

## Этикетное поведение в контексте организационной культуры вуза

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-2-28-41

**Даниленко Ольга Ивановна** – д-р культурологии, доцент, проф. кафедры общей психологии факультета психологии, Researcher ID: P-2900-2015, ORCID: 0000-0003-1491-2660, Scopus ID: 5680 9250 300, [danilenko.olga@gmail.com](mailto:danilenko.olga@gmail.com)

**Перминова Мария Андреевна** – магистр, кафедра общей психологии факультета психологии, ORCID: 0000-0002-7407-9458, [ma.g.a.perminova@gmail.com](mailto:ma.g.a.perminova@gmail.com)

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Адрес: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7-9

***Аннотация.** Цель исследования – выявить взаимосвязи представлений об этикетном поведении у студентов и преподавателей с характеристиками организационной культуры вузов. Методы. Исследование базировалось на опросе, в котором приняли участие 141 студент и 69 преподавателей российских вузов. Для сбора эмпирического материала использованы следующие методики: авторская анкета, позволившая получить данные об отношении студентов и преподавателей к институциональному закреплению правил этикета и регламентации оформления внешнего облика участников образовательного процесса, а также о частоте соблюдения студентами правил этикета; опросник О.И. Даниленко – данные о субъективной значимости представленных в нём девяти функций этикета; методика OSAI К. Камерона и Р. Куинна, позволяющая получить данные о реальной и желательной для респондентов организационной культуре их вузов. Основные результаты. В выборках как студентов, так и преподавателей выявлены корреляционные связи между показателями, характеризующими этикетное поведение участников учебного процесса, и показателями выраженности характеристик организационной культуры их вузов. В выборке студентов обнаружены статистически значимые положительные корреляционные связи признания значимости функций этикета и оценки соблюдения студентами правил этикета с оценкой организационной культуры как клановой и отрицательные – как бюрократической. У преподавателей выявлены положительные связи признания значимости функций этикета, позитивного отношения к институционализации правил этикета и регламентации внешнего облика с клановой и адхократической культурой и отрицательные – с бюрократической организационной культурой. Заключение. Полученные данные позволяют сделать следующий вывод: чем более, по мнению и студентов, и преподавателей, выражены черты клановой и адхократической организационной культуры в их вузе, тем выше они оценивают значимость этикетного поведения, и наоборот, чем более выражены черты бюрократической организационной культуры, тем ниже студенты и преподаватели оценивают значимость этикета.*

*Ключевые слова:* организационная культура вуза, правила вузовского этикета, этикетное поведение в вузе, субъективная значимость этикета, функции этикета, адхократическая организационная культура, бюрократическая организационная культура, клановая организационная культура

*Для цитирования:* Даниленко О.И. Перминова М.А. Этикетное поведение в контексте организационной культуры вуза // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 2. С. 28–41. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-2-28-41

## Etiquette Behavior in the Context of University Organizational Culture

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-2-28-41

*Olga I. Danilenko* – Dr. Sci. (Culturology), Prof., the Department of General Psychology, Faculty of Psychology, Researcher ID: P-2900-2015, ORCID: 0000-0003-1491-2660, Scopus ID: 5680 9250 300, danilenko.olga@gmail.com

*Maria A. Perminova* – Master of Psychology, the Department of General Psychology, Faculty of Psychology, ORCID: 0000-0002-7407-9458, mar.a.perminova@gmail.com

St. Petersburg State University, St.-Petersburg, Russia

*Address:* 7/9 Universitetskaya emb., 199034, St.-Petersburg, Russian Federation

**Abstract.** *The aim* of this study is to reveal interrelationship between the notions of etiquette behavior of students and teachers and the characteristics of organizational culture at universities. *Methods.* The research is based on a survey. The sample included 141 students and 69 teachers from Russian universities. A set of diagnostic methods was used to gather the empirical data. Data on teachers' and students' attitude to institutionalization of etiquette rules and dress code as well as students' compliance with etiquette rules were collected using the author's questionnaire; data on evaluation of etiquette functions were obtained through the questionnaire Subjective Evaluation of Etiquette Functions' Significance by O.I. Danilenko, data on existing and preferred organizational culture in the respondents' universities – through Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) by K. Cameron and R. Quinn. *Results.* Correlations between indicators, characterizing etiquette behavior and current organizational culture type, were identified in both groups: positive for clan and adhocracy culture type, negative – for hierarchical. Statistically significant positive correlations between evaluation of etiquette functions' significance and evaluation of students' compliance with etiquette rules and clan culture, negative correlations between the same indicators of etiquette behavior and hierarchical culture were revealed in the students' group. In teachers' group, evaluation of etiquette functions' significance, positive attitude to institutionalization of etiquette rules and dress code are correlated positively with clan and adhocracy organizational culture, negatively – with hierarchical. *Conclusion.* The gathered data indicate: the higher both students and teachers evaluate characteristics of clan and adhocracy culture, the higher is their evaluation of the importance of etiquette behavior. The higher are values of hierarchical culture characteristics, the lower is evaluation of etiquette importance.

**Keywords:** university organizational culture, rules of university etiquette, etiquette behavior in university, subjective importance of etiquette, etiquette functions, adhocracy organizational culture, hierarchical organizational culture, clan organizational culture

*Cite as:* Danilenko, O.I., Perminova, M.A. (2022). Etiquette Behavior in the Context of University Organizational Culture. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 2, pp. 28-41, doi:10.31992/0869-3617-2022-31-2-28-41 (In Russ., abstract in Eng.).

### Введение

Поведение участников образовательного процесса регулируется разнообразными социальными нормами, среди которых особое место занимают неписанные правила вузовского этикета. Далеко не все аспекты поведения участников учебного процесса могут быть регламентированы в официальных документах, и именно правила этикета обеспечивают согласованность ожиданий и действий преподавателей и студентов в повседневной жизни вуза.

Знание и соблюдение правил вузовского этикета особенно важно для студентов, которые приходят в вуз со школьной скамьи или из других организаций, где писанные и неписанные правила взаимодействия значительно отличаются от вузовских. Неуспешная адаптация к жизни вуза чревата негативными последствиями как для эффективности процесса обучения, так и для психологического состояния студентов. Несоблюдение правил вузовского этикета со стороны студентов способно негативно повлиять на самочувствие преподавателя и на продуктивность его работы.

Не менее важный аспект вузовского этикета состоит в том, что формирование этикетного поведения является частью процесса подготовки будущего специалиста. Вторичная социализация, которую проходит молодой человек, обучаясь в вузе, предполагает освоение моделей поведения, необходимых на протяжении всей трудовой жизни. Правила вузовского этикета предписывают формы поведения с учётом официальных статусов участников учебного процесса и ситуаций их взаимодействия. Эти правила во многом универсальны для будущих деловых и повседневных контактов.

Поскольку в вузах осуществляется профессиональная подготовка студентов, закономерно, что фокус внимания исследова-

телей сосредоточен на профессиональной социализации как освоении компетенций, способствующих успешному выполнению профессиональных обязанностей. В последнее десятилетие в число таких компетенций включаются «мягкие навыки» (soft skills), которые также рассматриваются как условие эффективности в профессиональной сфере [1–4]. Признавая приоритетность задачи профессиональной подготовки в вузе, напомним, что получение высшего образования открывает возможности для статусного роста личности. Высокий статус субъекта является предпосылкой для того, чтобы демонстрируемые им модели поведения чаще воспроизводились окружающими людьми. Это позволяет рассматривать этикетное поведение будущего специалиста не только как условие успешных деловых контактов, но и как фактор нравственного совершенствования человека и общества.

Позитивное влияние этикетного поведения на нравственное состояние общества кажется очевидным, однако оно нуждается в обосновании в связи с многообразием трактовок этикета, а также выявлением широкого круга функций и смыслов этикета, среди которых нравственная регуляция поведения является хотя ведущей, но не единственной [5; 6]. В настоящее время этическое содержание этикетного поведения представляется особенно важным в связи с неблагоприятными тенденциями в нравственном состоянии российского общества. В частности, на основании оценок экспертов была выявлена негативная динамика ряда характеристик общественной жизни, в том числе рост агрессивности, бесцеремонности, грубости, конфликтности, наглости, сквернословия, фамильярности [7, с. 53]. Правила этикета, в основе которых лежит принцип уважения к человеку, категорически отвергают подобные формы поведения. Очевидно, что нару-

шение правил этикета – скорее следствие, а не причина нравственной деградации общественной морали. Между тем формирование этикетного поведения, на наш взгляд, может выступать как один из способов противостояния этой опасной тенденции.

О признании значимости вузовского этикета организаторами и участниками образовательного процесса свидетельствует включение правил этикета в уставы и кодексы российских и зарубежных вузов, активное обсуждение на студенческих сайтах приемлемости тех или иных правил, случаев их нарушения и пр. Однако теоретических и эмпирических исследований, посвящённых вузовскому этикету, крайне мало. Более других разработана тема регламентации внешнего облика участников учебного процесса [8; 9]. Обсуждается тема соблюдения студентами электронного этикета в ситуациях деловой коммуникации [10]. Образовательная миграция побуждает исследователей проводить сравнение приемлемости разных форм поведения для студентов из разных стран [11; 12]. Студенты отмечают различия в представлениях об этикете как одну из проблем межкультурного обучения [13].

Необходимость более широкого обсуждения вузовского этикета связана с радикальными преобразованиями в организации учебного процесса, о которых пишут отечественные и зарубежные исследователи [14–18]. Позиционирование вуза как организации для оказания образовательных услуг уменьшает определённую статусно-ролевых различий преподавателей и студентов. Новые коммуникативные ситуации взаимодействия online не вполне обеспечены этикетными моделями поведения. Обучение в вузе студентов с разным культурным опытом не способствует однозначному пониманию взаимных ожиданий. Традиционные правила вузовского этикета в новых условиях могут потребовать коррекции и дополнения [19].

Однако даже наличие сформулированных и рекомендованных правил этикета

не гарантирует того, что они будут выполняться. В отличие от официально зафиксированных норм, предполагающих возможность санкций со стороны руководства за их нарушение, регулятивная сила вузовского этикета основана на традициях организации и добровольном согласии людей их поддерживать. Это побуждает к поискам психологических факторов этикетного поведения [20; 21].

Можно предположить, что на формирование этикетного поведения студентов и преподавателей влияет организационная культура того учебного заведения, где они учатся/работают, поскольку нормы и правила взаимодействия сотрудников выступают существенными проявлениями организационной культуры [22]. В ряде зарубежных исследований отмечается связь между нормами поведения и организационной культурой в рамках системы образования [23; 24]. Кроме того, в последние годы изучается роль организационной культуры в укреплении этичного поведения и предотвращении травли на работе [25], в том числе среди сотрудников университета [26]. Анализ литературы позволяет заключить, что проведённые исследования характеризуют организационную культуру как значимый фактор развития вуза и формирования социальных и психологических характеристик членов организаций, однако нам не удалось обнаружить работ, посвящённых этикетному поведению участников учебного процесса в контексте организационной культуры вузов. Цель данного исследования состоит в выявлении взаимосвязей представлений об этикетном поведении у студентов и преподавателей с характеристиками организационной культуры вузов. Проверялась гипотеза о наличии как общих, так и специфических для студентов и преподавателей взаимосвязей показателей, характеризующих представления об этикетном поведении, с основными характеристиками организационной культуры вузов, в которых они учатся/работают.

### Материалы и методы

В исследовании приняли участие 210 человек, из них 141 – учащиеся, 69 – преподаватели вузов России. Средний возраст учащихся – 21 год, преподавателей – 44 года. Сбор данных осуществлялся посредством бланковых методик и с помощью google-форм по предварительной договорённости.

Для сбора эмпирических данных использованы: авторская анкета, опросник О.И. Даниленко «Оценка субъективной значимости функций этикета», методика оценки организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна (Organizational Culture Assessment Instrument – OCAI).

Первые две методики применялись для определения показателей, характеризующих представления респондентов об этикетном поведении. Под поведением, в соответствии с современной трактовкой, понимаются не только наблюдаемые действия, но и психические механизмы, обеспечивающие их выполнение, в том числе суждения, мотивационные образования и др. Теоретической основой опросника О.И. Даниленко стало представление о множественности функций этикета, а также концепция значения и смысла А.Н. Леонтьева. На основании анализа литературы выделено девять функций этикета, их формулировки представлены в опроснике. Респонденту предлагается определить своё отношение к каждой функции по 10-балльной шкале от «для меня это совсем не важно» до «для меня это очень важно». Опросник позволяет получить показатель значимости для каждой функции, а также общий для всех перечисленных в опроснике. Проведена валидизация опросника [21].

Разработанная для данного исследования анкета включает в себя три части. Первая позволяет получить данные о том, как студенты и преподаватели оценивают частоту соблюдения студентами правил вузовского этикета. Респондентам предлагается оценить частоту соблюдения пяти правил, выбрав один из следующих вариантов: всегда, часто, иногда, никогда. Стандартизирован-

ный показатель  $\alpha$ -Кронбаха пунктов опросника – 0,7, что позволяет использовать суммарный показатель по всем пунктам.

Вторая часть касается внешнего облика студента и преподавателя. Она позволяет оценить, насколько респондент склонен к регламентации формы одежды участника учебного процесса. Более высокий показатель свидетельствует о признании значимости оформления внешнего облика для каждой из групп – и студентов, и преподавателей.

Третья часть содержит вопрос о желательности включения правил этикета для студентов и/или преподавателей в устав вуза; согласие трактуется как признание значимости для респондента вузовского этикета.

Методика OCAI разработана К. Камероном и Р. Куинном на основе модели «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» [22]. В ней представлены четыре типа организационной культуры: клановая, бюрократическая, рыночная и адхократическая. Методика OCAI, позволяющая получить данные как о реальной организационной культуре, так и о желательной для респондента, широко применяется российскими и зарубежными исследователями для оценки организационной культуры вузов. Методика включает в себя шесть пунктов для оценки различных аспектов деятельности организации. В каждом пункте респонденту предлагается распределить сто баллов между четырьмя вариантами описания организации, в которой он учится/преподаёт, сначала характеризуя нынешнее состояние, а затем – её идеальное видение. На основании показателей шести пунктов выводится средний балл, характеризующий представление респондента об организационной культуре учебного заведения. В нашем исследовании использованы показатели степени выраженности характеристик каждого типа организационной культуры в вузе, где учится/работает респондент.

Для обработки собранных данных использованы методы математической стати-

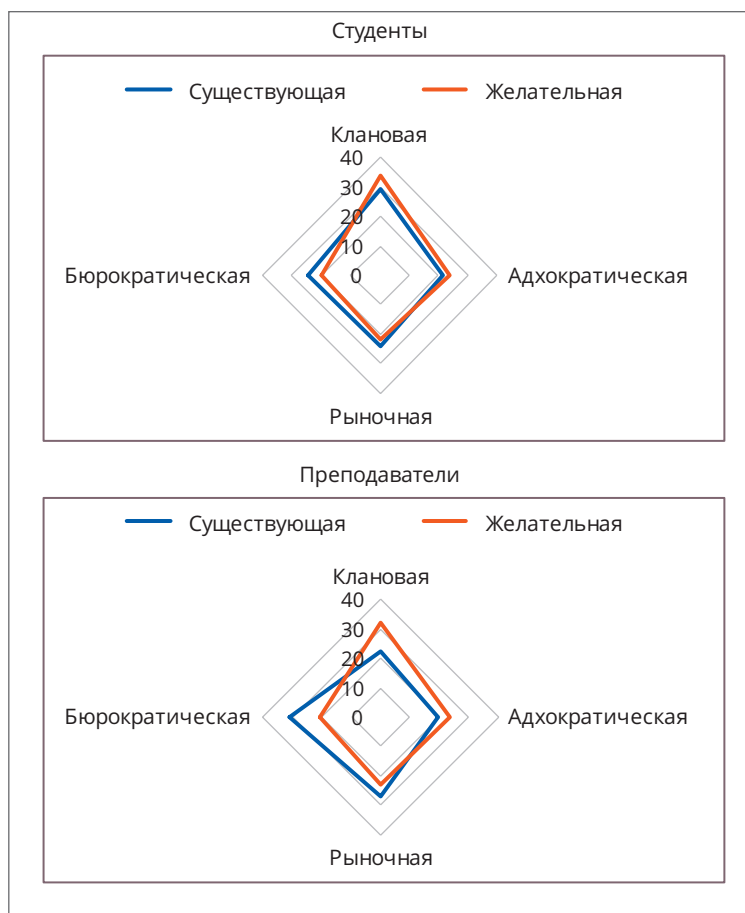


Рис. 1. Профили желательной и реальной организационной культуры вуза в выборках студентов и преподавателей

Fig. 1. Profiles of the current and preferred organizational culture in university in groups of students and teachers

стики: первичные статистики, определение показателя надёжности шкалы по внутренней согласованности  $\alpha$ -Кронбаха, коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

### Результаты и обсуждение

Посредством методики ОСАИ были получены оценки степени выраженности каждого из типов (клановой, адхократической, рыночной и бюрократической) реальной и желательной организационной культуры в выборках студентов и преподавателей. В соответствии со способом обработки данных методики эти оценки выражены в баллах, общая сумма

которых составляет 100. Профили реальной и желательной организационной культуры вуза для каждой из выборок представлены на *рисунке 1*. Диапазон шкалы – от 10 до 40 баллов – соответствует распределению показателей для рассматриваемых типов организационной культуры в нашем исследовании.

Преподаватели чаще всего отмечают характеристики организационной культуры своего вуза, которые соответствуют бюрократическому типу (30,9 баллов), на втором месте – рыночному (27,1), на третьем – клановому (22,6); реже всего отмечаются характеристики организационной культуры как



адхократической (19,4). Что касается желательной организационной культуры, для преподавателей это прежде всего клановая культура (32,4), на втором месте – адхократическая (23,8), на третьем – рыночная (22,9), на четвёртом – бюрократическая (20,9).

Студенты наиболее выраженными в реальной организационной культуре считают характеристики, присущие клановому типу (29,0); высоки оценки характеристик бюрократического (25,2) и рыночного (24,5) типов организационной культуры. Как и преподаватели, студенты ниже всего оценивают адхократическую составляющую в организационной культуре вуза (21,2). В оценках студентами желательного типа организационной культуры наибольшее предпочтение также отдаётся характеристикам кланового (33,8), а наименьшее – характеристикам бюрократического типа (20,0). Примерно в равной степени оценивается желательность адхократического (23,8) и рыночного (22,3) компонентов оргкультуры.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что как для студентов, так и для преподавателей реальная организационная культура отличается от желательной; в обеих выборках клановый и адхократический типы организационной культуры признаются как более желательные, бюрократическая и рыночная – как менее желательные по сравнению с реальной. Эти результаты сходны с теми, что были получены другими исследователями [27–29]. Напомним, что именно характеризует эти типы культур. Для клановой культуры критериями эффективности являются сплочённость, моральный климат, развитие человеческих ресурсов. Адхократическая культура направляет членов организации на творчество, результативность в создании нового продукта, поощряет инициативу и свободу. Иерархическая (бюрократическая) организационная культура направляет участников на бесперебойное функционирование, рентабельность, требует подчинения формальным правилам и процедурам. Рыночная культура ориен-

тирована на достижение цели и поражение конкурентов [22].

В стремлении участников учебного процесса видеть в своём вузе преимущественно черты клановой и адхократической культуры нам представляется ориентация на традиционные нормы и ценности образовательной деятельности и при этом – на инновационную направленность вузов. Клановая культура создаёт для преподавателей условия для передачи своих знаний учащимся, помощи им в профессиональном и личностном развитии. Адхократическая культура способствует развитию вуза, инновационной деятельности студентов и преподавателей, их творческому росту. Сочетание преимущественно черт клановой и адхократической культуры, по-видимому, является условием формирования академической среды, «в которой приоритет отдаётся достижениям в совместной научной деятельности преподавателей и студентов, применению полученных результатов в образовательном процессе и практике» [30, с. 81]. Можно лишь согласиться с тем, что «в настоящее время именно уровень развития академической культуры вуза выступает условием повышения качества образования» [Там же]. Отметим также, что в зарубежных исследованиях были выявлены положительные взаимосвязи между выраженностью характеристик инновационной (адхократической) и коллективной (клановой) организационной культуры и взаимодействием между преподавателями и студентами [31].

Для выявления взаимосвязей показателей этикетного поведения и характеристик организационной культуры вузов в выборках студентов и преподавателей был определён коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Результаты представлены в *таблице 1*.

Наглядно результаты анализа взаимосвязей между показателями отношения к этикетному поведению и оценками характеристик типов организационной культуры вуза представлены на *рисунке 2*.

Чем более, по мнению студентов, выражены в их вузе характеристики организа-

Таблица 1

Взаимосвязь между показателями отношения к этикетному поведению и оценками характеристик типов организационной культуры вуза

Table 1

Interrelation between indicators of attitude to etiquette behavior and evaluation of characteristics of university organizational culture

Тип организационной культуры	Выборки	Показатели этикетного поведения				
		Оценка соблюдения правил этикета студентами	Оценка отношения к оформлению внешнего облика		Оценка отношения к институционализации правил этикета	Оценка субъективной значимости функций этикета
			Студентов	Преподавателей		
Клановая	Студ.	0,329**	-0,079	-0,044	0,154	0,212*
	Преп.	0,212	0,285*	0,295*	0,061	0,190
Адхократическая	Студ.	0,050	0,190*	0,067	0,054	0,032
	Преп.	0,171	0,191	0,337**	0,256*	0,315**
Рыночная	Студ.	-0,165	0,071	0,109	0,065	0,009
	Преп.	-0,055	-0,177	-0,249*	0,057	-0,109
Бюрократическая	Студ.	-0,218**	0,007	0,068	-0,129	-0,226**
	Преп.	-0,144	-0,310**	-0,169	-0,050	-0,118

ционной культуры как клановой, тем выше они оценивают значимость функций этикета ( $r = 0,212, p \leq 0,05$ ). Напротив, чем более выражены в их вузе характеристики организационной культуры вуза как бюрократической, тем ниже они оценивают значимость функций этикета ( $r = -0,226, p \leq 0,01$ ). Та же закономерность наблюдается в том, как студенты оценивают частоту соблюдения ими правил этикета: позитивная корреляция выявлена с показателями клановой культуры ( $r = 0,329, p \leq 0,01$ ), негативная – бюрократической ( $r = -0,218, p \leq 0,01$ ). Позитивная корреляция оценки соблюдения студентами правил этикета с показателями клановой культуры обнаружена также в выборке преподавателей, однако здесь она находится на уровне статистической тенденции ( $r = 0,212, p \leq 0,1$ ). На наш взгляд, полученные результаты объясняются тем, что для студентов соблюдение правил этикета является прежде всего проявлением уважения к другому человеку [15; 16]. Именно потому, что для клановой организационной культуры уважение к человеку является приоритетной ценностью, пребывание в ней поощряет этикетное

поведение – как соблюдение правил, так и более высокую оценку значимости этикета. Напротив, чем сильнее, по оценке студентов, выражены черты бюрократической культуры, направленной на поддержание системы, требующей соблюдения формальных правил и процедур, тем менее значимо проявление уважения собственно к человеку.

Обнаруженную в выборке преподавателей положительную связь показателей значимости функций этикета ( $r = 0,315, p \leq 0,01$ ) и позитивного отношения к институционализации правил этикета ( $r = 0,256, p \leq 0,05$ ) с оценкой реальной организационной культуры как адхократической можно трактовать как признание важности неписаных правил, каковыми являются правила этикета, именно в такой культуре, где свобода выступает в качестве одного из основополагающих принципов организации. Этим же можно объяснить положительную связь выраженности адхократической культуры с позитивным отношением преподавателей к регламентации внешнего облика коллег ( $r = 0,337, p \leq 0,01$ ). Аналогичные результаты, но в отношении своих соучеников



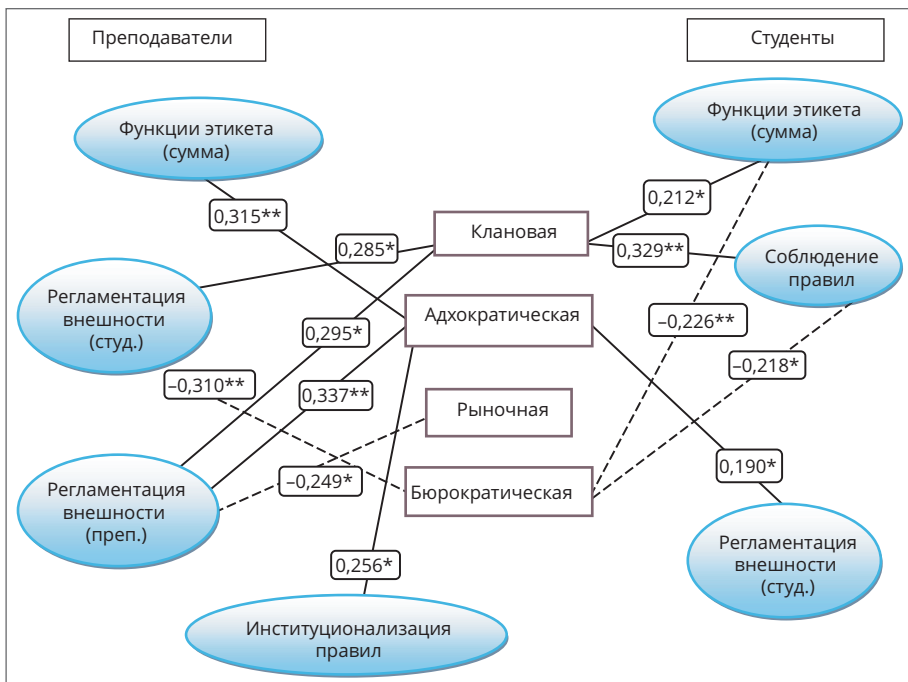


Рис. 2. Корреляционная плеяда показателей отношения к этикетному поведению и оценок характеристик типов организационной культуры вуза

Fig. 2. Correlation pleiad of attitude to etiquette behavior indicators and evaluation of characteristics of university organizational culture

выявлены в выборке студентов ( $r = 0,190$ ,  $p \leq 0,05$ ).

В выборке преподавателей выявлена положительная корреляция позитивного отношения к регламентации внешнего облика студентов ( $r = 0,285$ ,  $p \leq 0,05$ ) и преподавателей  $r = 0,295$ ,  $p \leq 0,05$ ) с показателями, характеризующими клановую культуру, и отрицательная корреляция позитивного отношения к регламентации внешнего облика студентов ( $-0,310$ ,  $p \leq 0,01$ ) с показателями, характеризующими бюрократическую культуру. Эти результаты подтверждают обнаруженную нами разнонаправленную связь характеристик клановой и бюрократической культуры с отношением к этикетной регламентации поведения.

### Заключение

Полученные нами данные свидетельствуют в пользу гипотезы исследования. Чем

более, по мнению и студентов, и преподавателей, выражены черты клановой и адхократической организационной культуры в вузе, тем выше они оценивают значимость этикетного поведения; напротив, чем более выражены черты бюрократической организационной культуры, тем ниже студенты и преподаватели оценивают значимость этикета. Различие между выборками состоит в том, какие именно показатели этикетного поведения отражают эту связь.

В выборке преподавателей это преимущественно показатели, характеризующие этикет как нормативную систему: позитивное отношение к институционализации правил этикета и регламентации внешнего облика студентов и преподавателей. Позитивные связи этих показателей с выраженностью клановой и адхократической культур объясняются присущими этим культурам характеристиками гибкости и дискретности: этикет

может стать инструментом, стабилизирующим их деятельность. Для бюрократического и рыночного типа организационной культуры, для которых характерны упорядоченность и контроль, этикетная регламентация может не быть актуальной.

В студенческой выборке наиболее значимой представляется связь типа организационной культуры с другими показателями этикетного поведения: оценкой субъективной значимости функций этикета и оценкой соблюдения правил этикета. Эти показатели характеризуют обобщённое отношение к этикету. Признание студентами преимущественно нравственного смысла этикета объясняет выявленные позитивные связи с клавым типом организационной культуры, который характеризуют забота о моральном климате, ориентация на развитие личности, отношение к лидерам как помощникам и воспитателям. Здесь складываются условия для того, чтобы этикет, в основе которого лежит нравственный принцип уважения к человеку, становился реальным регулятором поведения и средой, где происходит формирование не только квалифицированного специалиста, владеющего этикетом как эффективным инструментом деловой коммуникации, но и нравственной личности.

Противоречие между значимостью вузовского этикета и неопределённостью этикетно регламентируемых форм поведения в современной высшей школе определяет перспективы дальнейших исследований. Поскольку этикетная регуляция поведения основана на добровольном признании правил этикета участниками взаимодействия, ключевая задача, на наш взгляд, состоит в выявлении таких моделей поведения, которые являются взаимоприемлемыми для участников учебного процесса с разным статусом, обеспечивают уважение достоинства личности каждого субъекта и способствуют эффективности процесса обучения. Можно предполагать, что такие модели поведения, отвечая общим принципам этикета, специфичны для вузов, где готовят студентов по разным специальностям.

Экспликация продуктивных этикетных моделей поведения в форме рекомендаций может способствовать эффективному решению задач высшей школы.

В русле исследований этикетного поведения в контексте организационной культуры вуза желательно получить и проанализировать данные, отражающие представления об этикетном поведении в вузах сотрудников административного аппарата. Важно провести углублённое изучение психологических оснований, по которым участники учебного процесса проявляют дифференцированное отношение к этикету в зависимости от типа организационной культуры своего вуза.

### Литература

1. Ковчина Н.В. Социальная взаимодействие в профессиональной среде // Alma mater (Вестник высшей школы). 2019. № 4. С. 35–39. DOI: <https://doi.org/10.20339/AM.07-17.044>
2. Чевтаева Н.Г., Никитина А.С., Вишневская А.В. Культура коммуникации преподавателя и студента как матрица формирования “soft skills” выпускника // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 12. С. 33–44. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-12-33-44>
3. Wesley S.C., Jackson V.P., Lee M. The perceived importance of core soft skills between retailing and tourism management students, faculty and businesses // Employee Relations. 2017. Vol. 39. No. 1. P. 79–99. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-03-2016-0051>
4. Schulz B. The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge // Nawa Journal of Communication. 2008. Vol. 2. No. 1. P. 146–154. URL: <http://ir.nust.na:8080/jspui/handle/10628/39> (дата обращения: 12.12.2021).
5. Лихачева А.С. Этикет как культурная универсалия // Фундаментальные проблемы культурологии: Сб. ст. по материалам конгресса / Отв. ред. Д.А. Спивак. М.: Новый хронограф: Эйдос, 2009. Т. 6: Культурное наследие: От прошлого к будущему. С. 146–156. URL: <http://ec-dejavu.ru/e-2/Etiquette.html> (дата обращения: 12.12.2021).
6. Даниленко О.И. Студенты о правилах этикета: пространство смыслов // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании:

- Материалы II Международной научно-практической конференции. СПб., 2019. С. 151–159. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2019-2-18
7. *Юревич А.В.* Нравственное состояние современного российского общества: эмпирические оценки // Вопросы психологии. 2016. № 6. С. 49–62.
  8. *Сиюхова А.М., Кубова А.А.* Дресс-код как элемент профессиональной культуры преподавателя вуза // Человек и культура. 2017. № 2. С. 73–81. DOI: 10.25136/2409-8744.2017.2.17964
  9. *Лабунская В.А., Бзезян А.А.* Внешний облик в образовательной среде: оценка, самооценка, функциональная значимость // Современное образование. 2018. № 4. С. 8–18. DOI: 10.25136/2409-8736.2018.4.27965
  10. *Towner E.B., Everett H.L., Klemz B.R.* Not So Different? Student and Professional Perception of Mobile Phone Etiquette in Meetings // Business and Professional Communication Quarterly. 2019. Vol. 82. No. 3. P. 317–336. DOI: <https://doi.org/10.1177/2329490619836452>
  11. *Beckman-Brito K.* Classroom Etiquette: A Cross-Cultural Study of Classroom Behaviours // Journal of Second Language Acquisition and Teaching. 2003. Vol. 10. URL: <https://journals.uair.arizona.edu/index.php/AZSLAT/article/view/21305/20882> (дата обращения: 12.12.2021).
  12. *Tajeddin Z., Alemi M., Razzaghi S.* Cross-cultural perceptions of impoliteness by native English speakers and EFL learners: The case of apology speech act // Journal of Intercultural Communication Research. 2014. Vol. 43. No. 4. P. 304–326. DOI: 10.1080/17475759.2014.967279
  13. *Turner Y.* “Knowing me, knowing you,” is there nothing we can do? Pedagogic challenges in using group work to create an intercultural learning space // Journal of Studies in International Education. 2009. Vol. 13. No. 2. P. 240–255. DOI: <https://doi.org/10.1177/1028315308329789>
  14. *Иглтон Т.* Медленная смерть университета / Пер. с англ. Е. Бучкина // Alma mater. Вестник высшей школы. 2016. № 2. С. 109–112.
  15. *Красинская А.Ф.* Модернизация, оптимизация, бюрократизация ... что ожидает высшую школу завтра? // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 73–82. URL: [https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/493?locale=ru\\_RU](https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/493?locale=ru_RU) (дата обращения: 12.12.2021).
  16. *Сенашенко В.С.* О престиже профессии «преподаватель высшей школы», учёных степеней и учёных званий // Высшее образование в России. 2017. № 2. С. 36–44. URL: [https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/963?locale=ru\\_RU](https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/963?locale=ru_RU) (дата обращения: 12.12.2021)
  17. *Трубникова Е.И.* Паттерны поведения в образовательной среде // Высшее образование в России. 2016. № 1. С. 95–103. URL: [https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/361?locale=ru\\_RU](https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/361?locale=ru_RU) (дата обращения: 12.12.2021).
  18. *Чикер В.А., Почебут А.Г.* Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета как отражение организационной культуры вуза // Институт Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2021. Т. 6. № 3 (23). С. 198–223. DOI: [https://doi.org/10.38098/ipran.sep\\_2021\\_23\\_3\\_08](https://doi.org/10.38098/ipran.sep_2021_23_3_08)
  19. *Даниленко О.И.* Вузовский этикет и этикетное поведение в вузе: современная ситуация и перспективы изучения // Психология образования: современный вектор развития. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2020. С. 228–244. URL: [https://psy-urgu.uafu.ru/fileadmin/user\\_upload/site\\_15526/Dec\\_5/Monografija\\_Psikhologija\\_obrazovanija\\_sovremenniy\\_vektor\\_razvitiya.pdf](https://psy-urgu.uafu.ru/fileadmin/user_upload/site_15526/Dec_5/Monografija_Psikhologija_obrazovanija_sovremenniy_vektor_razvitiya.pdf) (дата обращения: 12.12.2021).
  20. *Даниленко О.И., Ли Ц.* Отношение к правилам этикета в связи с ценностными ориентациями у китайских и российских студентов // Электронный научный журнал. 2017. № 1. С. 37–46. URL: <http://co2b.ru/docs/enj.2017.01.02.pdf> (дата обращения: 12.12.2021).
  21. *Ли Ц.* Психологические факторы отношения к этикетным моделям поведения у китайских и российских студентов // Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2017. 23 с.
  22. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и измерение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
  23. *Lee J.K.* Confucian Thought Affecting Leadership and Organizational Culture of Korean Higher Education. 2001. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED504451.pdf> (дата обращения: 12.12.2021).
  24. *Gus'kova N.D., Erastova A.V.* The role of organizational culture in the management of higher education // Revista ESPACIOS. 2019. Vol. 40. No. 41. URL: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n41/19404117.html> (дата обращения: 12.12.2021).

25. Saleem Z., Shenbei Z., Hanif A.M. Workplace violence and employee engagement: The mediating role of work environment and organizational culture // SAGE Open. 2020. Vol. 10. No. 2. DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
26. Yaman E. Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate // Educational Sciences: Theory and Practice. 2010. Vol. 10. No. 1. P. 567–578. URL: <https://eric.ed.gov/?id=EJ882735> (дата обращения: 12.12.2021).
27. Чижикова Е.С. Исследование типа корпоративной культуры студенческого сообщества с помощью метода OCAI К. Камерона и Р. Куинна // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 3. С. 352. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27206219> (дата обращения: 12.12.2021).
28. Троцук И.В., Суховезова Д.В. Корпоративная культура как инструмент повышения конкурентоспособности вуза // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 11. С. 44–54. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-11-44-54>
29. Гулиус Н.С. Организационная культура российских университетов: вызовы и потенциал периода трансформации (в представлении сотрудников Национального исследовательского Томского государственного университета и Тюменского государственного университета) // Социология науки и технологий. 2020. Т. 11. № 4. С. 69–109. DOI: <https://doi.org/10.24411/2079-0910-2020-14006>
30. Богдан Н.Н., Масилова М.Г., Парфенова И.Ю. Организационная культура вуза: теория, исследование, практика. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2014. 251 с.
31. Kim J., Ko S. The effect of university organizational culture on organizational silence and faculty–student interaction // Management Science Letters. 2021. Vol. 11. No. 7. P. 2151–2162. DOI: [10.5267/j.msl.2021.2.013](https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.013)
- Благодарности.** Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-013-00369 «Интрапсихические предикторы этикетного поведения субъектов учебного процесса в вузе».
- Статья поступила в редакцию 02.08.21  
После доработки 22.09.21  
Принята к публикации 12.12.21

## References

1. Kovchina, N.V. (2019). Social Interaction in Professional Environment. *Alma mater (Vestnik vysshei shkoly) = Alma mater (Higher School Herald)*. No. 4, pp. 35-39, doi: <https://doi.org/10.20339/AM.07-17.044> (In Russ., abstract in Eng.).
2. Chevtareva, N.G., Nikitina, A.S., Vishnevskaya, A.V. (2021). Communication Culture of Teacher and Student as a Matrix for Formation of Graduate Soft Skills. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 29, no. 12, pp. 33-44, doi: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-12-33-44> (In Russ., abstract in Eng.).
3. Wesley, S.C., Jackson, V.P., Lee, M. (2017). The Perceived Importance of Core Soft Skills Between Retailing and Tourism Management Students, Faculty and Businesses. *Employee Relations*. Vol. 39, no. 1, pp. 79-99, doi: <https://doi.org/10.1108/ER-03-2016-0051>
4. Schulz, B. (2008). The Importance of Soft Skills: Education Beyond Academic Knowledge. *Nawa Journal of Communication*. Vol. 2, no. 1, pp. 146-154. Available at: <http://ir.nust.na:8080/jspui/handle/10628/39> (accessed 12.12.2021).
5. Likhacheva L.S. (2009). Etiquette as a Cultural Universal. In: Spivak, D.L. (Ed). *Fundamental'nye problemy kul'turologii* [Fundamental Problems of Culturology: Collection of Articles on the Materials of the Congress]. Vol. 6: *Kul'turnoe nasledie: Ot proshlogo k budushchemu* [Cultural Heritage: From the Past to the Future]. Moscow: Novyi khronograf: Eidos Publ., pp. 146-156. Available at: <http://ec-dejavu.ru/e-2/Etiquette.html> (accessed 12.12.2021). (In Russ.).
6. Danilenko, O.I. (2019). Students on the Rules of Etiquette: The Space of Meanings. *Gertsenovskie chteniya: psichologicheskie issledovaniya v obrazovanii. Materialy II Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Herzen Readings: Psychological Research in Education.

- Materials of II International Scientific and Practical Conference]. St. Petersburg, pp. 151-159, doi: 10.33910/herzenpsyconf-2019-2-18 (In Russ., abstract in Eng.).
7. Yurevich, A.V. (2016). Moral State of Modern Russian Society: Empirical Assessments. *Voprosy psichologii* [Issues of Psychology]. No. 6, pp. 49-62. (In Russ., abstract in Eng.).
  8. Siyuhova, A.M., Kubova, A.A. (2017). Dress-Code as an Element of Professional Culture of a University Teacher. *Chelovek i kul'tura = Man and Culture*. No. 2, pp. 73-81, doi: 10.25136/2409-8744.2017.2.17964 (In Russ., abstract in Eng.).
  9. Labunskaya, V.A., Bzezyan, A.A. (2018). Appearance in Educational Environment: Assessment, Self-Assessment, Functional Significance. *Sovremennoe obrazovanie = Modern Education*. No. 4, pp. 8-18, doi: 10.25136/2409-8736.2018.4.27965 (In Russ., abstract in Eng.).
  10. Towner, E.B., Everett, H.L., Klemz, B.R. (2019). Not So Different? Student and Professional Perception of Mobile Phone Etiquette in Meetings. *Business and Professional Communication Quarterly*. Vol. 82, no. 3, pp. 317-336, doi: <https://doi.org/10.1177/2329490619836452>
  11. Beckman-Brito, K. (2003). Classroom Etiquette: A Cross-Cultural Study of Classroom Behaviours. *Journal of Second Language Acquisition and Teaching*. Vol. 10. Available at: <https://journals.uair.arizona.edu/index.php/AZSLAT/article/view/21305/20882> (accessed 12.12.2021).
  12. Tajeddin, Z., Alemi, M., Razzaghi, S. (2014). Cross-Cultural Perceptions of Impoliteness by Native English Speakers and EFL Learners: The Case of Apology Speech Act. *Journal of Intercultural Communication Research*. Vol. 43, no. 4, pp. 304-326, doi: 10.1080/17475759.2014.967279
  13. Turner, Y. (2009). "Knowing Me, Knowing You," Is There Nothing We Can Do? Pedagogic Challenges in Using Group Work to Create an Intercultural Learning Space. *Journal of Studies in International Education*. Vol. 13, no. 2, pp. 240-255, doi: <https://doi.org/10.1177/1028315308329789>
  14. Eagleton, T. (2015). The Slow Death of University. *The Chronicle of Higher Education*. April 6. Available at: <https://www.chronicle.com/article/the-slow-death-of-the-university/> (accessed 12.12.2021).
  15. Krasinskaya, L.F. (2016). Modernization, Optimization, Bureaucratization ... What Awaits Higher School Tomorrow? *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 3, pp.73-82. Available at: [https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/493?locale=ru\\_RU](https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/493?locale=ru_RU) (accessed 12.12.2021). (In Russ., abstract in Eng.).
  16. Senashenko V.S. (2017). On the Prestige of the Profession "Teacher of Higher Education", Academic Degrees and Academic Titles. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 2, pp. 36-44. Available at: [https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/963?locale=ru\\_RU](https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/963?locale=ru_RU) (accessed 12.12.2021). (In Russ., abstract in Eng.).
  17. Trubnikova, E.I. (2016). Patterns of Behavior in Educational Environment. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 1, pp. 95-103. Available at: [https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/361?locale=ru\\_RU](https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/361?locale=ru_RU) (accessed 12.12.2021). (In Russ., abstract in Eng.).
  18. Chiker, V.A., Pochebut, L.G. (2021). Status-Role Differences in Understanding the Function of Etiquette as a Reflection of the Organizational Culture of the University. *Institut Rossiiskoi akademii nauk. Sotsial'naya i ekonomicheskaya psikhologiya = Institute of Psychology Russian Academy of Sciences. Social and Economic Psychology*. Vol. 6, no. 3 (23), pp. 198-223, doi: [https://doi.org/10.38098/ipran.sep\\_2021\\_23\\_3\\_08](https://doi.org/10.38098/ipran.sep_2021_23_3_08) (In Russ., abstract in Eng.).
  19. Danilenko, O.I. (2020). University Etiquette and Etiquette Behavior in Higher Education: Current Situation and Prospects for Study. In: Malykh, S.B., Tikhomirova, T.I., Ershova, I.A. (Eds). *Psikhologiya obrazovaniya: sovremennyyi vektor razvitiya* [Psychology of Education: A Modern Vector of Development]. Ekaterinburg: Urals University Publ., pp. 228-244. Available at: [https://psy-urgi.urfu.ru/fileadmin/user\\_upload/site\\_15526/Dec\\_5/Monografiya\\_Psikhologiya\\_obrazovaniya\\_sovremennyyi\\_vektor\\_razvitiya.pdf](https://psy-urgi.urfu.ru/fileadmin/user_upload/site_15526/Dec_5/Monografiya_Psikhologiya_obrazovaniya_sovremennyyi_vektor_razvitiya.pdf) (accessed 12.12.2021). (In Russ.).



20. Danilenko, O.I., Lee, C. (2017). Attitude to the Rules of Etiquette in Relation to Value Orientations in Chinese and Russian Students. *Elektronnyi nauchnyi zhurnal = Electronic Scientific Journal*. No. 1, pp. 37-46. Available at: <http://co2b.ru/docs/enj.2017.01.02.pdf> (accessed 12.12.2021).
21. Li, Z. (2017). *Psikhologicheskie faktory odnosheniya k etiketnym modelyam povedeniya u kিতaiskikh i rossiiskikh studentov* [Psychological Factors of Attitudes to Etiquette Models of Behaviour in Chinese and Russian Students: Cand. Sci. Thesis (Psychology)]. St.-Petersburg, 23 p.
22. Cameron, K.S., Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Measuring Organizational Culture*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Series in Organizational Development. 320 p.
23. Lee, J.K. (2001). Confucian Thought Affecting Leadership and Organizational Culture of Korean Higher Education. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED504451.pdf> (accessed 12.12.2021).
24. Gus'kova, N.D., Erastova, A.V. (2019). The Role of Organizational Culture in the Management of Higher Education. *Revista ESPACIOS*. Vol. 40, no. 41. Available at: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n41/19404117.html> (accessed 12.12.2021).
25. Saleem, Z., Shenbei, Z., Hanif, A.M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*. Vol. 10, no. 2, doi: <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
26. Yaman, E. (2010). Perception of Faculty Members Exposed to Mobbing about the Organizational Culture and Climate. *Educational Sciences: Theory and Practice*. Vol. 10, no. 1, pp. 567-578. Available at: <https://eric.ed.gov/?id=EJ882735> (accessed 12.12.2021).
27. Chizhikova, E.S. (2016). The Study of Organizational Culture Type in the Student Community Using the OCAI Method. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya = Modern Problems of Science and Education*. No. 3, p. 352. Available at: <https://science-education.ru/en/article/view?id=24782> (accessed 12.12.2021) (In Russ., abstract in Eng.).
28. Trotsuk, I.V., Sukhoverova, D.V. (2018). Corporate Culture as a Tool to Improve Competitiveness of Higher Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27, no. 11, pp. 44-54, doi: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-11-44-54> (In Russ., abstract in Eng.).
29. Gulius, N.S. (2020). Organizational Culture of Russian Universities: Challenges and Potential of Transformation Period (as Represented by Employees of National Research Tomsk State University and Tyumen State University). *Sociologiya nauki i tekhnologii = Sociology of Science and Technology*. Vol. 11, no. 4, pp. 69-109, doi: <https://doi.org/10.24411/2079-0910-2020-14006> (In Russ., abstract in Eng.).
30. Bogdan, N.N., Masilova, M.G., Parfenova, I.Yu. (2014). *Organizatsionnaya kul'tura vuza: teoriya, issledovanie, praktika* [Organisational Culture in Higher Education Institutions: Theory, Research, Practice]. Vladivostok : VGUES Publ., 2014. 251 p.
31. Kim, J., Ko, S. (2021). The Effect of University Organizational Culture on Organizational Silence and Faculty-Student Interaction. *Management Science Letters*. Vol. 11, no. 7, pp. 2151-2162, doi: [10.5267/j.msl.2021.2.013](https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.013)

**Acknowledgement.** The work is carried out with the support of the Russian Foundation for Basic Research No. 19-013-00369 "Intrapsychic predictors of etiquettical behavior among the subjects of educational process at a higher educational institute".

*The paper was submitted 02.08.21  
Received after reworking 22.09.21  
Accepted for publication 12.12.21*