

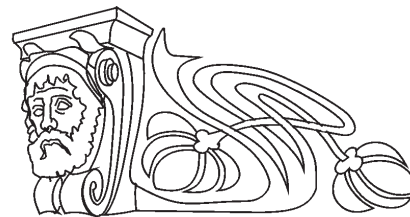


УДК 316

## СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПАРАДОКС (АНТИНОМИЯ) РАЗЛИЧЕНИЯ «Я – ДРУГОЙ»

Рягузова Елена Владимировна –

доктор психологических наук, доцент, заведующая кафедрой психологии личности, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского  
E-mail: rjaguzova@yandex.ru



Сформулирован социокультурный парадокс различения «Я – Другой», заключающийся в том, что, с одной стороны, многоголосье и полифония Других способствуют гармонизации и амплификации развития личности, группы, культуры, а с другой стороны, многообразие Других способно актуализировать страх, тревожность, враждебность и агрессивность, приводить к взаимному антагонизму, конфронтации, противостоянию и дискриминации. Утверждается, что обозначенный парадокс связан с различными способами категоризации фигуры Другого и конструированием репрезентаций взаимодействия «Я – Другой» на уровнях: личность – социум – культура. Прикладной аспект исследования состоит в том, что его результаты могут использоваться при разработке тренинговых программ, ориентированных на межкультурную коммуникацию, формирование этнокультурной компетентности и сензитивности.

**Ключевые слова:** взаимодействие, репрезентация «Я – Другой», культура, социум, личность, механизмы различения, социокультурный парадокс.

DOI: 10.18500/1819-7671-2016-16-1-85-89

### Введение

У. Бек, характеризуя современное общество как общество риска, совершенно справедливо указывал на то, что «Чернобыль – это конец *других*» [1, с. 5], подразумевая под этим, что человеческая цивилизация достигла такого уровня развития, при котором больше не существует локальных катастроф, кризисов и войн, проблем отдельных этносов или групп, возможности дистанцироваться, обособиться и отгородиться от глобальных экологических, экономических, демографических, политических вызовов, констатируя тем самым, что современная цивилизация складывается под знаком тотального риска и всеобщей опасности. События, происходящие в настоящее время – войны в Ираке, Сирии, на Ближнем Востоке и в Северной Африке, тяжелейший миграционный кризис, обрушившийся на Европу, террористические атаки, направленные не только на уничтожение «неверных», но и варварское разрушение культурных памятников, имеющих мировое значение, природные катастрофы, связанные с глобальным изменением климата, – с очевидностью подтверждают тезис У. Бека и акцентируют внимание на проблемах

взаимодействия с Другими. Кто они – Другие? В чем их сходство, а в чем отличие? Какие реакции, чувства и переживания актуализируют Другие? Почему, когда мы наслаждаемся произведениями искусства, получаем удовольствие от спортивных состязаний, выступлений звезд мирового уровня или знакомимся с интересными психологическими исследованиями, нам не так важна их другость и инаковость? В чем парадокс различения «Я – Другой»?

Как известно, любая антиномия предполагает наличие двух взаимоисключающих утверждений, каждое из которых может быть легко аргументировано и доказано. В фокусе нашего исследовательского интереса будут находиться два утверждения: 1) социокультурная мозаика, подразумевающая многообразие, многоголосье и полифонию Других, разнородность взаимосвязей и контактов с ними, способствует гармонизации и развитию, как отдельной личности, так и общества в целом; 2) дихотомия «Я – Другой» или конкретнее «Мы – Они» основана на противопоставлении Я и Другого, априорной конфронтации между ингруппой и аутгруппой, приводящей к взаимному антагонизму, дистанцированию, дискриминации и формированию враждебности по отношению к представителям аутгрупп.

На наш взгляд, в основе указанного парадокса лежит разное понимание фигуры Другого, разные способы его распознавания, различения, типизации и категоризации, разные контексты взаимодействия с ним. Исходя из этого, целью данной статьи является анализ способов различения и категоризации личностью Другого посредством конструирования личностных репрезентаций «Я – Другой» на разных уровнях взаимодействия.

### Теоретический анализ проблемы

Результаты проведенного ранее междисциплинарного анализа философской (Р. Барт, М. М. Бахтин, М. Бубер, Г. Гадамер, Э. Гуссерль, Ж. Делез, Ж. Деррида, Ю. Кристева, Ж. Лакан, Э. Левинас, М. Мерло-Понти, Р. Х. Ортега-



и-Гассет, П. Рикер, П. Рикерт, Ж.-П. Сартр, И. Г. Фихте, М. Хайдеггер, Г. Г. Шпет), социологической (М. Вебер, Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, Т. Парсонс, Р. Сеннет, А. Шулц) и психологической литературы (К. А. Абульханова-Славская, Г. М. Андреева, А. Г. Асмолов, К. Герген, А. Л. Журавлев, В. В. Знаков, Х. Кохут, К. Левин, Р. Д. Лэйнг, Г. С. Салливан, Дж. Тернер, Г. Тэддфел, А. У. Хараш) свидетельствуют о том, что развитие личности, ее самоопределение и становление всегда происходит в присутствии Других, вне социальных взаимодействий с которыми невозможны самопонимание и осмысление своего места в мире, формирование Я-концепции и идентичности личности. При этом для нормального развития, успешной адаптации, эффективной социализации и инкультурации личность нуждается не только в наличии Других, их физическом присутствии, когнитивных и аффективных оценках, социальных контактах, межличностных взаимодействиях, субъективных переживаниях, но и в понимании необходимости презентации себя в качестве Другого в их жизненном мире [2].

В рамках разработанной социально-психологической концепции выявлено, что личностные репрезентации конструируются на разных уровнях взаимодействия субъекта (культура, социум, личность). Вследствие чего Другой позиционируется как факт и условие социального порядка, репрезентант культуры, транслятор социокультурных ценностей, нравственный и этический императив, маркер границы Я – не Я и своего рода поручитель для «Я», так как все участники социальных взаимодействий имеют значение Другого, обусловлены Другим и являются значимыми для Другого, а сама личность представляет собой «голоса» Других (М. Бахтин, К. Герген), их «вклады» (В. А. Петровский). При этом репрезентации создаются на основе когнитивных схем с помощью механизмов оценивания, сравнения, категоризации, антиципации, интернализации, способствующих тому, что личность полноценно развивается и эффективно функционирует в социуме. Результатирующим эффектом конструирования репрезентаций взаимодействия «Я – Другой» является то, что репрезентации, построенные на разных уровнях, дополняют и обогащают друг друга, определяют новые контексты и изменяют реальные взаимодействия личности с другими [3].

### **Социокультурное многоголосье Других**

Обозначая взаимодействие с Другими как многоголосье, мы тем самым смещаем исследовательский акцент с дихотомической категори-

зации «Я – Другой/Другие», сконструированной по типу «или/или», констатирующей различия, подразумевающей противостояние и способствующей схематизации процессов социального познания, на более вариативную систему категоризации «и/и», опирающуюся не столько на явные различия Я и Другого, их жесткую дифференциацию, сколько на возможные сходства между ними, углубляющие процессы познания Я и Другого и делающие вероятностной интеграцию между ними.

Следовательно, в контексте многоголосья Других важным является то, что Я и Другой не столько противопоставляются или сравниваются между собой, сколько задают и обуславливают друг друга, поскольку ни Я, ни Другой не существуют вне этих отношений: они ими определены, и сами же их конституируют.

Исходя из этого, можно полагать, что при определенных условиях, таких, как, например, общность целей и задач, ориентация на результат, единство интересов, взаимное доверие, осознание ответственности, относительно равный статус участников взаимодействия, включенность в одну команду, различия будут способствовать общему успеху, выступая как дополнительный ресурс, стратегическое конкурентное преимущество личности, группы или организации. В рамках кросс-культурного менеджмента эта проблема активно артикулируется и изучается. Эмпирически доказано, что наличие различий – «капитал различий», включающий в себя широкий спектр гендерных и этнических характеристик, культурных и физических особенностей, религиозных убеждений и когнитивных стилей, способствует увеличению производительности труда, повышению эффективности принятых решений, росту креативности, возникновению инноваций [4–6]. При этом важным является не только акцентирование внимания на самом факте существования различий, их значимости и важности, роли и вкладе в общий результат, но и на возможности управления ими [7–9] в поликультурных организациях в условиях глобализации.

Безусловно, контекст многоголосья и полифонии вовсе не означает, что все «голоса» одинаково равноправны, слышны, понятны, интересны, благозвучны, но именно сочетание этого разнообразия создает и обуславливает уникальную неповторимую гармонию человеческого существования.

Необходимо отметить, что диапазон возможных реакций личности или группы на различия Другого широк. В зарубежной литературе сконструирована своеобразная пирамида таких



реакций на культурное разнообразие Других, репрезентирующая смену эмоциональных и поведенческих установок: от отношения к Другому как безликому, не различенному другому, который актуализирует негативные эмоцио-

нальные состояния и враждебные установки, до позитивного принятия культурного разнообразия и уважения к Другому в плане различия не только поведенческих рисунков, но и иерархии ценностей [10].



Рис. 1. Структура возможных реакций на различия

Предложенная модель упорядочивает и структурирует возможные реакции личности или группы на различия и заслуживает внимания, но она упрощена и схематична, поскольку не включает в себя такие значимые социально-психологические моменты, как специфика ситуации взаимодействия, отношение к ней участников интеракции, личностные особенности субъектов взаимодействия, отношение личности к Другому и Другого к личности, культурная дистанция между Я и Другим, наличие опыта взаимодействия, включенность Другого в ин-группу или аутгруппу, взаимоотношения между группами, в которые интегрированы Я и Другой, личностные репрезентации взаимодействия «Я – Другой». Вместе с тем в указанной модели четко определена локализация толерантного реагирования на различия, свидетельствующая о том, что подобное реагирование представляет собой промежуточный этап между тотальным непринятием различий и уважением к культурному многообразию Другого.

#### **Бинарная оппозиция «Я – Другой»**

В контексте социальной психологии личности оппозиция «Я – Другой», на наш взгляд, выступает в качестве наиболее широкого (зонтичного) понятия для таких дуальных пар, как «мы – они» и «свои – чужие», поскольку Другой не просто является необходимым условием существования личности, а служит фундаментальным онтологическим основанием самой

возможности возникновения собственно человеческого в человеке, базой его нормального развития и полноценной жизни [11]. Кроме этого конструкт «Другой» имеет широкий смысловой контент, включающий в себя как ингруппового Другого, так и аутгруппового Другого. Под ингрупповым Другим (стигматизированный Другой, чуждый Другой, иной Другой) понимается представитель собственной группы, который отличается от прототипического ингруппового образца и дифференцируется на основании критериев оценочного уровня: «нравится – не нравится», «хороший – плохой», соответственно, личностные репрезентации взаимодействия «Я – ингрупповой Другой» определяют характер реальных межличностных отношений и формируют тот или иной поведенческий сценарий личности. Аутгрупповой Другой – член чужой группы, различие которого происходит на уровне социального сравнения «свой – чужой», «мы – они» с использованием разного рода установок и стереотипов [12].

При этом дифференциация оппозиций «мы – они» и «свои – чужие» обусловлена, как верно отмечает А. В. Шпилов, разной точкой отсчета, связанной с позицией наблюдателя. В диаде «мы – они» личность идентифицирует себя с группой, демонстрируя включенность в ее состав и явную приверженность группе, в этом случае главным механизмом различения является противопоставление, тогда как в оппозиции «свои – чужие» преобладает позиция



стороннего наблюдателя с доминированием механизма сопоставления [13].

В рамках данной статьи нас будет интересовать оппозиция «мы – они», которая переводит теоретический анализ в плоскость межгрупповых отношений. Противопоставление «мы – они» опирается на сравнение ингруппы и ее членов с аутгруппой и ее представителями при четком манифестировании доминантности и превосходства ингруппы. При этом ингруппа как социальная сцепленность индивидов (Дж. Тернер) характеризуется общим психологическим опытом, единым смысловым полем, сходным культурным образом, универсальной системой релевантностей.

Можно выделить гипотетически возможные аутгруппы, различающиеся по территориальной локализации, статусу, владению экономическим, культурным или социальным капиталом, величине угрозы ингруппе и показателям, задающим разные параметры социальной дистанции: гендерные группы; возрастные группы; конкурирующие группы; стигматизированные группы; высокостатусные группы; криминальные группы; чужие этнокультурные группы; маргинальные группы. Некоторые из этих групп очевидно различаются, другие категоризируются на основе случайных или едва заметных различий. Заметим, что чем менее определенными являются эти различия, тем более строгие критерии групповой дифференциации необходимы для того, чтобы сделать их более четкими и ясными.

Личностные репрезентации взаимодействия «Я – аутгрупповой Другой» основываются на универсальных стереотипах, сформированных и транслируемых культурой и социумом, в которые интегрирована личность, а также на эффектах межгрупповой дифференциации, обусловленных взаимодействиями и взаимными оценками этих групп. Стереотипы позволяют личности по отдельным значащим признакам дифференцировать членов ингрупп и аутгрупп, экономить время и беречь собственные ресурсы, обозначать и охранять межгрупповые границы, а также объяснять поведение по отношению к аутгрупповым Другим, основанное в большей степени на дегуманизации и инфрагуманизации противников, т.е. атрибуции им меньшего количества человеческих качеств и эмоций [14]. Эффекты межгрупповой дифференциации полидетерминированы (ситуационным контекстом, композицией групп, формой взаимодействия) и проявляются на когнитивном, аффективном и поведенческом уровнях.

Таким образом, личностные репрезентации «Я – аутгрупповой Другой» определяют тактики

и стратегии взаимодействия личности с членами чужой группы, репертуар которых варьируется от эскапизма (избегания любого контакта) до эффективного взаимодействия с аутгрупповыми Другими. Отметим важный факт, который заключается в следующем: под влиянием опыта межличностных коммуникаций происходит трансформация тактик и стратегий взаимодействия с представителями аутгрупп.

### Заключение

Проведенная теоретическая рефлексия показала, что если в случае многоголосья Другой – субъект взаимодействия (безусловно, не всегда равноправный, но все же субъект) – вызывает интерес, любопытство, может быть, удивление как в плане конфигурации ценностных рядов и системы субъективных предпочтений, так и в контексте понимания происходящего, конструирования им социального мира, реализации поведенческих паттернов, т.е. его *другость* позиционируется личностью как возможный ресурс, задающий своеобразный вектор для развития самой личности или группы, то в случае противопоставления Другой воспринимается как стереотипный, схематичный обезличенный объект, поведение которого вполне предсказуемо и, чаще всего, вызывает недоверие и опасения, актуализируя тревогу, страх либо равнодушие и незаинтересованность, т.е. в данном случае *инаковость* выступает маркером безразличия. Заметим, что семантика слова *без-различие* указывает на то, что различия не воспринимаются личностью как что-то важное и ценное, заслуживающее ее внимания.

### Список литературы

1. Бек У. Общество риска : на пути к другому модерну. М., 2000. 383 с.
2. Рягузова Е. В. Социальная психология личностных репрезентаций взаимодействия «Я – Другой». Саратов, 2011. 304 с.
3. Рягузова Е. В. Личностные репрезентации взаимодействия «Я – Другой» : социально-психологический анализ : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Саратов, 2012. 49 с.
4. Stevens R. H., Ogunji E. Managing diverse organizational environments for strategic advantage : exploring the value of developing business diversity curriculum in higher education // Journal of Management Policy and Practice. 2010. Vol. 11 (4). P. 72–85.
5. Love A. Diversity as a strategic advantage // Business Week. May 20, 2010. URL: <http://businessweek.com/print/managing/content /may2010> (дата обращения: 17.10.2015).





6. Ashkanasy N. M., Härtel C., Daus, C. S. Diversity and emotion : The new frontiers in organizational behavior research // *Journal of Management*. 2002. Vol. 28 (3). P. 307–338.
7. Cassell C., Biswas R. Managing diversity in the new millennium // *Personnel Review*. 2000. Vol. 29 (3). P. 268–273.
8. Dick P. Organizational efforts to manage diversity : Do they really work? // *International handbook: Individual diversity and psychology in organizations* / ed. M. J. Davidson, S. L. Fielden. Chichester, 2003. P. 4–31.
9. Zanoni P., Janssens M. Deconstructing difference : The rhetoric of human resource managers' diversity discourses // *Organization Studies*. 2003. Vol. 25 (1). P. 55–74.
10. Handbook of Diversity Management : Beyond Awareness to Competency Based Learning / ed. D. Plummer. Lanham, 2003. P. 223–242.
11. Слободчиков В. И. Со-бытийная образовательная общность – источник развития и субъект образования // *Учён. зап. Пед. ин-та Сарат. гос. ун-та. Сер. Психология. Педагогика*. 2010. № 2. С. 3–8.
12. Рягузова Е. В. Модель личностных репрезентаций взаимодействия «Я – Другой» // *Акмеология*. 2011. № 3 (39). С. 78–83.
13. Шипилов А. В. «Свои», «чужие» и другие. М., 2008. 257 с.
14. Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев. М., 2013. 740 с.
- ed. Bek U. Obschestvo riska: na puti k drugomu modern. M., 2000. 383 p.)
2. Ryaguzova E. V. *Sotsial'naya psikhologiya lichnostnykh reprezentatsiy vzaimodeystviya «Ya – Drugoy»* (Social psychology of personal representations of «I – Other» interactions). Saratov, 2011. 304 p.
3. Ryaguzova E. V. *Lichnostnye reprezentatsii vzaimodeystviya «Ya – Drugoy»: sotsialno-psikhologicheskii analiz: aftoref. dis. ... d-ra psikhol. nauk* (Personal representations of «I – Other» interactions: socio-psychological analysis: abstract of the thesis of the doctor of the psychological sciences). Saratov, 2012. 49 p.
4. Stevens R. H., Ogunji E. Managing Diverse Organizational Environments for Strategic Advantage: Exploring the Value of Developing Business Diversity Curriculum in Higher Education. *Journal of Management Policy and Practice*, 2010, vol. 11 (4), pp. 72–85.
5. Love A. Diversity as a strategic advantage. *Business Week*. May 20, 2010. Available: <http://businessweek.com/print/managing/content /may2010> (accessed 17 October 2015).
6. Ashkanasy N. M., Härtel C., Daus C. S. Diversity and emotion: The new frontiers in organizational behavior research. *Journal of Management*, 2002, vol. 28 (3), pp. 307–338.
7. Cassell C., Biswas R. Managing diversity in the new millennium. *Personnel Review*, 2000, vol. 29 (3), pp. 268–273.
8. Dick P. Organizational efforts to manage diversity: Do they really work? *International handbook: Individual diversity and psychology in organizations*. Eds. M. J. Davidson, S. L. Fielden. Chichester, 2003, pp. 4–31.
9. Zanoni P., Janssens M. Deconstructing difference: The rhetoric of human resource managers' diversity discourses. *Organization Studies*, 2003, vol. 25 (1), pp. 55–74.
10. Handbook of Diversity Management: Beyond Awareness to Competency Based Learning. Ed. D. Plummer. Lanham, 2003, pp. 223–242.
11. Slobodchikov V. I. So-bytiynaya obrazovatel'naya obshchnost' – istochnik razvitiya i sub"ekt obrazovaniya (Co-existential educational community - the source and the subject of education). *Uchen. zap. Ped. in-ta Saratov gos. un-ta. Ser. Psikhologiya. Pedagogika* (Academic Articles of Pedagogical Institute of Saratov State University. Ser. Psychology. Pedagogy), 2010, no. 2, pp. 3–8.
12. Ryaguzova E. V. Model lichnostnykh reprezentatsiy vzaimodeystviya «Ja – Drugoj» (Model of personal representations of «I – Other» interactions). *Akmeologiya* (Acmeology), 2011, no. 3, pp. 78–83.
13. Shipilov A. V. «Svoi», «chuzhoi» I drugie («Their», «alien» and other). Moscow, 2008. 257 p.
14. Zimbardo Ph. The Lucifer effect: understanding how good people turn evil. New York, 2007. 578 p. (Russ. ed.: Zimbardo F. Effect Lyutsifera. Pochemu khoroshie lyudi prevrashchayutsya v zlodeev. Moscow, 2013. 740 p.).

**Socio-cultural Paradox (Antinomy)  
Distinction between «I – Other»**

**E. V. Ryaguzova**  
Saratov State University  
83, Astrakhanskay str., Saratov, 410012, Russia  
E-mail: rjaguzova@yandex.ru

Socio-cultural paradox of «I – Other» distinction formulated. It lies in the fact that, on the one hand, the polyphony of Others promotes harmonization and amplification of individual, group, organization development, but on the other hand, the variety of Others is able to activate the fear, uneasiness, hostility and aggression, to lead to mutual antagonism, confrontation, opposition and discrimination. Argues that indicated the paradox is associated with different ways of categorizing the figure of the Other and the construction representations of «I – Other» interaction at different levels: the personality – society – culture. The applied aspect of research consists that its results can be used when developing the training programs focused on cross-cultural communication, formation of ethno-cultural competence and tolerance.

**Key words:** interaction, representation of «I – Other», culture, society, the personality, distinction mechanisms, socio-cultural paradox.

**References**

1. Beck U. *Risikogesellschaft: auf dem Weg zu einer anderen Moderne*. Frankfurt a/M, 1986. 289 S. (Russ.