

Культивирование готовности к созданию ценностей для устойчивого социального предпринимательства: анализ университетских программ и результатов обучения студентов на основе ОСАИ

Научный руководитель – Леонова Ирина

Durojaiye Dolapo
PhD

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

E-mail: dolapo.durojaiye@outlook.com

В данном исследовании рассматривается ценностная готовность студентов университета к устойчивому социальному предпринимательству через процессы организационной социализации в среде высшего образования. В исследовании применяется инструмент оценки организационной культуры (ОСАИ) Камерона и Куинна для анализа того, как образовательные контексты формируют предпочтения студентов в области организационной культуры и их готовность к инновационному предпринимательству. В данном исследовании применяется теория социального действия Парсонса и теория базовых человеческих ценностей Шварца. Адаптивность рассматривается в качестве опосредующего фактора, а восприятие этического климата - в качестве модератора влияния на развитие готовности к ценностям. Данные количественных опросов ($n=387$) в России, Китае и Иране выявили значительные различия в предпочтениях организационной культуры.

Исследование показало, что российские студенты отдают предпочтение клановым культурам, иранские студенты демонстрируют готовность к иерархическому окружению, а китайские студенты предпочитают сбалансированные компоненты организационной культуры. Учебные заведения с интегрированными организационными культурами выпускают выпускников с повышенной способностью преодолевать ценностные конфликты в организациях, работающих на рынках, ориентированных на устойчивое развитие и воздействие ($\beta=0,68$). Исследование расширяет профессиональную теорию Холланда и социально-когнитивную теорию карьеры (СККТ), анализируя, как самооффективность в различных организационных средах влияет на готовность к ценностям. Результаты показывают, что учебные программы должны включать клановые, адхократические, рыночные и иерархические компоненты, чтобы подготовить студентов к современным организационным требованиям. Данное исследование углубляет понимание ценностной готовности как необходимого капитала для социального предпринимательства, способствуя развитию образовательных практик, соответствующих новым социально-экономическим реалиям.

References

- 1) Эббот, А. (1988). Система профессий: Эссе о разделении экспертного труда. Издательство Чикагского университета.
- 2) Кэмерон, К., и Куинн, Р. (2011). Диагностика и изменение организационной культуры на основе системы конкурирующих ценностей. Jossey-Bass.
- 3) Лент, Р. В., Браун, С. Д., и Хакетт, Г. (2000). Контекстуальные поддержки и барьеры при выборе карьеры: Социально-когнитивный анализ. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- 4) Рокич, М. (1973). Природа человеческих ценностей. Свободная пресса.

- 5) Шварц, С. Х. (2012). Обзор теории базовых ценностей Шварца. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2307-0919.
- 6) Zaharova, L. N., Korobeynikova, E. V., & Leonova, I. S. (2017). Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала на российских предприятиях. *Журнал прикладной психологии*, 33(4), 125-147.