

<https://doi.org/10.31470/2706-7904-2021-16-317-320>

К ВОПРОСУ О ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛИНГВИСТИКЕ В ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

On the Issue of Applied Psycholinguistics in Organizational Research

Vitalii Shymko

Dr. Sc. in Psychology, Senior Researcher
Hryhorii Skovoroda University in Pereiaslav (Ukraine)

shymko@outlook.com

<https://orcid.org/0000-0003-4937-6976>

Abstract

This publication discusses the use of psycholinguistic tools in organizational research. The example of a comprehensive study of managerial culture in a business organization has been considered, the pilot part of which was a problem-targeted survey of respondents among top managers. The respective textual results were reduced to lemmas and their frequency analysis was carried out. The predominant n-grams in the texts were also identified. These categories were used to study and assess the discursive field of managerial culture in the organization. The results of cross-analysis of discourses became the basis for the development of a hypothesis regarding the leadership deficit among the managers of the organization, the causes and consequences of this deficit. The formulated assumptions were confirmed by the results of the main part of the study, which included differential psychological testing and individual interviews with respondents.

Key words: *applied psycholinguistics, organizational research, lemmas, n-grams, methodology.*

Вступление *Introduction*

Психолингвистический инструментарий обладает существенным методологическим и методическим потенциалом для организационных исследований. Практическая реализация этого потенциала затруднена, на наш взгляд, двумя факторами: (1) относительной громоздкостью исследовательских процедур прикладной психолингвистики; (2) сложностями с валидизацией и стандартизацией получаемых результатов. Второй фактор предполагает наличие соответствующей базы сравнения (frame of reference). Решение этой проблемы, в свою очередь, требует развития корпусной психолингвистики – принципиально нового направления,

которое помимо традиционной лингвистической компоненты должно также включать дифференциально-психологический и релевантный (корпусу) семантический каталоги носителей языка. Подобные изучения на данный момент проводятся чрезвычайно редко и требуют существенных ресурсов – вычислительных, материальных, временных и др.

Вместе с тем, психолингвистические измерения организационной культуры могут быть эффективны и в условиях отсутствия корпусных мощностей. Цель данной публикации привести пример продуктивного применения некоторых элементарных психолингвистических инструментов в комплексном организационном исследовании.

Методы исследования *Methods of the Research*

Изучение управленческой культуры проводилось в центральном офисе одного из крупных отечественных предприятий (энергетическая сфера) в апреле-мае 2021 года. Исследованием охвачены топ-менеджеры предприятия (67 респондентов, возрастной диапазон от 28 до 56 лет, 55.2% женщин). В качестве пилотной части исследования испытуемым было предложено произвольно описать продуктивный и контрпродуктивный образы следующих концептов – руководитель, подчиненный, управленческий стиль, мотивация/демотивация управленца. Полученные тексты были редуцированы к леммам и проведен их частотный анализ. Также были оценены коллокации, в частности, выделены повторяющиеся *n*-граммы. Основная часть исследования включала – использование батареи стандартизированных личностных и бизнес-опросников, после чего с каждым испытуемым проведено индивидуальное собеседование. Результаты тестирования и интервью использовались для верификации гипотез, сформированных на пилотной стадии.

Результаты *Results*

Обобщенные результаты частотного анализа лемм и *n*-грамм (табл. 1) раскрыли наиболее острые дискурсивные особенности управленческой культуры. Отметим, что под дискурсом мы понимаем – значение, которое конституируется рассеиванием других значений (Foucault, 1972; Shymko, 2018).

Таблица 1

Характеристики дискурсивного поля управленческой культуры

Смысловой образ-стимул	Наиболее частотные леммы	Преобладающие n-граммы
Продуктивный руководитель	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Справедливость ✓ Лидерство ✓ Умение/компетентность 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ справедливость харизматичность ▪ коммуникабельность лидерство ▪ справедливость структурность ▪ целеустремленность
Контрпродуктивный руководитель	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Эмоциональность ✓ Агрессивность (агрессия) ✓ Поспешность ✓ Отсутствие (умение) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ обратный связь отсутствие ▪ выслушивать подчиненный (не)умение
Позитивная мотивация руководителя	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Самореализация ✓ Желание ✓ Достижение 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Результат самореализация ▪ Достижение цель ▪ Мир сделать хороший ▪ Признание работа результат ▪ Предприятие процесс самореализация
Демотивация руководителя	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Смена ✓ Приоритет/задача ✓ Частый ✓ Отсутствие/недостаток ✓ Полномочие ✓ Ресурс 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Смена частый ▪ Приоритет смена ▪ Недостаток полномочия ▪ Задача приоритет смена
Продуктивный подчиненный	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ответственность ✓ Исполнительность 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ответственность честность ▪ Исполнительность ответственность ▪ Инициативность ответственность ▪ Работать умение ▪ Команда работать
Контрпродуктивный подчиненный	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Задача ✓ Безответственность ✓ Ложь ✓ Воровство ✓ Отсутствие (желание, компетенция) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Компетенция отсутствие ▪ Отношение работа ▪ Отрицание постоянный ▪ Воровство обман ▪ Желание отсутствие
Продуктивный управленческий стиль	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Демократия ✓ Строгость ✓ Решение ✓ Воля ✓ Контроль ✓ Победа 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Воля строгость победа ▪ Воля демократизм победа строгость ▪ Выстраивать демократизм контроль система
Контрпродуктивный управленческий стиль	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Авторитарный ✓ Диктаторский 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Авторитарный стиль ▪ Авторитарный работа системность тоталитарный

Кросс-анализ актуальных дискурсов обратил внимание на «табуирование» эмоциональности в результате ее ассоциирования с агрессией. При этом позитивная мотивация управленцев локализована также в эмоциональной сфере (категория «желание»), а демотивация связана с внешними факторами («частая смена приоритетов»). Таким образом, эмоциональный ресурс респондентов оказался «запертым», что обусловило гипотезу о наличии проблемы дефицита лидерства в организации. Также была сформулирована гипотеза-следствие в отношении того, куда канализируется подавляемая эмоциональность – квази-авторитарный прессинг подчиненных, рационализируемый респондентами в терминах «строгой/волевой

демократии» (табл. 1). Результаты основной части исследования полностью подтвердили данные предположения.

Выводы *Conclusions*

Психолингвистический инструментарий может эффективно использоваться в исследованиях феноменов организационной культуры. В частности, частотный анализ лемм и *n*-грамм в проблемно-целевых текстах респондентов позволяет решить методологическую задачу по обоснованному формулированию гипотез в отношении актуальных лингво-культурных трендов в организации и их возможных причин.

Литература *References*

- Foucault, M. (1972). *Archaeology of knowledge and the discourse on language*. New York: Pantheon.
- Shymko, V. (2018). In Pursuit of the Functional Definition of a Mind: the Pivotal Role of a Discourse. *PSYCHOLINGUISTICS*, 24(1), 403-424. <https://doi.org/10.31470/2309-1797-2018-24-1-403-424>