

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ, ПРИКЛАДНАЯ И СРАВНИТЕЛЬНО-СОПОСТАВИТЕЛЬНАЯ ЛИНГВИСТИКА

Научная статья

УДК 81-114.2

DOI: 10.18384/2949-5075-2026-2-1-6-19

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МУНОС КАК ЗОНА НЕАРТИКУЛИРУЕМОГО В ОРГАНИЗАЦИОННОМ ДИСКУРСЕ

Валуйцева И. И.^{1*}, Ефремова Е. В.²

¹ Государственный университет просвещения, г. Москва, Российская Федерация

² АНО «Научно-исследовательский институт организационной психологии
и психолингвистики «Устроение», г. Москва, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор: e-mail: irinaiv-v@yandex.ru

Поступила в редакцию: 20.02.2026

После доработки 27.02.2026

Принята к публикации 02.03.2026

Аннотация

Цель настоящего исследования – анализ феномена молчания в организационном дискурсе и теоретическое обоснование категории организационного муноса (авторский неологизм), понимаемого как структурно закреплённая зона неартикулируемого в организационной коммуникации.

Процедура и методы. Основной метод – анализ научных трудов, исследующих проблемы коммуникации в организациях с социопсихологической, семиотической и дискурсивной позиций, выработка собственного комплексного подхода к феномену молчания, на базе которого в дальнейшем строится лонгитюдное включённое наблюдение за коммуникативными практиками компаний различной организационной природы.

Результаты. Показано, что молчание в организации следует рассматривать не как коммуникативный сбой, а как системное условие, определяющее границы артикулируемого и неартикулируемого в совместной деятельности, и что подобные зоны формируются не отдельными решениями участников взаимодействия, а архитектурой дискурсивного пространства организации.

Теоретическая и практическая значимость. Расширяется понятийный аппарат исследований организационного дискурса, проводится интеграция социологических теорий структуры и действия в анализ дискурсивных ограничений. Введение категории муноса позволяет рассматривать молчание как структурный элемент системы, формирующий границы организационной реальности, что может иметь практическую значимость для построения эффективной коммуникации в организациях различной структуры и численности.

© СС ВУ Валуйцева И. И., Ефремова Е. В., 2026.

Ключевые слова: организационный дискурс, молчание в коммуникации, неартикулируемое, организационный мунос, дискурсивные ограничения

Для цитирования:

Валуйцева И. И., Ефремова Е. В. Организационный мунос как зона неартикулируемого в организационном дискурсе // Вопросы современной лингвистики. 2026. № 2. Т. 1. С. 6–19. <https://doi.org/10.18384/2949-5075-2026-2-1-6-19>

Original research article

ORGANIZATIONAL MUNOS AS A ZONE OF THE UNARTICULATED IN ORGANIZATIONAL DISCOURSE

I. Valuytseva^{1*}, E. Efremova²

¹ Federal State University of Education, Moscow, Russian Federation

² Research Institute of Organizational Psychology and Psycholinguistics "Ustroenie", Moscow, Russian Federation

* Corresponding author, e-mail: irinaiv-v@yandex.ru

Received by the editorial office 20.02.2026

Revised by the author 27.02.2026

Accepted for publication 02. 30.2026

Abstract

Aim. This study analyzes the phenomenon of silence in organizational discourse and provides a theoretical justification for the category of organizational munos (the author's neologism), which is understood as a structurally fixed zone of the unarticulated in organizational communication.

Methodology. The main method is the analysis of scientific works that study the problems of communication in organizations from a sociopsychological, semiotic and discursive perspectives, as well as the development of an integrated approach to the phenomenon of silence, which is further used to conduct long-term participant observation of the communicative practices of companies of various organizational types.

Results. It is shown that silence in an organization should be viewed not as a communicative failure, but as a systemic condition that determines the boundaries of what is articulated and what is not articulated in collaborative activities, and that such zones are formed not by individual decisions of the participants in the interaction, but by the architecture of the organization's discursive space.

Research implications. The conceptual framework of organizational discourse research is expanded, and sociological theories of structure and action are integrated into the analysis of discursive constraints. The introduction of the munos category allows us to consider silence as a structural element of the system that forms the boundaries of organizational reality, which can have practical significance for building effective communication in organizations of various structures and sizes.

Keywords: organizational discourse, silence in communication, the unarticulated, organizational munos, discursive limitations

For citation:

Valuytseva, I. I. & Efremova, E. V. (2026). Organizational munos as a zone of the unarticulated in organizational discourse. In: *Key Issues of Contemporary Linguistics*, 2 (1), pp. 6–19. <https://doi.org/10.18384/2949-5075-2026-2-1-6-19>

Введение

В современной лингвистике и психолингвистике организация рассматривается как опосредованная через язык социальная реальность, воспроизводимая через устойчивые формы коммуникации. Организационный дискурс в этом контексте понимается как совокупность институционализированных речевых практик, посредством которых формируются нормы взаимодействия, распределяется ответственность и задаются рамки интерпретации происходящего. Язык выступает здесь механизмом регуляции совместной деятельности, обеспечивающим воспроизводство организационного порядка на когнитивном и символическом уровнях.

Исследования в этой области в значительной степени сосредоточены на следующих вербальных формах: официальных текстах, управленческих сообщениях, декларациях целей, ценностей и стратегий. В фокусе оказываются те элементы организационной реальности, которые получили явное языковое оформление. При этом иное измерение коммуникации, связанное с устойчивыми зонами умолчания и невыразимого, остаётся недостаточно изученным.

Феномен молчания долгое время рассматривался либо как вторичный по отношению к речи, либо как её фоновое сопровождение. В исследованиях управления и организационной психологии он получил интерпретацию в рамках понятий *organizational silence* и *employee silence*. Классические работы в данной области трактуют молчание как сознательное утаивание информации, оценок или опасений, потенциально значимых для организации, и связывают его прежде всего с мотивационными основаниями поведения сотрудников – страхом негативных последствий, соглашательскими установками или стремлением сохранить социальное согласие [1; 2; 3].

В настоящем исследовании мы опирались на концепцию габитуса П. Бурдьё,

описывающую интериоризацию социальных ограничений в виде дорефлексивных схем восприятия и действия [4], а также на представление Ю. М. Лотмана о семиосфере как пространстве, внутри которого возможны процессы смыслообразования [5]. На этом основании сделано предположение о существовании в организациях устойчивых зон неартикулируемого, формирующегося намерениями участников коммуникации и архитектурой дискурсивного пространства, которое, по Т. ван Дейку, регулирует доступ к говорению через контроль контекста, жанров и интерпретационных рамок [6].

Для описания данного феномена в настоящей статье вводится понятие *муноса*. Это неологизм одного из авторов статьи, предназначенный для обозначения структурной немоты в организационном дискурсе, не сводимой к индивидуальному акту молчания. Лексема «мунос» сходна с латинским словом *mūtus* – *безмолвный, молчаливый, немой*¹ (*mutos* – форма *аккузатива мужского рода множественного числа от прилагательного mūtus* (молчаливые (безмолвные, немые / молчаливых (безмолвных, молчаливых))).

Цель настоящего исследования состоит в теоретическом обосновании категории организационного муноса и анализе её эвристического потенциала для изучения организационного дискурса. В рамках данной цели ставятся следующие исследовательские задачи: определить специфику организационного муноса как зоны неартикулируемого в организационной коммуникации; разграничить понятие организационного муноса и распространённые в современной литературе категории *organizational silence*, *employee silence* и *voice*; описать дискурсивные механизмы, посредством которых ситуативные акты молчания могут закрепляться как структурное свойство организационного дискурса; показать,

¹ См.: *mutus* [Электронный ресурс] // Викисловарь : [сайт]. URL: <https://ru.wiktionary.org/wiki/mutus> (дата обращения: 02.02.2026).

каким образом категории габитуса и символической власти позволяют объяснить устойчивость зон неартикулируемого в организационной коммуникации.

Основным методом сбора эмпирического материала выступило длительное включённое наблюдение, реализованное в формате участника исследования.

Теоретическая значимость работы заключается в расширении понятийного аппарата исследований организационного дискурса и интеграции социологических теорий структуры и действия в анализ дискурсивных ограничений.

Практическая значимость исследования связана с возможностью применения предложенной аналитической рамки при диагностике коммуникативных дисфункций в организациях. Понятие организационного муноса позволяет выявлять структурные зоны невыразимого, возникающие в управленческом дискурсе, и анализировать механизмы их воспроизводства. Это создаёт основания для разработки практик организационной рефлексии и пересмотра коммуникативных регламентов, направленных на снижение дискурсивных ограничений и расширение пространства легитимной артикуляции проблемных ситуаций.

Степень разработанности проблемы

В современной литературе по менеджменту и организационному поведению феномен молчания концептуализируется преимущественно в рамках понятий *organizational silence* и *employee silence*. Ключевым этапом в развитии данного направления стала статья Э. Моррисон и Ф. Милликен [7], в которой организационное молчание было описано как коллективный феномен, препятствующий выявлению проблем и блокирующий процессы изменений.

В дальнейшем исследовательская оптика сместилась на уровень индивидуального субъекта, что было зафиксировано в концепции *employee silence*. В работах

К. Пиндера и К. Харлос [2] молчание определяется как сознательное утаивание подлинных оценок рабочей ситуации от лиц, обладающих возможностью повлиять на происходящее. Ключевым элементом данной трактовки является интенциональность: субъект рассматривается как обладающий потенциальной способностью к артикуляции, но воздерживающийся от высказывания на основании когнитивной оценки рисков, бесполезности усилий или социальных последствий.

Доминирующие концепции *organizational silence* и *employee silence* трактуют молчание как форму осознанного утаивания информации, предполагая наличие у субъекта сформированного речевого замысла и потенциальной возможности его артикуляции. В рамках этих моделей молчание мыслится как стратегия – оборонительная, соглашательская или оппортунистическая – и противопоставляется «голосу» (voice) как активной форме участия [8].

Развитие подхода привело к формированию развёрнутых мотивационных типологий молчания. В частности, Л. Ван Дайн с соавторами [3] предложили различение соглашательского, оборонительного и просоциального молчания, а последующие исследования дополнили эту схему более сложными формами стратегического и оппортунистического молчания [1, p. 683; 8]. Современные исследования демонстрируют, что молчание может быть связано и с организационными нормами выражения мнений, и с институциональными условиями артикуляции [9; 10]. Несмотря на усложнение классификаций, данные модели трактуют молчание, прежде всего, как поведенческую стратегию или реакцию субъекта на организационный контекст. Таким образом, обращение к категориям габитуса, символической власти и дискурсивных ограничений для объяснения устойчивости зон невыразимого в поведении сотрудников организации представляется необходимым.

Молчание в современных работах исследуется и как результат индивидуальной мотивации или институциональных ограничений, и как элемент структуры профессионального разговора, выполняющий в процессах коллективного осмысления ситуации и организационного взаимодействия различные функции [11, р. 271–275].

В лингвистике молчание рассматривается в качестве значимого элемента речевого действия и контекстуально обусловленной формы коммуникации (работы Н. Д. Арутюновой [12]). В других исследованиях оно считается элементом коммуникативного процесса, обладающим прагматической функцией, и интерпретируется как нулевой речевой акт [13–15].

В рамках психолингвистики речь анализируется как средство организации совместной деятельности, а разрывы между замыслом и пониманием связываются с несовпадением смысловых фокусов участников коммуникации [1, р. 681–682; 16; 17, с. 31]. Вместе с тем данные подходы преимущественно ориентированы на анализ процессов порождения и восприятия артикулированной речи и в меньшей степени затрагивают феномены институционализированной невыразимости.

Однако организационное молчание не сводится к стилистическим фигурам умолчания или экономии речевых усилий, речь идёт о состоянии, при котором определённые аспекты опыта оказываются когнитивно и символически недоступными для оформления в рамках существующего дискурса.

Исследования последних лет демонстрируют устойчивый рост интереса к феномену организационного молчания, включая метааналитические и систематические обзоры последних лет [8; 18; 19]. В этих работах молчание рассматривается как поведенческая реакция сотрудников и структурный элемент организационного взаимодействия.

В нашем исследовании в качестве теоретического основания используются концепция семиосферы Ю. М. Лотмана [5], теория габитуса П. Бурдьё [4], а также семиосоциопсихологический подход к текстовой деятельности, разработанный Т. М. Дридзе [20]. Это хорошо известные теории и для соблюдения требуемого журналом объёма статьи мы сочли целесообразным не приводить цитаты из их работ.

Сферный подход предполагает рассмотрение организации как дискурсивной системы, в которой коммуникация выполняет организующую функцию. Смысл в этой системе производится и регулируется в зависимости от конфигурации дискурсивного пространства, молчание в данном контексте трактуется как специфическая зона дискурса, обладающая собственной функциональной нагрузкой и связанная с поддержанием устойчивости организационного порядка.

С позиций семиосоциопсихологии Т. М. Дридзе [20] организационный мунос может быть интерпретирован как системный разрыв в текстовой деятельности, препятствующий формированию смыслового контакта на уровне интенциональных структур. Такой подход позволяет рассматривать организационную реальность как совокупность не только порождённых текстов, но и устойчивых зон невыразимого, которые структурируют деятельность не менее жёстко, чем формальные регламенты. Тем самым преодолевается разрыв между лингвистическим анализом дискурса и социологическим анализом властных отношений, неоднократно отмечавшийся в исследованиях критического дискурс-анализа [21].

Вводимое нами понятие «организационный мунос» определяется как категория, фиксирующая институционализированные зоны неартикулируемого. что позволяет акцентировать не намеренное удержание высказывания (*silence*), а состояние неартикулируемости, обусловленное ограниченным доступом к леги-

тимным жанрам и номинациям организационной речи. Осознанный отказ от использования терминов *organizational silence*, *muteness*, *silencing* обусловлен необходимостью развести поведенческое молчание и дискурсивно закреплённые зоны невыразимого. Неологический характер термина в данном случае выполняет аналитическую функцию, фиксируя самостоятельный уровень описания, относящийся к организации дискурса, а не к выбору субъекта. Мунос задаёт границы допустимой артикуляции и функционирует как форма структурной цензуры, которая, будучи интериоризированной, не осознаётся участниками коммуникации как внешнее ограничение. Термин «мунос» вводится для описания устойчивой зоны неартикулируемого внутри дискурсивной системы, обладающей собственной структурой, границами и механизмами воспроизводства. В отличие от *discursive muteness*, мунос не редуцируется к отсутствию речи; в отличие от *structural silence*, он не описывает лишь эффект подавления; в отличие от *discursive closure*, он фиксирует не процедуру закрытия, а результат – институционализированное пространство невыразимого, сохраняющееся даже при формальном наличии каналов высказывания.

Концептуализация организационного муноса как структурного свойства организационного дискурса требует выхода за пределы линейных моделей коммуникации, в которых молчание интерпретируется как отсутствие сигнала или сбой передачи информации.

Материалы и методы исследования

Методологическая рамка настоящего исследования основана на интеграции семиотического, социологического и дискурсивного подходов, позволяющих рассматривать молчание как элемент смысловой организации социальной системы.

Данная работа носит теоретико-концептуальный характер и выполнена в

русле качественной аналитической традиции организационной психолингвистики и дискурс-анализа. Выбор качественного подхода обусловлен спецификой объекта исследования – феноменом организационного муноса, который не поддается прямой количественной операционализации и проявляется преимущественно в форме структурных ограничений артикуляции.

Исследование опирается на конструктивистскую эпистемологическую позицию, согласно которой организационная реальность формируется и воспроизводится через дискурсивные практики участников. В этой логике молчание рассматривается как элемент дискурсивной организации, требующий интерпретативного анализа в контексте конкретных коммуникативных ситуаций.

Ключевым аналитическим инструментом выступает интенциональный анализ, направленный на реконструкцию мотивационно-целевой структуры коммуникативных актов. В контексте исследования организационного муноса данный подход позволяет выявлять систематические лакуны в текстовой деятельности организации. Анализируются ситуации, в которых коммуникативная интенция не может быть реализована в рамках доступных дискурсивных жанров либо подвергается искажению в процессе интерпретации. Мунос в этом случае проявляется как устойчивый разрыв в логике дискурсивного воспроизводства, при котором определённые элементы опыта системно исключаются из организационных текстов.

Эмпирической основой исследования выступили материалы длительного профессионально включённого наблюдения, осуществлявшегося одним из авторов статьи с 2018 по 2025 годы в ходе работы с 18 организациями коммерческого, образовательного и управленческого профиля различной численности (от 20 до 5000 сотрудников), например, Ассоциация дополнительного профессионального об-

разования «Русская Школа Управления», ООО «НПФ XXI век», ООО «Лука». Сбор материала проводился в рамках корпоративных образовательных программ, программ повышения квалификации руководителей, управленческих тренингов, групповых консультационно-аналитических сессий и обсуждений, связанных с организационным развитием. В поле наблюдения входили ситуации коллективного обсуждения управленческих решений, анализа организационных конфликтов, распределения ответственности, а также предоставления обратной связи между руководителями и сотрудниками. Особое внимание уделялось эпизодам, в которых проблемное содержание присутствовало в совместной деятельности участников, однако не получало прямого речевого оформления в легитимных жанрах организационной коммуникации. К таким эпизодам относились перенос обсуждения на неопределённое время, замена конфликтных номинаций нейтральными управленческими формулами, оформление несогласия как *«различия позиций»* или *«вопроса для дальнейшей координации»*, использование безагентных конструкций и ритуального согласия при отсутствии содержательной аргументации. Указанные материалы в настоящей статье не рассматриваются как статистически репрезентативная выборка: их значение состоит в выявлении повторяющихся дискурсивных паттернов, проявившихся в различных организационных контекстах. Ведение систематического рефлексивного дневника исследователем позволило фиксировать реакции на зоны неартикулируемого и сопоставлять их с наблюдаемыми коммуникативными особенностями. Записи в дневнике использовались как вспомогательный инструмент проверки интерпретаций. В связи с этим темпоральное отложение, эвфемизация, номинализация и интериоризация дискурсивных ограничений рассматриваются как аналитически выделенные механизмы, требующие

дальнейшей эмпирической проверки на расширенном корпусе организационных коммуникаций. Такой подход позволил выявить устойчивые типы коммуникативных сбоев, не фиксируемые стандартными методами корпусного или анкетного анализа. Особое внимание уделялось коммуникативным эпизодам сбоев в ожидаемых сценариях взаимодействия, а также ситуациям, в которых проблемы организации систематически оставались невыраженными. Подчеркнём, что в данной статье включённое наблюдение не используется для иллюстрации эмпирических кейсов и не служит источником репрезентативных данных: его функция ограничена уровнем предварительного аналитического различения и типологизации феномена структурного молчания. Эмпирическая верификация предложенной модели и демонстрация её работы на конкретных коммуникативных эпизодах составляют задачу последующих исследований.

В качестве базовой единицы анализа выступал коммуникативный эпизод, понимаемый как целостное событие взаимодействия, организованное вокруг определённой коммуникативной интенции.

Коммуникативный эпизод включает следующие компоненты:

- 1) вербально артикулированное содержание;
- 2) экстралингвистический контекст взаимодействия;
- 3) ожидаемые, но не реализованные элементы высказывания;
- 4) прагматические эффекты и реакции участников.

Анализ эпизода в его целостности позволяет выявлять устойчивые разрывы между интенцией и интерпретацией, в которых проявлялись структурные формы молчания.

Результаты исследования

Анализ организационного муноса предполагает переход от его теоретиче-

ского определения к рассмотрению конкретных дискурсивных механизмов, посредством которых зоны неартикулируемого поддерживаются и воспроизводятся в повседневной коммуникации. Мунос не функционирует как фиксированный запрет; он реализуется через повторяющиеся речевые и организационные практики, структурирующие доступ к артикуляции. Нами выявлены следующие ключевые механизмы, обеспечивающие трансформацию ситуативного молчания в устойчивое структурное свойство дискурсивной системы организации.

Темпоральное отложение как механизм блокировки артикуляции

Одним из базовых механизмов воспроизводства организационного муноса является дискурсивное темпоральное смещение. В отличие от прямых форм запрета, темпоральное отложение маскирует невозможность артикуляции под тактическую неуместность обсуждения. Формулы типа «*не сейчас*», «*вернёмся позже*», «*обсудим на отдельной встрече*» не отменяют значимость темы, но лишают её статуса актуального события.

С точки зрения интенционального анализа подобные конструкции позволяют формально сохранить кооперативность взаимодействия, одновременно блокируя реализацию коммуникативной интенции. Проблематика переводится из режима настоящего в неопределённое будущее, где она утрачивает статус предмета дискурсивного действия. Повторяемость подобных смещений формирует устойчивую модель, в рамках которой определённые темы оказываются хронически «несвоевременными» и постепенно вытесняются в зону неартикулируемого.

Темпоральное отложение выполняет функцию дискурсивного фильтра: тема не запрещается, но систематически лишается возможности быть включённой в семиозис, в результате чего коммуникативная интенция субъекта разрушается на этапе реализации и соответствующие смыслы консолидируются в зоне муноса.

Регламентация повестки, очерёдности высказываний и длительности обсуждений выступает формой контроля над доступом к артикуляции, определяя, какие темы получают право на обсуждение, а какие систематически маргинализируются.

Анализ коммуникативных эпизодов показывает, что размещение проблемных вопросов в конце повестки или в неструктурированных разделах типа «*разное*» существенно снижает вероятность их предметного рассмотрения. В условиях кризисов или организационных изменений контроль над временем приобретает особое значение. Задержка официальной номинации проблемных событий формирует дискурсивный вакуум, в котором участники осознают наличие проблемы, но лишены возможности её легитимного обсуждения.

Работа механизмов организационного муноса может быть показана на типовом коммуникативном эпизоде, возникающем после внезапного увольнения значимого сотрудника или руководителя проекта. Событие известно всему коллективу и очевидно влияет на распределение работы, ожидания команды и интерпретацию происходящего. Однако на общем собрании само увольнение не становится предметом обсуждения. В повестке появляются вопросы «*перераспределения задач*», «*уточнения зон ответственности*», «*сохранения темпа работы*», «*актуализации проектного плана*», но отсутствует прямая номинация события и его причин. Участники говорят о сроках, нагрузке, новых согласованиях, технических изменениях в процессе, обходя центральный факт, который структурирует всю ситуацию. Реплики строятся в нейтрально-административном регистре: «*давайте зафиксируем, кто теперь ведёт направление*», «*важно не потерять динамику*», «*нужно спокойно пройти переходный период*», «*по персональным вопросам отдельно*». В подобных формулировках увольнение не отрицается, но и не получает статуса легитимного предмета

коллективного анализа. Эвфемизация переводит его в «*переходный период*», безагентные конструкции устраняют субъект решения, а темпоральное смещение переносит возможное обсуждение в неопределённое «отдельно / в частном порядке». В результате значимое организационное событие присутствует в опыте группы, влияет на поведение участников, но не оформляется как высказываемый предмет коммуникации. Именно это позволяет отличить организационный мунос от ситуативного умолчания: речь идёт не о разовом отказе говорить, а о такой конфигурации дискурса, при которой центральное событие учитывается участниками, но не получает допустимой формы коллективного названия [20].

Эвфемизация и номинализация как семиотические фильтры

Вторым ключевым механизмом воспроизводства муноса является специфическая лексико-семантическая организация управленческого дискурса, основанная на эвфемизации и абстрагировании. Речь идёт о систематическом замещении прямых номинаций смещёнными, размывающими агентность и причинно-следственные связи.

Замена глагольных конструкций, указывающих на субъект действия, отглагольными существительными или абстрактными формулами приводит к устранению ответственности из содержания высказывания. Так, высказывание «руководство приняло решение сократить сотрудников» трансформируется в обезличенную формулу «произошла оптимизация численности персонала»; фраза «мы задержали выплату гонораров» заменяется формулой «возникла временная задержка выплат»; сообщение «руководитель изменил условия проекта» оформляется как «произошла корректировка параметров проекта». В результате события перестают интерпретироваться как результат конкретных решений или ошибок и переводятся в разряд обезличенных процессов.

В условиях, когда в организационном языке отсутствуют легитимные номинации для обозначения управленческих просчётов, конфликтов или провалов, соответствующие аспекты реальности оказываются невыраженными. Мунос в данном случае поддерживается через системную вербальную стерилизацию проблемного содержания, маскируемую под нормы «корпоративной этики» или «конструктивного взаимодействия». Так, открытый конфликт между подразделениями может описываться как «различия профессиональных позиций», управленческая ошибка – как «ценный опыт для дальнейшего развития», а системный сбой проекта – как «зона роста и возможность оптимизации процессов». В результате проблемные явления получают языковое оформление, которое нейтрализует их критический смысл и препятствует их обсуждению как предмета ответственности.

Интериоризация муноса и габитуализация молчания

Наиболее устойчивая форма организационного муноса формируется в результате интериоризации внешних дискурсивных ограничений участниками коммуникации. В логике теории габитуса это означает переход от внешнего принуждения к дорефлексивному воспроизводству молчания, что воплощается через отказ от прямых номинаций проблемных ситуаций; переход к неопределённо-личным и безагентным конструкциям; использование эвфемистических клише; воспроизводство жанров «обтекающего согласия» и «формальной поддержки» при отсутствии содержательной аргументации. Например, на совещании участники могут ограничиваться репликами типа «в целом направление работы понятно, будем двигаться дальше», избегая обсуждения выявленных проблем проекта; в письменных согласованиях критические замечания заменяются формулами «предложение в целом поддерживается, возможна дальнейшая доработка», не уточняющими содержание возражений; в

отчётных документах конфликтные ситуации описываются как *«отдельные рабочие вопросы, требующие дополнительной координации»*, что позволяет зафиксировать наличие сложностей, не переводя их в плоскость анализа причин.

На начальных этапах нарушение границ муноса может сопровождаться санкциями, включая игнорирование, символическую дисквалификацию или исключение из значимых коммуникаций. В дальнейшем это приводит к формированию самоцензуры, при которой коммуникативные интенции редактируются ещё до попытки артикуляции. Со временем данные ограничения утрачивают статус внешнего давления и воспринимаются как элементы «практического смысла». Мунос поддерживается не только страхом санкций, но и интерпретациями лояльности и заботы о коллективе.

Императив позитивности как источник муноса

Одним из ключевых факторов формирования организационного муноса в современных организациях выступает императив позитивности. Требование «конструктивного», «поддерживающего» и «ориентированного на возможности» организации дискурса функционирует не только как этическая норма, но и как регулятивный принцип. Императив позитивности не запрещает проблематизацию напрямую; он дисквалифицирует определённые формы высказывания как «неконструктивные», «негативные» или «демотивирующие». В результате критика, сомнение, тревога вытесняются за пределы легитимного языка. Мунос в этом случае формируется не вокруг конкретных тем, а вокруг эмоциональных регистров: организация утрачивает язык для выражения негативного аффекта, сохраняя лишь его телесные и поведенческие проявления. Позитивность функционирует как семиотический фильтр, производящий зоны структурной невыразимости и усиливающий разрыв между переживаемым опытом и доступными

средствами его символизации. При отсутствии легитимных форм артикуляции вытесненные смыслы не исчезают, а переходят в аффективное измерение.

Гистерезис габитуса и коммуникативные сбои

Связь между аффективными сбоями и устойчивостью организационного муноса проясняется через понятие гистерезиса габитуса. Гистерезис описывает ситуацию рассогласования между изменившимися условиями и инкорпорированными диспозициями, которые продолжают воспроизводиться по инерции посредством сохраняющихся языковых и жанровых моделей описания ситуации. Даже при формальном расширении дискурсивных возможностей (декларации открытости, психологической безопасности, «культуры обратной связи») габитус сотрудников может оставаться настроенным на молчание. Попытка артикуляции в таких условиях сопровождается внутренним напряжением, неуверенностью и аффективными сбоями, поскольку старые схемы восприятия ещё действуют, а новые не интериоризированы.

Коммуникативные сбои, возникающие в этот момент, проявляются в виде несоразмерных эмоциональных реакций, взаимного непонимания и ощущения «разрушенного диалога», которые не являются следствием индивидуальной некомпетентности, но указывают на структурное рассогласование между дискурсом и габитусом, в котором организационный мунос продолжает функционировать, несмотря на попытки его декларируемого снятия.

Мунос как источник организационной дезорганизации

На определённом этапе организационный мунос перестаёт выполнять стабилизирующую функцию и начинает работать как фактор дезорганизации: накопление неартикулированного приводит к росту напряжённости в организации, снижению доверия к участникам коммуникации и её фрагментации. Ор-

ганизация наполняется невыраженными смыслами, которые не интегрируются в общий семиотический порядок. Мунос здесь выступает как источник латентной нестабильности, разрушающий организационную целостность изнутри.

Сбои позволяют рассматривать организационный мунос и как механизм символической регуляции, и как индикатор предела этой регуляции: организация сталкивается с дезорганизующими эффектами, сигнализирующими о необходимости переструктурирования её экосистемы. Дискурсивные ограничения усваиваются участниками в процессе повседневной коммуникации и реализуются на практике. Постоянный внешний контроль поддерживает зоны организационного муноса. Одновременно через механизм саморегуляции определённые высказывания исключаются как «немыслимые» ещё до стадии артикуляции. Всё вместе даёт устойчивость в условиях формальных изменений и смены управленческих ролей.

Обсуждение результатов

В настоящей статье излагаются результаты проведённого нами теоретико-аналитического анализа молчания в организационном дискурсе, предлагается переосмыслить феномен молчания и предложить оригинальную интерпретацию, выходящую за пределы распространённых поведенческих и мотивационных моделей. Введение категории организационного муноса как институционализированной зоны невыразимого смещает фокус анализа с индивидуальных актов молчания на структурные свойства коммуникативной системы организации.

Результаты анализа показывают, что в ряде случаев молчание не является ни выбором, ни стратегией, ни реакцией на риск, а выступает следствием дискурсивной недостаточности системы. Мунос описывает ситуации, в которых определённые фрагменты опыта не могут быть артикулированы, поскольку в семиосфере организации отсутствуют легитимные

коды, жанры и номинации для их выражения. Молчание предстаёт не как «отсутствие голоса», а как структурная немота, встроенная в саму архитектуру дискурса. Это позволяет объяснить, почему формальное наличие каналов обратной связи или деклараций «психологической безопасности» не приводит к появлению критики: проблема заключается не в мотивации субъекта, а в границах выразимости, заданных системой.

Интерпретация молчания через категорию муноса позволяет интегрировать в анализ организационного дискурса теорию символической власти, где устойчивость зон невыразимого обеспечивается интериоризацией дискурсивных ограничений в габитус сотрудников. Мунос функционирует как дорефлексивный порядок, границы допустимой артикуляции воспринимаются как самоочевидные и не подлежащие обсуждению. В логике символической власти мунос выступает формой структурного насилия, при котором доминирование осуществляется через контроль над самими условиями возможности высказывания. Сотрудники воспроизводят зоны в силу инкорпорированных схем восприятия, делающих высказывания немыслимыми. Таким образом, мунос представляет собой зону напряжённости, в которой сосредотачиваются противоречия между официальным языком организации и практическим опытом её участников.

Категория муноса: границы применимости

Следует обозначить, по отношению к каким организациям и для каких целей вводится предложенная нами категория организационного муноса.

Во-первых, она ориентирована на анализ дискурса больших организаций с выраженной иерархией. В малых, слабо институционализированных коллективах зоны невыразимого могут носить ситуативный, а не структурный характер.

Во-вторых, мунос как аналитическая категория плохо поддаётся прямой коли-

качественной оценке, его выявление требует качественных методов, что ограничивает возможности масштабных сравнительных исследований.

В-третьих, понятие муноса не подменяет психологические модели аффекта и стресса, а описывает иной уровень анализа. Аффективные реакции интерпретируются как симптом структурной невыразимости, возникающей на уровне дискурса организации.

Несмотря на эти ограничения, введение категории организационного муноса расширяет аналитические возможности исследований организационной коммуникации, позволяя рассматривать молчание как фундаментальный элемент дискурсивного порядка, определяющий границы мыслимого и говоримого в организации.

Заключение

Проведённое теоретико-аналитическое исследование позволяет утверждать, что феномен молчания в организациях не исчерпывается категориями индивидуального выбора и мотивации, на которых основаны доминирующие модели *organizational silence* и *employee silence*. Введение категории «организационный мунос» (неологизм одного из авторов статьи) смещает эпистемологический фокус с поведенческих реакций субъекта на глубинные семиотические и дискурсивные структуры, определяющие условия возможности высказывания в организационном пространстве. Ключевым результатом работы является концептуализация организационного муноса как структурного свойства семиосферы организации, обладающего онтологическим статусом и выполняющего функцию воспроизводства дискурсивных ограничений. С опорой на семиотику культуры

Ю. М. Лотмана, теорию практик П. Бурдьё, семиосоциопсихологический подход к текстовой деятельности Т. М. Дридзе, организационный мунос определяется как институционализированная зона неартикулируемого, находящаяся за пределами легитимных дискурсивных кодов организации. В отличие от ситуативного молчания, интерпретируемого в лингвистике как коммуникативный акт или «нулевой знак», организационный мунос представляет собой состояние дискурсивной немоты, при котором формирование речевой интенции оказывается структурно заблокированным. Показано, что функционирование муноса связано с поддержанием онтологической безопасности системы, где потенциально дестабилизирующие смыслы отсекаются на уровне семиотических фильтров и маркируются как «шум», «несущественное» или «не-текст».

Воспроизводство этих зон обеспечивается работой габитуса – интериоризированных схем восприятия и действия, в рамках которых границы допустимой вербализации воспринимаются как самоочевидные и не подлежащие рефлексии.

Понятие муноса позволяет включить в предметное поле дисциплины анализ лакун, «минус-текстов» и структурных провалов в профессиональном сознании, оказывающих прямое влияние на организацию совместной деятельности.

В целом, переход от категории *silence* к категории *муноса* фиксирует сдвиг от психологии поведения к психолингвистике структур. Он позволяет рассматривать организационное молчание как фундаментальное условие существования дискурсивного порядка, определяющее границы мыслимого и высказываемого коллективным субъектом деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Brinsfield C. T. Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures // *Journal of Organizational Behavior*. 2013. Vol. 34. Iss. 5. P. 671–697. DOI: 10.1002/job.1829.
2. Pinder C. C., Harlos K. P. Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice // *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 20 / ed. G. R. Ferris. UK:

- Emerald Group Publishing Limited, 2001. P. 331–369. DOI: 10.1016/S0742-7301(01)20007-3.
3. Van Dyne L., Ang S., Botero I. C. Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs // *Journal of Management Studies*. 2003. Vol. 40. No. 6. P. 1359–1392. DOI: 10.1111/1467-6486.00384.
 4. Bourdieu P. *Language and Symbolic Power* / ed. by J. B. Thompson. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991. 302 p.
 5. Лотман Ю. М. *Семиосфера*. СПб.: Искусство-СПБ, 2000. 704 с.
 6. Дейк Т. А. ван. Дискурс и доминирование // *Современный дискурс-анализ*. 2009. № 1. С. 7–30.
 7. Morrison E. W., Milliken F. J. Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world // *Academy of Management Review*. 2000. Vol. 25. No. 4. P. 706–725. DOI: 10.2307/259200.
 8. An integrative systematic review of employee silence and voice in healthcare: What are we really measuring? / O. Lainidi, M. Kheddache Jendeby, A. Montgomery, Ch. Mouratidis, K. Paitaridou et al. // *Frontiers in Psychiatry*. 2023. Vol. 14. Article no. 1174542. DOI: 10.3389/fpsyt.2023.1111579.
 9. Sherf E. N., Parke M. R., Isaakyan S. Distinguishing voice and silence at work: Unique relationships with perceived impact, psychological safety, and burnout // *Academy of Management Journal*. 2021. Vol. 64. No. 1. P. 114–148. DOI: 10.5465/AMJ.2018.1428.
 10. Detert J. R., Edmondson A. C. Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work // *Academy of Management Journal*. 2011. Vol. 54. No. 3. P. 461–488. DOI: 10.5465/amj.2011.61967925.
 11. Edmondson A. C., Besieux T. Reflections: Voice and silence in workplace conversations // *Journal of Change Management*. 2021. Vol. 21. No. 3. P. 269–286.
 12. Арутюнова Н. Д. Молчание: контексты употребления // *Логический анализ языка: Язык речевых действий* / отв. ред. Н. Д. Арутюнова. М.: Языки русской культуры, 1994. С. 106–117.
 13. Ephratt M. The functions of silence // *Journal of Pragmatics*. 2008. Vol. 40. Iss. 11. P. 1909–1938. DOI: 10.1016/j.pragma.2008.03.009.
 14. Jaworski A. *The Power of Silence: Social and Pragmatic Perspectives*. Newbury Park: SAGE, 1993. 194 p.
 15. Kurzon D. Towards a typology of silence // *Journal of Pragmatics*. 2007. Vol. 39. Iss. 10. P. 1673–1688. DOI: 10.1016/j.pragma.2007.07.003.
 16. Employee silence in an organizational context: A review and research agenda / L. L. Dehkharghani, J. Paul, Y. Maharati, J. Menzies // *European Management Journal*. 2023. Vol. 41. Iss. 6. P. 1072–1085. DOI: 10.1016/j.emj.2022.12.004.
 17. Щербак Н. Ф., Потенко В. И. Лингвистические и психолингвистические аспекты молчания: коммуникативная модель (Linguistic and Psycholinguistic Aspects of Silence: A Structural Model of Communication) // *Дискурс*. 2021. Т. 7. № 3. С. 20–35.
 18. Vu M. C., Fan Z. Sounds of Silence: The Reflexivity, Self-decentralization, and Transformation Dimensions of Silence at Work // *Journal of Management Inquiry*. 2022. Vol. 31. Iss. 3. P. 307–325. DOI: 10.1177/10564926211007942.
 19. When is silence golden? A meta-analysis on antecedents and outcomes of employee silence / L. Hao, H. Zhu, Y. He et al. // *Journal of Business and Psychology*. 2022. Vol. 37. No. 5. P. 1039–1063. DOI: 10.1007/s10869-021-09788-7.
 20. Дридзе Т. М. *Текстовая деятельность в структуре социальной коммуникации: проблемы семиосоциопсихологии*. М.: Наука, 1984. 268 с.
 21. Fairclough N. *Peripheral Vision: Discourse Analysis in Organization Studies: The Case for Critical Realism* // *Organization Studies*. 2005. Vol. 26. Iss. 6. P. 915–939. DOI: 10.1177/0170840605054610.

REFERENCES

1. Brinsfield, C. T. (2013). Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. In: *Journal of Organizational Behavior*, 34 (5), 671–697. DOI: 10.1002/job.1829.
2. Pinder, C. C. & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In: Ferris, G. R. (ed.). *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 20. UK: Emerald Group Publishing Limited, pp. 331–369. DOI: 10.1016/S0742-7301(01)20007-3.
3. Van Dyne, L., Ang, S. & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. In: *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1359–1392. DOI: 10.1111/1467-6486.00384.
4. Bourdieu, P. (1991). *Language and Symbolic Power*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

5. Lotman, Yu. M. (2000). *Semiosphere*. St. Petersburg: Iskusstvo-SPB publ. (in Russ.).
6. Van Dijk, T. A. (2009). Discourse and Domination. In: *Modern Discourse Analysis*, 1, 7–30 (in Russ.).
7. Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. In: *Academy of Management Review*, 25 (4), 706–725. DOI: 10.2307/259200.
8. Lainidi, O., Kheddache Jendeb, M., Montgomery, A., Mouratidis, Ch. & Paitaridou, K. et al. (2023). An integrative systematic review of employee silence and voice in healthcare: What are we really measuring? In: *Frontiers in Psychiatry*, 14, 1174542. DOI: 10.3389/fpsyt.2023.1111579.
9. Sherf, E. N., Parke, M. R. & Isaakyan, S. (2021). Distinguishing voice and silence at work: Unique relationships with perceived impact, psychological safety, and burnout. In: *Academy of Management Journal*, 64 (1), 114–148. DOI: 10.5465/AMJ.2018.1428.
10. Detert, J. R. & Edmondson, A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. In: *Academy of Management Journal*, 54 (3), 461–488. DOI: 10.5465/amj.2011.61967925.
11. Edmondson, A. C. & Besieux, T. (2021). Reflections: Voice and silence in workplace conversations. In: *Journal of Change Management*, 21 (3), 269–286.
12. Arutyunova, N. D. (1994). Words of Silence: Extension and Distribution. In: Arutyunova, N. D. (ed.). *Logical Analysis of Language. The Language of Speech Acts*. Moscow: Yazyki russkoy kultury publ., pp. 106–117 (in Russ.).
13. Ephratt, M. (2008). The functions of silence. In: *Journal of Pragmatics*, 40 (11), 1909–1938. DOI: 10.1016/j.pragma.2008.03.009.
14. Jaworski, A. (1993). *The Power of Silence: Social and Pragmatic Perspectives*. Newbury Park: SAGE.
15. Kurzon, D. (2007). Towards a typology of silence. In: *Journal of Pragmatics*, 39 (10), 1673–1688. DOI: 10.1016/j.pragma.2007.07.003.
16. Dehkharghani, L. L., Paul, J., Maharati, Y. & Menzies, J. (2023). Employee silence in an organizational context: A review and research agenda. In: *European Management Journal*, 41 (6), 1072–1085. DOI: 10.1016/j.emj.2022.12.004.
17. Shcherbak, N. F. & Potienko, V. I. (2021). Linguistic and Psycholinguistic Aspects of Silence: a Structural Model of Communication. In: *DISCOURSE*, 7 (3), 20–35.
18. Vu, M. C. & Fan, Z. (2022). Sounds of Silence: The Reflexivity, Self-decentralization, and Transformation Dimensions of Silence at Work. In: *Journal of Management Inquiry*, 31 (3), 307–325. DOI: 10.1177/10564926211007942.
19. Hao, L., Zhu, H. & He, Y. et al. (2022). When is silence golden? A meta-analysis on antecedents and outcomes of employee silence. In: *Journal of Business and Psychology*, 37 (5), 1039–1063. DOI: 10.1007/s10869-021-09788-7.
20. Dridze, T. M. (1984). *Text activity in the structure of social communication: problems of semiosociopsychology*. Moscow: Nauka publ. (in Russ.).
21. Fairclough, N. (2005). Peripheral Vision: Discourse Analysis in Organization Studies: The Case for Critical Realism. In: *Organization Studies*, 26 (6), 915–939. DOI: 10.1177/0170840605054610.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Валуи́цева Ирина Ивановна (г. Москва) – доктор филологических наук, профессор, профессор кафедры теории языка, англистики и прикладной лингвистики Государственного университета просвещения; <https://orcid.org/0000-0002-5935-7595>; e-mail: irinaiv-v@yandex.ru

Ефре́мова Елизавета Валериевна (г. Москва) – кандидат филологических наук, руководитель АНО «Научно-исследовательский институт организационной психологии и психолингвистики «Устроение»; <https://orcid.org/0009-0008-7761-5309>; e-mail: info@ustroenie.org

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Irina I. Valuytseva (Moscow) – Dr. Sci. (Philology), Prof., Department of Language Theory, English Studies and Applied Linguistics, Federal State University of Education; <https://orcid.org/0000-0002-5935-7595>; e-mail: irinaiv-v@yandex.ru

Elizaveta V. Efremova (Moscow) – Cand. Sci. (Philology), Head, Research Institute of Organizational Psychology and Psycholinguistics “Ustroenie”; <https://orcid.org/0009-0008-7761-5309>; e-mail: info@ustroenie.org