

УДК 316.258

ОРГАНИЗАЦИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА (ВЗГЛЯД Т. ПАРСОНСА)

© **Мацкевич Ирина Владимировна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Бурятского государственного университета.
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а. E-mail: mazkevich@yandex.ru

Статья посвящена анализу социальной организации как компонента социальной структуры общества в теории Т. Парсонса. Организация определяется как комплекс социальных статусов-ролей, институционализирующих специфические мотивационные и ценностные ориентации. Она рассматривается как полюс социальной структуры противоположный системе родства. Определяются проблемы, вызванные положением организации в социальной структуре современных обществ.

Ключевые слова: социологическая теория, социальная система, социальная структура, социальная организация.

ORGANIZATION AND SOCIAL STRUCTURE (T. PARSONS' POINT OF VIEW)

Matskevich Irina V., PhD in Sociology, Associate Professor, department of state and municipal management, Buryat State University.
24a, Smolina, Ulan-Ude, 670000, Russia.

The article is devoted to the analysis of social organization as a component of the social structure of society in the theory of T. Parsons. Organization is defined as a set of social status-roles that institutionalizing specific motivational and value orientations. It is regarded as a pole of social structure opposite a kinship system. The problems are defined that are caused by the position of the organization in the social structure of modern societies.

Keywords: sociological theory, social system, social structure, social organization.

Обычно социальная организация понимается как формальная рационально организованная структура, служащая средством достижения определенных коллективных целей. Такой подход (особенно распространенный в теории организации) предполагает, что она является как бы самостоятельным социальным феноменом. При этом игнорируются проблемы генезиса социальных организаций, взаимосвязь с другими социальными структурами, их взаимодействие в современном обществе.

Нам представляется плодотворным подход Т. Парсонса к определению роли и места социальной организации в структуре современного общества, предложенный им в работе «Социальная система» [1]. В ней он определяет организацию как:

- коллективное действующее лицо (коллективный актор), являющееся объектом ориентации для других действующих лиц (индивидуальных и коллективных);
- коллективное действующее лицо, имеющее свои собственные ролевые ориентации (интересы и обязательства);
- тип коллектива, доминирующий в сфере инструментального взаимодействия (система дифференцированных инструментальных ролей).

С точки зрения Т. Парсонса, социальная система представляет собой сеть отношений между действующими лицами. Структура социальной системы (социальная структура) – есть структура этих отношений. Поэтому базовой единицей социальной структуры выступает статус-роль действующего лица, которая является не его атрибутом, а единицей социальной структуры. Она отражает нормативность взаимоотношений действующего лица с другими действующими лицами в позиционном и функциональном аспектах [2, с. 97].

Структурирование статусов-ролей в социальной системе определяется институционализацией мотивационных и ценностных ориентаций действующих лиц. С точки зрения действующего лица, это структурирование может быть представлено как решение четырех базовых дилемм:

Дилемма первая. Выбор между удовольствием и дисциплиной. Я мотивирован на общение с другим либо собственным желанием, либо моральным долгом. В первом случае я вступаю во взаимоотношения потому, что я этого хочу, во втором, потому, что так требуют социальные нормы. Разумеется, в определенных случаях мои желания и требования социальных норм могут совпадать, однако это не делает мотивационную дилемму не существующей, а, наоборот, усиливает мотивацию на со-

вершение действия при преобладании ориентации на удовольствие. Эта дилемма обозначается Т. Парсонсом как альтернатива «аффективность-аффективная нейтральность».

Вторая дилемма. Предполагает определение степени заинтересованности в общении с другим. В данном случае я решаю для себя, готов ли я общаться с этим человеком в неограниченном количестве социальных контекстов, воспринимая его как личность, или я ограничиваю общение с ним четко определенным контекстом взаимодействия и воспринимаю его как статус-роль. Эта дилемма обозначается Т. Парсонсом как альтернатива «диффузность-специфичность».

Третья дилемма. Выбор нормативного стандарта общения. Я могу ориентироваться на общие правила взаимоотношений, применимые во всех ситуациях, либо я могу ориентироваться на специфические правила, применимые только по отношению к данному действующему лицу или данной ситуации взаимодействия. Эта дилемма обозначается Т. Парсонсом как альтернатива «универсализм-партикуляризм».

Четвертая дилемма. Касается оценки объекта взаимодействия как такового. Я могу оценивать другого по его действиям (и результатам этих действий), либо по тем свойствам, которые я ему приписываю. В первом случае я ориентируюсь на то, что этот человек делает вне зависимости от его статуса, во втором случае определяющим является статус вне зависимости от действительного поведения моего визави. Эта дилемма обозначается Т. Парсонсом как альтернатива «достижение-приписывание» [2, с. 143].

Мотивация действующего лица может быть институционализирована в следующем континууме значений:

Во-первых, от крайней желательности взаимодействия, определяемой личным удовольствием (аффективность), до крайней необходимости взаимодействия, определяемой долгом (аффективная нейтральность).

Во-вторых, от заинтересованности в единичном взаимодействии в отдельном контексте (специфичность) до заинтересованности в многократных взаимодействиях в неограниченном числе контекстов (диффузность).

Это дает Т. Парсонсу возможность выделить четыре идеальных типа мотивационных ориентаций (рис. 1) [2, с. 192].

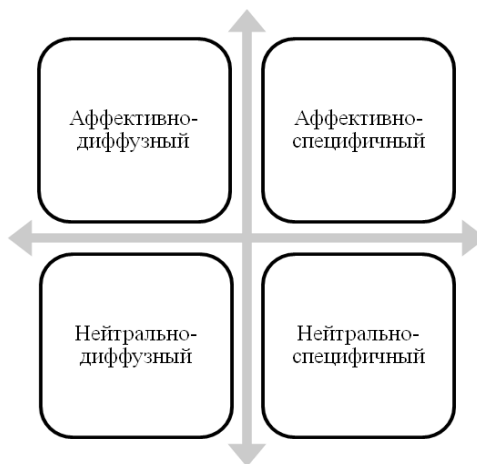


Рис. 1. Типы мотивационных ориентаций

Аффективно-диффузный тип мотивационной ориентации означает, что действующее лицо общается с другим в силу крайней желательности для него подобного общения и крайней заинтересованности в общении с этим человеком в неограниченном количестве социальных контекстов. Прототипом такого типа мотивационной ориентации является любовь.

Аффективно-специфичный тип мотивационной ориентации предполагает желательность взаимодействия действующего лица с другим, но в конкретном контексте общения. Прототипом такого типа мотивационной ориентации является ожидание восприятия со стороны другого.

Нейтрально-диффузный тип мотивационной ориентации означает, что действующее лицо вступает во взаимодействие с другим в силу необходимости (из чувства долга), но он должен с ним общаться в относительно неограниченном числе социальных контекстов. Прототипом такого типа мотивационной ориентации является уважение.

Нейтрально-специфичный тип мотивационной ориентации предполагает, что действующее лицо вступает во взаимодействие потому, что должно это сделать в данном конкретном социальном контексте. Прототипом такого типа мотивационной ориентации является одобрение.

Ценностная ориентация действующего лица может быть институционализована в следующем континууме значений:

От ориентации на общепринятые стандарты поведения, применяемые в отношении неограниченного круга действующих лиц (универсализм), до ориентации на специфические стандарты поведения, применяемые в отношении определенных действующих лиц (социальных ситуаций) и даже отдельного действующего лица (партикуляризм).

От оценки другого с точки зрения его действительного поведения, вне зависимости от его статусных характеристик (достижение), до оценки другого на основании приписываемого ему статуса вне зависимости от совершаемых им действий (приписывание).

Исходя из этого, Т. Парсонс выделяет четыре идеальных типа ценностных ориентаций (рис. 2) [2, с. 186].



Рис. 2. Типы ценностных ориентаций

Тип «универсализм-достижение» означает, что при выборе поведения в конкретной ситуации действующее лицо будет ориентироваться на общие для всех стандарты поведения (общепринятые нормы) и оценивать участников взаимодействия на основании совершаемых ими действий.

Тип «универсализм-приписывание» предполагает, что действующее лицо ориентируется на общепринятые нормы поведения, но оценивает других участников взаимодействия на основании приписываемых им статусных характеристик.

Тип «партикуляризм-достижение» означает, что действующее лицо будет ориентироваться на специфические стандарты поведения (ситуативные нормы) и при этом оценивать других участников взаимодействия с точки зрения их действительного поведения.

Тип «партикуляризм-приписывание» предполагает, что действующее лицо ориентируется на ситуативные нормы и оценивает других участников взаимодействия на основании их статусных характеристик.

Данные типологии позволяют Т. Парсонсу выделить два идеально-типических ценностно-мотивационных комплекса, характеризующих два противоположных полюса институционализации статусов-ролей в обществе (таб. 1) [2, с. 270–276].

Первый полюс воплощен в комплексе статусов-ролей, которые основаны на мотивации желательности исполнения данной роли и получения удовольствия от ее исполнения, стремлении исполнять эту роль во многих социальных контекстах и в ориентации на других исполнителей статусов-ролей этого комплекса как на личностей. Статусы-роли данного комплекса предполагают ориентацию на частные нормативные стандарты и статусные характеристики исполнителей.

В реальных обществах наиболее близко к этому полюсу располагаются родственные роли. В основе мотивации на исполнение этих ролей лежит привязанность. Мы взаимодействуем с родителями, супругами и детьми не из чувства долга, а, прежде всего, потому, что получаем от этого удовольствие. Мы готовы обсуждать с ними любые вопросы и проблемы и нас интересует их здоровье, чувства, желания, переживания. Для нас они выступают целостными личностями в единстве всех своих свойств. Мы строим отношения с ними по специфическим стандартам, которые обычно не

применяем в отношении других лиц. Нашему ребенку может быть позволено то, что мы никогда не позволим «ребенку вообще». Правила должны быть едины для всех, но для своих родных мы всегда готовы сделать исключение. Наконец, мы оцениваем родственников не по тому, что они делают, а потому, что они есть. Мы любим нашего ребенка потому, что он наш ребенок, а не потому, что он умный или спортивный.

Второй полюс воплощен в комплексе статусов-ролей, мотивация исполнения которых основана на долге, исполнять которые необходимо, но исполнение которых далеко не всегда приносит нам удовольствие. Мы четко ограничиваем исполнение этих ролей определенным контекстом и выступаем в этих ролях в качестве нормативно определенных аспектов поведения (социальных ролей), другие для нас также являются не личностями, а ролями. В общении с ними мы ориентируемся на общепринятые стандарты поведения и оцениваем их с точки зрения исполнения ими социальной роли.

Наиболее близко к этому полюсу располагаются профессиональные роли, которые мы исполняем в организациях. Мы идем на работу, потому, что так надо, а не потому, что нам этого хочется. Мы общаемся с коллегами постольку, поскольку они коллеги, и настолько, насколько это необходимо для исполнения профессиональных функций. Мы используем во взаимодействии общие правила поведения, не делая исключения. Нам все равно, мужчины они или женщины, молодые или старые, лишь бы они хорошо делали свою работу.

Таблица 1

Полюсы ценностно-мотивационной ориентации

Полюс 1	Полюс 2
Мотивация: – аффективность; – диффузность.	Мотивация: – аффективная нейтральность; – специфичность.
Ценностная ориентация: – партикуляризм; – приписывание.	Ценностная ориентация: – универсализм; – достижение.

Таким образом, структура современных обществ, с точки зрения Т. Парсонса, очерчена двумя крайними статусно-ролевыми комплексами: родственными ролями (семья) и профессиональными ролями (организация). Между двумя этими противоположными типами статусно-ролевых комплексов расположены все остальные промежуточные типы.

Исторически (генетически) системы родства первичны. Соответственно, в традиционных обществах они являются доминирующим типом социального структурирования. В пределе можно зафиксировать общества, в которых система родства и профессиональная структура полностью совпадают. В таких обществах роли инструментального достижения (экономические и политические) определяются через и в терминах родства. Развитая система профессиональных ролей воплощена в социальных организациях и возникает в ходе медленного выделения из системы родства ролей инструментального достижения, основанных на противоположной системе родства модели мотивации и ценностной ориентации. Предельным типом таких обществ могли бы стать общества, полностью отказавшиеся от системы родства, социальная структура которых представлена только организациями и профессиональными статусами-ролями. Современные общества пока еще далеки от этого предела, хотя уже значительно продвинулись по этому пути. В них система родства еще сохраняет свое значение, хотя уже находится не в центре, а на периферии структурной организации.

Двуполюсность социальной структуры современных обществ порождает комплекс проблем.

Во-первых, это проблемы личности, связанные со своеобразной «раздвоенностью» современного человека, вынужденного играть противоположные по мотивации и ценностной ориентации социальные роли и не всегда способного примирить их в своем поведении. Вести себя дома не как на работе, а на работе не как дома – это трудное искусство с которым не все справляются в одинаковой степени.

Во-вторых, это проблемы, порождаемые давлением организационного полюса социальной структуры на семейный. В семью переносятся модели организационного поведения: разделение функций, власти и авторитета в семье и даже формальное определение взаимных прав и обязанностей супругов (брачный договор). Возникают деформации семейных отношений. Так, например, достаточно большое число молодых семей разводится из-за того, что молодые супруги не могут поделить между собой исполнение домашних обязанностей.

В-третьих, это проблемы, порождаемые давлением семейного полюса социальной структуры на организационный. В организацию переносятся модели родственных отношений, искажающие и деформирующие организационные структуры и зачастую делающие их неэффективными. Эти искажения в разное время становились объектом изучения [3], но редко анализировались как результат воздействия родственных моделей поведения.

Таким образом, с точки зрения Т. Парсонса, организация – это комплекс статусов-ролей, характеризующихся определенным типом мотивации и ценностной ориентации. Организация представляет собой полюс социальной структуры современных обществ, постепенно выделяющийся из системы родства, гомологичный ей, но полностью противоположный. Доминирование в обществе организации определяет структуру современного общества в противоположность традиционному. Но и в современных обществах соотношение организационных и родственных статусов-ролей определяет специфику социальной структуры конкретных обществ.

Литература

1. Мацкевич И. В. Толкотт Парсонс и развитие теории организации // Вестник Бурятского государственного университета. – 2013. – Вып. 6. Философия, социология, политология. Культурология. – С. 42–46.
2. Парсонс Т. Социальная система // О социальных системах / под ред. В. Ф. Чесноковой и С. А. Белановского. – М.: Академический Проект, 2002 – 832 с.
3. Merton R. Bureaucratic structure and personality / Merton R. Social theory and social structure. – New York: The Free Press, 1968. – Pp. 249–261.