

Психологическая характеристика норм подчинения в рамках культурно-исторического анализа

Т.П. Будякова*,

Елецкий государственный университет имени И.А. Бунина, Елец, Россия,
budyakovaelez@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы психологии подчинения. Дается психологическая характеристика нормативам подчинения, исторически закрепленным в моральных кодексах и юридических источниках. Предметом анализа выступают исторические нормативные акты XII–XX вв., обычаи, в которых зафиксированы нормы подчинения, а также мемуарная литература. Выделяются четыре основные психологические линии развития правил подчинения в истории, в частности: специальная регламентация норм подчинения и повышение социальной значимости роли подчиненного. Обосновывается, что психологическое принятие роли подчиненного и удовлетворение от ее исполнения включает требование специальной регламентации норм подчинения и акцентирование на социальной значимости роли подчиненного. Установлено, что одной из причин того, что удовлетворенность трудом работников государственных структур выше, чем работников частных компаний, является большая определенность схем отношений с руководством. Иерархическая роль рассматривается с точки зрения двух ее компонентов: атрибутики роли и норм-правил поведения. В статье акцентируется внимание на том, что индивидуальные внешние знаки, фиксирующие статус подчинения, повышают уровень самоуважения подчиненного.

Ключевые слова: социальные роли, иерархические роли, подчинение, регламентация поведения.

Психология подчинения как предмет научного исследования стала востребованной еще в начале XX в. Исследовались вопросы соотношения господства и подчинения, свободы воли и приспособления, воздействия лидера на массы, подавления личности и др. [1; 27]. На данном этапе развития психологии в литературе наиболее активно изучаются вопросы манипулирования подчиненными своим лидером (руководителем), вопросы психологии влияния как руководителя на подчиненных, так и подчиненных на руководителя [4; 28; 29; 31; 32]. Подчиненный рассматривается также как элемент общей системы управления, как один из субъектов деятельности в этой системе [18]. В психологии менеджмента востребованы исследования не только по управлению персоналом, но и по регламентации поведения служащих [22]; в военной психологии актуальны проблемы воздействия на подчиненных в экстремальных ситуациях [10]; в психологии труда значимы проблемы мотивации труда подчиненных [20]. Вместе с тем, практически нет исследований, обосновывающих эффективность нормативов подчинения при осуществлении иерархических ролей. В данной статье предлагаются исторический и социально-ролевой

подходы для изучения подчинения как способа эффективного взаимодействия в иерархической диаде.

Рассмотрение направлений развития нормативов поведения подчиненного (зависимого) лица в историческом аспекте позволяет выявить устойчивые продуктивные психологические механизмы регулирования иерархических отношений, поскольку они прошли апробацию в течение жизни многих поколений людей.

Иерархические роли — один из видов социальных ролей, наряду с семейными, межличностными, профессиональными, возрастными, гендерными и др. Иерархические роли, как и большинство других социальных ролей, имеют диадный характер, но отношения в диаде построены по статусному принципу соподчинения: «начальник–подчиненный», «лидер–ведомый», «повелитель–подданные» и т. п. В современном обществе, как и в иные эпохи, более высокий статус имеют руководители, более низкий — подчиненные. Кроме того, руководитель, занимающий относительно более высокий пост, имеет и более высокий социальный статус по сравнению с руководителем более низшего звена.

Регламентация отношений начальника и подчиненного исторически осуществлялась путем закрепления норм руководства–подчинения в моральных

Для цитаты:

Будякова Т.П. Психологическая характеристика норм подчинения в рамках культурно-исторического анализа // Культурно-историческая психология. 2015. Т. 11. № 4. С. 89–95. doi:10.17759/chp.2015110408

* *Будякова Татьяна Петровна*, кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогики, Елецкий государственный университет имени И.А. Бунина, г. Елец, Россия; e-mail: *budyakovaelez@mail.ru*.

кодексах или в правовых источниках. В силу этого под нормативами подчинения в данной статье будут пониматься требования к выполнению роли подчиненного, закрепленные как в моральных кодексах, так и в нормативных актах разных исторических эпох.

В рамках данного исследования будут рассматриваться психологические линии развития правил реализации (нормативов) одной из сопряженных ролей в иерархической диаде — социальной роли подчиненного, а также психологическое значение этих нормативов в регулировании социальных отношений на разных этапах исторического развития общества.

Исторически изначально роль подчиненного психологически на уровне обыденного сознания воспринималась преимущественно как низменная, малопривлекательная, недостойная, неблагородная и т. п. Даже когда во второй половине XIX в. были отменены привилегии дворянства и иных сословий и граждане Российской империи формально стали равны в области личных прав, все же, как отмечал Л.И. Петражицкий, в сфере интуитивного права, под которым ученый понимал нормы морали, межличностных отношений и т. п., «.....положение барина в области прав личного достоинства совсем иное, нежели прислуги, положение камердинера совсем иное, нежели разных лиц низшей прислуги» [17, с. 385]. Общественные стереотипы находили отражение и в судебных решениях. Более высокий иерархический статус учитывался судом при назначении наказания за личную обиду в случае наличия между обидчиком и обиженным отношений работодателя и работника. Имелись в виду случаи оскорбления работника хозяином, прислугою — хозяев. По мнению суда, обиженные хозяева в таких случаях имели право на особое уважение, хотя законодательно такой квалифицирующий признак оскорбления как «подчинение—руководство» закреплен не был [24].

Низкий, малоценный статус подчиненного лица в более ранний исторический период был закреплен и в законе, в частности, путем дифференциации размера платы за бесчестье. Изначально действовал принцип — чем ниже статус обиженного, тем меньше плата за бесчестье или иначе: чем ниже иерархическое положение лица, тем менее психологически значима личная честь и достоинство конкретного обиженного. В российском законодательстве XII—XVII вв. просматривается четкая зависимость платы за бесчестье с сословным положением потерпевшего, а сословный статус исторически был формой проявления иерархических отношений. Дополнительными критериями в расчете конкретной суммы бесчестья обиженному по признаку сословного статуса являлись: а) его доход; б) значимость места службы. В «Наказе сыщикам беглых крестьян» от 2 марта 1683 г. за клевету на чиновника устанавливался двойной размер бесчестья. Сословный характер возмещения вреда, причиненного личности, прослеживается и в зарубежном законодательстве того же периода, например, в Саксонском Зерцале.

Все социально-ролевые признаки можно условно разделить на две большие группы: а) атрибутика социальной роли: прическа, одежда, макияж, аксессуар-

ы, место реализации роли, в том числе специальная символика: знаки отличия, гербы и т. д.; б) нормы-правила или предписанные культурой правила поведения, в нашем случае — подчинения.

Одна из психологических линий развития нормативов подчинения была связана с означиванием роли подчиненного с помощью визуальных знаков.

Внешней атрибутике роли придавалось значение преимущественно при осуществлении роли руководителя. К примеру, в XVIII в. в российское законодательство был введен термин «знатность и достоинство чина». Согласно Табелю о рангах от 24 января 1722 г. (п. 19) чиновникам предписывалось одеваться согласно служебному рангу, а также иметь соответствующий чину экипаж, одетых должным образом слуг [21]. Требования к внешним признакам социальной роли подчиненного специально нигде не закреплялись. Исключение составляла дворянская атрибутика, если рассматривать дворян как подчиненных более крупного феодала, в том числе короля. При этом дворянская атрибутика была не только знаком, показывающим место дворянина на иерархической лестнице, но и личным символом, определявшим степень его уважения и самоуважения, поскольку изменение параметров отличительных знаков часто связывалось с личными качествами человека, заслужившего такую привилегию. В этом смысле в средневековой Европе особыми символами иерархического статуса являлись специальные геральдические знаки — гербы, поскольку они фиксировали положение его владельца в семье, роде, обществе. Щит, на котором изображался герб, был своеобразной материализацией чести, о чем свидетельствует обычай «наказания герба». Временное наказание за трусость выражалось в публичном перевертывании герба, в более серьезных случаях герб обливали черной краской, а щит разбивался молотком [2]. Такие обычаи свидетельствуют, в частности, о том, что внешняя фиксация личных данных на материальных носителях имела значение для самоуважения личности. Информация на гербе, щите и т. д. заставляла обращать внимание не только на статус, но и на личность конкретного человека, сигнализировала о требовании уважительного к нему обращения.

Это психологическое обстоятельство было учтено при формулировании должностных требований к морским офицерам в советском и затем в российском корабельных уставах. Так, согласно подпункту «з» пункта 230 Корабельного устава Военно-Морского Флота России, командир группы (батареи) был обязан знать фамилию, имя, отчество, год рождения, семейное положение и род занятий до военной службы каждого подчиненного, а также его деловые и моральные качества, успехи и недостатки в боевой подготовке [12]. Вменение в обязанность командира знать полностью фамилию, имя, отчество, год рождения подчиненного и иные личные данные о нем было направлено на повышение уровня уважения офицеров к матросам и одновременно повышало уровень самоуважения подчиненных. Личные данные подчиненных в таком варианте отношений выполняли функцию нематериального фамильного герба. Недаром имя человека признается и на законодательном уровне одним

из важнейших нематериальных благ личности, что отражено, в частности, в действующем Гражданском кодексе Российской Федерации (статья 150 ГК РФ).

Несколько психологических линий развития нормативов подчинения связаны с реализацией нормативов. Одна из этих линий — это специальная регламентация иерархических отношений как минимум в моральных кодексах. Такие нормы-правила поведения подчиненными выполнялись добровольно, даже если они не закреплялись законодательно и за их несоблюдение не предусматривались карательные санкции. Их точное выполнение в общественном и индивидуальном сознании воспринималось как добродетель.

Общие принципы поведения подчиненного изложены, например, в кодексе чести японских самураев Бусидо. В указанном своде моральных принципов умение подчиняться было изложено как составная часть чести самурая. Принципы подчинения были сформулированы в виде пяти основных требуемых психологических комплексов качеств личности самурая: 1) верность (государю, отечеству, родителям, братьям и т.д.); 2) вежливость (вкуче с утонченностью, уважением, скромностью); 3) мужество (в комплексе с терпеливостью и выносливостью); 4) правдивость (вкуче с искренностью, честью, справедливостью); 5) простота (в комплексе с умеренностью в материальных тратах и чистотой) [7].

Бусидо, кроме общеморальных установок подчинения, включал также конкретные правила отношения с начальником. Четко требования Бусидо были сформулированы в «Начальных основах воинских искусств» Дайдодзи Юдзана.

— «Самурай не оставит господина даже в том случае, если число его вассалов сократится до 100, до 10, даже до 1.

— Во время сна самураю не следует ложиться ногами в сторону сюзерена.

— В сторону господина не подобает целиться ни при стрельбе из лука, ни при упражнении с копьем.

— Если самурай, лежа в постели, слышит разговор о своем господине или собирается сказать что-либо сам, он должен встать с постели и одеться» [7, с. 180—181].

Точное соблюдение правил подчинения, как было отмечено выше, входило в понятие чести самурая, поэтому их соблюдение осуществлялось без принуждения, поскольку становилось основой самоуважения. По указанию императора Токугава Иэясу (1542—1616) в первые годы после прихода его к власти было составлено «Уложение о самурайских родах», определявшее нормы поведения самурая на службе и в личной жизни [7]. Законодательная форма только усилила личное принятие норм подчинения, ибо фиксировала устоявшуюся традицию. В современных исследованиях по военной психологии отмечается, что контроль за подчиненными нужен только в случаях внешнего принятии ими норм подчинения, когда же правила выполнения профессиональных функций переходят на уровень самоконтроля, то подчиненный способен отдать жизнь за своего командира, за родину [14].

Когда же нормы подчинения не имели характера моральных установок, то они внедрялись в поведение с помощью правовых нормативов.

В частности, в Петровском Уставе Морском давалось специальное объяснение необходимости соблюдения отношений подчинения—руководства «... начальнику надлежит повелевать, а подчиненному послушным быть», поскольку начальник должен отвечать за свои приказы, а подчиненный за то, как он их исполняет. В качестве обосновывающего аргумента был использован принцип долга. Устав обязывал начальника заботиться о подчиненном, т. е. косвенно закреплял право подчиненного на заботу посредством требования определенных действий от начальника. Так, статья 3 Устава Морского предписывала командующему или адмиралу «...к подчиненным быть, как отцу, печься об их довольствии, жалобы их слушать и в оных правый суд иметь» [23, с. 117].

Вместе с тем, поскольку Петром I внедрялись принципиально новые схемы отношений начальника и подчиненного, нормы иерархии поддерживались санкциями, применяемыми к обеим сторонам взаимодействия. За неисполнение приказов вышестоящего начальника полагалась смертная казнь (ст. 2 Устава Морского). За непристойное обсуждение приказов начальника офицер лишался чести, а рядовой подвергался телесному наказанию (ст. 11 Устава). За избиение подчиненного офицером его могли лишить чина (ст. 3 Устава Морского) [23].

Правила поведения подчиненных вне воинской службы исторически были закреплены в первую очередь в различных ритуалах, которые обеспечивали авторитет власти. Так, к королю инков Атауальпе сановники входили босыми, с камнем на спине в знак покорности и ползли к его стопам на четвереньках. Это не считалось оскорблением подданных, а было составной частью установленных правил подчинения. Напротив, несоблюдение ритуала считалось оскорблением короля, и никто не решался оскорбить его таким способом [13].

Регламент отношений между начальником и подчиненным не только охранял авторитет руководителя, но и психологически гарантировал стабильность межличностных отношений, обеспечивал качественное выполнение профессиональных обязанностей, связанных с осуществлением иерархических ролей. Само подчиненное положение не трактовалось как унижение, если отношение с начальником укладывалось в свод писанных или неписанных правил и общественных установок. «Почтение, если оно сообразуется с нормой, избавляет нас от срама», эту психологическую формулу приводит Конфуций. Умение подчиняться, а в том числе соблюдать регламент, по мнению Конфуция, было добродетелью даже большей, чем ученость [11].

В более поздний исторический период исследователи также отмечали, что наличие специальной регламентации отношений руководителя и подчиненного и ее четкое соблюдение повышает степень удовлетворенности трудом у подчиненного¹. Примечательно, что

¹ Современные исследования показали, что нормативные требования влияют даже на повышение удовлетворенности общением [6].

Хайнц Поттхоф в книге «Организация сословия частных служащих», вышедшей в начале XX в., отмечал, что желание многих частных служащих перейти в состав государственных объясняется, в первую очередь, отсутствием четких правил организованности деятельности в частных учреждениях, что приводит к злоупотреблениям руководства по отношению к подчиненным [16].

Таким образом, первая линия развития нормативов подчинения включала логику формирования самоуважения подчиненного за счет точного соблюдения предписанных правил подчинения.

Между тем, в истории формулировались и психологические критерии, определявшие пределы допустимости поведения в осуществлении отношений между лицами с более высоким иерархическим статусом и более низким, несоблюдение которых приводило к социально-ролевому конфликту. Это была самостоятельная психологическая линия развития нормативности поведения подчиненного.

Нормы подчинения предполагают определенные ограничения личных прав подчиненного. Однако эти ограничения должны иметь определенные психологические границы. Так, в воспоминаниях народницы Е. Водовозовой приводятся примеры правил отношений между мелкопоместными дворянами и их богатыми соседями. «Когда бедные дворянчики в именины и другие торжества приходили поздравить своих более счастливых соседей, те в большинстве случаев не сажали их за общий стол, а приказывали дать поесть им в какой-нибудь боковушке или детской. Посадить обедать такого дворянчика в людской никто не решался, да и сам он не позволил бы унижить себя до такой степени». В то же время такой человек мог снести обращение к себе без употребления отчества или по прозвищу [3].

Второй исторический пример: явное умышленное нарушение норм уставных отношений морскими офицерами в дореволюционной России, выражавшееся в избиении и ином унижении матросов, приводило не только к скрытому социально-ролевому конфликту, но и объективно снижало эффективность профессиональной деятельности подчиненных. Так, на боевых учениях команда крейсера «Варяг» показывала самые низкие показатели по меткости огня, скорости шлюпок и т. д. Такие результаты являлись ответной реакцией матросов на крайнюю жестокость обращения с ними капитана корабля Бэра и офицеров крейсера. После того, как на «Варяг» назначили нового командира, В.Ф. Руднева, кардинально изменившего схему отношения офицеров к матросам (запрещалось рукоприкладство, унижение человеческого достоинства матросов, проявлялась забота об их досуге и питании), через несколько месяцев «Варяг» стал самым лучшим кораблем по воинской подготовке, и это стало условием совершения его командой известного великого подвига в феврале 1904 года [19].

Специфика схемы поведения подчиненного в рамках иерархической лестницы наблюдалась в тех случаях, когда подчиненный на ступени этой условной лестницы находился ниже, чем его начальник, но, в свою очередь, был начальником лица, стоящего еще ниже. Имеющий такие амбивалентные статусы, их носитель должен был владеть нормами поведения как начальни-

ка, так и подчиненного. При этом эффективность его деятельности как руководителя зависела от того, понимал ли он то, что требования к поведению его подчиненных зависят от высоты занимаемой им должности.

Так, Конфуций отмечал, что степень почтения должна быть соразмерна высоте положения чиновника. Сам Конфуций, по свидетельству современников, «...с низшими вельможами был тверд и прям, в разговоре с высшими был любезен» [11].

Следующей исторической линией развития нормативов подчинения является повышение общественного значения роли подчиненного.

Начиная с XIX в., в Российской империи, как уже было отмечено, наблюдалась тенденция на уравнивание личных прав всех сословий. В силу этого как атавистические уже воспринимались и правовые нормы, формализующие иерархические отношения при исполнении обязанностей гражданской службы. Так, группа норм, регламентирующих отношения с начальником, подверглась критике при публичном обсуждении проекта Устава о служебных провинностях, опубликованного в 1898 г. Проект Устава требовал от подчиненного, кроме соблюдения всех служебных обязанностей, уважительного отношения к начальнику. Действие норм проекта Устава распространялось на отношения как с непосредственным, так и с вышестоящим начальником того же учреждения или ведомства, а также на отношения во внеслужебное время [25].

Критика проекта Устава основывалась на либеральных буржуазных идеях того времени. Руководитель со времен первых буржуазных революций, провозгласивших демократические основы морали и права, стал считаться одной из сторон иерархических отношений, лишенной специальных привилегий. Характерными в этом смысле были положения работы Т. Джефферсона «Общий обзор прав Британской Америки» (1774), где, в частности, король характеризовался как главный чиновник своего народа, назначенный законом и наделенный известной властью, чтобы помочь работе сложной государственной машины, поставленной для того, чтобы приносить пользу народу, и, следовательно, подверженный контролю со стороны народа» [8].

Принцип уравнивания социального значения ролей руководителя и подчиненного и даже придание приоритетного значения роли трудящегося способствовали изменению психологического отношения к роли подчиненного в СССР и других социалистических странах не как к роли малозначительной и малодостойной, а как к важной и почетной, направленной на достижение общественно значимого результата. В советское время стимулировались различные формы самоуправления трудящихся, в том числе народный контроль за действиями руководителей всех уровней. Общими принципами управления были заявлены: периодическая сменность, отчетность, выборность руководства. В отношениях руководителя с подчиненными основными правилами были: взаимоуважение и взаимная ответственность. К примеру, параграф 2 главы II Конституции Социалистической Федеративной Республики Югославия «Самоуправление в организации объединенного труда» регулировал вопросы самоуправления

трудящихся, а в статье 1 Конституции Республики Куба 1976 г. провозглашалось, что Республика Куба есть социалистическое государство рабочих, крестьян и других работников физического и умственного труда. Порядок перечисления в данной норме граждан Кубы сделан по социальной значимости, что свидетельствовало о приоритетной роли в государстве в первую очередь людей рабочих профессий и крестьян.

Таким образом, советский период внес следующие новации в нормативы подчинения: 1) требования уважения к достоинству подчиненного; 2) подчиненный получил право контроля за действиями руководителя, чем обеспечивалось партнерство и равенство в отношениях подчиненного и руководителя; 3) подчиненный, осваивая приемы руководства в рамках самоуправления, более сознательно и ответственно относился к результату своего труда.

В итоге можно выделить четыре основные психологические линии развития норм подчинения в истории, зарекомендовавшие себя как эффективные: 1) регламентация норм подчинения; 2) установление допустимых пределов в ограничении личных прав под-

чиненного при осуществлении роли подчиненного; 3) повышение социальной значимости роли подчиненного; 4) сопряженность нормативов подчинения со статусом руководителя. Данные выводы были подтверждены и современными научными исследованиями, посвященными проблемам управления в сфере порядка. В частности, было установлено, что чем более регламентированы отношения людей, тем выше качество иерархических отношений [9]. В литературе также отмечалось, что формализацию отношений в сфере государственной службы можно рассматривать даже как одну из мер профилактики корыстных преступлений. Зная правила поведения, зависимое лицо уже не терзается при общении с чиновником и активно противостоит мздоимству [5]. В западных и американских компаниях одним из самых эффективных видов отношений между подчиненными и руководством признан партнерский стиль, предполагающий сотрудничество в рамках коллектива, построенного как одна команда [26; 30]. Этот подход наряду с компетентностным подходом активно используется для решения проблем в российской организационной психологии [15].

Литература

1. Беттельхейм Б. Люди в концлагере. М.: МАХИМА-ЛІВ, 1960. 144 с.
2. Введение в специальные исторические дисциплины. М.: МГУ, 1990. 280 с.
3. Водовозова Е. На заре жизни. Л.: Детская литература, 1963. 432 с.
4. Геген Н. Психология манипуляции и подчинения. СПб.: Питер, 2005. 203 с.
5. Голик В.В., Карасев В.И. Коррупция как механизм социальной деградации. СПб.: Юридический центр Пресс, 2005. 329 с.
6. Горбатков А.А. Эмоциональное благополучие и общительность: кросскультурный аспект // Культурно-историческая психология. 2008. № 3. С. 33–38.
7. Долин А.А., Попов Г.В. Кэмпо — традиции воинских искусств. М.: АНС-ПРИНТ, 1991. 431 с.
8. История правовых и политических учений / под ред. В.С. Нерсесянца. М.: М-НОРМА, 1997. 944 с.
9. Капитонов С.А. Условия взаимодействия субъектов правообеспечительного управления // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Томск, 2005. С. 182–184.
10. Караяни А.Г., Караяни Ю.М., Зинченко Ю.П. Американская военная психология как область специальной практики // Национальный психологический журнал. 2014. № 1. С. 65–74.
11. Конфуций. Афоризмы мудрости: М.: Белый город, 2008. 448 с.
12. Корабельный устав Военно-Морского Флота. М.: Военное издательство, 2002. 222 с.
13. Косидовский З. Королевство золотых грез // Атеистические чтения: альманах. М., 1988. С. 94–100.
14. Лестев А.Е. Психологические аспекты подготовки японских воинов // Культурно-историческая психология. 2014. Т. 10. № 3. С. 107–113.
15. Мельник Ю.И. Управленческие компетенции руководителя: три уровня проявления // Социальная психология и общество. 2012. № 2. С. 116–126.
16. Оггер Г. Магнаты. Начало биографии. М.: Прогресс, 1985. 346 с.
17. Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. СПб.: Питер, 2000. 608 с.
18. Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов н/Д: Феникс, 2007. 507 с.
19. Руднев Н.В. Капитан легендарного крейсера. Тула, 1960. 247 с.
20. Стрижова Е.А., Гусев А.Н. Диагностики трудовой мотивации в ситуации решения задач: методология и метод // Национальный психологический журнал. 2014. № 2. С. 52–60.
21. Табель о рангах. СПб., 1722. 15 с.
22. Управление персоналом в условиях рыночной экономики / под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М.: Изд-во МГУ, 2007. 480 с.
23. Устав Морской. СПб., 1763. 230 с.
24. Устав о наказаниях, налагаемых мировыми судьями. СПб., 1884. 332 с.
25. Устав о служебных провинностях. Проект. СПб., 1898. 31 с.
26. Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций. М.: Генезис, 2005. 400 с.
27. Фромм Э. Бегство от свободы. М.: Издательская группа «Прогресс», 1995. 256 с.
28. Хухлаев О.Е., Балашова Е.А. Социальные представления об отношениях руководства и подчинения: кросскультурные различия // Социальная психология и общество. 2010. № 1. С. 91–105.
29. Шейнов В.П. Скрытое управление человеком. М.: АСТ, 2007. 848 с.
30. Morgeson F.P., Reider M.H., & Campion M.A. Selecting individuals in team settings: The importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge // Personnel Psychology. 2005. Vol. 58. P. 583–611.
31. Yee R.W., Yeung A.C., & EdwinCheng T.C. An empirical study of employee loyalty, service equality and firm performance in the service industry // International Journal of Production Economics. 2010. Vol. 124. P. 109–120.
32. Panagopoulos C. Affect, Social Pressure and Prosocial Motivation: Field Experimental Evidence of the Mobilizing Effects of Pride, Shame and Publicizing Voting Behavior // Political Behavior. 2010. Vol. 32. Iss. 3. P. 369–386.

Psychological characteristics of the rules of subordination within the cultural and historical analysis

T.P. Budyakova*,

Bunin Yelets State University, Yelets, Russia
budyakovaelez@mail.ru

The article examines the psychology of submission. Given psychological characteristic standards of submission historically embodied in the moral codes and legal sources. The subject of analysis are historical regulations XII–XX centuries, the customs, in which the fixed rate of submission, as well as the memoir literature. There are four basic psychological lines of development in the history of the rules of subordination, in particular: a special regulation of the rules of subordination and increasing social importance of the role of subordinate. It is proved that psychological acceptance of a subordinate role and the satisfaction of its implementation includes the requirement of special rules regulating authority and emphasis on the social importance of the role of subordinate. It was established that one of the reasons that the job satisfaction of employees of state structures higher than employees of private companies, a large schema definition of relations with management. Hierarchical role is considered in terms of two components: the role of attributes and rules, rules of conduct. The article focuses on the fact that the individual external signs, locking status subordination, increase the level of self-esteem of subordinate.

Keywords: social roles, role hierarchy, obedience, behavior regulation.

References

1. Bettelheim B. Lyudi v kontslagere [People in the camp]. Moscow: MAXIMA-LIB, 1960. 144 p.
2. Vvedenie v spetsial'nye istoricheskie distsipliny [Introduction to the special historical disciplines]. Moscow: MGU, 1990. 280 p.
3. Vodovozova E. Na zare zhizni [At the dawn of life]. Leningrad: Detskaya literatura, 1963. 432 p.
4. Gegen N. Psikhologiya manipulatsii i podchineniya [Psychology of manipulation and submission]. Saint-Petersburg: Peter, 2005. 203 p.
5. Golik J.V., Karasev V.I. Korruptsiya kak mekhanizm sotsial'noi degradatsii [Corruption as a mechanism of social degradation]. Saint-Petersburg: Legal Center Press, 2005. 329 p.
6. Gorbakov A.A. Emotsional'noe blagopoluchie i obshchitel'nost': krosskul'turnyi aspekt [Emotional well being and sociability: crosscultural aspect]. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya* [Cultural-Historical Psychology], 2008, no. 3, pp. 33–38.
7. Dolin A.A., Popov G.V. Kempo — traditsii voinskikh iskusstv [Kempo — the tradition of martial arts]. Moscow: ANS-PRINT, 1991. 431 p.
8. Istoriya pravovykh i politicheskikh uchenii [The history of legal and political doctrines]. Nersesyants V.S., ed. Moscow: M-NORMA, 1997. 944 p.
9. Kapitonov S.A. Usloviya vzaimodeistviya sub»ektov pravoobespechitel'nogo upravleniya [Terms interaction of subjects pravo control]. *Pravovye problemy ukrepleniya rossiiskoi gosudarstvennosti*. Tomsk, 2005, pp. 182–184.
10. Karayani A.G., Karayani Y.M., Zinchenko Y.P. Amerikanskaya voennaya psikhologiya kak oblast' spetsial'noi praktiki [US military psychology as a special area of practice]. *Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal* [National psychological journal], 2014, no. 1, pp. 65–74.
11. Confucius. Aforizmy mudrosti [Aphorisms of wisdom]. Moscow: Belyj gorod, 2008. 448 p.
12. Korabel'nyi ustav Voenno-Morskogo Flota [Ship charter Navy]. Moscow: Voennoe izdatel'stvo, 2002. 222 p.
13. Kosidovsky Z. Korolevstvo zolotykh grez [Kingdom of golden dreams]. *Ateisticheskie chteniya: al'manakh* [Atheistic reading: almanac]. Moscow, 1988. P. 94–100.
14. Lestev A.E. Psikhologicheskie aspekty podgotovki yaponskikh voinov [Psychological aspects of the preparation of Japanese soldiers]. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya* [Cultural-Historical Psychology], 2014. Vol.10, no. 3, pp. 107–113.
15. Melnik Y.I. Upravlencheskie kompetentsii rukovodite-lya: tri urovnya proyavleniya [Managerial competence of the head: three levels of manifestation]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society], 2012, no. 2, pp. 116–126.
16. Ogger G. Magnaty. Nachalo biografii [Magnates. Home biography]. Moscow: Progress, 1985. 346 p.
17. Petrazhitsky L.I. Teoriya prava i gosudarstva v svyazi s teoriei npravstvennosti [Theory of law and state in connection with the theory of morality]. Saint-Petersburg: Peter, 2000. 608 p.
18. Stolyarenko L.D. Psikhologiya upravleniya [Psychology of Management]. Rostov n/D: Phoenix, 2007. 507 p.
19. Rudnev N.V. Kapitan legendarnogo kreisera [The captain of the legendary cruiser]. Tula, 1960. 247 p.
20. Strizhova E.A., Gusev A.N. Diagnostiki trudovoi motivatsii v situatsii resheniya zadach: metodologiya i metod

For citation:

Budyakova T.P. Psychological Characteristics of the Rules of Subordination within the Cultural- Historical Analysis. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya* = *Cultural-historical psychology*, 2015. Vol. 11, no. 4, pp. 89–95. (In Russ., abstr. in Engl.). doi: 10.17759/chp.2015110408

* Budyakova Tatiana Petrovna, PhD in Psychology, associate professor, professor, Chair of Psychology and Pedagogy, Bunin Yelets State University, Yelets, Russia, e-mail: budyakovaelez@mail.ru

[Diagnosis of motivation in a situation of problem solving: methodologies and techniques]. *Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal* [National psychological journal], 2014, no. 2, pp. 52–60.

21. Tabel' o rangakh [Table of Ranks]. Saint-Petersburg, 1722. 15 p.

22. Upravlenie personalom v usloviyakh rynochnoi ekonomiki [Personnel management in a market economy]. Marra R. (eds.). Moscow: MGU, 2007. 480 p.

23. Ustav morskoy [Maritime Charter]. Saint-Petersburg, 1763. 230 p.

24. Ustav o nakazaniyakh, nalagaemykh mirovymi sud'yami [The Charter of the penalties imposed by magistrates]. Saint-Petersburg, 1884. 332 p.

25. Ustav o sluzhebnykh provinnostyakh. Proekt [The Charter of the service fault. Design]. Saint-Petersburg, 1898. 31 p.

26. Fopel J. Consulting and training organizations. Moscow, 2005. 400 p. (In Russ.)

27. Fromm E. Escape from Freedom. Moscow, 1995. 256 p. (In Russ.).

28. Huhlaev O.E., Balashov E.A. Sotsial'nye predstavleniya ob otnosheniyakh rukovodstva i podchineniya: krosskul'turnye razlichiya [Social representations about the relationship of leadership and subordination: cross-cultural differences]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society]. 2010, no. 1, pp. 91–105.

29. Shejnov V.P. Skrytoe upravlenie chelovekom [Covert control person]. Moscow: AST, 2007. 848 p.

30. Morgeson F.P., Reider M.H., & Champion M.A. Selecting individuals in team settings: The importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge. *Personnel Psychology*. 2005. Vol. 58, pp. 583–611.

31. Yee R.W., Yeung A.C., EdwinCheng T.C. An empirical study of employee loyalty, service equality and firm performance in the service industry *International Journal of Production Economics*. 2010. Vol. 124, pp. 109–120.

32. Panagopoulos C. Affect, Social Pressure and Prosocial Motivation: Field Experimental Evidence of the Mobilizing Effects of Pride, Shame and Publicizing Voting Behavior. *Political Behavior*. 2010. Vol. 32, iss. 3, pp. 369–386.