

Т. ПАРСОНС, Р. БЕЙЛЗ, Э. ШИЛЗ

РАБОЧИЕ ТЕТРАДИ ПО ТЕОРИИ ДЕЙСТВИЯ*

**Глава 5. ФАЗОВОЕ ДВИЖЕНИЕ В СВЯЗИ С МОТИВАЦИЕЙ,
ОБРАЗОВАНИЕМ СИМВОЛОВ И РОЛЕВОЙ СТРУКТУРОЙ**
(Толкотт Парсонс, Роберт Ф. Бейлз, Эдвард А. Шилз)

VIII. Дифференциация ролевой структуры

Ранее в этой главе мы исходили из посылки, что, поскольку речь идет о действии, мотивацию надо трактовать как поначалу недифференцированную. Это значит, что дифференциацию нужно трактовать как проблему. Структура мотивации не должна приниматься как данность, [вытекающая] из природы биологического строения организма. Мы полагаем, что в вышеизложенном анализе функции системы, фаз системы и единиц, уравновешенного баланса множественных единичных орбит в системе и в нашем описании процесса научения мы располагаем концептуальными материалами для построения связного отчета о природе и процессах структурной дифференциации систем.

Даже если фазовая дифференциация единицы (unit phase-differentiation) и структурная дифференциация системы конституируются одними и теми же элементами, одну следует ясно отличать от другой. Паттерн орбиты единицы не пролегает через все возможные точки и не проходит через все фазы с одинаковой скоростью. Две единицы могут иметь разные паттерны орбиты, т.е. быть структурно дифференцированными, и в каждый данный момент могут находиться в разных фазах. Две единицы, выполняющие в системе структурно разные роли, будут иметь разные паттерны орбиты. Структурно дифференцированная система есть констелляция системно-фазовых областей и точек, в которых присутствуют относительные концентрации активности, по сравнению с другими системно-фазовыми областями и точками. Каждая системно-фазовая область или точка вовлекает единицы, [находящиеся] в разных единично-фазовых областях. То, что мы имеем дело с пребывающими в однонаправленном процессе системами, состоящими из множества единиц, не допускает, кроме как в пограничном случае очень простых условий, чтобы эти единицы были недифференцированными.

Помимо всего, система, в которой единицы были бы единообразными, предполагала бы, что фазы целедостижения имеют одинаковое содержание для всех единиц. Однако мотивационные входы единиц и их входы научения различаются (это во-первых), и, [кроме того], природа системных проблем в области ориентации на

* Последняя глава книги. Предыдущие главы см. в Т. 6 (Вып. 1-2), Т. 7 (Вып. 2-3), Т. 9 (Вып. 1-4), Т. 10 (Вып. 1). Перевод выполнен по источнику: *Parsons T., Bales R.F., Shils E.A. Working Papers in the Theory of Action.* N.Y., L., 1953. P. 163-269.

задачу и в социально-эмоциональной области требует в любой системе дифференциации между единицами (inter-unit differentiation) и, соответственно, системной дифференциации. Внутренняя дифференциация системы является условием продолжения ее структурного существования как системы. Именно поэтому мы утверждаем, что в системах человеческого действия присутствует чрезвычайно широкий спектр возможных конкретных целевых состояний.

Они *становятся* целевыми состояниями в силу процессов научения: в силу генерализации катексиса, переносящей его с исходных консумматорных переживаний на связанные с ними объекты, и селективной легитимации этих катексисов посредством их интеграции, прежде всего, в инструментальные или партикуляристско-солидарные смысловые паттерны. Первый путь ведет к катексису объектов-средств, которые могут быть позже катектированы как цели; второй — к «подстановке» (substitution) новых целевых объектов или, что важнее, к построению «комплексных объектов», которые как таковые становятся диффузно катектируемыми объектами независимой потребности в гратификации.

Данные, полученные при изучении обусловливания, говорят о том, что спектр объектов, которые могут катектироваться посредством генерализации по ассоциации, чрезвычайно широк. А это, в свою очередь, предполагает, что главную роль в *структурировании* специфических целевых состояний играют селективные факторы процесса научения, к которым мы привлекли здесь внимание, прежде всего [факторы, заключенные] в инструментальной и партикуляристской генерализации. Это также указывает на важность двух модусов интеграции, о которых мы уже говорили: диффузно-качественного и нейтрально-универсалистского.

Это значит, что первичный принцип отбора катексисов заложен в [той] *ценности*, [которой обладает] для единицы действия катектируемый объект, т.е. объект, [находящийся] в [некоторой] связи с единицей действия. Здесь надо учесть некоторые осложнения. Во-первых, вознаграждающие объекты являются дефицитными относительно мотивационного входа, а возможности [их обретения] не только дефицитны, но и использование их подразумевает приверженности (commitments) определенным целевым состояниям. Кроме того, консумматорная фаза единицы *как подсистемы* не может продолжаться бесконечно, учитывая, что единица есть подсистема, имеющая собственные проблемы, и в то же время компонент системы, имеющей системные проблемы. Стало быть, для отдельной единицы максимизация гратификации предполагает *уравновешивание* выхода гратификации в консумматорной фазе с другими входами и выходами всей орбиты. Таким образом, нисколько не предполагается, что объектный катексис, «самый вознаграждающий» в узком смысле, непременно выживет в противовес другим, максимизирующим иные гратификации и удовлетворения относительно входа.

Эти требования ограниченной продолжительности целевых состояний и необходимого уравновешивания гратификаций, входов и выходов, в свою очередь, акцентируются и, конечно, отчасти детерминируются нуждами, прямо вытекающими из интеграции со множеством других единиц *в одной системе*. Здесь, видимо, есть «естественная» тенденция к дифференциации целей между единицами — не только в силу дифференцированных входов мотивации и научения, но и ввиду тенденции систем к редукции напряжения. Поскольку систему образует множество единиц, конкурирующих актуально или потенциально как за одни и те же целевые объекты,

так и за одни и те же средства, отсутствие дифференциации ведет к максимизации как адаптивного напряжения, возникающего из-за дефицита средств, так и интегративного напряжения, заключенного в конкуренции за одни и те же вознаграждающие объекты. Дифференциация целевых объектов между единицами смягчает эти напряжения внутри системы (см. прим. 1).

Следовательно, если генерализация катексиса посредством ассоциации является относительно свободной, то мы могли бы ожидать облегчения этой дифференциации. Дабы углубить анализ влияния системных потребностей на этот процесс и его последствия, необходимо прежде всего вспомнить, что как потребности единиц, так и требования системы *заставляют* данную единицу двигаться в иных фазах, нежели консуматорная. Этот факт лежит в основе возможности «взимания цены» за gratификацию; «ценой» здесь является исполнение «услуг» не только ради интереса самой единицы к gratификации, но и ради системы, т.е. других единиц как частей системы.

Этим соображением задается принципиальная основа для объяснения совпадения *направления* дифференциации целей и функциональных потребностей системы. Интерес к gratификации единицы – включая ее инструментальные и интегративные инвестиции – может, таким образом, быть обуздан ради потребностей системы. Это, по существу, основа того, что применительно к социальным системам («*Социальная система*», глава 2) было названо теоремой «институциональной интеграции мотивации». «Институциональная интеграция мотивации» есть в данном контексте аспект равновесия, устанавливающий состояние баланса входов и выходов (см. прим. 2).

За отправную точку для этого анализа мы брали дифференциацию спецификаций цели. Это оправдано особым «предельным» статусом целевой gratификации как мотивационного «конечного продукта» процесса действия. Но *системам* действия свойственно, что такой процесс дифференциации, с чего бы он ни начинался, должен охватить все фазы системного процесса и структуры. Простого указания на природу взаимозависимости, включенной в нашу концепцию системы, достаточно, чтобы оправдать это утверждение.

До сих пор в рамках своей аргументации мы выдвигали три положения: (1) что различие дифференцированных единичных объектных катексисов и, следовательно, дифференциация консуматорных единичных целевых состояний внутри орбит соответствующих единиц является неизбежной *тенденцией* в системах действия; (2) что последствия такой дифференциации целей будут пронизывать всю структуру фазовых орбит единиц в системе; и (3) что паттерн этой дифференциации, чтобы стабилизироваться в терминах условий равновесия системы, должен быть приспособлен к функциональным предпосылкам системы (простое применение принципа интеграции системы).

Теперь перейдем к вопросу истолкования открытий Бейлза по поводу ролевой дифференциации в малых группах, сформулированных выше в главе 4 ближе к ее концу. Суть этих открытий можно суммировать в следующих положениях: (1) Малые группы ориентированного-на-задачу типа, которые наблюдались Бейлзом и его сотрудниками, имеют тенденцию производить дифференцированные роли, и критериями дифференциации здесь являются абсолютное количество и качественная акцентировка участия разных членов. Вообще говоря, чем крупнее группа, тем больше дифференциация участия. (2) В оценках, высказываемых по завершении встреч, члены группы проводят различие между тем, что Бейлз называет «функцией инст-

рументального лидерства» («у кого были лучшие идеи?» и/или «кто сделал больше всего для продвижения работы в группе?»), и функцией «социометрической звезды» («кто вам больше всех *понравился?*»). «Верхний» по участию человек имел необъяснимо низкий рейтинг как наиболее нравящийся, а кто-то другой, обычно второй с точки зрения участия, имел необъяснимо высокий рейтинг. (3) В ответах на вопрос «кто вам больше всех *не понравился?*» «верхний человек» — инструментальный лидер — ранжировался необъяснимо высоко, также как и человек с наименьшим участием, бывший «козлом отпущения».

Мы интерпретируем смысл этих открытий так. Во-первых, в группах есть тенденция быстро внутренне дифференцироваться в плане проявления инициативы. Единицы быстро начинают двигаться по разным орбитам. Какую бы роль ни играли свойства личности, или единицы, в *распределении* лиц по ролям, появление самих ролей отчетливо связано с единообразиями системных нужд. Система как ситуация действия составляющих ее единиц навязывает некоторый набор орбит, который должен быть принят единицей, чтобы система продолжала функционировать.

Во-вторых, дифференциация инструментального и экспрессивного лидерства предполагает, что даже в малых, недолговечных группах имеется ранняя дифференциация ролей, соотносящаяся с различием между областью ориентации на задачу и социально-эмоциональной областью деятельности группы. Специализация на поддержании солидарностей и на содействии разрядке напряжения, по-видимому, прямо комплементарна специализации на продолжении решения ситуационно навязанной групповой задачи.

В-третьих, тот факт, что «верхний человек» не является тем, кто более всех нравится [другим], а в каких-то случаях аккумулирует неприязни сверх причитающейся ему меры, свидетельствует, в терминах фазового процесса, о том, что нажим в направлении ориентации на системную задачу генерирует в системе напряжения, которые выливаются в антагонизм по отношению к инструментальному лидеру и нижестоящему «козлу отпущения», но *в то же время* смягчение или разрядка которых есть функция экспрессивного лидера и других ролей, дифференцирующихся в этом направлении. Итак, мы видим, каким образом дифференциация орбит единиц соотносится со структурной дифференциацией системы и как это, в свою очередь, вытекает из системной необходимости, или функциональных предпосылок систем.

Можно добавить, что Бейлз предъявляет также свидетельства того, что роль ориентированного на задачу лидера зачастую дифференцируется далее на две подроли: [роль] инициатора ориентаций и предложений относительно содержательных шагов, ведущих к решению задачи, и роль постепенного и эффективного ведения группы к решению групповой задачи. В зачаточной дифференциации первая оказывает ролью технического эксперта, вторая — ролью руководителя (executive).

Ролевая дифференциация и спецификация цели

В ситуации, анализируемой на предыдущих страницах, возникновение дифференцированных ролей шло рука об руку с попытками акторов найти роли, которые бы им подошли, или создать роли, нужные им для того, чтобы действовать в них или взаимодействовать с ними. Одной из частей процесса нахождения и создания необходимых ролей является конкурентная борьба за ролевой статус. На ранних стадиях взаимодействия в группе, члены которой прежде не знали друг друга, происходит

процесс «овладения позициями» и разрешения проблем относительного статуса другими способами. Начальные аллокации специфических ролей конкретным лицам зависят от готовности индивидов для начала принять их или позволить другим это сделать. Но как только структура группы установится на стабильном основании, она обычно во все большей степени принимается большинством членов как ситуация их действия. Единицы, или члены группы, приспособливают свои цели к тому, что может быть достигнуто в рамках заданных ситуацией ограничений, и серьезные реконструкции ситуации, как правило, не предпринимаются. Тогда первичное *функциональное содержание* роли как элемента системы (как она описывается в терминах нашего анализа систем) становится первичным содержанием роли индивидуально члена, *специфицирующим цель*. Возьмем хотя бы элементарную дифференциацию между инструментальным лидером и социометрической звездой. В одном случае первичная персональная спецификация цели единицы оказывается привязанной к инструментальному исполнению; решение групповой задачи становится первичной *личной* целью этого индивида. Социометрическая звезда, в свою очередь, принимает исполнения лидера как ситуационную данность и определенно вносит вклад в инструментальную функцию, особенно, пожалуй, через согласие; однако ее *первичная* личная gratification вытекает из достижения ею успеха в роли агента солидарности и поставщика возможностей для разрядки напряжения; это может быть отчасти «забавный человек», умеющий вовремя пошутить и тем самым помочь снять напряжение.

То, что инструментальные исполнения должны занимать важное место в роли инструментального лидера, является самоочевидным. Но в случае лидера в социально-эмоциональной области, или социометрической звезды, дифференциация ведет к типу «инструментального» исполнения, отличному от того, который преобладает во вкладах инструментального лидера. «Инструментальное» исполнение социально-эмоционального лидера состоит в осуществлении умения содействовать солидарности и снятию напряжения. Можно сказать, что он становится мастером в управлении «человеческими отношениями» (см. прим. 3), тогда как инструментальные исполнения лидера в [области] задачи имеют более «безличное» (см. прим. 3) содержание. Проявление солидарности со стороны других в виде «приятия» есть, следовательно, не только выполнение требования системы, но и целевая gratification единицы, аналогичная gratification инструментального лидера в достижении [решения] заданной извне групповой задачи. Процесс внутриединичной дифференциации (intra-unit differentiation) проникает во все фазы ролевых орбит обеих сторон.

Несмотря на наше акцентирование внутриединичной дифференциации, [или] дифференциации орбиты единицы, и ее отличия от межединичной, или системной, дифференциации, в отдельных моментах могут быть совпадения; но [здесь] нужно сохранять ясность системных референций. Кто-то говорит о дифференциации функционального содержания целевых состояний, инструментального исполнения, экспрессивно-интегративного действия и латентности *с точки зрения интерактивной системы как системы*. Другой говорит о дифференциации соответствующих теоретически установленных сущностей *с точки зрения системной единицы* этой системы, *трактующей как подсистема*. То, что в большей системе является одной фазой, очень часто будет совпадать с разными фазами единиц, или подсистем. Так, то, что для большей системы является инструментальным исполнением, может быть консуматорным целевым состоянием для одной единицы, а то, что для большей системы

является экспрессивно-интегративным по функции, будет консуматорным целевым состоянием для другой единицы. Более того, разные единицы в системе должны с необходимостью иметь свои единичные консуматорные фазы в *разных* функциональных фазах большей системы. Фазы разных единиц должны, в смысле обладания определенными связями в последовательном ряду временных точек, синхронизироваться и сочленяться в каждой фазе системы. (Если бы они были тождественными, это было бы отрицанием понятия структурной дифференциации системы.)

В чем же состоят эти синхронизация и сочленение? Это просто процесс поддержания равновесия, описываемый в терминах балансировки входов и выходов и механизмов социального контроля, которые мы уже обсуждали в предыдущих параграфах. Здесь нужно лишь привлечь внимание к некоторым выводам из нашего предшествующего обсуждения.

Прежде всего, то, что было названо нами институционализированным—интернализированным ценностным паттерном, есть по существу определение внутренних условий стабильного состояния системы, сочленения ценностей исполнения и ценностей санкции. Ценностный паттерн определяет ситуацию и дает надлежащие ожидания для *всех* фаз как системного процесса, так и каждого единичного процесса.

Такова сущностная структурная значимость построения норм с [точки зрения] ценностного паттерна исполнения и санкции. «Общая ценностная система», таким образом, может включать, среди всего прочего, первичное обязательство группы выполнить стоящую перед ней задачу, а не просто «получить удовольствие». Это, по сути, означает увеличение деятельности в одной из фаз и вытекающую отсюда подгонку объема и типа деятельности в других фазах.

Стабильное состояние для фазовых движений отдельной единицы, в целом, тождественно тому, что мы называем «институционализированным паттерном роли». Когда мы говорим, что роль институционализована и что ее паттерн, соответственно, *вытекает* из общей ценностной системы, мы, в сущности, имеем в виду, что исполнитель этой роли как единица в системе исполняет некоторые типы взаимодействия в особых последовательностях, так что его фазовые движения имеют определенный паттерн, и что эта *роль*, или фазовый паттерн, интегрирована с другими, образующими вместе с ней как дифференцированную, так одновременно и интегрированную систему. В своем социально-структурном аспекте интеграция есть сочленение действий эго и [некоторого множества] альтер в соответствии с этими требованиями. В культурном же аспекте интеграция есть легитимация ценностного паттерна специфической роли через его согласование с общим ценностным паттерном.

В конечном счете, синхронизация фаз единиц и фаз системы зависит от поддержания баланса входов и выходов через исполнения и санкции. Легитимация дифференцированной роли — это «дозволение», даруемое эго одним или многими альтер в соответствии с общим ценностным паттерном, действовать *иначе*, нежели действуют они; например, когда альтер пребывает в стадии инструментального исполнения, роль эго, которая состоит в первую очередь в содействии солидарности и может пребывать в стадии латентности, будет легитимироваться, если она находится в согласии с общим ценностным паттерном и если альтер одобряют или дозволяют ее. Легитимация могла бы также заключать в себе некоторый набор обязательств — либо исполнять, когда от других не требуется это делать, либо воздерживаться от исполнения, ожидаемого от других. Эти дозволения (права) и обязанности действовать в

разных фазах подсистемного процесса легитимируются на том основании, что те и другие вносят разными способами вклад в системные функции.

Есть, казалось бы, парадокс в том факте, что разные роли, разные права и привилегии, разные обязательства могут быть в одной системе одинаково легитимными и что эта легитимация вытекает из общей ценностной системы. Разгадка этого парадокса весьма проста, и она кроется в природе социальной системы. Эти разные права легитимируются их значением для «интересов» системы как системы. В сущности, это дифференциации некоторых общих ролей, прав, привилегий и обязательств — дифференциации, совершающиеся по отношению к разным проблемам, внутренним и внешним, с которыми сталкиваются социальные системы. Системе требуется дифференциация для исполнения необходимых функций, продиктованных проблемами системы, и ее общий ценностный паттерн одобряет эти роли, вносящие вклад в выполнение данного требования или, по крайней мере, согласующиеся с ним. Терпимый общий ценностный паттерн будет требовать меньше позитивного санкционирования в отношении интереса системы и будет легитимировать более широкие диапазоны отклонения от дифференцированного ролевого паттерна, чем это делала бы более предписывающая, более запретительная общая ценностная система. Однако обе будут требовать и одобрять широкое многообразие ролей. Ролевой паттерн, если прибегнуть к эманационистскому сравнению, являет собой «развертывание» общей ценностной системы, но *в применении к выполнению системных функций* в широком многообразии конкретных ситуаций должным образом учитывающее «нужды» единиц, а также их вклады, т.е. их входные и выходные мощности (capacities).

В предшествующем обсуждении мы говорили о *ролях* эго и альтер как о дифференцированных единицах в системе. Хотя в социологии это общее место, никогда не следует забывать о том, что в системе социального взаимодействия единицей является именно роль, а не личность актора. Личность сама по себе есть сложная система действия, в которой действия, составляющие отдельную роль, образуют *всего лишь одну из подсистем* (см. прим. 4). Естественно, эта подсистема подчиняется интегративным требованиям в отношении ее связей с другими подсистемами личности эго, равно как и требованиям системы взаимодействия, но теоретически ее никогда нельзя отождествлять с личностью эго как системой, даже если для множества эмпирических целей ее взаимозависимость с остальной личностью не нужно специально анализировать.

Мы установили, что фундаментальный ключ к анализу структурной дифференциации систем действия кроется в связи системы и подсистемы. Приступая к анализу социальной структуры на более макроскопических уровнях, мы обнаруживаем, что необходимо вывести этот анализ за пределы трактовки двух прилегающих уровней и включить в него три или более таких уровня. Именно здесь становятся релевантными паттерновая переменная «ориентация на себя» и ориентация на коллектив» и упомянутое нами выше понятие «представительной роли».

Профессиональная система

Вместо того чтобы разрабатывать эти понятия в сугубо абстрактном ключе, мы попытаемся дать схематичный анализ двух основных структурных комплексов в нашем обществе, поскольку они оказались релевантными для текущих исследований в области социальной мобильности, на что мы уже ссылались в Предисловии к этой публикации.

Цель этого исследования – внести вклад в понимание детерминации расстановки персонала по ролям в профессиональной системе. Оно пытается найти, какие факторы, помимо статуса ориентационной семьи (показателями которого являются род занятий отца, образование обоих родителей, тип резидентного сообщества и т.д.), определяют распределение подростков по их взрослым профессиональным карьерам, т.е. «уровень» профессионального статуса, которого они достигают, и качественный тип роли, в которую они входят. Очевидно, что статус семьи является во многом определяющим фактором, хотя механизмы, посредством которых он действует, понимаются лишь частично; то же касается и способностей подростка, грубо измеряемых тестами интеллекта. Однако эмпирические данные, полученные на большой выборке из средних школ метропольного ареала, ясно показывают, что, когда принимают в расчет эти два фактора, остаточная изменчивость существенна. Согласно сконструированным Стауффером показателям, сложная корреляция индекса вероятного профессионального уровня с индексом статуса семьи и IQ составляет 0.54.

Здесь нет возможности вдаваться в различные тонкости этих проблем. Но некоторые фазы проделанной работы дают подходящие иллюстрации для нашего подхода к анализу социальной структуры. В исследовании возникла необходимость попытаться продвинуть систематический структурный анализ профессионально-ролевой системы намного дальше, чем это делалось в других исследованиях, отраженных в литературе, и притом сделать это так, чтобы он напрямую сочленялся с анализом ролевой структуры семьи, а также школьной группы и группы сверстников, хотя последние две мы обсуждать здесь не будем.

В первую очередь, мы сочли необходимым рассматривать систему профессиональных ролей в контексте американского общества как системы. Профессиональная система как целое конституирует подсистему целостного общества, функционально дифференцированную от других подсистем, таких, как система родства, структура локальных сообществ, политическая система, религиозная система и культурная система. Профессиональная система есть, по сути, институционализованный дифференциальный аспект области ориентации-на-задачу социальной системы. Структурно она является центральной частью того, что обычно называют «экономикой», [и] это та [ее] часть, которая определяет основной паттерн *ролей* в этой области. На положение профессиональной подсистемы в целостной социальной системе будет, в каких-то пределах, влиять общая ценностная система. Например, экономика и ее система профессиональных ролей занимают особенно важное место в американском обществе, поскольку верховная, или общая ценностная система придает первичность функциям, институционализованным в этой области. Поэтому первичные функции и, следовательно, общая ценностная система любой профессиональной подсистемы согласуются у нас с общей ценностной системой общества в целом и очень сильно ею поддерживаются.

Главным для наших целей, однако, является то, что первичные функции профессионально-ролевой системы для более широкого общества адаптивны; они сконцентрированы на понимании ситуационных факторов и контроле над ними. Исполнение системного целедостижения, интегративные и экспрессивные функции целостного общества *не* являются первичными функциями профессиональной системы как подсистемы.

Интерпретируя этот подход, необходимо ясно понимать, что каждая подсистема общества подчиняется тем же самым тенденциям к структурной дифференциации, что и любая другая, и что внутренние дифференциации, скажем, политической системы могут особыми способами сочленяться с внутренними дифференциациями профессиональной системы; так, мы можем корректно говорить о «должностях» в политической системе. Следовательно, структурно идентичные типы ролей будут скорее всего проявляться в более чем одной подсистеме сложного общества. Между тем принципиально важно начинать с референции к тщательно определенной системе, а затем отдельно указывать на каждое дополнительное сочленение с другими системами.

Первичная функция профессиональной системы является, стало быть, адаптивной. Как система, однако, она имеет собственную орбиту, в которой в первую очередь важна адаптивная фаза. Естественно, в ней имеются и другие фазы. Ее адаптивная фаза, хотя и синхронизирована с адаптивной фазой всей социальной системы, не обязательно с ней совпадает.

Функция подсистемы может анализироваться в терминах выходов этой подсистемы, которые, в свою очередь, конституируют входы для других единиц целостной системы. Результатом успешных адаптивных процессов, насколько мы поняли, является изменение связи системы с внешними для нее объектами, которое может включать создание новых объектов, изменения в свойствах объектов и изменения в их связях с акторами. В нашей классификации выходов это попадает прежде всего в категорию достижений, в отличие от свершений.

Первичным выходом, «передаваемым» профессиональной подсистемой в другие подсистемы, являются, стало быть, ценимые владения, которые, в свою очередь, можно разделить на возможности (*facilities*) и вознаграждения. Релевантность этого различия в настоящем контексте относится к тому, как используется владение, и, следовательно, к его функциональной значимости для принимающей подсистемы. Если это возможность, то она служит прежде всего адаптивным функциям принимающей подсистемы, усиливая, таким образом, адаптивную фазу ее орбиты и, следовательно, системы в целом. Так, «экономика» в ее денежном аспекте создает доход, часть которого поступает в форме налогов единицам государственного управления и содействует их адаптивным процессам. Если же выходом из профессиональной подсистемы является вознаграждение, то оно направляется на обслуживание какой-либо неадаптивной функции принимающей подсистемы, например, семейного «потребления». Таким выходом может быть консумматорный целевой объект либо интегративный или иного рода экспрессивный символ.

Функциональная значимость профессионального выхода по каналам «передачи» для принимающей системы или какой-то ее единицы задает одну из основных осей для нашей классификации профессиональных ролей. Если выход значим как возможность (*facility*), мы говорим об инструментально ориентированной роли; если значим как вознаграждение — об экспрессивно ориентированной роли. Для этого различия не имеет значения, является ли принимающая единица другой под-единицей профессиональной системы или принадлежит к другой подсистеме общества.

Из приведенного аргумента следует, что общая ценностная система профессиональной подсистемы, как и [общая ценностная система] более широкого общества, отдает приоритет универсалистско-достиженческим ценностям, или ценностям испол-

нения. Тогда это дает нам, с другой точки зрения, содержание первичной спецификации целей в профессиональных ролях, которое состоит в том, что «успех» в профессиональном достижении является первичным источником целевой GRATIFICATION для этого класса ролей в более широкой социальной системе, в отличие от других основных подсистем. Цель «успеха», в этом смысле, мы определяем в терминах достижения, как только что было нами объяснено. Здесь безразлично, будет ли единицей в профессиональной подсистеме коллектив, т.е. «организация», или роль индивида. В последнем случае следует помнить, что вопрос о том, насколько цель успеха преобладает в целевой ориентации его личностной системы, остается на данный момент целиком открытым. Это вопрос о месте данной подсистемной цели в системе личности в целом.

Профессиональная система отличается от других подсистем общества в целом тем, что *их* общие ценностные системы должны быть отличны от общей ценностной системы профессиональной подсистемы. Так, функции политической подсистемы сосредоточиваются в областях целедостижения и интеграции *системы*. Эта подсистема, если ее саму рассмотреть как систему, дифференцируется, как и любая другая. Это предполагает дифференциацию между ее «профессиональной» и ее «политической» подсистемами (см. прим. 5). В последней профессиональный успех может быть доминантной подсистемной целью, в точности как и в общей профессиональной системе. Однако есть и различие, касающееся общей ценностной системы и ее связи с ценностным паттерном дифференцированной роли. В случае под-роли профессиональной системы цель успеха, в некотором смысле, «усложняется». Это цель успеха единицы как вклад в «адаптивную» цель подсистемы, единицей которой она является. В случае профессиональной роли в политической системе, с другой стороны, цель успеха профессиональной роли содействует «интегративной» цели политической системы. Это основа как общих факторов, так и различий.

Профессиональная подсистема общества, как и все подсистемы, в свою очередь, состоит из дальнейших подсистем. Как именно она подразделяется на единицы и сколько ступеней будет выделено, зависит, разумеется, от цели анализа. Одним из простейших и — для целей экономического анализа — важнейших является деление на «отрасли», где критерием дифференциации единиц служит класс владений, конституирующих выход из подсистемы, например, угольная отрасль или пошив женской одежды. При наших целях, однако, некоторые из этих промежуточных оснований дифференциации можно обойти стороной.

На этом этапе нас интересует в первую очередь классификация профессиональных ролей индивидов в такой высокодифференцированной профессиональной системе, как наша. Профессиональная роль отдельного актора может быть подсистемной подсистемы; и так далее, с большим числом ступеней. Но поскольку нас интересуют структурные типы, то мы можем сосредоточиться на одном фундаментальном критерии, а именно на том, где роль напрямую входит в отношения входа—выхода с другими единицами (например, в процессе обмена) и где она является ролью в организации, являющейся единицей отношений входа—выхода.

Критерием разграничения является авторство «продукта» или объекта достижения, пересекающего границу передачи. Это различие зависит от того, в какой степени «продукт» или достижение являются, как таковые, вкладом индивида или организации в две первичные функции профессиональной системы как системы — предоставление другим единицам возможностей или вознаграждающих объектов.

Какая бы единица действия ни находилась на этой границе передачи, будь то роль индивида или коллектива, вдобавок к проблеме функции выхода для принимающей единицы [здесь] возникают еще две проблемы, имеющие отношение к паттерну ориентации этой единицы на ее «партнера по обмену» по другую сторону границы. Первая проблема состоит в том, должны ли эти двое, с точки зрения специфического содержания [их] связи, рассматриваться как члены одного солидарного коллектива или они в этом отношении не связаны обязательствами такого общего членства. Вторая касается природы процесса, посредством которого, если партнеры по транзакции не являются членами солидарной связи, устанавливаются условия передачи и достигается согласие. Проблема здесь заключается в том, действует ли эго, исполняющее профессиональную функцию, *vis-a-vis* альтер, прежде всего предоставляя ему информацию и манипулируя ситуацией, в которой он должен действовать, но оставляя принятие «решений» всецело на его усмотрение, или эго исполняет свою функцию, пытаясь повлиять на решения альтер и помогая ему должным образом «настроиться» путем экспрессивной коммуникации и экспрессивных санкций, т.е. производя некоторые элементы солидарного отношения.

В первой из названных проблем становится релевантной паттерновая переменная «ориентация на себя vs. ориентация на коллектив». Так, хотя в отношении «врач—пациент», на которое мы уже ссылались, врач в каком-то смысле «продает свои услуги» пациенту, т.е. происходит транзакция через границу передачи, в другом [смысле] они вместе конституируют солидарный коллектив, т.е. подсистему социальной системы; и это — фундаментальное условие поддержки, играющей очень важную роль в психотерапевтическом процессе (см. прим. б). С другой стороны, в случае обычного коммерческого рыночного отношения институционализована ориентация на себя. Здесь допустим и даже обязателен торг за лучшие условия, и этот торг подчинен только регулятивным ограничениям «правил игры». Кроме того, здесь допустимы попытки «выиграть» *за счет* партнера по обмену в конфликте интересов — в пределах легитимного действия, или правил честности. Даже этот диапазон допустимости был бы строго табуирован в случае ориентации на коллектив. Если выразить это немного иначе, при ориентации на коллектив лица по обе стороны границы передачи подчинены, в плане специфического содержания их связи, предписывающей, а не просто регулятивной общей ценностной системе. В случае ориентации на себя это не так: они вольны преследовать свои собственные цели.

Вторая проблема и в случае ориентации на себя, и в случае ориентации на коллектив касается природы процесса, посредством которого эго играет роль в порождении решений альтер по ту сторону границы передачи. Первый тип, в котором эго ограничивает себя предоставлением информации и манипулированием ситуационными объектами или придает им первичность, мы назвали, в особом смысле, «безличным». (Это соответствует безличному, конкурентному рынку в экономической теории.) Второй тип, в котором эго пытается повлиять на решения альтер, играя на балансе его мотивационной системы, мы называем «человеческими отношениями», опять же в особом смысле. Хотя конкретно существует непрерывный спектр оттенков, одной из наиболее наглядных областей [проявления] типа «человеческие отношения» является «впаривание товара» (*salesmanship*).

Дабы проиллюстрировать динамику этой проблемы, мы можем сказать на этот счет пару слов. На протяжении всего нашего анализа мы видели, что экспрессивная

коммуникация тесно связана с интегративными проблемами системы действия. Коммерческие рыночные отношения, в контексте преобладания ориентации на себя, имеют тенденцию плавно переходить из безличности в сферу человеческих отношений, создавая особенно трудные проблемы приспособления. Способность и потребность влиять на решения альтер поднимают в острой форме вопрос о намерениях эго по отношению к альтер: пытается ли он позаботиться о подлинном благе альтер или пытается его поэксплуатировать (см. прим. 7).

Приведенные выше различия имеют отношение к различию первичной профессиональной функции и типов ориентации [на переходе] через границу передачи. Остается вопрос о связи роли индивида со структурой коллектива, частью которого он является, где он не один связан с рыночной структурой, а является членом «производящей» организации.

Как минимум один основной компонент его профессиональной роли будет истекать из того, что сама его организация является подсистемой профессиональной подсистемы. Как профессиональная организация, она будет отдавать приоритет (prominence) адаптивным функциям организации. С другой стороны, церковь, обладая иной функциональной задачей, будет по своей ролевой структуре отличаться от деловой фирмы или — в другой части культурной подсистемы — от научной лаборатории.

Каждая из основных подсистем особо сосредоточивается на какой-то одной системной задаче или на каких-то аспектах одной или нескольких системных задач. Политическая подсистема сосредоточена по большей части на внутренней интеграции системы в пределах определенной территории, и большинство ее более дифференцированных деятельностей вытекает из ее ориентации на эту системную функцию. Культурная подсистема характерно сосредоточена на построении паттернов когнитивных ориентаций различных степеней общности (наука, информация) и на создании или реформировании паттернов экспрессивно-интегративной ориентации (искусство, музыка, этика). За исключением некоторых пограничных ролей (и исключая, конечно, адаптивные роли внутри культурной подсистемы), культурные роли очень редко бывают направлены на выполнение адаптивной или инструментальной функций системы (см. прим. 8).

Поскольку первичность в функции профессиональной подсистемы основывается на универсалистски ориентированном адаптивном исполнении самой организации, наряду с техническими функциями внутри организации, то важнейшими являются функции, сосредоточенные на ответственности за ведение дел организации как таковой (т.е. те, которые сосредоточиваются на ответственности за достижение цели системы). Первичная дифференциация внутри организации [происходит] между ролями, ориентированными на технически специфичные функции и заключающими в себе в первую очередь манипулирование возможностями (facilities), и ролями, ориентированными на диффузную ответственность за организацию или под-организацию внутри нее. Дальнейшие субдифференциации в отношении системы вознаграждения и управления напряжениями также возможны, но в отношении этого типа коллектива главная ось внутренней ролевой дифференциации устанавливает различие между техническими и руководящими ролями. Здесь в качестве дифференцирующего критерия выступают, соответственно, специфичность и диффузность ответственности.

Есть и второе понятийное различие, уместное в работе с коллективами как «производящими» единицами, а именно различие между «внутренними» и представительными ролями — или компонентами ролей. Внутренняя роль есть тот аспект целостной роли, в котором эго действует перед лицом других членов организации, а представительная роль — это тот [аспект], в котором он действует от имени организации перед лицом не-членов. Внутренние роли в организациях *всегда* ориентированы на коллектив; они подразумевают лояльность организации в определенных пределах и альтернативу [в виде] сотрудничества или отставки. Так, например, это основополагающая черта занятия должности и, следовательно, организации стимулирования работы и институционализации господства в экономических или профессиональных организациях.

В представительных ролях, в свою очередь, ориентация на альтер может быть ориентированной на эго или на коллектив, в зависимости от системной референции. Она может быть эго-ориентированной по отношению к альтер, однако эго должен все-таки действовать в рамках обязательств, определенных его связью с тем коллективом, который он представляет. Это отчасти объясняет то, что кому-то представляется парадоксом, а именно, что преследование «личного интереса» может быть позитивным обязательством. Следовательно, необходимо различать два контекста, в которых должна анализироваться роль. Так, казначей университета, как и всякий служащий организации, безусловно обязан содействовать благосостоянию организации; и это обязательство, возможно, подчеркивается тем, что это неприбыльная организация. Однако в своих сделках на рынках ценных бумаг он, выступая в представительной роли, явно ориентирован на «прибыль», которая обычно определяется в терминах корыстного интереса. Здесь релевантная «корысть» относится не к нему самому как личности, а к тому коллективу, который он представляет. Он обязан блюсти интересы тех, для кого он покупает ценные бумаги, не в том же смысле, в каком он обязан блюсти интерес университета. Должно быть ясно, что это фундаментальное различие несколько не зависит от характера организации. Природа связи женатого мужчины с рынком труда принципиально схожа [с описанной], когда рассматривается в терминах его представительной роли по отношению к своей семье.

Наконец, мы должны сказать пару слов о том факте, что роль индивида в такой подсистеме, как профессиональная, неизбежно *сама по себе* является дифференцированной подсистемой — дифференцированной согласно тем же принципам, что и другие системы. То, что мы характеризуем как тип роли, описывает преобладающий ценностный паттерн и, стало быть, первичное обязательство функционального исполнения и личной спецификации цели в этой роли. Но это обладает в его роли — например, в роли технического специалиста — тем же порядком первичности, что и то, что мы определили как функцию и, следовательно, [как] преобладающий ценностный паттерн профессиональной подсистемы в целом. При этом, как и в последнем случае, должны быть вспомогательные функции. В сущности, это вытекает из того, что *любая* роль встроена в то, что мы (см.: «Социальная система», глава 3) называли «реляционным контекстом». Даже самый ограниченный технический специалист должен в каких-то точках взаимодействовать с другими в связи с передачей своих услуг, в связи с предоставлением возможностей (facilities), и, вообще, он должен находиться в отношениях сотрудничества с какими-то другими. Он должен в каких-то точках быть ориентирован на *их* проблемы целевой графикации, на ус-

ловия солидарности с ними и на их проблемы управления напряжением. Он может справиться с этими аспектами своей роли хорошо или плохо, но невозможно совсем избежать вовлечения в них.

Мы увидели, что основная структура профессионально-ролевой системы выводится из двух источников. Первый источник — это применение нашей основополагающей системной парадигмы с содержащимся в ней различием функциональных проблем систем и подсистем, используемой в элементарном двухуровневом смысле. Второй источник — повторение этого применения к ряду взаимосвязанных системных референций. Наверное, будет полезно еще раз воспроизвести последний ряд. Мы начали с американской социальной системы в целом и разместили профессиональную систему как подсистему внутри нее. Затем мы развели в профессиональных ролях два фундаментальных типа ориентации: во-первых, на предоставление принимающим единицам возможностей (*facilities*) и, во-вторых, на предоставление им объектов-вознаграждений. Далее мы ввели и наложили на это различие еще одно системное различие, связанное с «границей передачи» и определяемое тем, свойственны ли связи, пересекающие эту границу, членствам (*memberships*) в общей подсистеме или они являются всего лишь «экологическими» отношениями с другой подсистемой. Затем мы добавили различие между экспрессивно-интегративным фокусом в связях с альтер, или фокусом «человеческих отношений», и «безличным» фокусом. Потом мы рассмотрели проблемы, относящиеся к тому случаю, когда роль индивида является частью коллективной подсистемы, или организации. Наконец, мы подняли вопросы о внутренней дифференциации *роли* индивида, трактуемой в качестве подсистемы.

Ряд различий, полученный таким образом, неизбежно сложен. Но если принять во внимание необычайную эмпирическую сложность этой области, то он не выглядит слишком уж сложным, и нам кажется знаменательным, что оказалось возможно свести существенные, на наш взгляд, проблемы к такой сравнительно простой схеме, которую можно систематическим образом вывести, не принимая *ad hoc* допущений, которые бы не были неотъемлемой частью общей теоретической схемы. Наконец, надо упомянуть, что эту схему классификации для профессиональной системы мы формулировали в тесной связке с эмпирической работой. Критерии и показатели разрабатывались в ходе классификации родов занятий, выбранных из позиций, используемых в анкетах (род занятий отца, указываемый школьниками). В свою очередь, эта схема была использована как основа для нахождения новых данных на более угонченном уровне; сейчас эти данные анализируются.

Читателю, возможно, будет полезно следующее сокращенное описание этой схемы классификации.

Профессиональная подсистема (дифференцируемая от других подсистем общества первичностью адаптивных функций)

Единица этой подсистемы — роль индивида или коллектива — в дальнейшем будет классифицироваться как:

I. Инструментальная — если ее первичный выход в другие подсистемы или единицы состоит в том, что *для них* является возможностями (*facilities*).

II. Экспрессивная — если ее первичный выход состоит из *вознаграждений* для принимающей единицы.

Независимо от того, является ли роль инструментальной или экспрессивной по функции для принимающей единицы, она будет классифицироваться как:

А. Специфичная — если ее функция для коллектива, единицей которого она является, прежде всего адаптивна; или

В. Диффузная — если ее функция для коллектива ориентирована прежде всего на ответственность за достижение цели и/или интеграцию системы. (Если релевантный выход производится ролью обособленного индивида, то данное различие неприменимо.)

Независимо от того, является ли роль инструментальной или экспрессивной, специфичной или диффузной, она будет классифицироваться как:

1. Безличная — если условия обмена устанавливаются в первую очередь посредством манипулирования объективной ситуацией и доступом альтер к информации.

2. Ориентированная на человеческие отношения — если условия обмена устанавливаются прежде всего посредством «убеждения» альтер через оказание влияния на его установки.

Наконец, как бы ни классифицировалась роль в вышеуказанных аспектах, она будет классифицироваться как:

а) Ориентированная-на-коллектив — если разделенные границей обмена эго и альтер принадлежат в релевантных аспектах к одному солидарному коллективу.

б) Ориентированная-на-себя — если их связь всего лишь «экологическая» и преследование корыстного интереса ограничено только регулятивными нормами.

Семья

Семья представляет для структурного анализа иной набор проблем, нежели профессиональная система. В особенности это касается современной американской городской семьи, о которой мы будем в основном говорить, ввиду высокой степени общей структурной дифференциации американского общества. Если наша профессиональная структура формирует сложнейшую сеть высокодифференцированных ролей, то родство в нашем обществе развивалось, в каком-то смысле, в направлении «дифференциации»: связи, называемые иногда «расширенными» родственными связями, все больше ослабевали, оставляя в виде осадка относительно обособленные супружеские семейные единицы, имевшие сравнительно слабые родственные связи друг с другом, и при этом многие функции передавались из семьи другим агентам. Более того, в аспекте «общей» структуры, т.е. тотальных семейных ролей их членов, эти супружеские единицы крайне просты; дифференциация [в них] происходит в основном по поколениям (между родителями и детьми) и по полу (между мужем и женой, сыновьями и дочерьми). Кто-то сказал бы, что даже эти основания являются биологическими, а потому, с социологической точки зрения, семья есть *лишь* собрание «взаимодействующих личностей» и, на самом деле, вообще не социальная система.

Мы, со своей стороны, считаем, что отличительные черты семьи как подсистемы общества теснейшим образом соединены с ее особой связью с личностью и функциями для нее, но что это не только не отрицает важности ее как социальной системы, но и представляет особенно важный случай плодотворного анализа на уровне социальной системы, включая структурный аспект, прежде всего нас здесь интересующий.

Можно начать с наблюдения, что удовлетворение ряда потребностей составляющих [общество] личностей есть один из фундаментальных классов функциональных предпосылок стабильного функционирования любого общества как системы. Эти предпосылки, в свою очередь, распадаются на два основных класса: «стабилизацию» взрослой личности в ее связях с исполнением ролей и процесс социализации, посредством которого ребенок интегрируется в социальную систему и, тем самым, со временем становится способным принять обычный комплекс взрослых ролей. Именно совмещение этой двойной функциональной значимости в отношении личностей как нечто существенное для обществ конституирует первичную точку отсчета для анализа семьи. Американская городская семья – особенно хороший пример для наших целей именно потому, что ее функциональная дифференциация от других подсистем в этом направлении, как и в других, пошла в американской социальной системе дальше, чем в большинстве других обществ.

Можем подойти к этой проблеме и с другой точки отсчета, указав, что в сопоставлении с другими типами семьи наша семья, в прямом смысле, выглядит особенно «лишенной функций». Как единица она не вносит очень значительных вкладов в «хозяйственную продукцию» общества; как единица она не несет политической ответственности, хотя ее члены «как индивиды» могут это делать; она не выполняет также многих системно-интегративных функций. Исходя из этих соображений, можно заключить, что ее функции в отношении более широкого общества в основном латентны – [реализуясь] через ее косвенное влияние на другие подсистемы, которые эти функции выполняют. Поскольку супружеская семья сама по себе настолько мала, что дифференцируется лишь на небольшое число ролей, системами, от лица которых непосредственно выполняются эти функции, должны быть в очень значительной степени личности членов. Именно через них осуществляется это влияние на другие подсистемы общества, в которых эти индивиды имеют роли.

Особенно это верно для нашего общества, ввиду необычайно высокой степени, в которой внесемейные роли членов семьи являются автономными, в отличие от представительных; иначе говоря, статус в релевантной системе взаимодействия меняется независимо как от статуса индивида в семье, так и от статуса самой его семьи. Но это, надо сказать, только одна часть картины. Есть другие подсистемы социальной системы, в которых супружеская семья как единица сама непосредственно является единицей. Это то, что Парсонс («Социальная система», глава 5) назвал «диффузными солидарностями» родства (вне супружеской семьи), сообщества, этнической группы и класса. В идеально-типической структуре нашего общества наиболее важны среди них сообщество и класс, хотя, конечно, далеко не ничтожны и две другие. Связь между этими диффузными солидарностями, в которые встроена семья, и преобладанием представительных ролей у ее членов вполне ясна. Кроме того, можно сказать, что, поскольку эти структуры имеют характер систем, образующихся из супружеских семей как единиц, последние будут склонны выполнять по отношению к ним больше чем латентные функции. Иными словами, латентность функции семьи можно считать примерным показателем сравнительно второстепенной значимости этих диффузных солидарностей в нашем обществе.

Прежде чем обсуждать связь между внутренней ролевой структурой семьи и внесемейными ролями ее членов, нужно добавить еще несколько соображений о значимости латентности семейной функции. Если мы правы в отношении этого смеще-

ния первичной функциональной значимости семьи в направлении личностных систем, то это дает нам важную отправную точку для того типа анализа структуры, который нас интересует. Важный момент состоит в том, что роль индивидуального члена в семейной системе должна сама по себе рассматриваться как подсистема системы личности члена семьи. Следовательно, между основаниями структурной дифференциации ролей *в семье* и структурной дифференциацией личностных типов, поскольку они важны для социальной системы, должны быть *систематические* связи. Это особенно очевидно в свете важности семьи как агента социализации.

Мы попытаемся коротко обсудить эту тему, но для этого надо наметить еще одну отправную точку. В нашем типе общества семья является подсистемой, в высокой степени дифференцированной от других подсистем по структурному типу. Если мы правы, говоря, что она выполняет особенно важные функции для личности, то они должны быть связаны с ее особыми чертами как дифференцированной подсистемы, которые, как мы уже видели, сосредоточены именно на ее «латентности». Оставляя без внимания функцию социализации, мы можем сказать, повторяя данную выше характеристику латентной фазы, что здесь есть сосредоточение на «поддержании паттерна» и «управлении напряжением». Тогда, согласно принципам структурной дифференциации, очерченным в этом параграфе, первичная подсистемная цель семьи должна состоять в том, чтобы содействовать этому поддержанию паттерна и управлению напряжением своих членов как личностей.

Это сразу же дает нам основу для характеристики доминантного типа подсистемной нормы для семьи. Это «аскриптивный» тип, выступающий в плане паттерновых переменных в комбинации с качеством, нейтральностью, универсализмом и диффузностью; или, если сформулировать немного иначе, первичные ценности исполнения соответствуют аскриптивно-качественному паттерну, а первичные ценности санкции — [ценностям] уважения (*esteem*).

По сути, это означает, что сущностная фокусировка семейной системы относительно других — аскриптивно-экспрессивная. Индивид трактуется в *статусных* терминах: во-первых, как член семьи и, во-вторых, в терминах диффузно-качественных паттернов его «социальной личности», первичными средоточиями которых являются возраст и пол. Кроме того, во всех этих аспектах присутствует верховная значимость того, что мы можем назвать символизмом стиля жизни. Часть его фокусируется на семье в целом, что демонстрируется характером дома, его местоположением, его меблировкой и общими паттернами жизни ее членов. Часть его дифференцируется по ролям в отношении одежды, манер поведения и т.д.

Но эта функция латентности, выполняемая семьей, дает нам только точку отсчета для анализа связи ее структуры с ее функциями для личности. Далее мы должны рассмотреть тот факт, что сама семья как система имеет некоторые функциональные проблемы и что они должны быть сочленены с личностными системами членов в иных ролях, нежели семейные. Особенно хорошо эта проблема иллюстрируется ролью мужа-отца в нашей семейной системе.

Успешная адаптация семьи как системы зависит в первую очередь от наличия возможностей (*facilities*) для поддержания паттернов ее стиля жизни, что в нашей денежной экономике означает адекватный доход. Первичным источником [дохода] является, разумеется, профессиональная роль взрослого мужчины. Вдобавок к тому, благодаря своему престижному статусу, эта роль сама есть важный символ «стиля»

семьи, т.е. ее «положения» в сообществе. Конечно, в нашем обществе ни один показатель статуса семьи в сообществе не может игнорировать род занятий отца как главный компонент.

Ввиду ключевого значения адаптивной функции для *семьи* как системы (не говоря уже о функциях профессиональных ролей для других систем), муж-отец может рассматриваться в широком смысле как первичный «лидер в решении задач» системы. В этой связи важно, что несовершеннолетние дети по большей части лишаются возможности делать важный вклад в этой сфере.

Композиция и малый размер супружеской семьи означают, что есть только одна возможность дифференциации основной роли относительно этой оси, а именно [дифференциации роли] жены-матери. У этой дифференциации имеются два первичных аспекта. Первый состоит в том, что приверженности мужа-отца вне семейного круга взаимодействия, значительная часть которых имеет функции для семьи, мешают принятию им некоторых обязанностей внутри этого круга, особенно, разумеется, обязанности ухаживать за детьми. Второй аспект связан с тем, что первичным условием реализации системной цели семьи как системы является искусное управление эмоциональными проблемами членов; отсюда вытекает особенно настоятельная потребность в социально-эмоциональной области с фокусировкой на интеграции системы, управлении напряжением и стилевом паттернировании, т.е. экспрессивном символизме. Это явно первичная традиционная фокусировка женской роли.

Итак, можно говорить об основном разделении труда как о разделении между ответственностью *за* семью в адаптивном смысле и ответственностью *в* семье. Эта внутренняя структурная дифференциация явно очень похожа на ту, которую обнаружил Бейлз (в отсутствие биологической дифференциации по полу) в малых группах: между лидером в области решения задачи и «социометрической звездой». Много общего она имеет и с дифференциацией половых ролей во внесемейных их секторах. Профессиональная система и способ укоренения в ней мужчины в нашем обществе явно требуют высокой степени автономии его профессиональной роли по отношению к семейной. Это усиливается зависимостью семьи от него в адаптивных звеньях. В свою очередь, большая погруженность личности женщины в семью затрудняет для нее развитие автономных ролей в степени, сопоставимой с [положением] ее мужа. Этот факт, между тем, тесно связан с ее большей акцентировкой на *качественном* символизме стиля, например, в одежде, личной внешности и склонности играть представительные роли от лица своей семьи. Что касается символизма стиля и интегративных принаравливаний единицы к единице, [то здесь] женская роль в нашем обществе является первичным средоточием диффузных солидарностей, в которые вовлечена прежде всего супружеская семья, — в особенности сообщества и класса.

Мы привели лишь схематичный набросок некоторых соображений по поводу ролевой структуры городской американской семьи: как внутренней [ее структуры], так и ее сочленений с остальной социальной структурой и с личностью. Из многих чрезвычайно интересных тем [в нем затронуты лишь некоторые]; прежде всего, он почти целиком абстрагируется от изменчивости типов, ограничиваясь одной-единственной в высокой степени схематичной идеально-типической характеристикой, и в нем совершенно не затрагиваются исключительно важные проблемы социализации. Обе проблемные области находятся главным образом в центре внимания в упоминавшихся нами ранее исследованиях социальной мобильности, и в позднейших

публикациях на эту тему выражена надежда провести гораздо более глубокий их анализ. Цель настоящего краткого очерка состояла лишь в том, чтобы проиллюстрировать применение нашей понятийной схемы для анализа социальной структуры в области, радикально отличающейся от области профессиональной структуры и близкой к мотивационной динамике социального процесса.

Примечания

1. Это положение было ясно сформулировано Дюркгеймом в «Разделении труда».
2. Таким образом, это иная формулировка принципа системной интеграции, объясняющая «естественный отбор» целевых ориентаций.
3. Эти термины будут определены в техническом смысле ниже.
4. Некоторые смыслы этого факта будут отмечены ниже в связи с обсуждением семейной структуры.
5. Поскольку есть опасность путаницы, можно говорить о «первичной» профессиональной подсистеме и о нескольких «вторичных» профессиональных подсистемах.
6. Одним из нагляднейших проявлений этой характеристики данного отношения является табу на «приценку», т.е. на «торг» пациента с несколькими врачами в целях получения лучшей услуги на самых подходящих условиях. Пациент либо является, либо не является членом коллектива, обозначаемого выражением «пациент доктора Х». Он должен либо принять обязательства членства, либо «уйти в отставку».
7. Это ситуация напряжения, в которой у торговца товаром имеется тенденция колебаться между бьющим через край дружелюбием, которое только циник назвал бы «фальшивой личиной» (false front), и прямолинейностью торга. Это, по-видимому, одно из главных средоточий того, что Мертон назвал «псевдогемайншафтом» американского общества. Между тем в случае психиатра, манипулирующего человеческими отношениями на более глубоком уровне, проблема того же рода возникает с меньшей вероятностью, поскольку его взаимоотношение с пациентом институционализировано в соответствии с паттерном ориентации на коллектив. То же самое касается учителя начальной школы, который манипулирует балансом мотивационной системы ребенка в контексте ориентации на коллектив.
8. Хотя генерализованные паттерны когнитивной ориентации, создаваемые в культурной системе, часто могут быть встроенными в адаптивные роли в профессиональной системе, они обычно не производятся в ходе выполнения деятельностей, образующих адаптивные роли. Производители этих ориентаций выполняют какие-то мелкие случайные адаптивные функции в ходе своего пребывания в ролях в культурной подсистеме, но это вторично по отношению к их первичной функции. Навыки, там ими развиваемые, часто применимы в адаптивных ролях в профессиональной подсистеме и в межподсистемной роли. Перемены персонала не являются ни невозможными, ни редкими. Некоторые подсистемы (например, университеты) передают и создают для некоторых своих членов знание (в общей форме), которое позволяет им выполнять адаптивные роли в профессиональной подсистеме и роли с адаптивными функциями в политической подсистеме.

Перевод с англ. В.Г. Николаева