

## ОСОБЕННОСТИ «НЕУСТАВНЫХ ОТНОШЕНИЙ» В РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

А.А. Пелевина

Описаны отличительные особенности проявлений «неуставных отношений» в закрытых детских учреждениях, организациях различных форм собственности и общежитиях образовательных учреждений. Эти отличия связаны с иерархией проявлений феномена в изучаемой организации; факторами, влияющими на выраженность «неуставных отношений» и особенностями проявлений «неуставных отношений».

*Ключевые слова:* «неуставные отношения», различия в проявлениях «неуставных отношений», социальные организации, закрытые детские учреждения.

«Неуставные отношения» – это система официально не декларируемых форм физического и психического насилия, обеспечивающих доминирующее положение старших по нерегламентированному статусу в группе над младшими (Дерюгин, 1990).

Нами (Конева, Пелевина, 2013) ранее были изучены проявления «неуставных отношений» в закрытых детских учреждениях (выполняющих образовательно-воспитательные функции, с постоянным проживанием в них детей-воспитанников, например, в детских домах), организациях различных форм собственности (далее – производственные организации) и общежитиях учебных заведений (далее – общежития). Разработаны и верифицированы методики, выявляющие проявления «неуставных отношений» в изучаемых социальных структурах (Конева, Пелевина, 2012). Результаты исследования по этим методикам были подвергнуты многомерному (в том числе корреляционному) анализу, по результатам которого получены описываемые ниже различия в проявлениях «неуставных отношений» в изучаемых социальных организациях.

Все различия можно разделить на три группы, связанные:

- с иерархией проявлений феномена;
- с факторами, влияющими на выраженность «неуставных отношений»;
- с особенностями проявлений «неуставных отношений».

### **1. Иерархия основных проявлений феномена «неуставных отношений» в социальных организациях**

Установленные соотношения и корреляционные связи позволили выделить общие

проявления феномена, характерные для всех изучаемых социальных организаций: внутригрупповая поляризация, нерегламентированная внутригрупповая иерархия и социальная регуляция поведения в группе.

Ведущим проявлением «неуставных отношений» в производственных организациях является нерегламентированная внутригрупповая иерархия, оказывающая влияние на выраженность двух других проявлений. В то же время социальная регуляция поведения в группе определяет выраженность внутригрупповой поляризации. Наиболее вероятным является объяснение, согласно которому в таких организациях большое значение имеет статус человека, определяющего как межличностные взаимоотношения в коллективе, так и выполняемую работу. Именно статус сотрудника определяет его поведение в группе и его принадлежность к определенной микрогруппе, а не наоборот. Скорее всего, это связано с особенностями изучаемой структуры: в организациях различных форм собственности существует конкуренция не только за минимизацию выполняемого труда, но и за выполнение интересной работы.

В закрытых детских организациях ведущим проявлением «неуставных отношений» является внутригрупповая поляризация, которая определяет нерегламентированный статус воспитанника и правила его поведения в коллективе. В то же время нерегламентированная внутригрупповая иерархия оказывает влияние на выраженность социальной регуляции поведения в группе. Очевидно, что воспитанникам необходимо определить стиль и характер общения с новыми членами коллектива, поэтому иерархическое деление микрогруппы позволя-

ет им за короткое время выработать стратегию общения. В свою очередь, нерегламентированный статус, связанный с принадлежностью к той или иной микрогруппе, предписывает правила поведения в коллективе и взаимоотношения между воспитанниками.

Исследование проявлений «неуставных отношений» в общежитиях показывает, что главным среди них является социальная регуляция поведения в группе. Следовательно, именно принятые в коллективе правила определяют, к какой микрогруппе будет относиться новый член коллектива и каким образом он сможет повысить свой нерегламентированный статус. Возможно потому, что у проживающих в общежитиях еще нет выраженной конкуренции между собой (по крайней мере, в таком виде, как это наблюдается у членов коллектива в организациях), способ разделения людей более строг, чем в закрытых детских учреждениях. Не исключено, что проявления «неуставных отношений» поддерживают отдельные члены коллектива, диктующие остальным проживающим правила поведения.

## **2. Факторы, влияющие на выраженность феномена «неуставных отношений» в социальных организациях**

Результаты исследования интерпретировались в контексте понятий «ингруппа» и «аутгруппа», под которыми рассматривались группы, в отношении к принадлежности к которым определяет себя индивид. При этом под ингруппой понимается такая группа, по отношению к которой индивид испытывает чувство идентичности и принадлежности; а по отношению к аутгруппе индивид такого чувства не ощущает.

### *2.1. Активность членов аутгруппы*

Установлено, что по мере повышения активности объектов «неуставных отношений» в общежитиях и закрытых детских учреждениях снижается частота проявления феномена. Вероятно, это обусловлено значимостью умений человека отстаивать собственные позиции среди членов коллектива учреждения. Проживающие в общежитиях стремятся к объединению в группы для решения актуальных проблем и завоевания дополнительных привилегий. Наличие в ингруппе людей с активной позицией позволит им поддерживать лидирующее положение в учреждении, контролировать поведение членов аутгруппы и удовлетворять свою потребность в общении.

Отстранение таких людей от ингруппы может создать угрозу в виде функционирования иной сильной ингруппы, противостоящей группе, к которой ранее принадлежал индивид. Учитывая, что многие руководители социальных организаций стремятся к нейтрализации проявлений «неуставных отношений», противостояние двух таких группировок может привести к разрушению негласно установленных правил поведения в учреждениях, и, наряду с этим, к лишению привилегий субъектов «неуставных отношений».

Активность объектов «неуставных отношений» в производственных организациях усиливает проявления феномена, что обусловлено стремлением участников взаимодействия к получению личной выгоды, и только после этого – групповой выгоды. Появление в организации сотрудника, проявляющего активность, оказывает на коллектив дополнительное негативное воздействие, связанное с опасениями членов коллектива в том, что такой сотрудник может занять чье-либо официальное статусное положение либо внести изменения в существующие правила. Как следствие, появление такого активного сотрудника провоцирует объединение и распределение ролей остальных членов коллектива в целях снижения и ограничения его активности или даже исключения его из группы.

### *2.2. Отношение к проявлениям феномена со стороны официального руководства.*

В закрытых детских учреждениях и общежитиях проявления «неуставных отношений» поддерживаются руководителями, поскольку это позволяет с большей эффективностью контролировать поведение проживающих. Однако в том случае, если уровень и проявления «неуставных отношений» превышают допустимые пределы, то такие руководители препятствуют проявлениям «неуставных отношений».

В производственных организациях проявления «неуставных отношений» могут как поддерживаться, так и не поддерживаться официальным руководством. Проявления феномена «неуставных отношений» оказывают в целом негативное влияние на производительность труда и психологический климат в организации. Поэтому руководители, нацеленные на результат, стремятся к исключению «неуставных отношений». Руководители с низкой эффективностью в организационно-управленческой деятельности могут поддерживать проявления феномена или являться их инициаторами.

### **3. «Неуставные отношения» в социальных организациях различаются по особенностям их проявления**

#### *3.1. Различия в нерегламентированном статусе субъектов взаимодействия.*

Нерегламентированный статус у членов закрытых детских учреждений и общежитий, участвующих в «неуставных отношениях», может не совпадать с их официальным статусом (который, в отдельных случаях, в этих социальных общностях может быть неопределенным, например, при назначении старостами не воспитанников и проживающих, а работников учреждения, либо в случае сменности по графику ответственных или дежурных наблюдается регулярно сменяемый статус). На основании этого присвоение того или иного нерегламентированного статуса участников исследования осуществлялось по неформальным критериям (например, возраст проживающих, время нахождения в учреждении и т. д., определяющие возможность инициирования либо вовлечения их в «неуставные отношения»).

В производственных организациях неофициальный статус при «неуставных отношениях» может как совпадать с официальным статусом их сотрудников, так и не совпадать с ним. Если руководителями организаций поддерживаются проявления «неуставных отношений» при наличии авторитета у руководящих подразделениями сотрудников, то нерегламентированный статус оказывается связанным с официальной иерархией. При отсутствии лидерских позиций у первых руководителей и в случае наличия у них проблем в организационно-управленческой деятельности высокий нерегламентированный статус преимущественно занимают неофициальные лидеры.

#### *3.2. Влияние фактора «землячества»*

В общежитиях и закрытых детских учреждениях наличие в коллективе «земляка» (человека, проживающего или проживавшего в одной и той же территории с участниками исследования) может способствовать ускорению социально-психологической адаптации.

В организациях проявления «неуставных отношений» в виде «землячества» отсутствуют, поскольку практика отбора кадров ориентирована преимущественно на привлечение сотрудников из числа жителей только из одного населенного пункта.

#### *3.3. Сферы, на которые распространяются проявления «неуставных отношений»*

«Неуставные отношения» в общежитиях и закрытых детских учреждениях проявляются свободное от учебных занятий время и оказывают влияние на порядок проживания. Причиной отсутствия проявлений «неуставных отношений» в ходе учебных занятий является то, что руководители таких учреждений несут ответственность за воспитанников и их поведение в учебном процессе и поэтому препятствуют проявлениям этого феномена. Кроме того, в учебный процесс вовлечены и другие учащиеся, не проживающие в общежитии или детском доме, что изменяет взаимоотношения и правила поведения участников исследования.

В организациях проявления феномена «неуставных отношений» распространяются в большей степени на выполнение служебных обязанностей. Объектам «неуставных отношений» нередко делегируются дополнительные обязанности, иные принуждения либо, наоборот, ограничения и исключения в значимых мероприятиях коллектива (например, лишение возможности участия в корпоративных мероприятиях). Такого рода «неуставные отношения» оказывают косвенное влияние и на другие сферы жизни сотрудника, но прямое воздействие, за исключением вышеотмеченного, отсутствует.

#### *3.4. Степень жесткости регуляции проявления «неуставных отношений»*

В производственных организациях нередко отсутствуют стандартные этапы повышения нерегламентированного статуса членов их коллективов. Прежде всего это объясняется динамикой приема на работу в такие организации: поступление на работу осуществляется не большими группами сотрудников, а индивидуально, по одному. Поэтому проявления «неуставных отношений» формируются и выстраиваются индивидуально, в зависимости от должности сотрудника, его индивидуальных особенностей, поведения в коллективе и т. д. Кроме того, проявления феномена «неуставных отношений» могут существовать на уровне принятых в организации традиций, также как и среди проживающих в общежитиях и закрытых детских учреждениях. При этом чем ниже культурный и образовательный уровень участников исследования, тем сильнее выражено иерархическое разделение коллектива, связанное с нерегламентированным статусом его членов. Как следствие, в изучаемых социальных структурах

– закрытых детских учреждениях, общежитиях и различных организациях отсутствуют строгие правила перехода по нерегламентированной иерархии.

Таким образом, «неуставные отношения» в различных социальных структурах, при наличии общих проявлений имеют некоторые отличия, связанные со спецификой функционирования самой такой структуры, которые необходимо учитывать при разработке приемов коррекции и профилактики «неуставных отношений».

### Литература

1. Дерюгин, Ю.И. Дедовщина: социально-психологический анализ явления / Ю.И. Дерю-

гин // *Психологический журнал*. – 1990. – № 1. – С. 109–116.

2. Конева, Е.В. «Неуставные отношения» как социально-психологический феномен / Е.В. Конева, А.А. Пелевина // *Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки»*. – 2013. – № 2. – С. 82–85.

3. Конева, Е.В. Особенности диагностики «неуставных отношений» в социальных структурах: Сборник научных статей молодых ученых, посвященный Всероссийской Молодежной научной психологической конференции «Много голосов – один мир» / Е.В. Конева, А.А. Пелевина. – Ярославль, 2012. – С. 134–136.

**Пелевина Антонина Александровна**, аспирант кафедры общей психологии, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова; antonina-pelevina@mail.ru

Поступила в редакцию 2 февраля 2014 г.

**Bulletin of the South Ural State University  
Series "Psychology"  
2014, vol. 7, no. 1, pp. 118–121**

## FEATURES OF “HAZING” IN VARIOUS SOCIAL ORGANIZATION

**A.A. Pelevina, P.G. Demidov** Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation, antonina-pelevina@mail.ru

This article covers differences in manifestations of the “hazing” in organizations of various patterns of ownership, orphan homes and hostels of educational institutions. These differences in the manifestations of “hazing” associated with: hierarchy the manifestations “hazing” in studied organizations; factors, influence the severity of “hazing” and features of the manifestations of “hazing”.

*Keywords:* “hazing”, differences in manifestations of the “hazing”, social organizations, orphan homes.

### References

1. Deryugin Yu.I. Dedovshchina: sotsial'no-psikhologicheskii analiz yavleniya [Hazing: a Socio-psychological Analysis of the Phenomenon]. *Psikhologicheskii zhurnal – Psychological Journal*, 1990, no. 1, pp. 109–116.

2. Koneva E.V., Pelevina A.A. “Neustavnnye otnosheniya” kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen [“Hazing” as a socio-psychological phenomenon]. *Vestnik Jaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova. Serija Gumanitarnye nauki*. 2013, no. 2, pp. 82–85.

3. Koneva E.V., Pelevina A.A. Osobennosti diagnostiki “neustavnykh otnosheniy” v sotsial'nykh strukturakh [Diagnostic Features “Hazing” in Social Structures]. *Sbornik nauchnykh statey molodykh uchenykh, posvyashchenny Vserossiyskoy Molodezhnoy nauchnoy psikhologicheskoy konferentsii “Mного golosov – odin mir” – Collection of Scientific Papers of Young Scientists Dedicated to Scientific Psychological National Youth Conference “Many Voices – One World”*. Yaroslavl, 2012, pp. 134–136.

Received 2 February 2014