

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МЕТАФОРА КАК СРЕДСТВО ОТРАЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ГАБИТУСА

Ефремова Елизавета Валериевна

Аспирант, Государственный университет просвещения

elizavetay@yandex.ru

CONCEPTUAL METAPHOR AS A MEANS OF REFLECTING ORGANIZATIONAL HABITUS

E. Efremova

Summary: The aim of this article is to consider the role of metaphors in organizational discourse, namely, conceptual metaphors as a reflection of organizational habitus. The main method used in this work is a sociopsycholinguistic experiment with employees of various organizations in various fields of activity, including: management, medicine, education, services, etc. as respondents. The data analysis is based on research by foreign authors in the field of corporate discourse and organizational habitus. Particular attention is paid to comparing the results of our research with the conclusions and trends in the expression and evolution of organizational habitus, formulated in the works of foreign scientists.

Keywords: organizational discourse, metaphor, habitus, linguoculturology, sociopsycholinguistics.

Введение

Концептуальная метафора занимает центральное место в многих областях научных исследований, включая лингвистику, психологию, социологию, философию, когнитивные науки. Этот широкий диапазон интересов свидетельствует о многообразии подходов и направлений в изучении метафоры.

Исследования метафор в культурологии и лингвокультурологии имеют важное значение для понимания влияния культурных факторов на формирование и интерпретацию метафорических выражений. Метафоры не только отражают языковые особенности, но и включают в себе культурные ценности, представления и смыслы, что делает их неременным объектом изучения в контексте культурологии. Изыскания в данной области помогают раскрыть эти культурные концепты, стереотипы и ценности, лежащие в основе метафорического мышления и языкового выражения. Они позволяют лучше понять, каким образом культурные факторы влияют на нашу коммуникацию и восприятие мира через использование метафор.

Лингвокультурология, в свою очередь, занимается изучением связи между языком и культурой, а метафора является одним из ключевых объектов анализа в этой

Аннотация: Целью данной статьи является рассмотрение роли метафор в организационном дискурсе, а именно, концептуальных метафор как отражения организационного габитуса. Основным методом, примененным в настоящей работе, был социопсихолингвистический эксперимент с респондентами-сотрудниками различных организаций различных сфер деятельности, среди которых: менеджмент, медицина, образование, услуги и др. Анализ данных проводился с опорой на исследования зарубежных авторов в области корпоративного дискурса и организационного габитуса. Особое внимание уделяется сравнению результатов проведенного нами исследования, с выводами и тенденциями в выражении и эволюции организационного габитуса, сформулированными в работах зарубежных ученых.

Ключевые слова: организационный дискурс, метафора, габитус, лингвокультурология, социопсихолингвистика.

области. Лингвокультурологические исследования метафор позволяют выявить и проанализировать особенности метафорического мышления в разных культурах, а также их роль в формировании национального характера, идентичности и коммуникативных норм.

Исследования метафор, совмещающие культурологические и лингвокультурологические подходы, основываются на анализе языковых выражений, текстов и дискурсов, в которых метафоры используются для передачи культурных значений и смыслов. Они также включают в себя сравнительный анализ метафор в разных культурах и языках, что позволяет выявить уникальные особенности и различия в метафорическом мышлении разных народов и культур.

В этой статье мы рассматриваем вопросы влияния языка и коммуникации на организационную культуру, эффективность работы коллектива, лидерство и межличностные отношения внутри компании. Новизна исследования заключается в проведении обширного социолингвистического опроса 336 респондентов, которые должны были определить работу в своей компании и дать ей оценку с помощью метафор. Выдвинута гипотеза, что метафора может рассматриваться как отражение организационного габитуса. Опираясь на результаты проведенного опроса и сравнивая его с итогами

работы Гаррета Моргана [15], нами было показано, что концептуальная метафора играет существенную роль в оценке персоналом организации и своего места в ней. Практическая значимость исследования заключается в разработке и оптимизации стратегий корпоративного обучения и развития персонала, создания эффективных коммуникационных практик и укрепления корпоративного единства в организациях различных сфер деятельности. Под организационным габитусом, вслед за Г. Морганом Э. Тоффлером, активно исследовавшими этот феномен, нами понимается установившаяся внутри организации система принципов, социальных схем и диспозиций, влияющих на деятельность и поведение членов организации.

Концептуальная метафора

Концептуальная метафора представляет собой способ представления абстрактных понятий через образы и семантические структуры, основанные на более конкретных и знакомых понятиях. Она предполагает перенос значений и ассоциаций из одной сферы (источника) в другую сферу (цель), что позволяет сформировать новые представления и повлиять на восприятие понятий.

На протяжении последних десятилетий концептуальная метафора вызвала значительный интерес исследователей. Дж. Лакофф и М. Джонсон были среди первых, кто предположил, что метафоры являются не только тропом, украшением речи, но и фундаментальной частью когнитивного процесса человека [13], [14]. В работе «Метафоры, которыми мы живем» [6] они продолжали развивать эту идею, сосредотачиваясь на том, как метафоры формируют представления и понимание мира человеком.

В России научный интерес к метафоре проявился в исследованиях многих ученых. Работы Н.Д. Арутюновой [1], Бычкова С.С. [3], В.И. Карасика [5] и К.К. Дуйсековой [4] и многих других значительно обогатили понимание роли метафоры в познании мира человеком.

В контексте организационного дискурса интерес к метафорам стал заметен в последние десятилетия. Работы Корнелиссена и Холта [10], Гранта и Освика [11], а также Г. Моргана [15] представляют ключевые исследования в данной области. Они исследуют использование метафор как средства формирования организационной культуры, идентификации и понимания сложных процессов, происходящих в организациях разного типа.

В изучении концептуальной метафоры в организационном контексте можно выделить два основных направления: метафоры в организационной культуре и метафоры в организационном дискурсе.

Метафоры в организационной культуре, т.е. в культуре организаций и корпоративной культуре, рассматриваются как основной механизм конструирования и интерпретации организационной действительности. Различные исследователи, среди которых Сакманн [16] и Корнелиссен [9], указывают на способность метафор формировать и изменять организационные образы и представления.

Метафоры в организационном дискурсе рассматриваются как инструмент взаимодействия сотрудников в организации. Работы Бёрка [12], а также Гранта и Освика [11] демонстрируют, как метафоры могут использоваться для облегчения коммуникации, управления конфликтами и создания общего взаимопонимания в организации. В рамках данной работы наибольшее внимание будет уделено именно метафорам в контексте организационного дискурса.

С точки зрения организационного дискурса концептуальные метафоры могут быть рассмотрены как один из способов отражения организационного габитуса.

Организационный дискурс

Корпоративная лингвокультурология — это раздел лингвокультурологии, который изучает взаимосвязь между языком, культурой и особенностями коммуникации в корпоративной среде. Она исследует специфику корпоративного языка, символики, общения и коммуникативных практик, характерных для определенных корпоративных субкультур или организационных культур внутри компаний, а также особенности коммуникативных стратегий и тактик в рабочей среде, использование специализированной терминологии и жаргона, влияние культурных ценностей и норм на деловое общение внутри организаций и т.п.

Корпоративный дискурс отражает и поддерживает иерархическую структуру организации и соответствующие ролевые ожидания. Например, использование специфического языка и коммуникативных приемов руководителями может подчеркнуть их властные полномочия и авторитет, а также укрепить восприятие организации как иерархической системы.

Таким образом, лингвокультурологические исследования позволяют лучше понять специфику коммуникативного поведения в корпоративной среде, адаптировать языковые стратегии и приемы в соответствии с культурными особенностями и достичь успешного взаимодействия внутри организации.

Организационный габитус

Организационный габитус (лат. *habitus* – внешность, наружность), по П. Бурдьё [2], представляет собой устой-

чивую систему схем восприятия, мышления и действия, а также общепринятые нормы, ценности, убеждения, практики и поведенческие образцы, которые характеризуют конкретную организацию или группу организаций. Такой подход предполагает, что члены организации осваивают определенные образцы мышления, поведения и коммуникации, которые становятся частью их сознания и репрезентируют особенности организационной культуры. Следовательно, это имеет большой потенциал для исследования организационного дискурса и метафор. В частности, рассмотрение метафор как отражения организационного габитуса позволяет выявить глубинные структуры и устойчивые паттерны в организационной культуре и дискурсе.

Понимание отражения организационного габитуса в корпоративном дискурсе позволяет увидеть, как организационная культура формируется, поддерживается и передается через язык и коммуникацию. Это имеет важное значение для практических аспектов управления организацией, таких как развитие корпоративной идентичности, командного сотрудничества, адаптации новых сотрудников и создания благоприятной коммуникативной среды. Отражение организационного габитуса в корпоративном дискурсе заключается в том, что специфические ценности, убеждения и нормы организации проявляются в языковых выражениях, коммуникативных стратегиях и стилях, используемых внутри организации. Корпоративный дискурс выражает и укрепляет существующие культурные паттерны, способствует формированию и поддержанию организационной идентичности. Наибольший интерес для нас представляют организационные ценности и установки, закодированные в используемых метафорических выражениях и фразеологических единицах.

Примером отражения организационного габитуса в концептуальных метафорах может послужить следующая ситуация: если в организации ценятся целеустремленность, конкуренция и достижение успеха, это может отразиться в использовании метафор, связанных с борьбой, гонкой или победой. Эти метафоры могут пронизывать различные аспекты корпоративного дискурса, такие как иерархическая структура, мотивация, оценка успеха и командное взаимодействие. Или, например, если в организации ценится сотрудничество, командная работа и взаимная поддержка, тогда метафоры, связанные с семьей, командой или сообществом, могут быть распространены в коммуникации ее сотрудников. Эти метафоры помогают установить атмосферу взаимопонимания, солидарности и коллективного достижения целей.

Важно отметить, что концептуальные метафоры не только отражают организационный габитус, но и влияют на формирование и поддержание этого габитуса. Использование определенных метафор в корпоративном

дискурсе может способствовать укреплению и передаче определенных норм, ценностей и поведенческих образцов. В то же время они могут ограничивать возможности выражения и понимания других концепций, которые не совпадают с доминирующими метафорами в организации.

Трансформация организационных метафор также может рассматриваться как маркер социальных изменений в организационной среде. Метафоры, используемые для описания и понимания корпоративной культуры и культуры организаций, отражают доминирующие ценности, убеждения и представления в обществе. Поэтому изменение организационных метафор может указывать на социальные, культурные и экономические изменения, происходящие в обществе.

Таким образом, анализ концептуальных метафор в корпоративном дискурсе позволит лучше понять особенности организационной культуры и коммуникативных практик внутри организации. В своем исследовании мы опирались на труды по организационному дискурсу и габитусу Г. Моргана и Э. Тоффлера.

Гаррет Морган «Образы организации» (1986)

Гаррет Морган, специалист по теории организаций и профессор кафедры административных исследований Йоркского университета, в своей книге «Образы организации» [15] выдвинул исследование метафор как способ понимания и анализа организаций. Он предложил использовать «скрытые образы» или метафоры для выявления смысла управления фирмами. Г. Морган указывает на то, что метафоры имеют ограничения в точности языка, однако их использование помогает объяснить новые типы и способы мышления, включая научные теории. Он представляет восемь различных образов организации, которые помогают интерпретировать и управлять организациями:

1. Организация как механизм. В этом образе организация воспринимается как хорошо масштабируемая машина, где все сотрудники являются частями этого механизма, и их действия должны быть настроены на общую цель.
2. Организация как живой организм. Здесь организация рассматривается как живой организм, который должен адаптироваться к изменяющейся внешней среде для выживания.
3. Организация как мозг. Этот образ организации подчеркивает значимость обучения, адаптации и самоорганизации в организациях, подобных функциям мозга.
4. Организация как культура. В этом образе подчеркивается важность общих ценностей, убеждений, ритуалов и норм поведения в организации.
5. Организация как политическая система. В этом образе организация рассматривается как поле

политической игры, где различные группы и отдельные люди борются за власть и ресурсы.

6. Организация как «тюрьма для психики». В этом образе подчеркивается, как организация и ее структуры могут ограничивать индивидуальность и творческую свободу сотрудников.
7. Организация как движение и трансформация. Этот образ подчеркивает, что организации постоянно находятся в состоянии изменения и трансформации.
8. Организация как власть. В этом образе подчеркивается роль власти, контроля и доминирования в организационной структуре [15].

Эту таксономию можно использовать для описания организационного габитуса, что позволит выявить те или иные особенности жизни организации. Она показывает, что габитус организации может быть многогранным и динамическим, меняясь в зависимости от контекста и перспектив ее развития. Использование этих метафор помогает управленцам осознать разнообразие подходов к управлению организациями через языковые механизмы и учитывать многообразие типов метафор при принятии решений и разработке стратегий, а также то, как различные метафоры могут влиять на способность видеть и интерпретировать организационные ситуации.

Э. Тоффлер и теория социальных волн

Для решения задач нашего исследования необходимо рассмотреть теорию «трех волн» Э. Тоффлера [7]. Э. Тоффлер утверждает, что социальное и экономическое развитие можно разделить на три «волны» или эпохи: аграрную, индустриальную и постиндустриальную (или информационную).

Организационный габитус каждой из этих «волн» отличается. В эпоху второй «волны», или индустриальную эпоху, доминировали механистические метафоры: организации были представлены как машины, работающие с максимальной эффективностью и производительностью. В эпоху третьей «волны», или информационную эпоху, организационный габитус переориентировался на более гибкие и динамические модели. В этих новых моделях организации часто представляются в метафорах живых систем, способных адаптироваться и развиваться [7].

Эта смена метафор отражает смену организационного габитуса и показывает, как организации адаптируются к изменениям в общественной и экономической среде. Она также подчеркивает важность учета этого габитуса при найме новых сотрудников, поскольку они должны быть способны адаптироваться к существующему габитусу или же способствовать его изменению.

Социопсихолингвистический опрос

С целью определения значимости концептуальных метафор как отражения организационного габитуса, а также для выявления особенностей употребления метафор в корпоративном дискурсе, было проведено лингвокультурологическое исследование методом опроса.

Цель исследования заключалась в сборе и анализе метафор, которыми сотрудники различных организаций описывают свою организацию. Оно проводилось в период с января по июнь 2023 года. В качестве платформы для проведения и распространения опроса использовался инструментарий Google Forms. Всего было опрошено 336 человек.

Участники исследования были различного возраста и пола, представляли различные города и сферы деятельности, такие как сфера услуг, образование, менеджмент, здравоохранение и др. Также учитывался размер их организаций (приблизительное количество сотрудников). Если участник работал в подразделении корпорации, ему предлагалось указать количество сотрудников в его организации и в скобках указать количество сотрудников в головной. Должность участника также учитывалась в рамках исследования. Пол каждого конкретного испытуемого не актуален для данного исследования и, соответственно, не учитывался.

Респонденты должны были ответить на один вопрос: «Какой метафорой можно описать вашу организацию? Моя организация — это как...?». Участник опроса мог дать несколько ответов.

Полученные ответы затем были категоризированы по типу используемой метафоры. Далее проводились количественные подсчеты, что позволило выявить интересные тенденции в восприятии сотрудниками своих организаций. Полученные результаты ранжированы по частотности и представлены на Рис. 1 (см. рис. 1).

Проведя сравнительный анализ полученных в результате опроса данных, мы можем выявить различия и сходства в использовании и интерпретации метафор в разных контекстах и периодах.

Далее представлены примеры полученных в ходе опроса метафор для каждой из рассматриваемых ассоциативных категорий. В категорию «Разное» вошли метафоры, которые были сочтены неподходящими и слишком специфичными для включения в другие категории или слишком редко употребляемыми для выделения в отдельную категорию.

- **Аквариум** — Аквариум, Большой аквариум, Аквариум, наполненный золотыми рыбками
- **Вода** — Море проблем, Море, Волны, Бушующее море и т.д.

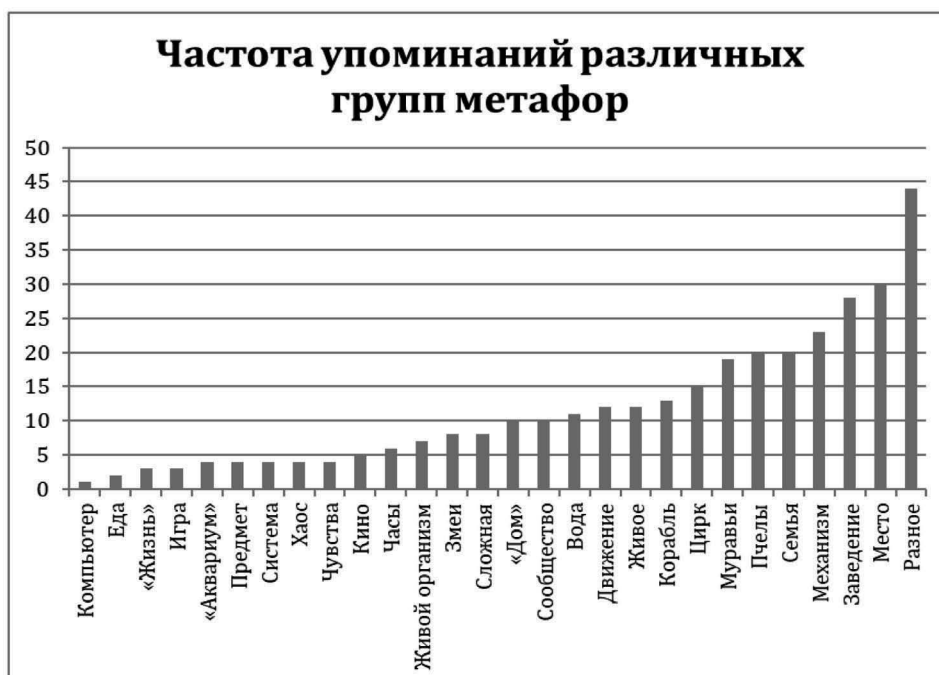


Рис. 1. Типы метафор, употребляющихся для описания организаций

- **Движение** - Движение только в вверх, Полет, Путь, Прыжки через костер, Увлекательное путешествие и т.д.
- **Дом** — Дом, Второй дом, Мой дом, Большой дом из кирпичей и т.д.
- **Еда** — Кекс с изюмом, У каждого своя изюминка, Большая вкусная хинкалина
- **Живое** — Живой человек, Слет насекомых, Опытный зверь, Летящая птица и т.д.
- **Живой организм** — Живой организм, Отдельно взятый живой организм, Симбиоз разных организмов и т.д.
- **Жизнь**
- **Заведение** — Больница, Сумасшедший дом, Дом культуры, Театр, Пионерлагерь, Завод и т.д.
- **Змеи** — Змеиное гнездо, Клубок змей, Змеиное гнездо, Серпентарий и т.д.
- **Игра** — Моя организация какой-то квест, Командная игра, Игра-ходилка и т.д.
- **Кино** — Экшн фильм, Сериал, Кино и т.д.
- **Компьютер**
- **Корабль** — Хрупкий кораблик, Команда корабля, Корабль, Пиратский корабль, Флагман и т.д.
- **Место** — Страна чудес, Остров, Страна, Царство, Преисподняя, Рай, Выжженное поле битвы и т.д.
- **Механизм** — Механизм, Хорошая машина, Локомотив, Сложный механизм, Американские горки и т.д.
- **Муравейник** — Муравейник, Большой муравейник, Термитник и т.д.
- **Предмет** — Пороховая бочка, Большое разноцветное одеяло, Калейдоскоп и т.д.
- **Природа** — Разгорающаяся пламя, Вулкан, пляж,

Тайфун и т.д.

- **Пчелы** — Рой пчел, Пчелиный улей, Улей и т.д.
- **Семья** — Большая семья, Семья и т.д.
- **Система** — Солнечная система, Экосистема, Политическая система, Система и т.д.
- **Сообщество** — Клуб любителей природы, Танцевальный коллектив, Группировка, Банда, Команда и т.д.
- **Цирк** — Цирк с конями, Цирк уехал, клоуны остались, Цирк и т.д.
- **Часы** — Часы, Часы с механизмом, Механические часы, Часовой механизм и т.д.
- **Чувство** — Любовь, Вдохновение, Счастье, Удовольствие и т.д.
- **Разное** — Вечная молодость, Сам себе король, сам себе судья, Крушение «Титаника», Сильная энергия, Уникальное явление и т.д.
- **Сложная** — Моя организация это как мой второй дом; Жизнь телевизора в режиме ожидания, постоянная готовность отражать чью-то психически нестабильную реакцию и/или атаку; Прimitивный, но мощный организм с элементами ручного управления и т.д.

Далее проводился сравнительный анализ результатов нашего исследования с данными, описанными в работах Г. Моргана [16] и Э. Тоффлера [9], что позволило выявить различия и сходства в использовании и интерпретации метафор в разных контекстах и периодах.

Обсуждение результатов

Анализ данных опроса 336 человек различных воз-

растных групп от 20-до 60+ лет, представляющих сотрудников организаций таких сфер деятельности, как сфера услуг, медицина, финансирование, торговля недвижимостью, образование, маркетинг, инженерия и др. позволяет выделить три основных уровня сложности метафорирования, для описания сотрудниками организаций, в которых они работают:

Одноактовое метафорирование: это самый базовый уровень, на котором объект или явление сравнивается с другим объектом или явлением, без дополнительного контекста или деталей. Примеры: *«Это корабль «Флагман», «Парусник», «Драккар», «Пиратский корабль», «Корабль».*

Двухактовое метафорирование: на этом уровне метафора становится более сложной за счет добавления дополнительного контекста, атрибутов или описания. Примеры: *«Команда корабля», «Корабль, медленно плывущий по волнам», «Корабль в океане», «Большой корабль, который периодически попадает в штормы».*

Трехактовое метафорирование: метафора становится еще более сложной и детализированной. (При составлении таблицы №1 трёхактовые метафоры были вынесены в отдельную категорию «Сложная»).

Не только предоставляются подробные сведения об объекте, который воспринимается метафорически, но также выражается личное отношение к нему или определенная точка зрения. Примеры: *«Путешествие безумно интересное, всегда много нового: «пассажиры», новые места, но иногда бывает и шторм. Нужно уметь быть мудрой, решительной и быстро анализировать ситуацию».*

Сравнение полученных в ходе исследования данных показывает, что среди употребляемых в организационном дискурсе метафор преобладают одноактовые, в то время как двухактовые и трёхактовые метафоры используются значительно реже. Это может указывать на то, что сотрудники организаций стремятся подобрать для описания своих организаций лаконичные и краткие метафоры, имеющие значительную ассоциативную глубину и не требующие большого количества дополнительных деталей. Это может служить ещё одним примером того, как концептуальные метафоры отражают качества организационного габитуса. Также это может указывать на общую тенденцию корпоративного дискурса к упрощению конструкций, отсечению деталей, избавлению от смысловой избыточности. Можно сделать предположение о том, что корпоративный дискурс в области метафорирования более лаконичен для восприятия в коммуникации с коллегами.

Для анализа частоты использования различных категорий метафор были рассмотрены пять самых употребительных: «Место», «Заведение», «Механизм», «Пчёлы»,

«Живые существа», «Семья». Метафоры данных ассоциативных категорий объединяет семантическая близость к 1) местности, обладающей определённой характеристикой (напр. *«Страна Чудес», «Преисподняя», «Царство красоты»*); 2) строго структурированным сущностям (напр. *«Слаженный механизм», «Пчелиный улей», «Мегаполис»*) или коллективам с тесной внутренней связью (напр. *«Большая семья», «Пчелиный рой», «Пионерлагерь»*). Данная закономерность может свидетельствовать о том, что эти категории метафор лучше всего отражают характеристики организованного коллектива и высокой систематичности, свойственных для корпоративного габитуса, культивирующего внутри коллектива стремление к этим качествам, или подчёркивают характер взаимодействий внутри коллектива организации, а также выражают личное отношение сотрудников к самой организации.

Нельзя исключать связь сферы деятельности сотрудника с видом используемых метафор. Согласно результатам нашего опроса, можно отметить, что сотрудниками организаций в сфере услуг чаще используются метафоры, связанные с категориями «Чувство», «Живой организм», «Природа», в то время как работникам сферы здравоохранения и фармацевтики свойственно частое употребление метафор из категорий «Пчёлы», «Муравейник», «Механизм». Данное различие между использованными метафорами свидетельствует о вероятном существовании значительной разницы между организационными габитусами в разных сферах, сопоставимое с явлением «трёх волн», описанных Э. Тоффлером. Как у Э. Тоффлера наблюдается трансформация организационного габитуса при переходе от индустриальной к постиндустриальной волне, так и здесь можно отметить разницу между организационными габитусами крайне формальной сферы здравоохранения и сферы услуг, широко распространённой в информационном обществе.

Выводы

Подводя итоги, мы можем утверждать, что концептуальные метафоры являются одним из ключевых способов кодирования и выражения организационного габитуса. Изучение этих метафор может внести значительный вклад в понимание организационной культуры и динамики изменений в организации, а также пролить свет на широкое дискурсивное разнообразие внутри организационных структур и связь корпоративного дискурса с социальными и экономическими изменениями.

Сравнение концептуальных метафор, используемых для описаний организаций в разных сферах, может помочь нам лучше понять, как социальные изменения и эволюция организаций отражаются в метафорическом языке и какие новые метафоры могут возникать в результате этих изменений. Это также позволяет более глубоко исследовать взаимосвязь между социальными

