

## СОЦИАЛЬНАЯ ДИНАМИКА В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ СРЕДЕ

*М.Ю. УРНОВ*

### Неинституциональные факторы социальной динамики – подходы к моделированию

Факторы, определяющие специфику политических процессов, можно с достаточной степенью условности разделить на *институциональные* (удовлетворяющие широкому определению институтов, принятому в неинституциональной теории<sup>1</sup>) и *неинституциональные*, то есть под это определение не подпадающие. К числу последних принадлежат, например, динамика численности и качества населения, этнокультурные и социокультурные сдвиги, изменения природной среды, динамика эмоциональных состояний общества, и пр.

Изучение роли институтов – основное направление современной политологии. Что же касается неинституциональных факторов, то им в политологических исследованиях уделяется значительно меньше внимания. Между тем их воздействие на политические процессы весьма велико и в последние десятилетия устойчиво возрастает. Данная статья посвящена построению гипотетической модели влияния на социальную динамику одного из представителей семейства неинституциональных факторов – ценностной неоднородности общества. Предлагаемая модель базируется на предположении, что ценностная неоднородность общества – один из главных факторов социальных изменений и оказывает на них влияние самостоятельно, а также в качестве механизма, преобразующего экономические, технологические, политические и иные процессы в социальные изменения.

Утверждение, что ценностная неоднородность общества относится к ключевым факторам социальной динамики, имплицитно присутствует в теориях элит и – в обобщенном виде – в теории референтных стандартов, так как по сути дела представляет

---

<sup>1</sup> По словам Дж. Марча и Й. Олсена, “институт – это относительно устойчивый, встроенный в структуры смыслов и средств набор правил и организованных практик, который обладает относительной независимостью от смены персоналий и относительной сопротивляемостью к специфическим индивидуальным предпочтениям и ожиданиям, а также к меняющимся внешним обстоятельствам” [March, Olsen, 2006, p. 3]. С. Хантингтон определяет институты как “устойчивые, значимые и воспроизводящиеся формы поведения” [Хантингтон, 2004, с. 32].

собой иную формулировку положения о том, что к важнейшим факторам социальных изменений относится существование референтных групп. Действительно, один из признаков референтности группы – ее способность служить для своих “почитателей” источником позитивных *ценностных ориентаций*<sup>2</sup>. Но такая способность возникает лишь в случае, если характерные для группы ценностные ориентации не распространены или относительно менее распространены за ее пределами, то есть в случае существования в обществе ценностной неоднородности.

Взгляд на ценностную неоднородность общества как на элемент модели социальных изменений, предлагаемой теорией референтных стандартов, окрашивает ее в цвета этой теории и акцентирует внимание на ее роли в качестве генератора по преимуществу “нормальных” (не приводящих к разрушению социума) механизмов социальной динамики: неконфликтных изменений и конфликтов, поддающихся институционализации. “Патологические” виды социальных изменений (конфликты, не поддающиеся институционализации, бунты, революции и пр., несущие угрозу существованию общества), также могут быть порождены ценностной неоднородностью, но оказываются при этом на периферии исследовательского восприятия.

Однако в современной науке существует и иной подход к анализу влияния ценностной неоднородности на социальную динамику. В этом подходе она представляется уже не имплицитным (реконструируемым) элементом теории, которая задает его свойства в модели, а самостоятельным, эксплицированным фактором, порождающим теоретическую модель социальных изменений.

Наиболее известный представитель такого подхода – Т. Парсонс, который полагал, что социальные изменения могут вызываться неоднородностью ценностных ориентаций в различных частях общества и что проводниками этих изменений являются, в частности, университеты, научные центры, религиозные движения и прочие образования, склонные к реинтерпретации культурных стандартов [Parsons, Shils, 1965, p. 231–232].

В рамках этого подхода ценностная неоднородность общества порой рассматривается как фактор, порождающий только конфликтные изменения (как “нормальные”, так и “патологические”). Неконфликтные изменения в поле зрения исследователей, работающих в этой парадигме, практически не попадают, поскольку предполагается, что для таких изменений необходим ценностный консенсус. Подчеркивая роль ценностной неоднородности общества в провоцировании социальных конфликтов, Л. фон Мизес писал: “одним из мотивов, побуждающих людей искать абсолютный и непреложный критерий ценности, является предположение, что мирное сотрудничество возможно только среди людей, которые руководствуются одинаковыми ценностными суждениями” [Мизес, 2001, с. 45]. В политологии такой взгляд на ценностную неоднородность общества был в 1950-е гг. развит Г. Алмондом [Almond, 1956; Almond, Powell, 1966], и сегодня он доминирует в этой науке.

---

<sup>2</sup>Говоря о ценностных ориентациях, я буду следовать взаимодополняющим трактовкам этого понятия, предложенным Т. Парсонсом и К. Клакхоном. Парсонс рассматривал ценностные ориентации как внутренне взаимосвязанные системы когнитивных, эстетических и нравственных стандартов, на основе которых их носители – индивиды или группы – делают свой выбор. Он полагал, что с точки зрения организации системы действия ценностные ориентации – стратегически самая важная часть культуры [Parsons, Shils, 1965, p. 58–59, 74, 79]. Клакхон определял ценностную ориентацию как “обобщенную, внутренне организованную и влияющую на поведение концепцию природы, места в ней человека, межчеловеческих отношений, а также представлений о желаемом и нежелаемом в отношениях людей с природой и друг с другом” [Kluckhohn, 1951, p. 411]. Таким образом, в определении Парсонса говорится о внутренних характеристиках ценностных ориентаций, тогда как Клакхон очерчивает круг обобщенных объектов их приложения. Сведенные вместе, эти два определения дают достаточно четкую и, что не менее важно, хорошо операционализируемую концепцию ценностных ориентаций как *внутренне взаимосвязанную систему когнитивных, эстетических и нравственных стандартов, регулирующую отношения людей с природой и друг с другом*.

Не исключено, что представление о сугубой конфликтогенности ценностной неоднородности общества задается парадигмой восприятия социальной динамики как игры с нулевой суммой. Р. Коллинз называет эту парадигму “традицией конфликта”<sup>3</sup>.

Но чем бы ни обусловливались свойствам двум описанным подходам особенности восприятия роли ценностной неоднородности в социальной динамике, оба они представляются неадекватно узкими. Каждый из них абсолютизирует связь между ценностной неоднородностью и некоторым подмножеством множества форм социальных изменений. Для преодоления подобной узости и построения теоретической модели, которая позволяла бы описывать связь между ценностной неоднородностью и всем спектром социальных изменений, в такую модель необходимо ввести критерий, уточняющий, при каких обстоятельствах ценностная неоднородность общества порождает неконфликтные, а при каких – конфликтные социальные изменения; при каких обстоятельствах социальные изменения “нормальные”, а при каких – становятся “патологическими”.

Такой критерий можно было бы попробовать поискать среди содержательных характеристик ценностной неоднородности, предположив, например, что для “нормального” развития обществу нужен *частичный ценностный консенсус*, то есть единство не по всему набору ценностных ориентаций, а по ограниченному числу фундаментальных ценностей. Однако этот подход вряд ли оправдан. Как известно, консенсус по базовым ценностям – отнюдь не гарантия “нормального” (мирного) развития общества: разрушительные конфликты могут порождаться отсутствием согласия во взглядах на далеко не фундаментальные вопросы.

Причины возникновения или, напротив, отсутствия социальных конфликтов кроются не столько в содержании ценностных ориентаций, по которым в обществе имеется полное или частичное согласие, а по каким – расхождение, сколько в масштабах существующих расхождений. Иначе говоря, требуемым критерием может служить структурная характеристика ценностной неоднородности общества, то есть некоторый *критический уровень ценностной неоднородности*, выход за пределы которого оказывается условием неконфликтного характера социальной динамики, а значительное превышение способно породить “патологические” формы социальных изменений. Предлагаемая модель строится именно на этом принципе.

## Содержание ключевых понятий, используемых при построении модели

Понятие *социальные изменения* будет использоваться здесь в трактовке Парсонса – как изменения институционализированных стандартов нормативной культуры данного общества<sup>4</sup>. Согласно Парсонсу, “структура социальных систем в общем состоит из институционализированных стандартов нормативной культуры”; а “процессами, противоположными стабильным и равновесным, являются те, которые вызывают структурное изменение” [Парсонс, 2000, с. 702, 701].

Исследуя такие изменения, имеет смысл разграничивать коллективную и личную культуры. Понятие *коллективная культура* достаточно часто определяется как совокупность смыслов, ценностей и пр., *разделяемых* данным обществом, то есть “одина-

<sup>3</sup>“Основной тезис этого идейного направления заключается не просто в том, что общество состоит из конфликтов, а в том, что даже происходящее вне открытого конфликта включает в себя элементы господства. Это видение социального порядка предполагает наличие групп и индивидуумов, пытающихся продвинуть свои собственные интересы за счет других; в процессе борьбы за преимущества могут происходить открытые столкновения” [Коллинз, 2009, с. 61].

<sup>4</sup>В современной науке нет единой трактовки социальных изменений. Для примера приведу несколько иных интерпретаций этого понятия. М. Гинсберг понимает под социальными изменениями “изменения социальной структуры, то есть размеров общества, структуры или баланса его составных частей или типа его организации” [Ginsberg, 1958, p. 205]. Согласно Ч. Кули, социальные изменения представляют собой “процесс, в ходе которого формируются воззрения (мнения), моральные стандарты и институты и результатом которого является прогресс или упадок” [Cooley, 1897, p. 69]. У. Огбурн рассматривает их как накопление изобретений, адаптацию к изобретениям и распространение изобретений [Ogburn, 1928].

ково понимаемых и комплиментарно усвоенных... сохраняемых населением... и передаваемых из поколения в поколение” [Rohner, 1984, p. 119–120, 127].

Под *личной культурой* имеется в виду констелляция *субъективных* смыслов, ценностей, установок, поведенческих стереотипов и пр.<sup>5</sup> Для данного исследования интерес представляет не личная культура как таковая, а *характеристики множества* существующих в данном обществе личных культур. Более или менее очевидно, что имеющиеся в обществе личные культуры влияют друг на друга, образуют разнообразные по содержанию и мощности кластеры, а также находятся под влиянием социальных “настройщиков” (термин Г. Тарда [Тард, 1996, с. 319]), важнейшими из которых в современном обществе являются СМИ, и прежде всего телевидение.

Настройщики обладают двойным эффектом воздействия: как фактор гомогенизации личных культур и синхронизации их реакций на внешние импульсы. Первый эффект в значительной мере ослабляется влиянием многочисленных процессов (социальных, психологических, экономических и пр.), ответственных за содержательную неоднородность множества личных культур. Что же касается второго эффекта, то он проявляется в более или менее “чистом” виде, так как сколько-нибудь мощных противовесов не имеет.

Взаимовлияние личных культур (как на межличностном, так и на межгрупповом уровне) и синхронизация их реакций под воздействием социальных настройщиков дают основание рассматривать множество личных культур данного общества как сложное системное образование социетального уровня. Системообразующий фактор здесь – наличие взаимосвязей между элементами системы. Сколько-нибудь подробное описание механизмов этих взаимосвязей в задачу данной работы не входит, поэтому ограничусь лишь следующим предположением: механизмы, превращающие совокупность индивидуальных культур в системное образование, очень схожи с механизмами формирования эмоциональной атмосферы общества<sup>6</sup>.

Личная и коллективная культуры связаны между собой процессами *интернализации* и *экстернализации*, но содержательно не тождественны друг другу [Valsiner, 2007, p. 62]. По вполне понятным причинам совокупность имеющихся в обществе личных культур отличается от коллективной культуры общества большей гетерогенностью содержания и “волатильностью” (способностью к достаточно быстрым изменениям иерархии ценностей и смыслов).

Волатильность системы личных культур особенно выражена в переходных обществах. Столь часто наблюдаемые в них явления, такие, как подъемы ресентимента или, напротив, всплески “всемирного признания” новых ценностей и отторжения прошлого, принадлежат сфере личной культуры<sup>7</sup>.

Ценности и представления коллективной культуры закреплены в письменных и устных текстах, обычаях, символах и т.д., признаваемых обществом нормативными, классическими, образцовыми. Содержательные элементы коллективной культуры суть объекты периодических индивидуальных или групповых апелляций, то есть они играют роль “нормативных маяков”.

Однако на общественную жизнь коллективная культура влияет не напрямую, а опосредованно через системное множество личных культур. Именно это множество обеспечивает повседневную интерпретацию происходящего и напрямую воздействует на мотивации и поведение индивидов и групп. Пользуясь фрейдистскими аналогиями,

<sup>5</sup> О концепции личной культуры см., например, [Valsiner, 2007; Рождественский, 2002; Fischer, 2006].

<sup>6</sup> Подробно об этих механизмах см. [Урнов, 2007; 2008<sup>a</sup>].

<sup>7</sup> Для построения теоретической модели волатильности личной культуры можно было бы воспользоваться разработанной в теории идентичности концепцией “значимости”. Авторы этой концепции Ш. Страйкер и П. Берк используют английское слово “*salience*” (буквально – выраженность, выпуклость). “Значимость” они понимают как “вероятность того, что данная идентичность будет активирована некоторым множеством ситуаций или некоторым множеством людей в данной ситуации” [Stryker, Burke, 2000, p. 286]. Р. Серп и Ш. Страйкер полагают, что изменения значимости идентичностей происходят в случае, если люди оказываются не в состоянии найти или использовать возможности вести себя в соответствии с сильно значимыми идентичностями [Serpe, Stryker, 1987].

можно сказать, что роль коллективной культуры схожа с ролью *super ego*, тогда как роль личной культуры – с ролью *ego*.

Введу здесь рабочее определение понятия “*референтное отношение*” (*RR*). Оно вытекает из предложенной Р. Мертоном концепции референтного стандарта [Мертон, 2006, с. 367] и может быть использовано для описания взаимодействия между двумя группами, одна из которых служит для другой референтным стандартом.

*Референтное отношение между группой А и группой Б* имеется в том случае, если по крайней мере по одной из характеристик группа А является референтным стандартом для группы Б, то есть группа А играет для группы Б роль образца, а группа Б выступает в роли эпитона. Это не исключает того, что по другой характеристике эти группы могут оказаться в обратном отношении (группа А – в роли эпитона, а группа Б – в роли образца), а по третьей вообще не находиться в отношении “образец–эпитон”. В рамках референтного отношения изменения в группе-эпитоне могут происходить не только “по инициативе” этой группы, но и по инициативе группы-образца. Они могут совершаться не только в группе-эпитоне, но и в группе-образце.

Референтное отношение может быть как позитивным, так и негативным (иметь положительную или отрицательную валентность). В первом случае группа-образец рассматривается группой-эпитоном в качестве источника позитивных, а во втором случае – негативных ценностей и образцов. Иначе говоря, референтное отношение с положительной валентностью вызывает у группы-эпитона стремление к копированию характеристик группы-образца, тогда как референтное отношение с отрицательной валентностью порождает в ней противоположный импульс – быть как можно менее похожей на группу-образец.

Референтные отношения могут устанавливаться не только между группами, сосуществующими во времени. Роль образца в референтном отношении способна играть и группа, существовавшая в прошлом, равно как и группа, никогда не существовавшая и являющаяся плодом фантазии представителей группы-эпитона.

Для данного исследования наибольший интерес представляют референтные отношения между группами, сосуществующими во времени. По *характеру регламентации референтных отношений* между такими группами имеет смысл выделить два типа обществ:

- (1) общества, в которых существует жесткая – на уровне закона и/или обычая – регламентация (запрет на установление некоторых) референтных отношений;
- (2) общества, где такая регламентация либо отсутствует вовсе, либо предельно ослаблена (малозначима).

К первому типу обществ можно, в частности, отнести *традиционные* и *тоталитарные* общества; ко второму – общества, *прошедшие модернизацию*, и *переходные* общества.

В *традиционных обществах* культурной нормой является установление референтных отношений *внутри* сословий или каст. Взятие за образец группы, находящейся за пределами своего сословия или касты, и попытка копировать ее ценностные ориентации, стиль жизни в целом или отдельные элементы поведения представляется либо правонарушением, либо поступком, достойным морального осуждения или, как минимум, осмеяния<sup>8</sup>.

В *тоталитарных обществах* возможны разные типы регламентации референтных отношений: по национальному принципу (запрет на установление референтных отношений между национальными или расовыми группами), по социальному принципу (запрет на установление референтных отношений между “пролетариатом” и “буржуазией”) и пр.

*Общества, прошедшие модернизацию* – общества *индустриальной/ материалистической или постиндустриальной/ постматериалистической культуры* (по Инглхарту) [Инглхарт, 1997; Inglehart, 1990] не имеют закрепленных законом ограничений на

<sup>8</sup> Хороший пример последнего – пьеса Ж.-Б. Мольера “Мещанин во дворянстве”.

локализацию референтных отношений в социальном пространстве, а ограничения обычаем, если и существуют, то сравнительно слабы и зачастую считаются аморальными.

Основным ограничителем здесь служит реалистическое целеполагание<sup>9</sup>, делающее область референтных отношений любой группы-эпигона достаточно узкой: различия между характеристиками групп-эпигонов и групп-образцов относительно малы по сравнению с межгрупповыми различиями по этим характеристикам, которые можно обнаружить в обществе за пределами референтных отношений.

У. Рансимен описывал эту ситуацию следующим образом: “Хотя люди могут быть озабочены тем, как улучшить свое положение относительно фактической ситуации, они редко переживают относительную депривацию, сопоставляя себя с членами тех более счастливо живущих групп, с которыми у них нет никаких оснований себя сравнивать... Они склонны менять свои референтные группы таким образом, чтобы их притязания уходили от целей, к которым их ошибочно подталкивает миф о том, что любой нищий может стать миллионером” [Runciman, 1993, p. 27].

*Переходные общества (общества, находящиеся в процессе модернизации)*, как и общества, прошедшие модернизацию, не имеют ни юридических, ни обычных ограничений на локализацию референтных отношений. Однако в отличие от обществ индустриальной и постиндустриальной культуры, в них нет или крайне слабо развито реалистическое целеполагание. Доминантным здесь является целеполагание неудачника, с характерными для него (а) склонностью ставить химерические или, напротив, предельно простые задачи и (б) резкими скачками (“прыганьем” по Аткинсону) от примитивных задач к сложнейшим и наоборот [Atkinson, 1957].

Такой тип целеполагания обуславливает возможность существования как предельно широких областей референтных отношений групп-эпигонов (эти области могут включать в себя образцы, весьма отдаленные по статусу от группы-эпигона), так и крайне узкие области (в которых отличие групп-образцов от групп-эпигонов сведено к минимуму).

Моделью “элементарной частицы”-носителя социальных изменений может служить “*референтный диполь*” – пара групп, находящихся в референтном отношении<sup>10</sup>. В самом общем виде внутридипольные изменения можно свести к изменениям, инициируемым группой-эпигоним, и изменениям, инициируемым группой-образцом.

В группе изменений, инициируемых группой-эпигоним, выделяются неконфликтные и конфликтные изменения. К неконфликтным изменениям относятся:

а) *непроизвольные, “естественные”, “происходящие сами собой” микроизменения ценностных ориентаций группы-эпигона ( $GVO^{imitator}$  – group-imitator’s value orientations)*. Они не требуют от членов группы-эпигона сильной мотивации к изменениям, не предполагают с их стороны специальных усилий и становятся заметными лишь по мере кумулятивного накопления. По М. Герсковицу<sup>11</sup>, они относятся к клас-

<sup>9</sup> Реалистическое целеполагание можно определить как механизм, который не позволяет уровню притязаний ( $L_{aspir}$  “хочу”) значительно превышать уровень ожиданий ( $L_{expect}$  “могу”), то есть выходить за верхнюю границу ситуации “принятия вызова” ( $\Delta$ ) и становиться нереализуемым или, по выражению Ф. Робайе, “химерическим” [Robaye, 1957, p. 187]. Формально это ограничение можно записать так:  $L_{aspir} - L_{expect} \leq \Delta$ . Подробнее о реалистическом целеполагании см. [Урнов, 2008<sup>a</sup>, с. 141–142; 2008<sup>b</sup>, с. 167–160].

<sup>10</sup> Понятно, что одна и та же группа может быть составным элементом более чем одного диполя. Сила влияния (“референтный потенциал”) любой группы тем больше, (а) чем в большем числе “диполей” она занимает позицию группы-образца, (б) чем большая часть общества принадлежит к группам, являющимся по отношению к ней группами-эпигонами и (в) чем больше групп-эпигонов данной группы выступают в роли групп-образцов по отношению к другим группам.

<sup>11</sup> Согласно Герсковицу, культурный дрейф представляет собой результат постепенного, кумулятивного накопления малых и потому практически незаметных отклонений от составляющих содержание культуры норм, касающихся представлений (*beliefs*) и типов поведения людей. Каждое такое изменение носит случайный, ненаправленный характер. Однако они могут приобретать кумулятивный характер и в этом случае способны в долгосрочном плане привести к очень глубоким изменениям культуры общества [Herskovits, 1948, p. 581–582]. Процесс, описанный Герсковицем, представляет собой пример бесконфликтных социальных трансформаций, то есть трансформаций, обходящихся без “напряжений (*strains*)”, с которыми Парсонс связывал основные социальные изменения.

су изменений, порождающих “культурный дрейф”. Механизм этих изменений очень близок к описанному А. Бандурой механизму научения путем наблюдения [Бандура, 2000];

б) *добровольные, направленные изменения GVO<sup>imitator</sup>*. Эти изменения отличаются от описанных выше масштабом и осознанностью, а также тем, что *их реализация требует от представителей группы-эпигона достаточно интенсивной мотивации к изменениям*, более интенсивного труда, повышения уровня или изменения характера образования (например, путем обращения к новым источникам информации), и пр.

Спектр *конфликтных изменений* значительно более широк, чем при изменениях неконфликтного характера. В зависимости от того, является конфликт интенсивным или нет, “нормальным” (институционализируемым) или “патологическим” (неинституционализируемым), он может привести не только к изменениям *GVO<sup>imitator</sup>* (приближению или отдалению от ценностных ориентаций группы-образца – *GVO<sup>exemplar</sup>*), но и к изменениям *GVO<sup>exemplar</sup>* (приближению или отдалению от *GVO<sup>imitator</sup>*), ослаблению или полной утрате группой-образцом своего референтного потенциала и, наконец, к разрушению группы-образца или группы-эпигона.

К изменениям, инициируемым группой-образцом, относятся разнообразные формы “навязывания” группами-образцами своих *GVO* группам-эпигонам. “Навязывание” может осуществляться через систему образования и воспитания, с помощью пропаганды, рекламы, “культурного империализма” и пр.

Результатом “навязывания” оказывается, как правило, приближение *GVO<sup>imitator</sup>* к *GVO<sup>exemplar</sup>*. Однако избыточное использование методов навязывания может породить в группе-эпигоне негативизм и – в зависимости от силы последнего – снизить результативность навязывания, сделать его эффект негативным, спровоцировать конфликтный тип изменений и пр.

Строго говоря, *ценностная неоднородность общества (VHS – value heterogeneity of society)* – это все множество существующих в нем различий между личными ценностными ориентациями. Однако задачи данного исследования позволяют несколько упростить проблему и понимать под ценностной неоднородностью общества совокупность различий между групповыми ценностными ориентациями, то есть между *усредненными на уровне социальных групп* ценностными ориентациями людей, входящих в эти группы.

### **Гипотетическая модель социальных изменений под воздействием ценностной неоднородности общества**

Влияние ценностной неоднородности общества на процесс социальных изменений может быть исследовано как на уровне коллективной культуры общества, так и на уровне системы его личных культур. Изменения *коллективной культуры* можно, в частности, отследить с помощью следующей двухэтапной методики: *первый этап* – выявление методами социологии наиболее влиятельных и популярных носителей нормативных представлений; *второй этап* – экспертный анализ содержания отобранных носителей и реконструкция коллективной культуры<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Некоторые исследователи считают, что для получения информации о коллективной культуре нужно использовать вопросы в жанре *group-reference/culture-reference*. Респондентам предлагают описать воззрения и позиции, типичные для той или социальной группы: “Какая точка зрения ближе работникам вашей компании, гражданам вашей страны?..” Однако эффективность этого метода для выявления элементов коллективной культуры представляется далеко не бесспорной, поскольку исключить влияние личной культуры в ответах на вопросы, предполагающие *group-reference*, невозможно. Строго говоря, эти ответы содержат не элементы коллективной культуры, а представления респондентов о коллективной культуре, в той или иной (не известной исследователю) мере обусловленные их личной культурой. Иными словами, они представляют собой смесь элементов личной и коллективной культур в пропорциях, определить которые невозможно. Впрочем, при анализе коллективной культуры на уровне малых и средних групп качество получаемой информации может быть повышено путем включения в один опросник вопросов типа *group-reference* и типа *self-reference* (“Какая точка зрения вам ближе?”, “Что с вашей точки зрения лучше/хуже, правильнее, справедливее?..”, “Как бы вы повели себя в следующей ситуации?..” и пр.) (см. [Fischer, 2006]).

Изменения коллективной культуры происходят не сами по себе, а под влиянием изменений в системе личных культур, которые вызывают смену трактовок нормативных представлений, обновления состава норм и носителей коллективной культуры и пр. Под *изменениями системы личных культур* в данной работе имеются в виду заметные на социальном уровне изменения индивидуальных ценностных ориентаций. Эмпирическими индикаторами таких изменений могут служить получаемые в ходе общенациональных репрезентативных социологических опросов и *усредненные по выборке в целом* показатели, отражающие динамику представлений респондентов о когнитивных, эстетических и нравственных нормах в различных областях человеческой деятельности.

Как было сказано выше, в рамках данного исследования под ценностной неоднородностью общества будет пониматься совокупность различий между групповыми ценностными ориентациями. Предельно упрощая проблему, совокупность таких различий может быть охарактеризована следующей функцией:

$$VHS = \sum_{i=1}^n (GVO^{example} - GVO^{imitator})_i / n,$$

где  $VHS$  – показатель ценностной неоднородности общества,  $(GVO^{example} - GVO^{imitator})_i$  – показатель ценностного разрыва  $i$ -го референтного диполя,  $n$  – количество референтных диполей.

Предлагаемая гипотетическая модель основывается на следующей посылке: интенсивность социальных изменений зависит от уровня и устойчивости ценностной неоднородности общества.

В самом общем виде зависимость социальных изменений от уровня ценностной неоднородности общества можно описать следующим образом: а) *для коллективной культуры* ( $cc$  – *collective culture*)

$$V_1^{cc} - V_0^{cc} \text{ пропорциональна } VHS_0,$$

где  $V_1^{cc}$  и  $V_0^{cc}$  – наборы ценностных ориентаций, доминирующих в коллективной культуре в моменты времени ( $t = 1$ ) и ( $t = 0$ );  $VHS_0$  – показатель ценностной неоднородности общества на момент времени ( $t = 0$ ); б) *для системы личных культур* ( $spc$  – *system of personal cultures*)

$$V_1^{spc} - V_0^{spc} \text{ пропорциональна } VHS_0,$$

где  $V_1^{spc}$  и  $V_0^{spc}$  – наборы ценностных ориентаций, доминирующих в системе личных культур, соответственно, в моменты времени ( $t = 1$ ) и ( $t = 0$ );  $VHS_0$  – показатель ценностной неоднородности общества на момент времени ( $t = 0$ ).

Фактором, связывающим социальные изменения с уровнем ценностной неоднородности общества, является сила мотивации групп-эпигонов и/или групп-образцов к таким изменениям ( $MP$  – *motivation power*). Последняя зависит от интенсивности, с которой в группе-эпигоне и/или группе-образце переживается разрыв между  $GVO^{imitator}$  и  $GVO^{example}$ . Оценка, даваемая группой-эпигонем или группой-образцом величине разрыва между  $GVO^{example}$  и  $GVO^{imitator}$ , может быть интерпретирована как разница между ее уровнями притязаний ( $L_{aspir}$ , “хочу”) и достижений ( $L_{fact}$ , “имею”), то есть как показатель, соответствующий величине (*magnitude*) относительной депривации по В. Рансиму<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Напомню, что, согласно Рансиму, сила относительной депривации на уровне группы зависит от трех факторов: (а) величины (*magnitude*) депривации; (б) распространенности (*frequency*) депривации – доли группы, переживающей депривацию; (в) уровня (*degree*) депривации – интенсивности ее переживания [Runciman, 1993, p. 10].

С точки зрения *группы-эпигона* эта разница может быть описана как:

$$L_{aspir}^{imitator} - L_{fact}^{imitator},$$

где  $L_{aspir}^{imitator}$  отражает господствующее в группе-эпигоне представление о ценностных ориентациях группы-образца, а  $L_{fact}^{imitator}$  – господствующее в группе-эпигоне представление о ее собственных ценностных ориентациях.

С точки зрения *группы-образца* этот разрыв можно определить следующим образом:

$$L_{aspir}^{exemplimitator} - L_{fact}^{exemplimitator},$$

где  $L_{aspir}^{exemplimitator}$  отражает представление группы-образца о ценностных ориентациях, желаемых ей для группы-эпигона, а  $L_{fact}^{exemplimitator}$  – представление группы-образца о ценностных ориентациях, господствующих в группе-эпигоне.

При *положительной валентности* референтного отношения:

– относительно небольшие разрывы между  $GVO^{exemplimitator}$  и  $GVO^{imitator}$  стимулируют произвольные микроизменения в группе-эпигоне;

– достаточно большие разрывы могут воздействовать как на группу-эпигона, так и на группу-образец, а также и служить стимулом для добровольных направленных изменений или конфликтных изменений.

При *отрицательной валентности* референтного отношения ситуация будет складываться противоположным образом: для зоны относительно небольших разрывов будет характерно преобладание добровольных направленных или конфликтных изменений, инициируемых группой-эпигоном и, возможно, группой-образцом, тогда как в зоне достаточно больших разрывов будут доминировать произвольные микроизменения, происходящие в группе-эпигоне.

*Конфликтные изменения* внутри референтного диполя будут наблюдаться в случае появления в структуре референтных отношений фрустрационной компоненты.

Если ограничиться рассмотрением обществ индустриальной/постиндустриальной культуры и переходных обществ, то можно утверждать, что условия возникновения фрустрации существенным образом зависят от того, в какой мере в группах, входящих в референтный диполь, развито достижительное поведение<sup>14</sup>.

В работах [Урнов, 2008<sup>6</sup>; 2008<sup>8</sup>] мной было показано, что для сообществ со зрелым достижительным поведением характерна склонность к стрессовым фрустрационным процессам, то есть к фрустрационным процессам, разворачивающимся на фоне снижения уровня достижений ( $L_{fact}$ , “имею”), или, в данном случае, на фоне усиления негативных оценок динамики своего  $GVO$ . Между тем группам с относительно неразвитым достижительным поведением свойственна склонность к токвилевым фрустрационным процессам, то есть процессам, наблюдаемым на фоне роста уровня достижений, или, в данном случае, в условиях роста позитивных оценок динамики своего  $GVO$ .

В обоих случаях речь идет об увеличении разрыва между уровнем притязаний ( $L_{aspir}$ , “хочу”) и уровнем ожиданий ( $L_{expect}$ , “могу”).

С точки зрения *группы-эпигона* это условие можно записать так:

$$L_{aspir}^{imitator} - L_{expect}^{imitator} + \Delta,$$

где  $L_{expect}^{imitator}$  – оценка группой-эпигоном своей возможности достижения состояния, соответствующего ее представлениям о ценностных ориентациях группы-образца;  $\Delta$  –

<sup>14</sup> Под достижительным поведением понимается поведение, обладающее следующим набором характеристик: (1) богатство, статус и власть как критерии успеха; (2) установка на конкурентное поведение; (3) моральная легитимация имущественного неравенства; (4) реалистическое целеполагание; (5) неприятие “понижения” целей. Под сообществом с *развитым достижительным поведением* имеется в виду сообщество, в котором все упомянутые выше характеристики доминируют на уровне *личных* культур и являются нормативными элементами *коллективной* культуры общества. Сообщество с *относительно неразвитым достижительным поведением* – это сообщество, в котором данные условия выполнены не полностью. Подробнее о характеристиках достижительного поведения см. [Урнов, 2008<sup>8</sup>, с. 140–143; 2008<sup>9</sup>, с. 163–178].

величина, характеризующая верхнюю границу принятой в данной культуре ситуации “принятия вызова”.

С точки зрения *группы-образца* это условие будет выглядеть следующим образом:

$$L_{aspir}^{example/imitator} - L_{expect}^{example/imitator} + \Delta,$$

где  $L_{expect}^{example/imitator}$  – оценка группой-образцом возможности привести ценностные ориентации группы-эпигона в соответствие со своими желаниями;  $\Delta$  – величина, характеризующая верхнюю границу принятой в данной культуре ситуации “принятия вызова”.

При переходе от рассмотрения ситуации на уровне отдельных референтных диполей к ситуации на социетальном уровне и с учетом того, что зрелое достижительное поведение характерно для обществ индустриальной и постиндустриальной культуры, тогда как относительно неразвитое достижительное поведение свойственно переходным обществам, допустимо предположить следующее.

В обществах со зрелым достижительным поведением увеличение конфликтных изменений будет наблюдаться преимущественно в условиях роста негативных оценок динамики  $V^{spc}$  и  $V^{cc}$ , тогда как в обществах с относительно неразвитым достижительным поведением тенденция к росту конфликтных изменений будет иметь место на фоне позитивной динамики оценок  $V^{spc}$  и  $V^{cc}$ . И в том, и в другом случае, чем больше  $L_{aspir}$  будет превышать  $(L_{expect} + \Delta)$ , тем более вероятным будет переход социальных изменений от конфликтов, поддающихся институционализации, к конфликтам неинституционализируемым, характеризующихся массовым насилием и разрушительными последствиями.

В качестве рабочей гипотезы выскажу следующие предположения:

- неустойчивость (резкие колебания) ценностной неоднородности общества являются препятствием формирования тренда социальных изменений;
- устойчивость/неустойчивость ценностной неоднородности общества существенным образом определяется уровнем развития в группах-эпигонах и группах-образцах достижительного поведения.

*Общества со зрелым достижительным поведением (общества индустриальной и постиндустриальной культуры)* обладают “встроенным стабилизатором” колебаний уровня притязаний. Важнейшие компоненты этого стабилизатора – реалистическое целеполагание и установка на неснижение целей. Работа данного стабилизатора внутри референтного диполя выглядит следующим образом.

В условиях роста  $L_{fact}^{imitator}$  (приближение  $GVO^{imitator}$  к  $GVO^{example}$ ) и/или  $L_{fact}^{example}$  (отдаление  $GVO^{example}$  от  $GVO^{imitator}$ ) роль стабилизатора играет реалистическое целеполагание. Оно ограничивает возможные всплески  $L_{aspir}^{imitator}$  и/или  $L_{aspir}^{example/imitator}$ , не давая им превышать уровень ожиданий ( $L_{expect}^{imitator}$  и/или  $L_{expect}^{example}$ ).

Возможной ценой такого ограничения может оказаться разрушение диполей, где эти условия не соблюдаются (то есть диполей, ставших “химическими”), и замена их на “реалистические” диполи, соответствующие данным ограничениям.

При снижении  $L_{fact}^{imitator}$  (отдаление  $GVO^{imitator}$  от  $GVO^{example}$ ) и/или  $L_{fact}^{example}$  (приближение  $GVO^{example}$  к  $GVO^{imitator}$ ) в качестве стабилизатора выступает установка на неснижение целей, снижающая эластичность  $L_{aspir}^{imitator}$  по  $L_{expect}^{imitator}$  и  $L_{aspir}^{example/imitator}$  по  $L_{expect}^{example}$ .

Ситуация, при которой снижение уровня ожиданий ( $L_{expect}$  – “могу”) внутри референтных диполей не сопровождается соответствующим снижением уровня притязаний ( $L_{aspir}$  – “хочу”), является необходимым условием развертывания стрессового фрустрационного процесса и стимулирует развитие конфликтных изменений.

В *обществах с относительно неразвитым достижительным поведением (переходные общества)*, в отличие от обществ со зрелым достижительным поведением, отсутствуют стабилизаторы колебаний уровня притязаний. Поскольку здесь доминирует целеполагание неудачника, для которого свойственны склонность ставить либо

химерические, либо предельно простые задачи, а также резкие скачки от примитивных задач к сложнейшим и наоборот, область возможных референтных отношений не ограничена соображениями достижимости образца (или антиобразца).

На фоне роста  $L_{fact}$  может наблюдаться ее резкое расширение (эффект склонности к химерическому целеполаганию), а в условиях снижения  $L_{fact}$  не менее резкое сжатие (эффект склонности к прыжкам от химерических к предельно легким целям). В первом случае речь идет о возможности образования референтных диполей, в которых разрыв между  $GVO^{exemplar}$  и  $GVO^{imitator}$  значительно превышает  $L_{expect} + \Delta$ :  $L_{aspir} \gg L_{expect} + \Delta$ . Образование таких диполей будет способствовать разрыву фрустрации токвилева типа и стимулировать социальные конфликты. Во втором случае будет наблюдаться формирование референтных диполей с минимальным разрывом между  $GVO^{exemplar}$  и  $GVO^{imitator}$ :  $L_{aspir} - L_{expect} \rightarrow 0$ .

Для таких диполей характерна крайне слабая или вообще нулевая мотивация к изменениям. Преобладающий тип изменений в них – произвольные микроизменения в группах-эпигонах. Если высказанные соображения верны, то при прочих равных условиях в обществах индустриальной или постиндустриальной культуры трендовая составляющая социальных изменений будет выражена сильнее, чем в обществах переходного типа.

### Пути проверки модели

Один из способов проверки *предположения о зависимости интенсивности социальных изменений от величины ценностной неоднородности общества* – сопоставление социальных изменений в нескольких странах с более или менее устойчивыми, но различными уровнями ценностной неоднородности. Требование относительной устойчивости ценностной неоднородности ограничивает круг сопоставляемых объектов странами с развитым достижительным поведением, то есть странами индустриальной и постиндустриальной культуры.

Проверка *предположения о негативном влиянии неустойчивости ценностной неоднородности общества на формирование тренда социальных изменений* требует анализа ситуации в странах, для которых такие колебания характерны, то есть в переходных обществах. Поиск эмпирических показателей для проверки предлагаемой модели сталкивается с целым рядом трудностей. Вот лишь некоторые из них:

– очевидно, что ценностные ориентации коллективной культуры, равно как и системы личных культур, изменяются не одновременно, с разной скоростью и по-разному в разных странах. Так что нахождение показателей, пригодных для сравнительного межстранового исследования, – весьма трудоемкая задача;

– отдельная проблема – поиск временного интервала, на котором предполагаемые сопоставления были бы адекватными;

– получить эмпирический показатель ценностной неоднородности общества ( $VHS$ ), который бы отражал специфику всей совокупности имеющихся в нем референтных диполей, практически невозможно. Отсюда – проблема нахождения нескольких наиболее мощных диполей, пригодных для использования в сравнительных исследованиях.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бандура А. Теория социального научения. СПб., 2000.  
Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Полис. 1997. № 4.  
Коллинз Р. Четыре социологических традиции. М., 2009.  
Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М., 2006.  
Мизес Л. фон. Теория и история. Интерпретация социально-экономической эволюции. М., 2001.  
Парсонс Т. О структуре социального действия. М., 2000.

- Рождественский Ю.В.* Введение в культуроведение. Изд. 2. М., 2000.
- Тард Г.* Социальная логика. СПб., 1996.
- Урнов М.Ю.* Динамика массовой агрессивности в сообществах с различным уровнем развития достигательного поведения. Ст. 1 // *Общественные науки и современность.* 2008<sup>а</sup>. № 4.
- Урнов М.Ю.* Динамика массовой агрессивности в сообществах с различным уровнем развития достигательного поведения. Ст. 2 // *Общественные науки и современность.* 2008<sup>б</sup>. № 5.
- Урнов М.Ю.* Эмоции в политическом поведении. М., 2008<sup>в</sup>.
- Урнов М.Ю.* Эмоциональная атмосфера общества как объект политологического исследования. Ст. 2 // *Общественные науки и современность.* 2007. № 3.
- Хантингтон С.* Политический порядок в меняющихся обществах. М., 2004.
- Almond G.A.* Comparative Political Systems // *The Journal of Politics.* 1956. Vol. 18. No. 3.
- Almond G.A., Powell G.B. Jr.* Comparative Politics: a Developmental Approach. Boston, 1966.
- Atkinson J.W.* Motivational Determinants of Risk-taking Behavior // *Psychological Review.* 1957. Vol. 64. No. 6. Pt.1.
- Cooley C.H.* The Process of Social Change // *Political Science Quarterly.* 1987. Vol. 12.No. 1.
- Fischer R.* Congruence and Functions of Personal and Cultural Values: do My Values Reflect My Culture's Values? // *Personality and Social Psychology Bulletin.* 2006. Vol. 32. Issue 11.
- Ginsberg M.* Social Change // *The British Journal of Sociology.* Vol. 9. No. 3.
- Herskovits M.J.* Man and His Works. The Science of Cultural Anthropology. New York, 1948.
- Inglehart R.* Cultural Shift in Advanced Industrial Society. Princeton (N.J.), 1990.
- Kluckhohn C.* Values and Value-orientations in the Theory of Action: an Exploration in Definition and Classification // *Toward a General Theory of Action.* New York, 1965.
- March J.C., Olsen J.P.* Elaborating the "New Institutionalism" // *The Oxford Handbook of Political Institutions.* New York, 2006.
- Ogburn W.* Social Change. New York, 1928.
- Parsons T., Shils A.* Categories of the Orientation and Organization of Action // *Toward a General Theory of Action.* New York, 1965.
- Robaye F.* Niveaux d'aspiration et d'expectation. Critères de personnalité. Avec un complément statistique par E. Robaye. Paris, 1957.
- Rohner R.P.* Toward a Conception of Culture for Cross-cultural Psychology // *Journal of Cross-cultural Psychology.* 1984. Vol. 15. No. 2.
- Runciman W.G.* Relative Deprivation and Social Justice: a Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth-century England. Aldershot, 1993.
- Serpe R.T., Stryker S.* The Construction of Self and Reconstruction of Social Relationships // *Advances in Group Processes.* Greenwich, 1987.
- Stryker S., Burke P.J.* The Past, Present, and Future of an Identity Theory // *Social Psychology Quarterly.* 2000. Vol. 63. No. 4. Special Millenium Issue on the State of Sociological Social Psychology.
- Valsiner J.* Personal Culture and Conduct of Value // *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology.* 2007. Vol. 1. No. 2.

© М. Урнов, 2010