

## СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИЙ

---

### СТАТУСНО-РОЛЕВЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ПОНИМАНИИ ФУНКЦИЙ ЭТИКЕТА КАК ОТРАЖЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА\*

**В.А Чикер\*, Л.Г. Почебут\*\***

\*Кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной психологии, факультет психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»; 199034, Санкт-Петербург, наб. Макарова, дом 6; e-mail: vchiker@yandex.ru

\*\*Доктор психологических наук, профессор, там же; e-mail: ludmila.pochebut@gmail.com

DOI: 10.38098/ipran.sep\_2021\_23\_3\_08

Поступила в редакцию 10 мая 2021 г.

*Аннотация.* Рассматриваются теоретические и практические вопросы, связанные со статусно-ролевыми различиями в понимании функций этикета преподавателями и студентами современных вузов, анализируются представления о феномене организационной культуры вуза в связи с функциями этикета как регулятора социального поведения. В исследовании приняли участие 145 студентов и 69 преподавателей преимущественно гуманитарных и естественнонаучных специальностей, всего 214 человек. Функции этикета диагностировались при помощи опросника О.И. Даниленко «Оценка субъективной значимости функций этикета», организационной культуры – методики К. Камерона и Р. Куинна. В исследовании эмпирически доказано, что различные типы организационной культуры по модели Куинна-Камерона предполагают определенную структуру понимания функций этикетного поведения, различную для студентов и преподавателей. Для студентов предпочтительна клановая организационная культура, и с ней они связывают большинство этикетных предписаний. Для преподавателей наиболее актуальна адхократическая составляющая организационной культуры. С точки зрения понимания основных функций этикета, студентами отрицается реальная бюрократическая культура, но она может рассматриваться как желательная в будущем при учете реализации этикетных норм. Сложившаяся организационная культура вузов оценивается преподавателями преимущественно как бюрократическая, рыночная, в меньшей степени клановая и с невысокими оценками адхократической составляющей. Студенты не чувствуют в той же степени, как преподаватели, давления бюрократии и рынка, а вуз рассматривают как место поддержки и сотрудничества, обстановка в вузе оценивается ими более творческой, чем преподавателями. Рыночная организационная культура не связывается с этикетными нормами ни преподавателями, ни студентами.

*Ключевые слова:* вуз, преподаватели, студенты, организационная культура вуза, понимание функций этикета.

---

\* Работа выполнена при поддержке РФФИ (№ 19-013-00369 «Интрапсихические предикторы этикетного поведения субъектов учебного процесса в вузе»).

В.А. Чикер, Л.Г. Почебут

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

Высшие учебные заведения – полноценные организации, обладающие всеми необходимыми описательными признаками – целью и миссией, которые определяются образовательным видом деятельности; документально и формально зафиксированной официальной структурой; соответствующими ей организационной культурой и социально-психологическим климатом; репутацией (внутренней и внешней); характеристиками общения субъектов взаимодействия и другими организационными составляющими (Кларк, 2011; Шейн, 2002; Мальцева, 2005; Яблонскене, 2006). Фундаментальная перестройка вузов, происходящая в последние годы, возросшие требования к профессорско-преподавательскому составу, и, как следствие, изменения в студенческой, преподавательской и управленческой среде в связи с цифровизацией, дистанционным обучением и включением студентов не только в обучающий, но и в научный процессы, определяют необходимость постоянного их мониторинга. Трансформация вузов сопровождается многими психологическими феноменами: изменениями интенсивности общения преподавателей и студентов, уменьшающейся социальной дистанцией, межличностными фоновыми и избирательными отношениями, соотношением формального и неформального взаимодействия преподавателей и студентов как субъектов учебного процесса, активностью в их построении и развитии. Индивидуальные *интрапсихические* предикторы поведения – ценностные ориентации и связанные с ними нормы поведения, формирующие этикетные отношения между студентами и преподавателями и понимание функций этикета, становятся неотъемлемой частью организационной культуры вуза. В качестве *экстрапсихического* предиктора нормативного поведения субъектов формального и неформального общения в системе социальных отношений могут рассматриваться устойчивые элементы сложившейся и развивающейся организационной культуры.

В.А. Чикер, Л.Г. Почебут

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

## Современные исследования организационной культуры

Основополагающий труд Э. Шейна (Schein, 2004) «Organizational Culture and Leadership», вышедший в начале 90-х годов XX в., положил начало множеству современных теоретических и эмпирических исследований *организационной культуры* самых разных организаций, а также оказал существенное влияние на изучение многих психологических аспектов организационного поведения. Понятие организационной культуры стало междисциплинарным (см., например: Культура и поведение ..., 2008; Национальная программа ..., 1997; Российская деловая культура ..., 1998; и др.) . Это *универсальная идея*, с помощью которой возможно, по мнению многих ученых, объяснить большинство процессов, происходящих в любой организации (Почебут, Чикер, 2020, с. 209-210), в том числе, в вузе.

Э. Шейн, развивая теоретические положения Т. Парсонса (Parsons, 1937), определяет *культуру группы* как «паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем» (Шейн, 2002, с. 31-32). По его мнению, на повестку дня встает вопрос определения способов трансляции культуры: процессов организационной социализации (включая адаптацию персонала); анализа сложившихся паттернов поведения сотрудников и формальных ритуалов; формирования организационных субкультур (там же, с. 32-33).

В рамках одной организации, как правило, существуют два типа организационной культуры: *доминантная культура*, которая отражает общие, ключевые ценности большинства членов организации, и ряд *субкультур*, отра-

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

жающих специфические проблемы и ситуации, например, статусно-ролевые отношения и специфические групповые нормы различных стейкхолдеров организации (в нашем исследовании преподавателей и студентов). Субкультуры отражают специфические проблемы и ситуации, с которыми сталкиваются члены организации, и они более распространены в крупных организациях, каковыми и являются вузы.

Э. Шейн выделяет три *уровня* организационной культуры:

*Артефакты* – это самые заметные и очевидные элементы организационной культуры, наблюдаемые физические ее компоненты, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в новую группу с незнакомой культурой. Это материальные объекты, являющиеся символами.

*Провозглашаемые ценности* разделяются на поддерживаемые и подлинные, которые могут не совпадать в рамках их провозглашения и усвоения.

*Базовые представления (основные скрытые убеждения)*. Это самый глубокий уровень организационной культуры – неосознанные ценности и убеждения, которые субъективно воспринимаются сотрудниками организации как единственно правильное понимание жизни (Шейн, 2002, с. 35-44).

Все три уровня организационной культуры, как представляется, отражаются в этике отношений субъектов общения в вузе. С одной стороны, это касается отношений студентов и преподавателей, их трансформации в наше время под влиянием изменяющихся условий внешней и внутренней среды. Организационная культура выражает функцию создания этических ценностей организации – общеорганизационных и личностных. Эту функцию можно рассматривать, с одной стороны, с точки зрения *этики управления*, как набор принципов, на которые опираются руководители организации (вуза) при принятии решений. С другой стороны, личные этические ценности участников коммуникативного процесса определяют индивидуальное поведение, соотносимое с этиче-

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

ским кодексом организации. В этом смысле организационная культура формирует этику справедливости и социальной ответственности перед обществом и ее членами. В организационной культуре представлены правила взаимоотношений с партнерами и организациями, предполагающие не только юридическую, но и моральную ответственность перед ними. Одна из функций организационной культуры – нейтрализация несовместимых с новой культурой организации старых этических образцов поведения участников коммуникации (Почебут, Чикер, 2020, с. 220-221). Таким образом, изучение феномена организационной культуры предполагает проникновение психологии на территорию близких ей наук – культурологии, социологии, этики и др.

### **Организационная культура вуза**

В последние годы в высшем образовании отмечается существенное расширение функций вузов, и особенно, коммерческой и научной составляющих их деятельности, направленности на вхождение университетов в рыночные отношения и предпринимательскую деятельность (Кларк, 2011). Первоначально, проанализировав систему образования в пяти ведущих университетах европейских стран, основоположник такой точки зрения Б.Р. Кларк выразил весьма распространенное в настоящее время мнение о развитии университетского образования, включающего в себя переход к интегрированной предпринимательской (рыночной) организационной культуре. Он предсказал расширение влияния современных университетов на экономическую и общественную деятельность и их активную включенность в рыночные отношения. Свой предварительный анализ Кларк подтвердил более поздними исследованиями в 14 университетах мира, направленных на инновационную деятельность. По его мнению, направленность на инновации является основной целью развития современных университетов. Инновационная готовность проявляется на разных

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

уровнях и, в том числе, на психологическом уровне (подробнее см.: Журавлев, Нестик, 2009, 2010 и др.).

*Цель* данной работы – выявить эту тенденцию в ведущих отечественных вузах, уже интегрированных в мировую систему высшего образования и получающих высокие международные рейтинги. Современная организационная культура вузов склонна к постоянным изменениям и трансформации, включая все ее составляющие. Поведенческие корреляты интрапсихической активности субъектов образовательного процесса – нормативные образцы поведения участников коммуникативных интеракций, представителей различных статусно-ролевых позиций в вузе (студентов и преподавателей) и меняющееся понимание функций этикетных отношений являются видимым отражением изменений ее организационной культуры, что нуждается в специальном изучении.

Можно предположить, что с динамикой основных составляющих организационной культуры (артефактов, предписанных, доминирующих и усвоенных ценностей) изменяются предикторы этикетного поведения студентов и преподавателей, основные характеристики их статусно-ролевого нормативного взаимодействия, а также понимание основных функций этикета. В современных условиях на первый план выходит регуляторно-нормативная функция этикета (Даниленко, 2014, 2019).

Анализ развития вузов в рамках изучения их социального и психологического капитала был представлен нами ранее (Чикер и др., 2019) и показал особую важность в этом процессе многих элементов организационной культуры, в том числе ее рыночной и адхократической составляющих. По результатам исследования, определяя стратегию развития университета в долгосрочной перспективе, сотрудники, кроме развивающихся рыночных элементов, по-прежнему видят в ней также и адхократическую составляющую, которой присущи акценты на творческий рост и поиск новых ресурсов. Несмотря на атмо-

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

сферу возрастающей конкуренции в вузах, по большинству составляющих организационной культуры сохраняется дружелюбность, чувство единения и весьма продуктивные *соконкурентные отношения*, сочетающие в себе конкуренцию и сотрудничество (в других работах такие отношения обозначаются как партнерство, например, см.: Вавакина и др., 2016; Позняков и др., 2008; и др.), присущие клановой культуре (Цветкова, Чикер, 2020). Для более полного понимания вопроса важное значение имеет изучение субкультур студенческой, управленческой и преподавательской среды университетов. Это позволяет сделать структурный статусно-ролевой подход, связанный с определением постоянных и независимых от ситуации ролей работников (профессионал, руководитель, подчиненный, коллега, член организации) (Грачев, 2019, с. 250), основным в нашем исследовании. Соответственно, изменение статусно-ролевых этикетных отношений можно считать одним из важных индикаторов изменяющейся организационной культуры вузов.

В организационной культуре вуза как организации, имеющей особые цели и задачи, можно выделить ряд *субкультур*. Основные из них: а) субкультура профессорско-преподавательского состава; б) субкультура администрации и технического персонала; в) субкультура студентов. Все они нуждаются в изучении и понимании специфики их взаимодействия, тем более, что студенческий состав вуза не остается постоянным, а периодически меняется, что затрудняет («спрессовывает» временные рамки) усвоение студентами организационных норм и ценностей, на основе которых строится этика взаимоотношений студентов и преподавателей. В особой степени это касается студентов магистратуры, обучение которых не превышает двух лет. В связи с этим выработанные и поддерживаемые образцы поведения, ритуалы и устойчивые традиции призваны оперативно воспроизводить основные элементы организационной культуры вуза, а определяющей и консолидирующей принято считать субкультуру профес-

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

сорско-преподавательского состава (Чикер и др., 2019). Современный этап развития вузов сочетает в себе как немонетарный, так и монетарный подходы к их развитию, и это затрагивает, как пишет Н.Л. Яблонскене, «коренные основы существования университета, его корпоративную культуру» (Яблонскене, 2006, с. 20). Происходит это через утверждение в университетской среде предпринимательских ценностей и создание широкого бюрократического управленческого ядра. В связи с этим инновационное развитие осуществляется новыми, «предпринимательскими» путями, формализующими систему межличностных отношений. Кларк прогнозировал «тревожную эпоху, конца которой не видно» и неустойчивую позицию высшего образования в устройстве ведущих европейских университетов еще в конце XX века, предвещая существенную трансформацию университетского образования в область инновационного и предпринимательского развития (Кларк, 2011, с. 11). Особенности организационной культуры и ее трансформации в современных вузах посвящены работы многих отечественных авторов (Мельникова, Мельников, 2017; Резник, Черниковская, 2015; Мальцева, 2005). В настоящий момент существенные изменения организационной культуры вузов, психологическую перестройку взаимоотношений на всех уровнях, включая отношения «преподаватель-студент», важно анализировать, а также прогнозировать последствия внедрения предпринимательской (рыночной) культуры, активно внедряемой в университетское управление. Это касается также и психологического аспекта формирования новых этических норм и ценностей, а также современного понимания функций этикета.



*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

## **Эмпирическое исследование статусно-ролевых различий в понимании функций этикета студентами и преподавателями вуза в связи с особенностями организационной культуры**

*Цель* исследования – изучение статусно-ролевых различий в понимании функций этикета студентами и преподавателями, обучающимися и работающими в вузах со сложившейся современной организационной культурой.

Сформулированы следующие *исследовательские вопросы*:

- Каким образом оценивается студентами и преподавателями организационная культура современного вуза?
- Различается ли оценка реальной и желательной организационной культуры вузов? В чем заключаются главные отличия этих оценок у студентов и преподавателей?
- Существуют ли различия в понимании функций вузовского этикета студентами и преподавателями?
- Как понимание функций этикета преподавателями и студентами связано с основными характеристиками организационной культуры вуза?

*Гипотезы* исследования:

1. Существующая реальная организационная культура вуза оценивается преподавателями как рыночная и адхократическая, а студентами как клановая и адхократическая.
2. Существует общая тенденция в оценке желательной организационной культуры вуза. И студенты, и преподаватели в качестве желательной видят увеличение клановой составляющей и уменьшение бюрократической и рыночной.
3. Существуют различия в понимании функций вузовского этикета студентами и преподавателями.

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

4. Понимание функций этикета, с позиции реальной и предпочитаемой организационной культуры, у студентов и преподавателей различно.

Соответственно исследовательским вопросам и гипотезам были сформулированы *задачи* исследования:

1. Провести теоретический анализ проблем вузовской организационной культуры и роли в ней этикета как совокупности нормативных правил взаимодействия студентов и преподавателей.

2. Изучить восприятие реальной и желательной организационной культуры студентами и преподавателями различных вузов и выявить их значимые различия.

3. Определить, чем отличается восприятие функций вузовского этикета у студентов и преподавателей.

4. Рассмотреть сходство и различие во взаимосвязях функций этикета и основных характеристик реальной и желательной организационной культуры в группах студентов и преподавателей.

## МЕТОДИКА

В исследовании приняли участие 145 студентов и 69 преподавателей преимущественно гуманитарных и естественнонаучных специальностей, всего 214 человек из разных вузов РФ. Выборка студентов включала 35 мужчин и 110 женщин. Выборка преподавателей: 32 мужчины и 37 женщин. Средний возраст студентов – 21,3 года, преподавателей – 44,3 года. Данные собраны студенткой магистратуры СПбГУ М.А. Перминовой с помощью Googl-формы под руководством профессора О.И. Даниленко.

Методики исследования были выбраны, исходя из специфики проблемы, исследуемых представителей различных стейкхолдерских групп вузов (студентов и преподавателей), а также в соответствии с логикой постановки задач в ис-

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

следовании этических норм и ценностей субъектов общения в вузе во взаимосвязи с организационной культурой.

Для диагностики основных элементов реальной и предпочитаемой организационной культуры применялась *методика изучения организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна* (Камерон, Куинн, 2001; Резник, Черниковская, 2015; Катанаев и др., 2012; Мальцева, 2005; Чикер и др., 2019), которая стала распространенным и проверенным методом ее изучения. Концепция К. Камерона и Р. Куинна предполагает выделение четырех типов организационной культуры: *клановой, бюрократической, адхократической и рыночной*. На основании теоретической концепции авторами была предложена «рамочная конструкция измерения конкурирующих ценностей» (OCAI), получившая большое распространение в прикладных исследованиях организационной культуры. В основу типологии Камерона и Куинна положены четыре пары критериев, определяющих главные ценности организации: гибкость и дискретность; стабильность и контроль; внутренний фокус и интеграция; внешний фокус и дифференциация. Каждый тип организационной культуры оценивается по шести показателям: важнейшие характеристики, общий стиль лидерства, управление сотрудниками, связующая сущность организации, стратегические цели и критерии успеха. При обобщении шести показателей высчитывается общая оценка каждого типа культуры. Каждый из шести вопросов методики предполагает четыре варианта ответа. Респонденту необходимо распределить 100-баллов между этими четырьмя альтернативами в том соотношении, которое в наибольшей степени соответствует его организации. Важным методическим моментом в изучении организационной культуры является сравнение ее сегодняшнего (реального) состояния с предпочтительным, что позволяет наметить пути организационных изменений. Инструмент оценки культуры разделен на два блока: преподавателям и студентам вуза предлагается оценить культуру, господству-

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

ющую в организации сейчас, и ту культуру, которую они желали бы видеть в будущем.

Для исследования статусно-ролевых различий отношения к функциям этикета использовался авторский опросник О.И. Даниленко «Оценка субъективной значимости функций этикета» (Даниленко, 2014, 2019), в котором респонденту предлагается выразить свое мнение о том, в чем лично он видит смысл правил этикета. Автором выделены 9 функций этикета: реализация нравственного принципа уважения к человеку (Фа); самоутверждение (Фб); сохранение культурных традиций (Фв); поддержание порядка общественной жизни (Фг); предотвращение конфликтов между людьми разного возраста и пола (Фд); обеспечение удобства и эффективности взаимодействия (Фе); выражение принадлежности к определенной социальной и культурной общности (Фж); саморегуляция (Фз); упрощение организации общения (Фи). Дополнительно дается обобщенная оценка субъективного отношения к функциям этикета. В инструкции к опроснику респондентам предлагается выразить свое мнение о том, в чем лично он видит смысл правил этикета. Для этого используется 10-балльная шкала от «Для меня это совсем не важно» (1 балл) до 10 («Для меня это очень важно»). Далее даются формулировки, соответствующие вышеперечисленным функциям, например, «выразить свою принадлежность к определенной культурной и социальной общности»; «не думать о форме общения, действуя в соответствии с общепринятыми правилами»; «проявить свою компетентность («владение «хорошими манерами»)» и др.

Для анализа статистических различий средних величин применялся однофакторный дисперсионный анализ ANOVA. Для изучения взаимосвязей признаков использовался непараметрический корреляционный анализ Спирмана.

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Существующая организационная культура вуза оценивается преподавателями и студентами вузов следующим образом (см. табл. 1).

**Таблица 1.**

Обобщенная оценка организационной культуры вуза преподавателями (N=69) и студентами (N=145)

Тип культуры	Преподаватели		Студенты	
	Реальная	Желательная	Реальная	Желательная
Клановая	22,6	32,4	29,0	33,8
Адхократическая	19,4	23,8	21,2	23,8
Рыночная	27,1	22,9	24,5	22,3
Бюрократическая	30,9	20,9	25,2	20,0

*Реальная организационная культура вузов оценивается преподавателями как бюрократическая, рыночная, в меньшей степени клановая, с невысокими оценками адхократической составляющей, хотя творческий подход в университетском обучении раньше традиционно рассматривался и рассматривается как приоритетный. По мнению преподавателей, бюрократический и рыночный тип культуры вузов вступают в противоречие с клановым и адхократическим.*

*Студентами реальная организационная культура вуза оценивается несколько иначе. Они не чувствуют в той же степени, что и преподаватели, давления бюрократии, а видят вуз как место поддержки и сотрудничества. Значимость различий средних для клановой составляющей ( $p \leq 0,04$ ) и бюрократической ( $p \leq 0,000$ ) достоверна, согласно однофакторному дисперсионному анализу. Обстановка в вузе оценивается студентами несколько более творческой, чем преподавателями, а элементы рыночной культуры не выделяются в той же степени что и преподавателями. Студенчество, в отличие от преподавателей, видит*

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

место своего обучения по преимуществу как дружественное и поддерживающее.

В целом у студентов и преподавателей мнение об основных элементах *желательной организационной культуры* совпадает. Они хотят видеть ее в большей степени *клановой*, ориентированной на традиции, близкое сотрудничество, поддержку и в меньшей степени бюрократической, ориентированной на формальные правила и рационализацию организационных процессов. Преподавателями и студентами в равной мере принимается адхократическая и рыночная культуры вуза, причем адхократический (творческий, новаторский) компонент может быть увеличен, а рыночный – уменьшен.

В отношении преподавателей и студентов к функциям этикета значимых различий не обнаружено, за исключением одного. Студенты более высоко, чем преподаватели, оценивают такую функцию этикета как поддержание порядка общественной жизни ( $p > 0,019$ ), этикет для них во многом выражается в традиционных нормативных требованиях к статусно-ролевому общению.

В табл. 2 иллюстрируется взаимосвязь понимания функций этикета преподавателями и студентами, говоря о реальных оценках особенностей организационной культуры вуза. Студенты и преподаватели никоим образом не связывают этикетное поведение с рыночной культурой вуза; студенты не видят таких связей и с адхократической культурой. Кроме того, такая функция этикета как сохранение культурных традиций (Фв) не включена в корреляционные матрицы.

В.А Чикер, Л.Г. Почебут

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

**Таблица 2.**

Оценка функций этикета преподавателями и студентами в связи с типами реальной организационной культуры (N=69 и 145)

Функции этикета ОК	Фа	Фб	Фв	Фг	Фд	Фе	Фж	Фз	Фи	Обобщ. оценка
<b>Клановая ОК</b>										
Преподаватели		0,250*								
Студенты		0,196*		0,234**		0,191*		0,222**		0,232**
<b>Адхократиче- ская ОК</b>										
Преподаватели	0,273*	0,344**		0,260*					0,327**	0,315**
Студенты										
<b>Рыночная ОК</b>										
Преподаватели										
Студенты										
<b>Бюрократиче- ская ОК</b>										
Преподаватели							-0,250*			
Студенты	-0,173*	-0,181*		-0,248**	-0,166*	-0,181*		-0,200*		-0,244**

Примечание: \*p ≤ 0,05, \*\*p ≤ 0,01.

Ярко выражены различия в понимании функций этикетного поведения у студентов и преподавателей. Преподаватели связывают основные функции этикета с существующей адхократической организационной культурой (r=0,315), а студенты – с клановой (r=0,232). Студенты преимущественно считают, что бюрократическая система не включает в себя проявления большинства функций этикета (r=-0,244).

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

В *клановой организационной культуре* (важность дружеских, поддерживающих отношений) в правилах этикета преподаватели видят только функцию самоутверждения (Фб;  $r=0,250$ ). Студенты же – самоутверждения (Фб;  $r=0,196$ ); поддержания порядка общественной жизни (Фг;  $r=0,234$ ); обеспечения удобства и эффективности взаимодействия (Фе;  $r=0,191$ ) и саморегуляции (Фз;  $r=0,222$ ). Для студентов правила этикета в клановой организационной культуре становятся важными регуляторами социальных отношений, особенно, поддержания общественной жизни и саморегуляции. Преподаватели видят в этом преимущественно элементы самоутверждения, а студенты включают в их значение и показатели более широкого социального взаимодействия. Функции этикета как регулятора социальной жизни в клановой организационной культуре видятся преподавателями и студентами по-разному. Это именно та вузовская организационная среда, в которую, по мнению студентов, гармонично включается большинство социальных функций этикетных отношений.

С элементами *адхократической организационной культуры* (творчество, новаторство) функции этикета связаны только у преподавателей. Они считают, что в такой культуре проявляются функции этикета как реализации нравственного принципа уважения к человеку (Фа;  $r=0,273$ ); самоутверждения (Фб;  $r=0,344$ ); поддержания порядка общественной жизни (Фг;  $r=0,260$ ); упрощения организации общения (Фи;  $r=0,327$ ). По мнению преподавателей, позитивное отношение к этикетным правилам не противоречит сохранению в вузе творческой, инициативной, свободной атмосферы, что является основой социальных отношений в вузе. Студенты предполагают, что в такой свободной организационной среде нет необходимости соблюдения каких-либо этикетных правил.

*Бюрократическая организационная культура* (формализованность, предсказуемость), по мнению студентов, практически во всех своих проявлениях находится в противоречии с позитивным отношением к правилам этикета. В



*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

такой культуре, по их мнению, существуют противоречия по отношению практически ко всем функциям этикета (Фа ( $r=-0,173$ ); Фб ( $r=-0,181$ ); Фг ( $r=-0,248$ ); Фд ( $r=-0,166$ ); Фе ( $r=-0,181$ ); Фз ( $r=-0,200$ )), а формализованная организационная культура не предписывает их неконтролируемого выполнения. Единственная, но весьма интересная связь выявлена в группе преподавателей. Отрицательная связь функции этикета как выражения принадлежности к определенной социальной и культурной общности (Фж;  $r=-0,250$ ) говорит, вероятно, об отсутствии и нивелировании индивидуальных и культурных различий в рамках этой формальной организационной культуры.

Понимание *рыночной организационной культуры* (конкурентность, ориентированность на решение задач) и у преподавателей, и у студентов не связывается с функциями этикета. Это говорит о недостаточном понимании самой сути рыночной организационной культуры, еще полноправно не вошедшей в сознание студентов и преподавателей современных вузов, что вступает в явное противоречие с содержанием концепции Б.Р. Кларка о предпринимательских университетах.

Далее рассмотрены взаимосвязи оценок функций этикета и организационной культуры преподавателями и студентами как *желательные* (табл. 3), то есть ниже постараемся ответить на вопрос о том, что же они хотят видеть в перспективе развития вузовского образования?

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

**Таблица 3.**

Оценка функций этикета преподавателями и студентами в связи с типами желательной организационной культуры (N= 69 и 145)

Функции этикета ОК	Фа	Фб	Фв	Фг	Фд	Фе	Фж	Фз	Фи	Обобщ. оценка
<b>Клановая ОК</b>										
Преподаватели										
Студенты							-0,200*			
<b>Адхократическая ОК</b>										
Преподаватели										
Студенты										
<b>Рыночная ОК</b>										
Преподаватели										
Студенты					0,177*					
<b>Бюрократическая ОК</b>										
Преподаватели										
Студенты	0,179*	0,173*		0,251*		0,214*	0,261*	0,163*	0,179*	0,213*

Примечание: \* $p \leq 0,05$ , \*\* $p \leq 0,01$ .

Представления преподавателей о связи функций этикета с организационной культурой являются сложившимися, устойчивыми и относятся только к настоящему времени. Студенты также обладают устойчивым видением функций этикета и характеристик организационной культуры вузов, в которых они обучаются, за исключением бюрократической. Обнаружены существенные противоречия в студенческой выборке для бюрократической составляющей организационной культуры. Если в реальных оценках организации студенты от-

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

рицают связь бюрократической составляющей с функциями этикета, то в желательной картине жизни вуза они видят положительную связь культуры, ориентированной на правила и их формальное соблюдение, с большинством функций этикетного взаимодействия (обобщенная оценка;  $r=0,213$ ). Студенты хотели бы видеть положительную связь с функциями реализации нравственного принципа уважения к человеку (Фа;  $r=0,179$ ); самоутверждения (Фб;  $r=0,173$ ); поддержания порядка общественной жизни (Фг;  $r=0,251$ ); обеспечения удобства и эффективности взаимодействия (Фе;  $r=0,214$ ); выражения принадлежности к определенной социальной и культурной общности (Фж;  $r=0,261$ ); саморегуляции (Фз;  $r=0,163$ ); упрощения организации общения (Фи;  $r=0,179$ ). Для студентов желательно видеть бюрократические элементы управления вузом связанными с этическими принципами социальной жизни, и это есть основное рекомендуемое направление изменений организационной культуры в вузе. Кроме того, студенты предполагают, что функция предотвращения конфликтов между людьми разного возраста и пола (Фд;  $r=0,177$ ) может быть важна для рыночной культуры, а функции этикета как выражения принадлежности к определенной социальной и культурной общности (Фж;  $r=-0,200$ ) может быть нивелирована в клановой культуре.

Таким образом, представления о связи этикета с организационной культурой формируются на основании реально существующей организационной культуры вуза, которая требует существенных изменений только в бюрократической ее составляющей.

## ВЫВОДЫ

Изучались статусно-ролевые различия в понимании функций этикета студентами и преподавателями со сложившейся современной организационной культурой высшего учебного заведения.

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

Теоретический анализ литературных источников показал, что современные университеты формируют в настоящее время новую организационную культуру, ориентированную на рыночные предпринимательские отношения, а в рамках культуры организации формируются устойчивые этические правила, поддерживающие или противоречащие этим отношениям.

Данные исследования показали, что существующая реальная организационная культура вузов оценивается преподавателями преимущественно как бюрократическая, рыночная, в меньшей степени клановая и с невысокими оценками адхократической составляющей. Студенты не чувствуют в той же степени, как преподаватели, давления бюрократии и рынка, а вуз в *большой* степени рассматривают как место поддержки и сотрудничества. Студенчество, в отличие от преподавателей, видит место своего обучения преимущественно как дружественное и поддерживающее, а обстановка в вузе оценивается ими более творческой, чем преподавателями. Таким образом, первая гипотеза исследования подтвердилась частично. Согласно нашим данным, компоненты адхократической (творческой) организационной культуры в отечественных вузах представлены недостаточно.

Согласно второй гипотезе, у преподавателей и студентов существует сходство в оценке желательной организационной культуры вуза, что и подтвердилось. У студентов и преподавателей мнение об основных элементах желательной организационной культуры вуза совпадает. Они хотят видеть ее в большей степени клановой, ориентированной на традиции, близкое сотрудничество, поддержку и в меньшей степени бюрократической, основанной на формальных правилах и рационализации организационных процессов. Преподавателями и студентами в равной мере принимается адхократическая и рыночная культура вуза, причем адхократический (творческий, новаторский) компонент может быть увеличен, а рыночный – уменьшен.

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

По отношению к восьми из девяти функций этикета у преподавателей и студентов проявляется единодушие. в их оценке Исключение составляет функция этикета, осуществляемая для поддержания порядка общественной жизни. Для студентов этикет во многом выражается в высоких нормативных требованиях к статусно-ролевому общению и его упорядочиванию, поддерживаемому общегрупповыми нормами вузовской жизни. Таким образом, третья гипотеза нашего исследования не подтвердилась.

Выявлены связи между функциями этикета и реальной и предпочитаемой организационной культурой вуза, что подтверждает четвертую гипотезу исследования. Студенты и преподаватели, оценивая реальную культуру вуза, не связывают этикетное поведение с рыночной культурой; студенты не видят таких связей и с адхократической культурой. Функция этикета, ориентированная на сохранение культурных традиций, не имеет достоверных связей и не входит в корреляционную матрицу.

Преподаватели, в отличие от студентов, связывают положительную оценку регулятивных функций этикета с существующей адхократической организационной культурой, а студенты – с клановой. Кроме того, студенты однозначно считают, что в вузах с бюрократическими элементами организационной культуры не значимо большинство функций этикета. Клановая вузовская организационная среда, по мнению студентов, гармонично включает большинство социальных функций этикетных отношений, по мнению же преподавателей, такой средой является адхократическая культура.

Представления преподавателей о связи функций этикета и организационной культуры – сложившиеся и устойчивые. Различий между реальным и желательным видением нормативных регуляторов поведения в организации не выявлено. Большинство студентов обладает устойчивым пониманием связи функций этикета с характеристиками организационных культур вузов, за исключе-

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

нием бюрократической. Они желали бы видеть бюрократическую организационную культуру позитивно связанной с этическими принципами социальной жизни, что намечает пути изменения некоторых ключевых элементов вузовской культуры.

Проведенное исследование указывает на то, что основной исследовательский вопрос в области этикетных отношений студентов и преподавателей современного вуза касается меры стабильности и изменчивости этих отношений в ситуации трансформации организационной культуры вуза в сторону предпринимательства и рыночных отношений, а также сохранения творческой составляющей вузовской среды. Полученные данные могут способствовать решению актуальных задач вузовского развития в конкурентной среде предоставления образовательных услуг.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Вавакина Т.С., Журавлев А.Л., Позняков В.П.* Прагматичность и нравственность как базовые принципы взаимодействия в деловом партнерстве // Наука. Культура. Общество. 2016. № 1. С. 189-203.
- Грачев А.А.* Социально-психологические проблемы организации и управления (по материалам научной конференции) // Социальная и экономическая психология. М., ИПРАН. 2019. Том 4. №1 (13). С.246-262.
- Даниленко О.И.* Студенты о правилах этикета: пространство смыслов // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2019. Выпуск 2. С. 151-159.
- Даниленко О.И.* Этикет и этикетное поведение: от культурологического анализа к психологическому исследованию // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2014. № 8. С. 50-56.
- Журавлев А.Л., Нестик Т.А.* Социально-психологические факторы обмена знаниями в организации // Высшее образование для XXI века: VI международная научная конференция: Доклады и материалы. М.: Изд-во МосГУ, 2009. С. 3-12.
- Журавлев А.Л., Нестик Т.А.* Психология совместного творчества и инновации // Высшее образование для XXI века: Доклады и материалы. М.: Изд-во МосГУ, 2010. С. 3-19.

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

- Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
- Катанаев И.И., Лига М.Б., Цикалюк Е.В.* Организационная культура вуза: методика исследования // Вестник ЧитГУ. 2012. № 5(84). С. 93-102.
- Кларк Б.Р.* Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации. М.: Изд-во ВШЭ, 2011.
- Культура и поведение в организации: российский опыт /Отв. ред. С.П.Дырин, А.Л.Журавлев, Т.О. Соломанидина. М., 2008.
- Мальцева Г.И.* Университетская корпоративная культура // Университетское управление: практика и анализ. 2005. № 2. С. 95-104.
- Мельникова О.В., Мельников А.Ф.* Организационная культура вуза глазами студентов: методический аспект // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т.31. С. 1071–1075. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970229.htm> (дата обращения 15.02.2019).
- Национальная программа «Торгово-промышленная палата РФ». М., 1997.
- Позняков В.П., Журавлев А.Л., Титова О.И.* Гендерные особенности конкуренции и партнерства // Наука. Культура. Общество. 2008. № 4. С. 102-115.
- Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология. СПб.: Изд-во «Прспект», 2020.
- Резник С.Д., Черниковская М.В.* Организационная культура российского студенчества в условиях изменений социально-экономической среды. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015.
- Российская деловая культура: история, традиции, практика. М.: Торгово-промышленная палата РФ, 1998.
- Цветкова Г.Е., Чикер В.А.* Соконкуренция и ее роль в профессиональной карьере руководителей медицинских учреждений // Психология человека в образовании. 2020. Т. 2. № 1. С. 79-87.
- Чикер В.А., Почебут Л.Г., Волкова Н.В.* Психологические аспекты консолидации социального капитала вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2019. 23(2). С. 33-46.
- Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
- Яблонскене Н.Л.* Корпоративная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 7-25.
- Parsons T.* The structure of social action. N.Y. – London: McGraw Hill, 1937.
- Schein E.H.* Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

## BIBLIOGRAFICHESKIJ SPISOK

- Vavakina T.S., ZHuravlev A.L., Poznyakov V.P.* Pragmaticnost' i npravstvennost' kak bazovye principy vzaimodejstviya v delovom partnerstve // Nauka. Kul'tura. Obshchestvo. 2016. № 1.S. 189-203.
- Grachev A.A.* Social'no-psihologicheskie problemy organizacii i upravleniya (po materialam nauchnoj konferencii) // Social'naya i ekonomicheskaya psihologiya. M., IPAN. 2019. Tom 4. №1 (13). S.246-262.
- Danilenko O.I.* Studenty o pravilah etiketa: prostranstvo smyslov // Gercenovskie chteniya: psihologicheskie issledovaniya v obrazovanii. 2019. Vypusk 2. S. 151-159.
- Danilenko O.I.* Etiket i etiketnoe povedenie: ot kul'turologicheskogo analiza k psihologicheskomu issledovaniyu // Nauchnoe obozrenie: gumanitarnye issledovaniya. 2014. № 8. S. 50-56.
- ZHuravlev A.L. Nestik T.A.* Social'no-psihologicheskie faktory obmena znaniyami v organizacii // Vysshee obrazovanie dlya XXI veka: VI mezhdunarodnaya nauchnaya konferenciya: Doklady i materialy. M.: Izd-vo MosGU, 2009. S. 3-12.
- ZHuravlev A.L. Nestik T.A.* Psihologiya sovmestnogo tvorchestva i innovacii // Vysshee obrazovanie dlya XXI veka: Doklady i materialy. M.: Izd-vo MosGU, 2010. S. 3-19.
- Kameron K., Kuinn R.* Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury. SPb.: Piter, 2001.
- Katanaev I.I., Liga M.B., Cikalyuk E.V.* Organizacionnaya kul'tura vuza: metodika issledovaniya // Vestnik CHitGU. 2012. № 5(84). S. 93-102.
- Klark B.R.* Sozdanie predprinimatel'skih universitetov: organizacionnye napravleniya transformacii. M.: Izd-vo VSHE, 2011.
- Kul'tura i povedenie v organizacii: rossijskij opyt / Otv. red. S.P. Dyrin, A.L. ZHuravlev, T.O. Solomanidina. M., 2008.
- Mal'ceva G.I.* Universitetskaya korporativnaya kul'tura // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2005. № 2. S. 95-104.
- Mel'nikova O.V., Mel'nikov A.F.* Organizacionnaya kul'tura vuza glazami studentov: metodicheskij aspekt // Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal «Koncept». 2017. T.31. S. 1071-1075. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970229.htm> (data obrashcheniya 15.02.2019).
- Nacional'naya programma «Torgovo-promyshlennaya palata RF». M., 1997.
- Poznyakov V.P., ZHuravlev A.L., Titova O.I.* Gendernye osobennosti konkurencii i partnerstva // Nauka. Kul'tura. Obshchestvo. 2008. № 4. S. 102-115.
- Pochebut L.G., Chiker V.A.* Organizacionnaya social'naya psihologiya. SPb.: Izd-vo «Prospekt», 2020.



*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

*Reznik S.D., CHernikovskaya M.V.* Organizacionnaya kul'tura rossijskogo studenchestva v usloviyah izmenenij social'no-ekonomicheskoy sredy. M.: NIC INFRA-M, 2015.

Rossijskaya delovaya kul'tura: istoriya, tradicii, praktika. M.: Torgovo-promyshlennaya palata RF, 1998.

*Cvetkova G.E., CHiker V.A.* Sokonkurenciya i ee rol' v professional'noj kar'ere rukovoditelej medicinskih uchrezhdenij // Psihologiya cheloveka v obrazovanii. 2020. T. 2. № 1. S. 79-87.

*CHiker V.A., Pochebut L.G., Volkova N.V.* Psihologicheskie aspekty konsolidacii social'nogo kapitala vuza // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2019. 23(2). S. 33-46.

*SHejn E.* Organizacionnaya kul'tura i liderstvo. SPb.: Piter, 2002.

*YAblovskeno N.L.* Korporativnaya kul'tura sovremennogo universiteta // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2006. № 2. С. 7-25.

*Parsons T.* The structure of social action. N.Y. – London: McGraw Hill, 1937.

*Schein E.H.* Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.

*В.А. Чикер, Л.Г. Почебут*

Статусно-ролевые различия в понимании функций этикета  
как отражение организационной культуры вуза

---

## **STATUS-ROLE DIFFERENCES IN UNDERSTANDING THE FUNCTION OF ETIQUETTE AS A REFLECTION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE UNIVERSITY\*\***

**V.A. Chiker\*, L.G. Pochebut\*\***

\*Ph.D. (psychology), associate professor, social psychology department of psychology faculty, FSFEE HE «Saint-Petersburg State University»; 6, amb. Makarova, Saint-Petersburg, 199034; e-mail: vchiker@yandex.ru

\*\*Sc.D. (psychology), professor, ibidem; e-mail: ludmila.pochebut@gmail.com

*Summary.* The article deals with theoretical and practical issues related to the status-role differences in the understanding of the functions of etiquette by teachers and students of modern universities, analyzes the ideas about the phenomenon of the organizational culture of the university in connection with the functions of etiquette as a regulator of social behavior. 145 students and 69 teachers of mainly humanitarian and natural science specialties were examined, a total of 214 people. The functions of etiquette were diagnosed using the questionnaire of O. I. Danilenko "Assessment of the subjective significance of the functions of etiquette", organizational culture-the methodology of K. Cameron and R. Quinn. The study empirically proves that different types of organizational culture according to the Quinn-Cameron model presupposes a certain structure of understanding the functions of etiquette behavior, which is different for students and teachers. For students, the clan organizational culture is preferred and they associate most of the etiquette prescriptions with it. For teachers, the adhocracy component of organizational culture is the most relevant. From the point of view of understanding the basic functions of etiquette, students deny the real bureaucratic culture, but it can be considered as desirable in the future, taking into account the implementation of etiquette norms. The current organizational culture of universities is assessed by teachers mainly as bureaucratic, market-based, to a lesser extent clan-based and with low assessments of the adhocratic component. Students do not feel the pressure of bureaucracy and the market to the same extent as teachers, and they consider the university as a place of support and cooperation, the situation in the university seems to them more creative than to teachers. The market organizational culture is not associated with the etiquette norms of either teachers or students.

*Keywords:* the university, teachers and students, the organizational culture of the university, the functions of etiquette.

---

\*\* The study was supported by the RFFI (№ 19-013-00369. Intrapsychic predictions of etiquette behavior of subjects of the educational).