделяет дискурсивную зависимость идиом-высказываний от аспектов ситуации (как вербализованных, так и невербализованных) в отличие, например, от пословиц [10]. Эти особенности делают идиомы подходящим материалом для выявления и описания значимых элементов реальности.

**Целью** нашего исследования было проверить выдвинутое выше предположение о том, что важные характеристики контекста отражаются в идиоматических выражениях. Для этого нами была поставлена **задача** выяснить, насколько ситуация, переданная только с помощью идиом, сходно понимается разными людьми. Для ее решения мы обратились к методу семантического дифференциала, впервые предложенному Ч. Осгудом. Осгуд отмечал, что с помощью семантического дифференциала регистрируются «пространства коннотативных значений» [12, с. 34], другими словами, в первую очередь улавливаются наиболее общие и универсальные характеристики предъявляемых объектов, отражающиеся чаще всего в отношении испытуемых к этим объектам.

### Метод

В качестве источника идиом нами был использован словарь-тезаурус современной русской идиоматики, созданный в Институте русского языка им. В. В. Виноградова РАН и содержащий около 8 000 идиом современного русского языка [10]. Тремя экспертами независимо были просмотрены все идиомы и отобраны те, которые, по их мнению, так или иначе связаны с работой. Первый эксперт отобрал 1005 идиом, второй — 958, третий — 1205. В результате коллективного обсуждения экспертами был сформирован окончательный список из 610 идиом.

В исследовании приняли участие 40 человек (12 мужчин, 28 женщин), работающих в разных профессиональных сферах; средний возраст — 25 лет; средний стаж работы — 5,9 лет. Испытуемые отбирались через объявление в социальных сетях. Ключевыми предъявляемыми требованиями были родной русский язык и наличие стажа работы не менее полугода.

Исследование состояло из четырех этапов и проводилось с испытуемыми очно. На первом этапе испытуемых просили вспомнить любую значимую для них рабочую ситуацию и записать ее в свободной форме на листе бумаги, при этом описав следующие элементы: действующие лица, их действия, результаты этих действий и переживаемые автором в момент описываемой ситуации эмоции. Значимая рабочая ситуация определялась нами как та, которая «произошла с Вами во время Вашей работы и была связана с ней, и которую Вы, по Вашим ощущениям, сможете вспомнить и рассказать через несколько лет». Этот этап был необходим для того, чтобы испытуемые могли вспомнить историю во всех деталях и настроились на рабочий лад.

На втором этапе испытуемым предлагалось оценить описанную ими ситуацию по сорока семизначным шкалам семантического дифференциала (в модификации В. Ф. Петренко и А. А. Нистратова) [11], где «-3» и «+3» обозначали два полюса шкалы, а «0» — промежуточную позицию.

На третьем этапе испытуемых просили представить, что им необходимо рассказать свою историю только с помощью идиом, так, чтобы собеседник ее понял. Им давался список из 610 идиом с инструкцией выделить те идиомы, которые они использовали бы в этом случае. Испытуемые могли выбрать из списка любое количество идиом, которое считали необходимым и исчерпывающим для передачи своей истории другому человеку. В среднем испытуемые выбирали для описания своей истории 56 идиом. Стоит отметить, что по отчетам испытуемых, несмотря на большое количество предъявляемых идиом, список воспринимался ими в среднем состоящим всего из 200–250 идиом.

На четвертом этапе испытуемым выдавали список идиом, выделенных другим человеком и описывающих его историю, и просили на основе этих идиом оценить ее по тем же шкалам семантического дифференциала, который они использовали для оценки своей истории. Каждому испытуемому выдавались для оценки 3 чужие истории.

В табл. 1 в качестве примера идиоматических высказываний приведены 10 идиом, наиболее часто использованных испытуемыми при описании значимых рабочих ситуаций. Заметим, что в связи со специфичностью задачи, поставленной перед испытуемыми, на первые позиции по частоте использования вышли идиомы, носящие скорее негативный оттенок. Однако в исходном наборе идиом также присутствуют и позитивно окрашенные выражения.

**Таблица 1. Пример наиболее часто использованных испытуемыми идиоматических выражений**

Идиоматическое выражение	Частота использования
театр абсурда	23
[чувствовать себя] не в своей тарелке	19
час от часу не легче	17
доказывать, что ты не верблюд	15
ставить вопрос ребром	14
то пятое, то десятое	14
всё через одно место (у кого-л.)	13
деваться некуда (кому-л.)	13
конца не видно (чему-л.)	13
лезть из кожи вон	13

## Результаты

Вся статистическая обработка данных производилась с помощью программ SPSS 20 и MS Excel.

На первом этапе обработки данных мы сравнивали два вида оценок по шкалам семантического дифференциала: прямую оценку автором своей истории и оценку другими людьми набора идиом, подобранных автором для описания своей истории. Случаи совпадения оценки автора с чужой оценкой мы маркировали «1», случаи различия — «0». Различие своей и чужой оценки на одну позицию в любую сторону внутри шкалы (например, -3 и -2; 0 и 1 и т. д.) рассматривалось нами как незначимое и также отмечалось как совпадение оценок, наравне с точным совпадением. Поскольку суммарно каждую из 40 авторских историй по шкалам семантического дифференциала оценивали 3 других человека, мы получили 120 сравнений оценок авторов с чужими оценками для всех 40 шкал семантического дифференциала. Средний процент совпадений оценок автора с оценками другого участника составил 58,6 % (то есть оценки совпадали в среднем по 23-м из 40 шкал), что значительно отличается от случайного распределения ответов ( $t(119)=18,206, p < 0,001$ ).

К шкалам, по которым оценки наиболее часто совпадали (более чем в 70 % случаев), относятся «грубая – нежная», «возбужденная – расслабленная», «приятная – неприятная», «тяжелая – легкая», «жестокая – добрая», «страдающая – наслаждающаяся». К шкалам, где совпадение встречалось менее, чем в 50 % случаев, относятся «полезная – бесполезная», «единичная – повторяющаяся», «страстная – равнодушная», «опасная – безопасная», «густая – жидкая», «таинственная – обычная», «движущаяся – неподвижная», «единая – дискретная».

На втором этапе обработки данных мы попытались выявить факторы, в которые объединяются шкалы семантического дифференциала при описании значимых рабочих ситуаций с помощью идиом. Традиционно при анализе полученных с помощью семантического дифференциала данных выделяются три ортогональных фактора: «Оценка» («Evaluation»), «Сила» («Potency»), «Активность» («Activity»). Ряд ученых в своих исследованиях расширили это универсальное семантическое пространство, выделив дополнительные факторы. Так, П. Бентлер и А. Ла Войе выделили четыре дополнительных фактора: «Плотность» («Density»), «Упорядоченность» («Orderliness»), «Реальность» («Reality»), «Обычность» («Familiarity») [13]. Петренко при построении вербального семантического дифференциала на материале русской лексики также выявил четыре дополнительных фактора: «Упорядоченность» (или «Стабильность»), «Сложность», «Комфортность», «Обычность» (или «Частота встречаемости») [11]. Нами был проведен факторный анализ полученных чужих оценок историй (метод главных компонент, вращение варимакс), по результатам которого мы выделили 6 факторов, объясняющих соответственно 26,8; 8,3; 7,2; 6,8; 6,7; 5,4 % общей дисперсии.

Ведущим фактором традиционно оказался фактор «Оценка». В него вошло 17 шкал (табл. 2). В отличие от результатов, полученных Петренко, в нашем случае в этот фактор не вошли шкалы «живой – безжизненный» и «яркий – тусклый», вместо них в фактор попали две пары понятий «опасная – безопасная», «упорядоченная – хаотичная».

Вторым фактором оказался фактор «Насыщенность» с вошедшими в него 9-ю шкалами (табл. 3). Этот фактор схож по составу шкал с традиционно выделяемым фактором «Активность», однако, на первое место по факторной нагрузке в нем выходят шкалы, показывающие именно эмоциональную напряженность ситуации.

**Таблица 2. Матрица повернутых компонент фактора «Оценка»**

Содержание фактора	Факторные нагрузки
несчастливая – счастливая	–,883
красивая – безобразная	,857
приятная – неприятная	,854
жестокая – добрая	–,833
веселая – грустная	,831
светлая – темная	,824
пессимистичная – оптимистичная	–,822
чистая – грязная	,809
здоровая – болезненная	,808
грубая – нежная	–,797
страдающая – наслаждающаяся	–,791
поощряемая – наказуемая	,741
теплая – холодная	,672
полезная – бесполезная	,612
тяжелая – легкая	–,583
опасная – безопасная	–,572
упорядоченная – хаотичная	426

**Таблица 3. Матрица повернутых компонент фактора «Насыщенность»**

Содержание фактора	Факторные нагрузки
тихая – громкая	–,732
страстная – равнодушная	,674
возбужденная – расслабленная	,526
упругая – пластичная	,520
густая – жидкая	,513
неограниченная – ограниченная	,472
яркая – тусклая	,453
большая – маленькая	,449
пассивная – активная	–,381

Третий фактор, состоящий из 4-х шкал, по составу и коннотации напоминает фактор «Стабильность», выделенный Петренко (табл. 4).

**Таблица 4. Матрица повернутых компонент фактора «Стабильность»**

Содержание фактора	Факторные нагрузки
движущаяся – неподвижная	,768
живая – безжизненная	,619
плавная – порывистая	–,547
устойчивая – изменчивая	–,543

**Таблица 5. Матрица повернутых компонент фактора «Понятность»**

Содержание фактора	Факторные нагрузки
сильная – слабая	,743
осознанная – неосознанная	,686
конкретная – абстрактная	,564
упорядоченная – хаотичная	,434
единая – дискретная	,414

В четвертый фактор «Понятность» вошло 5 шкал (табл. 5). Этот фактор, как и последующие два, не имеет аналога среди выделенных Петренко и Бентлером и Ла Войе. Несмотря на то, что первое место по факторной нагрузке занимает шкала «сильная – слабая», и в связи с этим выделенный фактор мог бы быть сравнен с традиционным фактором «Сила», по нашему мнению, в данном случае эта шкала имеет несколько отличную коннотацию, чем при классической задаче оценки по семантическому дифференциалу отдельных понятий. Мы предполагаем, что в данном случае шкала «сильная – слабая» в сочетании с другими шкалами этого фактора говорит о понятности для человека ситуации и того, что происходит. И тогда характеристика «сильная – слабая» имеет значение скорее близкое к обозначению степени уверенности человека.

Пятый фактор состоит всего из трех шкал, однако имеет четкое содержание, отражающее «Рутину» (или «Монотонность») (табл. 6).

**Таблица 6. Матрица повернутых компонент фактора «Рутинa» (или «Монотонность»)**

Содержание фактора	Факторные нагрузки
единичная – повторяющаяся	-,780
кратковременная – длительная	-,718
быстрая – медленная	-,496

Для шестого выделенного фактора у нас возникли сложности с выбором названия, четко отражающего его суть. Входящие в него переменные «таинственная», «редкая», «большая», «сложная» создают образ некоторой нежелательной, незнакомой и напряженной ситуации. Поэтому мы условно обозначили этот фактор как «Напряженность» (табл. 7).

**Таблица 7. Матрица повернутых компонент фактора «Напряженность»**

Содержание фактора	Факторные нагрузки
таинственная – обычная	,738
редкая – частая	,552
большая – маленькая	,484
сложная – простая	,477

## Обсуждение

По результатам исследования были получены данные, показывающие, что количество совпадений авторских оценок своей истории с оценками другими людьми набора идиом, подобранных им для описания своей истории, по семантическому дифференциалу значимо отличается от случайного распределения ответов. Это позволяет нам заключить, что значимые рабочие ситуации, передаваемые только с помощью идиом, схоже понимаются разными людьми. А значит выдвинутое предположение о том, что важные характеристики контекста отражаются в идиоматических выражениях, является эвристичным, и идиомы действительно содержат характеристики ситуаций и способны их передавать. В таком случае идиоматические выражения можно использовать для выявления контекстных характеристик и построения их классификации. Причем такой лексический подход к решению проблемы классификации контекстных характеристик позволяет преодолеть методические сложности, возникающие при использовании других подходов и связанные, например, с вопросом формирования исходной выборки ситуаций, на основе которой и выявляются контекстные характеристики.

Как и во всех исследованиях, использующих семантический дифференциал Ч. Осгуда и его модификации, проявляются ограничения этого метода — наиболее мощные выявленные факторы связаны с субъективной оценкой и передают коннотативные характеристики исследуемого объекта. Однако нами были получены факторы, не имеющие аналогов в более традиционных исследованиях. К ним относятся факторы, которым мы условно дали названия «Понятность», «Рутинность» (или «Монотонность»), «Напряженность».

Будущее исследование будет посвящено выявлению характеристик организационного контекста и построению их классификации с помощью идиом. Не менее интересной темой для будущих исследований является применимость идиом для выявления контекстных характеристик не только рабочих ситуаций, но и ситуаций из других областей жизни.

## Литература

1. *Cappelli P., Sherer P. D.* The missing role of context in OB — the need for a meso-level approach // *Research in organizational behavior*. 1991. Vol. 13. P. 55–110.
2. *Morgeson F. P., Dierdorff E. C., Hmurovic J. L.* Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context // *Journal of Organizational Behavior*. 2010. Vol. 31, N 2–3. P. 351–360.
3. *Маничев С. А.* Организационный контекст принятия управленческих решений // *Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. 16*. 2015. Вып. 1. С. 55–62.
4. *Funder D. C.* Personality // *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 197–221.
5. *Johns G.* The essential impact of context on organizational behavior // *Academy of Management Review*. 2006. Vol. 31. P. 386–408.
6. *Keith W. M.* Review of: Communication at a distance: The influence of print on socio-cultural evolution and change // *Quarterly Journal of Speech*. 1994. Vol. 80, N 2. P. 229–232.
7. *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.
8. *Goldberg L. R.* An alternative «description of personality»: the big-five factor structure // *Journal of personality and social psychology*. 1990. Vol. 59, N 6. P. 1216–1229.
9. *Львова О. В., Аллахвердов М. В.* Лексический подход к выделению параметров организационного контекста // *Психология XXI века: академическое прошлое и будущее*. СПб.: Скифия-принт, 2015. С. 114–116.



10. Баранов А. Н., Добровольский Д. О., Киселева К. Л., Козеренко А. Д., Вознесенская М. М., Коробова М. М. Словарь-тезаурус современной русской идиоматики: около 8000 идиом современного русского языка / под. ред. А. Н. Баранова, Д. О. Добровольского; Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова РАН. М.: Мир энциклопедий Аванта+, 2007. 1135 с.

11. Петренко В. Ф. Основы психосемантики. 2-е изд., доп. СПб.: Питер, 2005. 480 с.

12. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / под. ред. И. Б. Ханиной. М.: Наука; Смысл, 1999. 350 с.

13. Bentler P. M., LaVoie A. L. An extension of semantic space // *Journal of verbal learning and verbal behavior*. 1972. Vol. 11, N 2. P. 174–182.

**Для цитирования:** Львова О. В. Передача коннотативных характеристик значимых рабочих ситуаций с помощью идиом // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 16. Психология. Педагогика. 2016. Вып. 2. С. 38–46. DOI: 10.21638/11701/spbu16.2016.205

## References

1. Cappelli P., Sherer P. D. The missing role of context in OB — the need for a meso-level approach. *Research in organizational behavior*, 1991, vol. 13, pp. 55–110.

2. Morgeson F. P., Dierdorff E. C., Hmurovic J. L. Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, vol. 31, no. 2–3, pp. 351–360.

3. Manichev S. A. Organizatsionnyi kontekst priniatiia upravlencheskikh reshenii [Organizational context of managerial decision-making]. *Vestnik of Saint-Petersburg University*. Ser. 16, 2015, vyp. 1, pp. 55–62. (In Russian)

4. Funder D. C. Personality. *Annual Review of Psychology*, 2001, vol. 52, pp. 197–221.

5. Johns G. The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 2006, vol. 31, pp. 386–408.

6. Keith W. M. Review of: Communication at a distance: The influence of print on socio-cultural evolution and change. *Quarterly Journal of Speech*, 1994, vol. 80, no. 2, pp. 229–232.

7. Yang Y., Read S. J., Miller L. C. A taxonomy of situations from Chinese idioms. *Journal of Research in Personality*, 2006, vol. 40, pp. 750–778.

8. Goldberg L. R. An alternative «description of personality»: the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 1990, vol. 59, no. 6, pp. 1216–1229.

9. L'vova O. V., Allakhverdov M. V. Leksicheskiy podkhod k vydeleniiu parametrov organizatsionnogo konteksta [Lexical approach to explication of organizational context]. *Psikhologiya XXI veka: akademicheskoe proshloe i budushchee [Psychology of the XXI century: academic past and future]*. Saint-Petersburg, Skifia-Print Publ., 2015, pp. 114–116. (In Russian)

10. Baranov A. N., Dobrovolsky D. O., Kiseleva K. L., Koserenko A. D., Vosnesenskaya M. M., Korobova M. M. *Slovar'-tezaurus sovremennoi russkoi idiomatiki: okolo 8000 idiom sovremennogo russkogo iazyka [Dictionary of modern Russian idiomatic expressions: about 8000 idioms of modern Russian language]*. Eds A. N. Baranov, D. O. Dobrovolsky. In-t rus. iaz. im. V. V. Vinogradova RAN. Moscow, Mir entsiklopedii Avanta+, 2007. 1135 p. (In Russian)

11. Petrenko V. F. *Osnovy psikhosemantiki [Basics of psychosemantics]*. 2-e izd., dop. Saint Petersburg, Piter Publ., 2005. 480 p. (In Russian)

12. Artem'eva E. Yu. *Osnovy psikhologii sub"ektivnoi semantiki [Basics of psychology of subjective semantics]*. Ed. by I. B. Khanina. Moscow, Smisl Publ., 1999. 350 p. (In Russian)

13. Bentler P. M., LaVoie A. L. An extension of semantic space. *Journal of verbal learning and verbal behavior*, 1972, vol. 11, no. 2, pp. 174–182.

**For citation:** Lvova O. V. Communicating connotative characteristics of significant work situations using idiomatic expressions. *Vestnik of Saint-Petersburg University. Series 16. Psychology. Education*, 2016, issue 2, pp. 38–46. DOI: 10.21638/11701/spbu16.2016.205

Статья поступила в редакцию 10 февраля 2016 года