

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»
Факультет соціальних наук та соціальних технологій
Кафедра соціології

Кваліфікаційна робота

Освітній ступінь – бакалавр

На тему: **«МЕРЕЖЕВА ВЗАЄМОДІЯ В СТУДЕНТСЬКИХ
ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО ФОРМАТУ
НАВЧАННЯ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання

Спеціальності 054 "Соціологія"

Стеценко Катерина Тарасівна

Наукова керівниця:

Костюченко Т.С.,

магістриня соціології, старша викладачка
кафедри соціології НаУКМА

Рецензентка Марценюк Т.О, к.соц.н.

Кваліфікаційна робота захищена з оцінкою

Секретар ЕК _____

« ____ » _____ 20 ____ р.

Київ – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕНЬ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ	6
1.1.Брокерство та структурні дірки в мережевій взаємодії	6
1.2.Мережева взаємодія в організаціях під час пандемії Covid-19	10
1.3.Студентські організації НаУКМА та їх формальні структури взаємодії	18
РОЗДІЛ 2. МЕРЕЖЕВА ВЗАЄМОДІЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ «ТА МОГИЛЯНКА», «KYIV-MOHYLA MOOT COURT SOCIETY» ТА «BUDDY NAUKMA» В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ	26
2.1.Методологія дослідження мережевої взаємодії в студентських організаціях	26
2.2. Згуртованість мережі взаємодії в студентських організаціях НаУКМА	28
2.3.Зміна брокерських позицій в «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society»	37
2.4. Залученість акторів в організацію	39
ВИСНОВКИ	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	45
ДОДАТКИ	48

ВСТУП

Неформальна і формальна взаємодія в організаціях грають значну роль у роботі команд. Мережева взаємодія між особами відносно одне одного в певній формалізованій структурі визначає стосунки у цій мережі. Наявність неформальних стосунків сприяє швидкій роботі та кращому вирішенню проблем. Неформальна взаємодія між акторами найчастіше відбувається за особистого спілкування, зустрічей, проведення дозвілля, тобто у вільний від роботи в організації час. З початком пандемії COVID-19 у 2020 році значна частина організацій, у тому числі закладів освіти в Україні, перейшли у формат дистанційної роботи чи навчання. Відтак формальна і неформальна взаємодія в організаціях змінили свої сталі форми, що позначилося на структурі стосунків акторів.

Актуальність роботи зумовлена переходом на дистанційний формат роботи студентських організацій в НаУКМА, які мають сталі норми неформальної взаємодії всередині формально визначених структур. У цій роботі мережевий аналіз застосовано до порівняння трьох студентських організацій НаУКМА: «Та Могилянка» (далі ТМ), «Kyiv Mohyla Moot Court Society» (далі КММКС) та «Buddy NaUKMA» (далі Buddy). Ці організації функціонують в академії тривалий час (6, 8 та 5 років відповідно), що свідчить про усталену форму взаємодії в межах офіційно визначених посад/статусів та обов'язків/ролей. Дані про мережеву взаємодію в організаціях ТМ та КММКС були зібрані в березні 2020 року ще до початку дистанційної роботи. Дані для цих організацій від весни 2021 року дозволяє прослідкувати зміни в структурі неформальних відносин внаслідок дистанційної комунікації.

Дослідницький інтерес полягає у зібранні мережевих даних та порівнянні структури стосунків між акторами цих організацій із минулорічними даними. Зібрані дані уможливають опис і порівняння неформальних мереж взаємодії в цих організаціях до та під час організації дистанційної роботи, а також, з практичної точки зору, окреслити шляхи для покращення функціонування ТМ,

КММCS та Buddy під час дистанційного формату роботи. Тож **об'єктом дослідження** є студентські організації «Та Могилянка», «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» та «Buddy NaUKMA», а **предметом** – мережева взаємодія в цих студентських організаціях в умовах дистанційного навчання. **Метою дослідження** є порівняння неформальних мереж взаємодії в студентських організаціях «Та Могилянка», «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» та «Buddy NaUKMA» в умовах дистанційного навчання з мережевою взаємодією до початку пандемії COVID-19. Для реалізації мети в роботі виконано такі **завдання**:

1) систематизувати та узагальнити результати попередніх теоретичних та емпіричних українських та зарубіжних робіт з тематики досліджень мережевої взаємодії в організаціях, зокрема під час дистанційного формату роботи внаслідок пандемії COVID-19;

2) розробити інструментарій (анкету) для збору даних про неформальну взаємодію в студентських організаціях «Та Могилянка», «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» та «Buddy NaUKMA» під час дистанційного формату роботи на основі наявних методологічних підходів та інструментів досліджень неформальних мереж взаємодії в організаціях;

3) описати та порівняти структури взаємодії в ТМ, КММCS та «Buddy NaUKMA» в умовах дистанційного навчання;

4) порівняти мережі взаємодії студентських організацій «Та Могилянка» «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» під час дистанційного навчання з докарантинним періодом;

Теоретико-методологічним підґрунтям дослідження слугували праці таких дослідників мереж як Лін, Грановеттер, Берт, Ханнеман, Коулман, Хенсон, Кракхардт та ін.. Для емпіричного дослідження використано методологію мережевого аналізу організацій. Для збору первинних емпіричних даних розроблено три анкети та проведено опитування студентства НаУКМА, яке входить в організації «Та Могилянка», «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» та «Buddy NaUKMA». Основною метою «Та

Могиянка» є забезпечення студентства НаУКМА розважальним та інформаційним контентом, джерелом новин про події та актуальні проблеми академії. Ця організація є першим та єдиним Могиянським телебаченням, яке долучається до вирішення питань НаУКМА, співпрацює із адміністрацією та іншими студентськими організаціями університету. Організація KMMCS має на меті надати можливість студентству правничих наук НаУКМА взяти участь у змаганнях із міжнародного права та представити Могиянку та Україну на міжнародних раундах. За навчальний 2018-2019 рік KMMCS вдало виступили на міжнародних правничих змаганнях та показали результати, яких наразі не має жодна правнича школа України. Організація Buddy – це найчисельніша організація НаУКМА, метою якої є допомога першокурсникам в інтеграції в могоиянську спільноту. Мета організації є сталою і вимагає активної та ефективної роботи, незважаючи на дистанційну комунікацію її учасників та учасниць. Таким чином, кожна з цих організацій є важливою складовою студентського життя НаУКМА у різних сферах їх діяльності. Дані щодо взаємодії в двох організаціях «Та Могиянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» було зібрано у березні 2020 року ще до початку дистанційного навчання, повторний збір даних відбувався в березні 2021 року вже для трьох організацій. Для обробки та аналізу даних використано програмне забезпечення MS Excel та UCINET for Windows.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕНЬ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

1.1. Брокерство та структурні дірки в мережевій взаємодії

Дослідження мережевої взаємодії вимагають збору інформації про зв'язки кожного актора з усіма іншими суб'єктами. Такий підхід визначається переписом зв'язків у сукупності акторів. Роберт Ханнеман визначає головну ідею мережевого аналізу через дві його функції: 1) можливість зображення того, як актори розміщені або «вбудовані» в соціальну мережу; 2) можливість побачити, як вся модель індивідуальних виборів породжує більш цілісні зразки структури (*Hanneman, 2005, p.3*). Таким чином, у дослідженні таких студентських організацій як «Та Могилянка» та KMMCS та Buddy одним із завдань є зображення усіх акторів організації, які є вбудованими в мережу. Актори в мережі описуються не на основі їх індивідуальних атрибутів, а за їх стосунками один між одним. А самі стосунки, за Ханнеманом, є такими ж фундаментальними, як і актори, яких вони з'єднують. Таким чином, повні мережеві дані дають цілісне та повне уявлення про стосунки в обраних для аналізу організаціях. Це надає можливість для правильного визначення та вимірювання різних структурних характеристик.

Про слабкі зв'язки та їхню важливість для акторів пише Марк Грановеттер. Силою зв'язків Грановеттер називає:

комбінацією (ймовірно, лінійної) тривалості, емоційної інтенсивності, близькості, або взаємної довіри і реципрокальних послуг, які характеризують такий зв'язок. Кожен елемент цієї комбінації в деякій мірі незалежний від інших; хоча, очевидно, що всі вони сильно пов'язані один з одним. (*Грановеттер, 2009, ст. 32*).

Хенсен, говорячи про зв'язки, зазначає, що підтримка сильних зв'язків вимагає більше часу, ніж підтримка слабких зв'язків, адже перші вимагають

регулярних зустрічей та взаємодії. Таким чином, в організації, на думку Хенсона, така взаємодія може відволікати від основного проекту команди (Hansen, 1999).

Нан Лін описує соціальні мережі не розмежовуючи їх із соціальним капіталом. Відповідно до цього він визначає соціальні мережі як соціальні зв'язки, що розташовані в певних стратегічних місцях або на ієрархічних позиціях і тим самим можуть надавати певну користь відповідно до інтересів актора. Зв'язки, розташовані в соціальній мережі, надають доступ до інформації про можливості та вибір. Певне стратегічне розташування зв'язків несуть у собі цінні ресурси і, відповідно, мають більшу владу та вплив. Соціальні ресурси, які має індивід, можуть бути сертифікатом соціальних повноважень для індивіда і визначати корись, яку індивід може принести чи не принести групі. Соціальні відносини зміцнюють ідентичність індивіда та його визнання групою (суспільством). Відчуття приналежності до групи надає емоційну підтримку та можливість претендування на ресурси групи (Lin, 2017, p.31).

Таким чином, інструментом мережевої взаємодії вважається саме соціальний капітал. Джеймс Коулман дає 2 характеристики соціального капіталу: 1) соціальний капітал має складатись із декількох соціальних структур; 2) соціальний капітал полегшує окремі дії індивідів всередині структури як на індивідуальному так і на груповому рівні. Соціальний капітал, за Коулманом, сприяє досягненню окремо визначених цілей, досягнути яких, при його відсутності, не є можливим (Коулман, 2001, ст. 124). Коулман стверджує, що групи з повною довірою індивідів до один одного є більш продуктивними, ніж групи, яким не притаманна висока довіра та надійність (Коулман, 2001, ст. 125).

Нан Лін визначає соціальний капітал як «інвестиції в соціальні відносини з очікуваною віддачею» (Lin, 2017, p. 30). Лін також описує два види дії: 1) інструментальні дії, які спрямовані на отримання ресурсів, якими ще не володіє індивід; 2) експресивні дії – дії спрямовані на підтримку ресурсів,

якими володіє індивід (*Lin, 2017, p. 37*). Лін також виділяє чотири елементи, які можуть пояснити, чому соціальний капітал працює в інструментальних та експресивних діях, не враховуючи таких форм капіталу як економічний та людський капітал. Цими елементами виступають: 1) доступ до інформації; 2) вплив на прийняття рішення; 3) соціальні дані (тобто наявність більших можливостей у доступі до різних індивідів); 4) укріпленість (упевненість у власній особистості, відчуття приналежності, емоційної підтримки (*Lin, 2017, p.31*). Крім того, Лін розглядає поняття соціального капіталу як ресурс, який міститься в соціальних мережах. (*Lin, 1982*). Цінність ресурсів Лін вимірює багатством, владою та статусом. Відповідно до цього соціальний капітал характеризується кількістю та різноманітністю таких характеристик інших осіб, з якими індивід має прямі чи опосередковані зв'язки. (*Lin, 2017, p.37*).

Рональд Берт акцентує увагу, в першу чергу, на кількості стосунків у мережі. Важливим є те, у чому, за словами Берта, помиляється більшість студентів, що: «кількість стосунків ніколи не вимірює мережеву цінність» (*Burt, 1992, p. 6*). Вагомість та значення відносин, натомість, визначається навколишнім соціальним контекстом. Більш щільні відносини всередині групи означають, що інформація циркулює більше всередині групи, ніж між групами: всередині робочої групи більше, ніж між групами, в підрозділі більше, ніж між підрозділами, в галузі більше, ніж між галузями. Коли актори зосереджуються лише на виконанні власних завдань, та відповідно, лише власній малій групі, то ці ж актори втрачають зв'язки із акторами із різних інших сфер. (*Burt, 1992, p. 16*). Проміжки, які утворюються між такими кластерами – це діри у структурі потоку інформації, або структурні діри (*structural holes*). Такі діри не означають, що індивіди із різних малих груп не знають про існування одне одного. Такі діри радше свідчать, що ці малі групи пов'язані щільною взаємодією всередині себе, а не між групами, і, таким чином, вони більше зосереджені на специфіці власних інтересів та завдань. Через відсутність щільної взаємодії між двома кластерами та різній специфіці їхніх інтересів, в результаті, такі кластери мають різні типи інформації, які

постійно циркулюють між їх акторами (*Burt, 1992, p. 20*). Таким чином, структурні діри це такого роду порожні простори всередині соціальних мереж. Берт, також, стверджує, що структурні діри є чинником швидшого та більш продуктивного творчого навчання в організаціях, за допомогою яких організації здатні отримувати та використовувати у своїх цілях нову інформацію (*Burt, 2004, p. 356-357*).

Рональд Берт також вводить поняття брокера в соціальній мережі. Брокери мають зв'язки із різними кластерами та знаходяться на перетині структурних дір. Брокери, за словами Берта мають значну перевагу над іншими членами соціальної мережі. Брокери мають доступ до більш широкого різноманіття інформації, ранній доступ до цієї інформації та контроль над розповсюдженням інформації. Три переваги разом дають брокеру можливість інформаційного арбітражу: стратегічне розгортання інформації для створення власної цінності. Брокер розміщується на роздоріжжі в потоці інформації між групами, тому він буде рано дізнаватися про діяльність у різних групах. Брокер – це той, кого ранні дифузійні дослідження визначили лідером думок; особа, відповідальна за поширення нових ідей та поведінки. Більш різноманітні контакти брокера означають, що він швидше буде кандидатом, який обговорюється для включення в нові можливості. Більше того, слід очікувати зворотного зв'язку: досвід брокера з мостовими відносинами - це користь у виявленні та підтримці таких відносин, а його ранній доступ до різноманітної інформації робить його більш привабливим для інших людей як контакт у власних мережах. Також, брокер з більшою ймовірністю знає, коли було б корисно об'єднати окремі групи, що дає йому непропорційну відповідь, чиї інтереси служать, коли контакти зближуються. Більше того, структурні діри між його контактами означають, що він може сприяти спілкуванню, демонструючи різні переконання та ідентичності кожному контакту (*Burt, 1992, p. 21-23*).

Відносини є основними елементами в мережі. Вони мають форму в міцності відносин і вмісті через відносини (довіра, поради, готівка тощо). Міст – це (сильний або слабкий) зв'язок, для якого немає ефективного опосередкованого зв'язку через треті сторони. Іншими словами, міст - це відношення, яке охоплює структурну діру (*Burt, 1992, p. 22*). Мережа закрита навколо відносин між двома акторами, якщо актори не мають контактів, через які вони опосередковано не пов'язані. Якщо набір акторів з'єднаний один з одним сильними прямими або короткими непрямыми зв'язками (наприклад, через декількох лідерів), то Берт називає цей набір кластером, групою або, загалом, замкнутою мережею. Берт пропонує вимірювати відносини за силою та контекстом, щоб їх можна було сортувати за трьома категоріями: мости, зв'язки та щось інше (більше, ніж міст і менше зв'язок). Таким чином, Берт приходить до висновку, що мости є цінними для створення варіацій інформації, тоді як зв'язки є цінними для усунення варіацій та захисту пов'язаних людей від інформації, несумісної з тим, що вони вже знають (*Burt, 1992, p. 22-24*).

У підсумку до вище зазначеного зі збільшенням кількості людей в організації збільшується можливість утворення структурних дір, а це впливає на позицію брокерів у загальній структурі організації. Брокери є тими, хто володіє більшим доступом до соціального капіталу, порівняно з іншими членами групи, а отже мають більш вигідну позицію у мережевій структурі.

1.2. Мережева взаємодія в організаціях під час пандемії Covid-19

Від початку ідентифікації коронавірусу (COVID-19) у грудні 2019 року Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) декларувала COVID-19 як глобальну пандемію, що має дуже заразний характер (*WHO, 2020*). Відтак, задля протидії поширенню коронавірусної інфекції, організації та країни в цілому були змушені діяти відповідно до кризового менеджменту: введення повного або часткового карантину, правила соціальної дистанції,

комендантська година. Таким чином, місця, де відбувається масова/тісна міжособистісна взаємодія людей, були закриті, включно із закладами освіти. Із запровадженням карантинних заходів, зокрема локдауну, формат роботи та комунікації вимагав змін та перебудови у нові форми. Якщо брати до уваги освітні заклади, то у результаті протидії поширенню COVID-19 1,5 мільярди студентів різного віку з усіх куточків світу мали перерваний процес навчання, що дорівнює майже 90% студентства усього світу (*ЮНЕСКО, 2020a; 2020b; UNICEF, 2020*). Дослідження перерваного освітнього процесу, яке проводилося у 31 країні з усього світу з репрезентацією у 62,7% населення усього світу робить поправку на визначення «дистанційне навчання». Дослідники, таким чином, стверджують, що існує вагома різниця: між дистанційним навчанням, яке є власним вибором індивідів, яке є спланованим та організованим заздалегідь та неспланованим дистанційним навчанням, яке супроводжується невизначеністю та панікою. Відповідно те, що сталося у результаті поширення коронавірусної інфекції – має більший негативний вплив на систему освіти та на окремих індивідів (*Bozkurt, Jung, Xiao, 2020*). Такий же вплив можна співвіднести і до різного типу компаній та організацій, що перейшли у формат дистанційної роботи у наслідок карантинних заходів. Адміністрація Києво-Могилянської Академії, у результаті пандемії COVID-19, впровадила формат дистанційного навчання на основі таких онлайн платформ як Moodle, MS Teams, Zoom, тощо. А отже, навчальний процес не передбачає міжособистісної взаємодії студентства як між собою так і між викладацьким складом, а був перенесений в онлайн формат. Такий формат навчання, відповідно, впливає і на комунікацію в межах студентських організацій та ініціатив, робота яких також змістилася у бік дистанційної комунікації. Такі зміни можуть мати вплив як на окремих акторів організації так і на структуру зв'язків в організації в цілому.

Як до впровадження дистанційного навчання, так і після, більшість осіб, груп та організацій мають тенденцію до обмеженої кількості зв'язків, а в особливості – міцних зв'язків. Що пояснює Ханнеман на основі обмеженого

об'єму ресурсів, енергії, часу та пізнавальної спроможності, через що актори не можуть підтримувати велику кількість міцних зв'язків (*Hanneman, 2005, p.4*). Це означає, що у вторинних групах – організаціях, які характеризуються значною чисельністю їх членів, зв'язки між акторами є різноманітними, а отже як слабкими, так і міцними. Те, на основі чого ці зв'язки формуються, у яких спосіб вони розташовані у загальній структурі мережі визначає позиції акторів у цій мережі та дозволяє охарактеризувати та проаналізувати процеси, які характеризують організацію.

Для будь-яких організацій характерним є утворення в них мереж сильних і слабких зв'язків. Малі групи, які утворюються в організації на основі сильних зв'язків, часто поєднуються між собою слабкими зв'язками, що дає їм змогу отримувати нову інформацію. Ті актори, які уможливають зв'язок на основі слабких зв'язків, в свою чергу, впливають на структуру організації. Отже, для зображення та аналізу мережевої взаємодії в одній організації важливою є наявність як сильних так і слабких зв'язків між акторами, що водночас відтворює тенденції у вторинній групі.

В одній організації утворюються чисельні малі групи із акторів. Це пов'язано, за словами Берта, із таким поняттям як «соціальний фокус». Соціальний фокус несе у собі властивість кластерів у соціальній мережі формуватися за певними ознаками, наприклад, на основі соціально значущих ознак (дохід, освіта, вік, стать, тощо), за допомогою спільного досвіду (належність до однієї церкви, участь в одному проекті, тощо). Тобто соціальний фокус – це те, що об'єднує індивідів у сумісну діяльність, що в результаті робить їхню взаємодію легшою (*Burt, 1992, p. 14*).

Так, наприклад, в ТМ таким фокусом може бути зацікавленість над певним окремим видом діяльності (монтаж, зйомка відео, написання сценарію, режисування, тощо) або навчання на одній спеціальності/одному факультеті, попередній особистий досвід акторів, тощо. В КММС кластери, які існують в кожній організації вже утворені на основі офіційного відбору в команди, які будуть представлятись на міжнародних змаганнях. Проте такий поділ не

означає, що взаємозв'язки між акторами з різних кластерів не будуть мати якісь конкретні взаємодії на основі соціального фокусу, який, також може базуватись як на попередньому досвіді (участь в одній команді на минулорічних змаганнях), поділ по роках навчання, схожих тематиках змагань, тощо. Для Buddy таким фокусом може бути як факультет, спеціальність та рік навчання, так і спільний досвід в організації подій чи то роки перебування в самій організації. Берт, також, зазначає, що соціальна історія (попередні досвід кожного окремого актора) може не мати значення для поведінки. Стабільність мережі не матиме нічого спільного з попередньою мережею як причинним фактором. Це пояснюється тим, що актори завжди шукають найкращого особистого обміну (*Burt, 1992, p. 15*).

Думки та поведінки в групі часто виражаються на місцевій мові, діалект, що загрожує прийнятими як належні припущеннями, поділеними в межах групи. Місцева мова дозволяє людям у групі швидше обмінюватися повторюваними даними та знаннями. Однак, чим більш спеціалізована мова всередині груп, тим більша складність у переміщенні ідей між групами. Тобто, якщо є потреба зв'язатись із представниками КММCS, то легше це буде зробити індивіду, яка вже має контакт з кимось із даної організації, адже цей індивід розуміє специфіку мови, правничі терміни, тощо, а отже розуміє структуру функціонування організації, що може допомогти дійти до консенсусу у вирішенні необхідних питань. Таким чином, актори з мережами, багатими на структурні діри, - це люди, які знають, мають нагоду і здійснюють контроль над більш корисними можливостями. Замість того, щоб бачити акторів джерелом інформації, кластери - це джерело, а люди - порти доступу до інформації, яка циркулює навколо них (*Burt, 1992, p. 23*).

Узагальнення досліджень мережевої взаємодії в організаціях демонструє застосування подібної методології. Костюченко та Розискул у 2012 році провели дослідження ролі соціального капіталу на виборах до студентського органу самоврядування НаУКМА – Студентської колегії (далі СК). У цьому дослідженні були з'ясовані найважливіші характеристики, які відрізняють

мережу блоку-переможців від конкурентів. Аналізу підлягали три блоки конкурентів, що брали участь у виборах до СК НаУКМА. Методологічним підґрунтям дослідження виступав мережевий аналіз. Таким чином, усі блоки, які брали участь у виборах до СК, були зображені на основі їх зв'язків та взаємодій в університеті. Ці зв'язки вимірюються за їх силою, частотою, цінністю для індивідів, тощо. Однією із важливих характеристик, що вимірювались у дослідженні, була характеристика малих груп (їх відкритість/закритість) та наявність у їх акторів слабких зв'язків. Слабкі зв'язки, отже, надавали більшу можливість для поширення інформації, виникнення нових ідей, тощо (*Костюченко, Розискул, 2012, ст. 43*).

У дослідженні студентських організацій також буде вимірюватись як сила зв'язків між індивідами в підгрупах так і в організації в цілому. Такий фокус зможе охарактеризувати індивідів, які знаходяться на перетині різних груп, які можуть виступати неформальними лідерами, які володіють більшою кількістю інформації, та можуть бути відповідальними за нові ініціативи та зміни всередині організації.

У дослідженні «Аналіз та стійкість соціальних мереж студентів університету підхід від згуртованості», основною метою було з'ясувати взаємозв'язки між студентами першого та третього курсу медичного університету. Актуальність обумовлюється користю отриманої інформації у застосуванні при роботі зі студентством та для оптимізації властивостей мережі, що впливають на навчальну ефективність. У результаті дослідження було з'ясовано, що студенти як першого так і третього курсу характеризуються певною гомофілією. При тому, чим більше простежується гомофілії в групі – тим краще в її членів/кинь є відчуття приналежності, позитивне ставлення один до одного та сильніші стосунки. Така тенденція спричинена тим, що гомофільні стосунки мають спільні характеристики: цінності, освіта, віра, тощо. Подібність заохочує людей формувати ближчі та сильніші зв'язки між один одним. Така згуртованість, також, забезпечує для групи різноманітний соціальний капітал, який може полегшити створення ідей

та дати доступ до певних ресурсів, які можуть сприяти подальшому розвитку у навчанні та майбутній зайнятості у професійній діяльності (*Liébana-Presa ma in., 2018*). Боргатті зазначає, що обмеження у спілкуванні між різними іншими, через явище гомофільії, перешкоджає групі реалізувати переваги різноманітності та сприяє мисленню нас проти них. Таким чином, він стверджує, що на індивідуальному рівні гомофільія розглядається як механізм збереження нерівності статусу меншин у межах організації (*Borgatti, 2003*).

У дослідженні Девіда Кракхардта та Джефрі Хенсона підкреслено важливість неформальної комунікації в організації. Це пояснюється тим, що саме на рівні неформальної комунікації відбувається активний процес виконання завдань та збільшується його ефективність. «Якщо формальна організація є кістяком компанії, то неофіційною є центральна нервова система, яка керує колективними мислиневими процесами, діями та реакціями її бізнес-підрозділів» (*Krackhardt, Hanson, 1993*). Основні виміри, на які зважали дослідники були: рівень довіри (включаючи, в кого індивіди запитують поради, тощо), рівень комунікації (хто і з ким спілкується), наявність структурних дір, тощо. Свій підхід дослідники розглядали з точку зору важливості отриманої інформації для менеджера. Таким чином, дані, які отримали Девіда Кракхардт та Джефрі Хенсон показали рівень довіри в організації, неформальних лідерів, наявність кластерів та структурних дір. Для менеджера організації такі результати можуть допомогти у структуруванні процесу виконання завдань та вирішенні наявних чи потенційних неузгодженностей. Неформальні лідери в організації можуть співпадати із формальними лідерами. Проте їх кількість може варіюватись відповідно до структури та інших особливостей команди.

Із введенням карантинних заходів, можна прослідкувати вплив дистанційної роботи та комунікації, що відображається на індивідуальному рівні акторів організацій. Аканкша Малік, Шучі Сінха та Санджай Гоель у своїй дослідницькій роботі твердять про вплив зміни формату роботи організації та окремих акторах, що в результаті відображається на їх

психологічному стані як от зниження довіри серед службовців та соціальної згуртованості, посилення відчуття ізоляції. У своїй роботі дослідниці/к обговорюють саме зміни в організації спричинені обмеженнями через COVID-19 та їх наслідки як для рівня організації так і для акторів (*Malik, Sinha, 2020*). Гіпотези своєї роботи дослідниці/к будують на теорії соціального контролю, яка найчастіше використовується у соціології у контексті кримінальної поведінки. Таким чином, теорія соціального контролю зазначає про те, що зв'язки індивіда із сім'єю, друзями, вчителям та колегам, відданість діяльності, якій індивіда присвячує свій час та енергію, зменшують схильність акторів до девіантної поведінки (*Hirschi, 1969*). З послабленням зв'язків з одним із цих ком'юніті, збільшується тенденція до участі в девіантних діях. Міцніші соціальні зв'язки, відповідно, зміцнюють самоконтроль та зменшують схильність до участі в асоціальних діях (*Hollander-Blumoff, 2012*).

Холінгер застосовує теорію соціального контролю, щоб зрозуміти причини девіантної поведінки в межах організацій, що в результаті відображається на гіршій продуктивності роботи організації (*Hollinger, 2012*). Це обумовлюється ставленням працівників/иць до організації: чим менш залучений актор до діяльності організації, чим менше він має зобов'язань – тим менше актори віддані роботі в цій організації (*Hollinger, 1986*). Залученість акторів в організацію, таким чином, була виміряна його зв'язками з іншими працівниками/ицями. Таким чином, застосування теорії соціального контролю до роботи в організаціях допомагає передати важливість соціальної взаємодії між акторами в межах організації, що залучає 4 важливі елементи: залученість, відданість, прихильність та віра (*Malik, Sinha, 2020*). Відповідно до цього, можна говорити про важливість неформальної взаємодії, побудові міжособистісних соціальних зв'язків між акторами задля покращення функціонування організації.

Із впровадженням карантинних заходів та дистанційного формату роботи через пандемію COVID-19, формат взаємодії між окремими акторами змінився та набув іншої форми. Так, наприклад, Києво-Могилянська Академія

перейшла у формат дистанційного навчання, а всі студентські організації та ініціативи, відповідно, продовжили існування у форматі онлайн зустрічей на таких платформах як Zoom, MS Teams, Telegram чатах, тощо. Тепер міжособистісні зустрічі не відбуваються через заборону збору великої кількості людей в одному місці, а отже значна частина комунікації є відсутньою або ж набула нової форми. Новий формат роботи може викликати у акторів стрес, недовіру та непорозуміння у робочих питаннях між іншими членами/кинями організації (*Malik, Sinha, 2020*). Це ті компоненти, які є важливими для злагодженої та ефективної роботи, та які є складними для врегулювання під час дистанційної комунікації. Новий формат роботи може завадити формуванню справжніх міцних довгострокових стосунків між акторами. Баумейстер та Лірі стверджують, що підтримка довгострокових позитивних стосунків з іншими є базовими для індивідів. Щоб задовільнити цю потребу, індивіди мають перебувати у частій взаємодії у стабільному середовищі (*Baumeister, Leary, 1995*). Через віддалений формат роботи та комунікації, окремі індивіди можуть почуватися ізольовано. Такий ефект може мати сильніший вплив саме на студентські організації. Через постійну зміну акторів, що входять в організацію, нові члени/кині можуть не почуватися частиною цілої команди просто через неможливість постійної міжособистісної взаємодії та недостатнього (або повністю відсутнього) попереднього досвіду офлайн комунікації. Ті ж актори, які вже входять до організації довший період часу, можуть підтримувати уже існуючі мережеві зв'язки, проте ізолюючи цим нових акторів. Отже, зміни, що відбулися у результаті протиковідних заходів, є такими, що можуть мати вплив на структуру взаємозв'язків в організації, а в решті і на результати роботи цієї організації. Аналізуючи зміни у структурних зв'язках між акторами, можна розуміти тенденції між акторами та заохочувати і підтримувати неформальні зв'язки між членами/кинями організації.

1.3. Студентські організації НаУКМА та їх формальні структури взаємодії

У цій роботі між собою порівнюються три студентські організації НаУКМА: ТМ, КММCS та Buddy, які різняться за їх учасниками/цями, цілями організацій, їхніми структурами розподілу обов'язків та, відповідно, взаємодії.

Основною метою ТМ є забезпечення студентства НаУКМА як розважальним контентом, так і інформаційним: у межах каналів комунікації висвітлюються новини, події та актуальні проблеми академії. Ця організація є першим та єдиним Могилянським телебаченням, яке долучається до вирішення питань академії, співпрацює із адміністрацією та іншими студентськими організаціями університету. Основна діяльність полягає у створенні відео та проведенні студентських подій (під час карантину публічні заходи не відбуваються). Членами/кинями організації є студентство різних курсів та факультетів НаУКМА, їхня загальна кількість складає 28 осіб (порівняно з минулим роком – 32). Організація не поділяється на конкретні команди, розподіл обов'язків визначається відповідно до сфери та роду діяльності. Розподіл команди існує відповідно до підрозділів: команда продакшену, команда СММ, команда пост-продакшену. Відповідно, у ТМ є голова організації – віце-продюсер, заступник голови та режисерка, які існують поза підрозділами організації. Іншими посадами, які існують в межах різних підрозділів є: журналіст/ки, монтажер/ки, оператор/ки, графічна дизайнерка, літературна редакторка, контент-мейкери. Різні проекти виконуються різним складом команди, який може комбінуватись із різних операторів, журналістів, тощо. Таким чином взаємодія між одними акторами в організації може бути постійною, між іншими ж ця взаємодія може взагалі не відбуватись.

КММCS має на меті надати можливість студентству правничих наук НаУКМА взяти участь у змаганнях із міжнародного права та представити Києво-Могилянську академію та Україну на міжнародних світових раундах.

За минулий навчальний рік (2018-2019) KMMCS вдало виступили на міжнародних правничих змаганнях та показала результати, яких наразі не має жодна правнича школа України. Таким чином, основна діяльність організації полягає у підготовці студентства до участі в міжнародних змаганнях із міжнародного права, які відбуваються у середині та кінці навчального року. Членами/-kinями організації, які мають право брати участь у змаганнях, є студентство ФПвН НаУКМА 1-6 курсів, їхня кількість складає 45 осіб (порівняно з минулим роком -39). Організація поділена на 11 команд, які складають від 3 до 5 осіб, також, є голова організації. У команд, також, є свій/своя/свої тренер/и/ка/ки, яких не було враховано у дослідженні цієї організації. Ті учасники організації, які минулого року були у складі команд, а цього року є тренерами були, також, опитані під час проведення дослідження. Набір в команди відбувається на конкурсній основі, де всі бажаючі подаються на ті тематики права, до яких в учасників/иць є найбільший інтерес. Під час підготовки до змагання основна взаємодія відбувається саме в окремих командах, проте поради та консультації можуть відбуватись незалежно від участі у конкретній команді. За умови, що всі учасники/ці є студентами/ками одного факультету, частина з них, також, є одного року навчання.

Buddy – це найчисельніша організація НаУКМА, метою якої є допомога в соціалізації першокурсникам у могилянську спільноту. Діяльність Buddy полягає у постійній комунікації зі студентством першого курсу, донесення до них цінностей могилянської спільноти, відповіді на питання пов'язані із навчанням та студентським життям НаУКМА, а також – організація подій (як от «FreshFest» та «Вечір Знайомств»), які уможливають соціалізацію серед студентства як першого курсу, так і старших курсів. Події під час карантинних умов проводилися в онлайн форматі. Членами/-kinями організації є студентство 2-6 курсів НаУКМА усіх факультетів та спеціальностей. Кількість Buddy на одну спеціальність залежить від кількості осіб, що вступили на перший курс конкретної спеціальності. Buddy – це студент/ка старшого курсу тієї ж спеціальності, що і першокурсник/ця. Якщо спеціальність нова та ще не

має представників/иць серед старших курсів, Buddy обираються серед студентства суміжних спеціальностей. Загальна кількість учасників та учасниць організації складає 94 особи (опитано було 89). Хоча основною функцією кожного учасника/ці організації є – взаємодія та допомога першому курсу, існує також умовний поділ організації на факультети та на спеціальності, де Buddy можуть ініціювати зустрічі, спільну діяльність, тощо саме в межах цього поділу. На чолі кожного факультету є голова – людина відповідальна за взаємодію Buddy та першокурсників/иць в межах факультету. Окрім поділу за факультетами та спеціальностями, у Buddy також є піар відділ, який забезпечує комунікацію Buddy у соціальних мережах. Загальна кількість учасників та учасниць налічує 14 осіб. Відбір в організацію відбувається на конкурсній основі в два етапи, податися на яку можуть усі охочі починаючи з 2 року навчання. Відбір у команду відбувається кожного року і, відповідно, для того, щоб залишитися в команді Buddy на наступний рік, потрібно ще раз проходити відбір на конкурсній основі. Така процедура забезпечує постійний кругообіг учасників та учасниць організації, хоча і значна частина все ж залишається Buddy на 2 та більше каденцій. Структуру організації «Та Могилянка» показано на рисунку 1.1., структуру KMMCS на рисунку 1.2., структуру Buddy на рисунку 1.3.



Рис. 1.1 Структура «Та Могилянка»



Рис. 1.2 Структура «Kyiv-Mohyla Moot Court Society»



Рис. 1.3 Структура «Buddy NaUKMA»

На основі узагальнення попередніх теоретичних та емпіричних досліджень мереж взаємодії в організаціях, понять слабких і сильних зв'язків, впливу менш залучених акторів до діяльності в організації на їх позицію в мережі, тощо, було сформульовано такі гіпотези:

I. Сила зв'язків між учасниками/цями організації «Та Могильянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» у 2021 році стала нижчою порівнюючи із показником щільності у 2020 році. Основою для цього твердження є той факт, що до введення дистанційного навчання взаємодія між учасниками/цями організацій відбувалася постійно і часто в оффлайн форматі. Тобто зв'язки підтримувалися не тільки у робочих інтересах, але й на неформальних зустрічах – спільних походах в бар, на каву, тощо. Дистанційний же формат роботи залишає менше місця для проведення дозвілля в оффлайн форматі. А з частковим оновленням учасників/иць організації певна частина студентства може бути не повністю інтегрованими у мережу неформальних відносин організації. Зважаючи на кількість нових учасників(иць) організації більш складна інтеграція може варіюватися в залежності від організації.

II. Сила зв'язків між факультетами у «Та Могильянка» є вищою ніж сила зв'язків між факультетами у «Buddy NaUKMA». Формування щільних зв'язків між факультетами в значній мірі залежить від структури організації. Команди, що формуються на основі належності до факультетів чи спеціальності не надають фокусу задля взаємодії між факультетами. Організація роботи в ТМ не відштовхується від належності того чи іншого актора до факультету, а для різних проєктів участь можуть брати актори з різних підрозділів та команд. Робота Buddy є більш розділеною за командами спеціальностей та факультетів, так як їх основана функція – сприяння взаємодії та соціалізації студентства першого року навчання. На додачу до цього, вже під час дистанційного навчання у Buddy додалися нові учасники(ці) до організації, що у співвідношенні дорівнює 67% нових акторів мережі. Відсутність взаємодії між факультетами та неформальної оффлайн взаємодії, таким чином, знижує можливість акторів інтегруватися в мережу незалежно до факультету. Відтак взаємодія відбувається у більшості в межах факультетів, ніж між ними.

III. Позиції брокерів не є сталими в організаціях «Та Могильянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society». Зі зміною складу організацій, змінюються і

позиції акторів у ній. Усі організації схильні до того, щоб змінювати свій склад (кожна з досліджуваних організацій змінює свій склад у різні мірі щороку). Одні актори йдуть з організації, інші залишаються, а нові долучаються. Відповідно, змінюється структура взаємодії між акторами, а тому і змінюються позиції окремих акторів по відношенню до нових зв'язків. Таким чином, брокерство як позиція актора, що знаходиться на перетині структурних дір, має більший доступ до циркулюючої інформації в межах тих чи інших кластерів, є мінливою позицією. Адже з відокремленням одних акторів в організації і приходом інших, структура зв'язків в організації змінюється, що відображається на ролі окремих акторів.

IV. Ті, хто не вважають роботу організації ефективною, є менш залученими у взаємодію в організації. Ця гіпотеза пояснюється тим, що новий формат роботи може викликати у акторів стрес, недовіру та непорозуміння у робочих питаннях між іншими членами/кинями організації (Malik, Sinha, 2020). Крім цього, дистанційна комунікація може не задовольняти потреб учасників/иць організації та заважати побудові міцних соціальних зв'язків. Баумейстер та Лірі стверджують, що підтримка довгострокових позитивних стосунків з іншими є базовими для індивідів. Щоб задовільнити цю потребу, індивіди мають перебувати у частій взаємодії у стабільному середовищі (Baumeister, Leary, 1995). Через віддалений формат роботи та комунікації, окремі індивіди можуть почуватися ізольовано. Ті актори, які перебувають в організації більше, ніж одну каденцію, можуть почуватися більш включеними в мережу, так як вони можуть підтримувати ті соціальні зв'язки, які здобули при функціонуванні організації оффлайн. Для нових акторів побудова зв'язків через онлайн комунікацію може виявитися складнішою. Ті, хто не відчувають себе частиною цілої організації, вважають дистанційну комунікацію неефективною. Відповідно до теорії соціального контролю, яка передає важливість соціальної взаємодії в організаціях, можна сказати, що відсутність цієї взаємодії впливає на якість роботи в організації (Malik, Sinha, 2020). Відповідно, якщо актор не залучений у неформальні зв'язки з іншими

членами/кинями, то комунікація таким чином стає складнішою, а отже – неефективною та незадовільною для акторів. Узагальнення гіпотез відповідно до теоретико-методологічного підґрунтя роботи наведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1.

Гіпотези дослідження

Гіпотеза	Обґрунтування
I. Сила зв'язків між учасниками/цями організації «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» у 2021 році стала нижчою порівнюючи із показником щільності у 2020 році.	Введення дистанційного навчання та онлайн комунікація зменшила частоту оффлайн міжособистісних робочих зустрічей. Відтак формування та підтримка неформальних зв'язків стали складнішими.
II. Сила зв'язків між факультетами у «Та Могилянка» є вищою ніж сила зв'язків між факультетами у «Buddy NaUKMA».	Формування щільності зв'язків між факультетами в значній мірі залежить від структури організації. Команди, що формуються на основі належності до факультетів чи спеціальності, не надають ґрунту для взаємодії між факультетами.
III. Позиції брокерів не є сталими в організаціях «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society». Зі зміною складу організацій, змінюються і позиції акторів у ній.	Усі організації схильні до того, щоб змінювати свій склад. Одні актори йдуть з організації, інші залишаються, а нові долучаються. Відповідно, змінюється структура взаємодії між акторами, а тому і змінюються позиції окремих акторів по відношенню до нових зв'язків.
IV. Ті, хто не вважають роботу організації ефективною, є менш залученими у взаємодію.	Підтримка довгострокових позитивних стосунків з іншими є базовими для індивідів. Щоб задовільнити цю потребу, індивіди мають перебувати у частій взаємодії у стабільному середовищі (Baumeister, Leary, 1995). Через віддалений формат роботи та комунікації, окремі індивіди можуть почуватися ізольовано. Відсутність взаємодії впливає на якість роботи в організації (Malik, Sinha, 2020). Якщо актор не залучений у неформальні зв'язки з іншими членами/кинями, то комунікація таким чином стає неефективною та незадовільною для акторів.

Отже, відповідно до попередньо викладених теоретичних положень та емпіричних знахідок в українських та зарубіжних роботах з тематики дослідження мережевої взаємодії в організаціях виявлено, що пандемія в цілому вплинула на мережеву взаємодію в організаціях, як і на почуття окремих акторів щодо цих організацій. Відповідно, для дослідження взаємодії

в організації варто брати до уваги: 1) структурні особливості організацій (розподіл ролей, структуру взаємодії за підрозділами, частку нових та старих акторів); 2) такі мережеві показники, які враховують інтегрованість в мережу окремих акторів, силу зв'язків організації в цілому, суб'єктивне почуття ефективності окремих акторів та мережу взаємодії за різними вимірами зв'язків. Адже зміни, що можуть відбуватися в наслідок введення дистанційного формату навчання, мають змогу також впливати на згуртованість акторів мережі, на ефективність роботи організації та на суб'єктивне почуття належності окремих акторів. Відтак, аналізуючи структури цих організацій, можна сформулювати відповідні рекомендації задля поліпшення ефективності їх роботи.

РОЗДІЛ 2.

МЕРЕЖЕВА ВЗАЄМОДІЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ «ТА МОГИЛЯНКА», «KYIV-MOHYLA MOOT COURT SOCIETY» ТА «BUDDY NAUKMA» В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

2.1. Методологія дослідження мережевої взаємодії в студентських організаціях

У цьому дослідженні використовується методологія мережевого аналізу. Мережевий аналіз допомагає зобразити структуру групи на основі зв'язків, які утворюються між індивідами. Р. Ханнеман акцентує свою увагу на тому, що аналіз соціальної мережі ґрунтується на індивідах та зв'язках між ними, відкидаючи, у свою чергу, зосередження на атрибутах (Hanneman, 2005. р. 140).

У НаУКМА за даними Реєстру Студентських організацій і Студентських ініціативних груп, який веде Студентська Колегія, станом на квітень 2021 року, є 41 студентська організація та 16 студентських ініціатив. Для аналізу мережевої взаємодії було обрано три студентські організації: «Та Могилянка», «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» та «Buddy NaUKMA». Ці організації є подібними між собою через усталені патерни взаємодії, що сформувалися за роки їх існування. Структури цих організацій різняться між собою через різну специфіку їх діяльності.

Організації ТМ та КММCS порівнюються у лонгитюдній перспективі: дані, які були зібрані до початку впровадження карантину, з тими, які зібрані після року функціонування у дистанційному форматі для кожної з організацій. Організація Buddy порівнюється зі структурами ТМ та КММCS станом на 2021 р. вже під час карантинних заходів, так як дані до впровадження дистанційного навчання дані щодо мережевої взаємодії в цій організації зібрані не були.

ТМ та КММCS подібні за кількістю опитаних учасників/иць (28 та 41), у Buddy – кількість учасників/иць є значно більшою (89). Таким чином, кількість

учасників/иць ТМ та КММCS дозволяє порівнювати їх між собою. Хоча в Buddy кількість учасників/иць є значно більшою, проте дослідження цієї організації є актуальним з точки зору важливості організації для соціалізації студентства першого року навчання. Вибір цих організації також обґрунтовується доступом до респондентів/ок. При цьому різні цілі та структури побудови організацій можуть зумовлювати різний розподіл формування мережевих зв'язків між респондентами: де в КММCS робота організації є чітко поділеною на команди, у ТМ взаємодія між учасниками/цями змінюється в залежності від проєкту, а в Buddy – хоча робота є розділеною за спеціальностями, актори все ж можуть взаємодіяти між собою при організації різних подій без чіткого розподілами за факультетами, тощо. При цьому дистанційна форма роботи організації може скорочувати точки неформальної взаємодії між учасниками і відображатися як на суб'єктивному відчутті приналежності до організації, так і на суб'єктивному відчутті її ефективності. На структурному рівні взаємодії акторів організації така різниця між ними може відображатися на показнику щільності чи центральності акторів. Акцент дослідження ґрунтується саме на порівнянні неформальної взаємодії між акторами до та після впровадження дистанційної роботи (дані зібрані щодо взаємодії між акторами в ТМ та КММCS у березні 2020 року та дані щодо взаємодії між акторами в ТМ, КММCS та Buddy зібрані у березні 2021 року – тобто після року функціонування організацій у дистанційній формі). Таке повторне вимірювання дозволяє прослідкувати зміни, що відбулися у силі зв'язків між акторами, у кількості ізольованих акторів, тощо.

Для формування вибірки у мережевому дослідженні можна використовувати три методи: 1) техніка відбору насичення; 2) генератор імен; 3) генератор позицій (*Lin, 2017, p.38*). У дослідженні для цієї кваліфікаційної роботи використано метод генератора імен. Цей метод вимірювання створює перелік зв'язків як від его, так і відносини між ними усіма зв'язками, які виявляються у даній мережі. Ці дані допомагають обчислити розташування зв'язків відносно один одного. Таким чином, можна визначити характер

зв'язків між акторами мережі, їхню різноманітність та щільність (Lin, 2017, р.38).

Для опитування респондентів/ок було розроблено 3 анкети, кожна з яких відповідає структурі та особливостям функціонування у кожній окремій організації. Перед початком опитування були проведені 3 пре-тести з координаторами організацій (по одному на кожну організацію), після яких анкети було скориговано і внесено деякі зміни. Анкета у форматі Google Forms для кожної організації була поширена серед членів/кинь організації через приватні чати в Telegram. Опитування у 2021 році тривало для ТМ з 26.02. до 24.03, для КММCS з 21.02 до 30.03, для Buddy з 05.03 до 01.04. Опитування до карантинного період було реалізовано в березні 2020 року для двох організацій – ТМ та КММCS. Опитувальник поділений на 3 блоки: 1) соціально-демографічний; 2) частота взаємодії та суб'єктивні відчуття належності до організації та її ефективності; 3) вимірювання взаємозв'язків між акторами. Опитувальник був надісланий усім учасникам/цям організацій: для ТМ дані були зібрані з усіх акторів – 28 респондентів/ок, для КММCS дані були зібрані 41 з 43 акторів, для Buddy було отримано 89 з 96 акторів. Відмови респондентів/ок проходити опитування обумовлюється особистими обставинами. Усі, хто відмовилися проходити опитування, були виключені із мереж, що аналізувалися. Для аналізу зібраних даних застосовуються такі програмні забезпечення як MS Excel та UCINET for Windows. Для перевірки гіпотез використано такі показники як щільність, центральність, серединність, t-test, его-мережеві показники.

2.2. Згуртованість мережі взаємодії в студентських організаціях НаУКМА

Гіпотеза I стосується сили зв'язків між учасниками(цями) двох організацій «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society». У якій йдеться про те, що сила зв'язків між учасниками та учасницями організації стала нижчою. Для перевірки гіпотези був розрахований показник щільності

(density) за такими вимірами як дружба, обмін особистими повідомленнями, дзвінками, проведення спільного дозвілля, спілкування по відеозв'язку. Дані неформальної взаємодії порівнюються за два періоди: зібрані у березні 2020 року – до впровадження дистанційного навчання та у березні 2021 – через рік дистанційної взаємодії (як навчання в університеті, так і роботи в організації). Показник дружніх зв'язків закодований у виміряну мережу, а тому значення щільності показує середню силу зв'язку. Такі виміри як обмін особистими повідомленнями, дзвінками, проведенням спільного дозвілля, спілкування по відеозв'язку закодовані у бінарні мережі, показник щільності показує відсоток наявних зв'язків серед усіх можливих. Перед початком аналізу для таких вимірів як обмін особистими повідомленнями, дзвінками, проведення спільного дозвілля та обмін відео дзвінками була здійснена симетризація за методом *minimum*. Результати представлені у Табл. 2.1.-2.2.

Таблиця 2.1.

Щільність мереж за різними типами зв'язків в організації «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» за 2020 та 2021 роки

Типи зв'язків	КММCS 2020 р.	КММCS 2021 р.
Дружба	1,35	1,99
Обмін повідомленнями	6,7%	5,7%
Обмін дзвінками	1,8%	2,3%
Проведення дозвілля	3%	3,1%
Обмін відео дзвінками	-	2,7%

Примірка: для розрахунку показників щільності, наведених у табл 2.1., було включено лише тих акторів, які перебували в організації під час обох етапів збору інформації (у 2020 та у 2021 році), тобто перелік акторів однаковий.

Отже, отримані дані не свідчать про зниження показника щільності, а говорять, скоріше, про його зростання для одних вимірів, стабільність для інших та незначне зниження для третіх. По-перше, варто зазначити, що показник щільності в обох організаціях був порахований лише для тих акторів, які були учасниками(цями) організації під час двох етапів опитування. Ті, які зупинили свою участь в організації або розпочали її лише у 2020-2021 навчальному році, із мережі були виключені.

Таблиця 2.2.

**Щільність мереж за різними типами зв'язків в організації «Та
Могилянка» за 2020 та 2021 роки**

Типи зв'язків	ТМ 2020 р.	ТМ 2021 р.
Дружба	1,62	2,17
Обмін повідомленнями	2,3%	5,9%
Обмін дзвінками	1,1%	0,6%
Проведення дозвілля	1,1%	1,9%
Обмін відео дзвінками	-	0,7%

Примірка: для розрахунку показників щільності, наведених табл. 2.2., було включено лише тих акторів, які перебували в організації під час обох етапів збору інформації (у 2020 та у 2021 році), тобто перелік акторів однаковий.

Для спростування гіпотези варто розглянути зміну кожного показника окремо. Показник дружби в обох організаціях КММCS та ТМ збільшився на 0,64 та 0,55 відповідно, що не є значним зрушенням, проте такі дані підтверджують сталість сили зв'язків акторів організації. Незначне ж підвищення сили зв'язків акторів можна пов'язати із тривалим перебуванням в одній організації та, відповідно, збільшенням можливості взаємодії на спільних проектах під час навчального року. Ситуація із показником обміну повідомленнями в обох організаціях різняться: для КММCS наявне незначне зниження з 6,7% до 5,7%, що можна пов'язати із змінами у складі команд (тепер комунікація могла зміститися з одних акторів на інших, так як формування команди до кожного окремого муткорту відбувається щорічно на конкурсній основі); для ТМ зміна в обміні повідомленнями є більш значною з 2,3% до 5,9%, а тобто актори не тільки продовжили комунікувати між собою, але й збільшили частоту цієї взаємодії в онлайн форматі. І хоча в КММCS наявне незначне зменшення показників у вимірі обміну повідомленнями, показники щільності виміру мережі обміну дзвінками – 2,3% та відео дзвінками – 2,7% можуть бути тими каналами комунікації, які перейшли з повідомлень у інший вимір. Тоді як для ТМ більш пріоритетними залишаються повідомлення, тому телефонні дзвінки – 0,6% та відео дзвінки – 0,7% не є активним каналом комунікації. Цікавим є той факт, що показник

щільності щодо проведення дозвілля в обох організаціях майже не змінився, а мав незначне збільшення для КММCS з 3% до 3,1%, а для ТМ – з 1,1% до 1,9%. Отож, можна зробити висновок, що за час дистанційного навчання мережеві зв'язки в організації не лише не знизили свою щільність, але і зберегли сталість.

Проте, під час аналізу зв'язків між акторами організацій в динаміці варто брати до уваги той факт, що склад акторів організацій не є стабільним кожного навчального року. Нові учасники(ці) додаються в організацію щороку, інші з неї йдуть, а також частина акторів, яка є стабільною певний період часу. Наприклад, у КММCS у 2019-2020 навчальному році в організації перебувало 39 учасників(иць), з них 24 продовжило свою участь у 2020-2021 році, а нових акторів долучилося до організації 18; у ТМ у 2019-2020 навчальному році в організації перебували 31 учасник(ця), з них 19 продовжили свою участь у 2020-2021 році, а нових акторів долучилося до організації всього 9; у Buddy у 2019-2020 навчальному році було 89 учасників(иць) організації, з них продовжили свою участь у 2020-2021 році 26 акторів, а тому нових акторів, що долучилися до організації вже під час дистанційного формату навчання є 63 людини.

Тож, хоча стабільна частина акторів може бути добре зв'язаною між собою навіть у період дистанційної роботи та комунікації, нові актори (які приєдналися до організації вже в період дистанційного формату роботи) можуть бути не так добре залученими до організації. Це може відобразитися як на загальній щільності мережі організацій, так і на окремих позиціях акторів у мережі. Отже, показник щільності для організацій КММCS та ТМ за виміром дружби для повних мереж акторів за 2020 та 2021 рік дозволяє перевірити, чи поява нових акторів в організації під час дистанційного формату навчання знизила зв'язаність організацій у вимірі неформальної взаємодії (Таблиця 2.3).

Таблиця 2.3.

Щільність мереж за виміром дружби в організаціях за 2020 та 2021 роки

Тип зв'язку	2020 р.	2021 р.
Kyiv-Mohyla Moot Court Society	1,68	1,56
ТМ	1,56	1,67
Buddy NaUKMA	N/A	1,16

Розрахунок показників щільності, наведених у табл. 2.3, здійснено для мереж усіх акторів в організаціях: які були учасниками(цями) організації у 2020 році (хоча могли перестати ними бути у 2021 році) та які були такими в 2021 році (могли не бути учасниками(цями) організації у 2020 році та доєднатися у 2021 році).

За отриманими результатами можна прослідкувати незначні зрушення: для KMMCS середня сила зв'язку дружби лише дещо знизилась – з 1,68 до 1,56; для ТМ навпаки – піднялася з 1,56 до 1,67. Загалом, це не є значними змінами в показнику щільності і їх можна проінтерпретувати як особливостями будови організації, так і кількістю нових акторів. Так, наприклад, робота в KMMCS відбувається в окремих командах, більша частина комунікації якої відбувається в межах 4-6 акторів. А тому надходження нових акторів в мережу, які не долучаються до взаємодії на інших рівнях, можуть трохи знизити показник щільності/середньої сили зв'язку.

Гіпотеза II щодо згуртованості взаємодії у підгрупах фокусує увагу на групуванні за факультетами в «Та Могилянка» та «Buddy NaUKMA». В організації ТМ взаємодія між акторами не так чітко розподілена по командах, а тому у процесі роботи актори можуть більше залучатися до взаємодії один з одним. На фоні того, що кількість нових акторів не є значною, щільність організації могла збільшитися. Для виміру дружби у мережі Buddy не можна порівняти дані за 2020 рік; показник щільності за зв'язками дружби у мережі Buddy є дещо нижчим за показники в KMMCS та ТМ. Це можна пояснити також особливостями організації Buddy. Значна частин нових акторів організації (67%) все ж може гірше інтегруватися в організацію, проте

попереднє знайомство та робота з іншими людьми своєї спеціальності та факультету все ж може давати підстави для постійної неформальної взаємодії саме на основі приналежності до спеціальності/факультету. Для перевірки цього твердження був розрахований показник щільності за виміром дружби для організації Buddy за факультетами. Результати представлені у Таблиці 2.4. Показники середнього значення сили зв'язку дружби в межах факультету наведені у клітинках по діагоналі, значення між факультетами – на перетині відповідних рядків та колонок.

Варто зазначити, що значення показника середньої сили зв'язку дружби в межах факультету є значно вищим, ніж між факультетами. При тому, що у таких факультетах як ФІ чи ФПвН значення досягають 2,43 та 3,29, що є досить високими показниками по шкалі 0-4 (див. Додаток А з прикладом анкети). Досить низькі значення дружби між факультетами, такі як 0,53 між ФПвН та ФІ, 0,64 між ФЕН та ФІ або 0,88 між ФПрН та ФСНСТ, тощо, говорять про те, що актори спілкуються саме в межах факультету, а між факультетами не знають один одного. А підвищення загального показника щільності за виміром дружби відбувається саме через високі показники між факультетами.

Таблиця 2.4.

**Щільність мережі за виміром дружби в організації «Buddy
NaUKMA» за факультетами у 2021 році**

	ФСНСТ	ФГН	ФЕН	ФІ	ФПвН	ФПрН
ФСНСТ	1,99	1,25	0,97	0,75	1,34	1,02
ФГН	1,22	2	0,99	1	1,36	1,02
ФЕН	0,83	0,83	1,71	0,64	0,92	0,71
ФІ	0,88	1,19	0,92	2,43	1,07	0,99
ФПвН	0,88	0,88	0,72	0,52	3,29	0,63
ФПрН	0,88	1,01	0,72	0,66	1,07	2,05

На противагу цьому було розраховано щільність для підгруп по факультетах для мережі ТМ, актори якої також представляють усі факультети НаУКМА. Результати розрахунків представлені у Таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

**Щільність мережі за виміром дружби в організації «Та
Могилянка» за факультетами у 2021 році для повної мережі**

	ФСНСТ	ФГН	ФЕН	ФІ	ФПвН	ФПрН
ФСНСТ	1,67	1,5	1,55	1,5	1,89	1
ФГН	1,71	1,41	1,65	1,56	1,63	1,38
ФЕН	1,85	1,72	1,91	1,77	1,91	1,18
ФІ	1,5	1,56	-	1	1,33	1
ФПвН	1,89	1,54	1,88	1,17	1	1,67
ФПрН	1,33	1,38	1,55	1,5	1,67	-

Жирним шрифтом виділені ті значення, які є найбільш високими. Отже, найвищих значень досягають дружні зв'язки як в межах факультету, так і між факультетами. Такого чіткого виокремлення найвищих значень показника середньої сили зв'язку дружби в межах факультету, як в мережі Buddy, не прослідковується для мережі ТМ і, водночас, не досягаються такі ж високі показники в межах факультету як у Buddy. Відповідно, можна зробити висновок, що мережа Buddy має досить низьку силу зв'язків дружби (і неформальної взаємодії) в організації. Це можна пов'язати як загалом із великою кількістю учасників(иць) організації (96 осіб), так і з тим, що у 2021 році було залучено 67% нових учасників(иць) під час дистанційного формату роботи. Неможливість постійної міжособистісної взаємодії оффлайн може відображатися на сильнішій взаємодії саме в межах факультету, оскільки це ті, з ким актори імовірно були знайомими і до вступу в організацію.

Якщо, знову таки, брати до уваги структуру роботи ТМ, то взаємодія в межах організації відбувається незалежно до належності по факультетах. Відтак, цікаво прослідкувати зміну чи сталість зв'язків акторів мережі ТМ між факультетами до та після впровадження дистанційного навчання. Для отримання результатів були розраховані показники щільності/середньої сили зв'язку за належністю до факультетів за вимірюною мережею дружніх зв'язків (Таблиця 2.6).

Таблиця 2.6.

Порівняння щільності мережі за виміром зв'язків дружби в організації «Та Могилянка» за факультетами у 2020 та 2021 роках

	ФСНСТ		ФГН		ФЕН		ФІ		ФПвН		ФПрН	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
ФСНСТ	1,5	2	0,67	1,83	1,33	2	2	2	2,5	2,75	0	1,5
ФГН	1,42	1,92	1,6	1,73	1,72	2,25	2	2,5	1,58	1,75	1,33	1,33
ФЕН	1,83	2,42	1,92	2,47	2,13	2,67	2,83	3,17	1,58	2,5	1,17	1,67
ФІ	1,5	2	1,67	2,5	2,5	2,67	-	-	0,5	2	0	1
ФПвН	1,5	2,75	1	1,42	1,08	2,42	1,5	2	1,5	2	2	2
ФПрН	1,5	1,5	1	1,5	1,33	1,83	2	2	1,5	2	-	-

Примітка: Дані представлені лише для тих акторів, які були учасниками(цями) організації як у 2020 році, так і у 2020 році.

Жирним шрифтом виділені ті показники, які значно збільшилися за рік взаємодії акторів між собою. При цьому більшість зв'язків стали щільнішими або залишилися сталими. Отже, за рік дистанційного навчання зв'язки між акторами організацій є не тільки сталими, але й їх щільність значно зростає.

Отже в результаті перевірки гіпотези II вона є спростованою. По-перше, за рік дистанційного навчання зв'язки, які були вже сформовані під час попереднього навчального року не тільки не втратили свою силу, але й залишилися стабільними, це стосується обох організацій – KMMCS та ТМ. Це можна пояснити важливістю для акторів постійного підтримування соціальних контактів. Таким чином, навіть з переходом на віддалений формат, актори можуть підтримувати зв'язок як в онлайн форматі, так і оффлайн – показник проведення дозвілля для обох організацій не знизився.

По-друге, хоча для Buddy порівняння з мережею взаємодії з минулим навчальним роком не є можливим, проте, враховуючи такі фактори як загальна кількість учасників(иць) в організації, так і кількість нових акторів, що доєдналися до організації вже під час дистанційного формату роботи, можна припустити, що наявна така ситуація ускладнює інтеграцію та взаємодію учасників(иць) між факультетами. Водночас, структура роботи організації впливає на те, як формуються та підтримуються зв'язки між акторами. Якщо процес організований так, що взаємодія відбувається незалежно до спеціальності чи факультету, не є чітко розподіленим між командами, то щільніші зв'язки між акторами можуть формуватися незалежно від їх факультету. Якщо ж організаційні процеси формуються навколо належності до факультетів або окремих внутрішніх команд, тоді додатковий фокус для взаємодії не створюється, а відтак щільність зв'язків між факультетами є низькою. Особливо, під час дистанційного формату роботи.

2.3. Зміна брокерських позицій в «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society»

Гіпотеза III стосується брокерських позицій акторів у мережі ТМ та КММКС у порівнянні з мережами акторів за 2020 та 2021 рік. Для перевірки цієї гіпотези були взяті мережі взаємодії акторів за такими вимірами як обмін повідомленнями, обмін телефонними дзвінками, відео дзвінками, проведенням разом дозвілля оффлайн. Відтак були взяті направлені бінарні мережі за два проміжки часу для обох організацій (березень 2020 року та березень 2021 року). Аналіз був здійснений за результатом его-мережевого показника брокерства (broker). Брокерство показує кількість ексклюзивних зв'язків, які пролягають через актора. Для порівняння були обрані топ-5 акторів з найбільшим показником брокерства. Результати наведені у Таблиці 2.7. для КММКС та в Таблиці 2.8. для ТМ.

Таблиця 2.7.

ТОП-5 найбільших брокерів в організації «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» за 2020 та 2021 роки

Актор	КММКС 2020	Актор	КММКС 2021
MC23	67,5	MC9	31
MC1	38	MC37	31
MC17	24,5	MC20	27
MC7	23,5	MC38	25,5
MC30	20,5	MC8	22,5

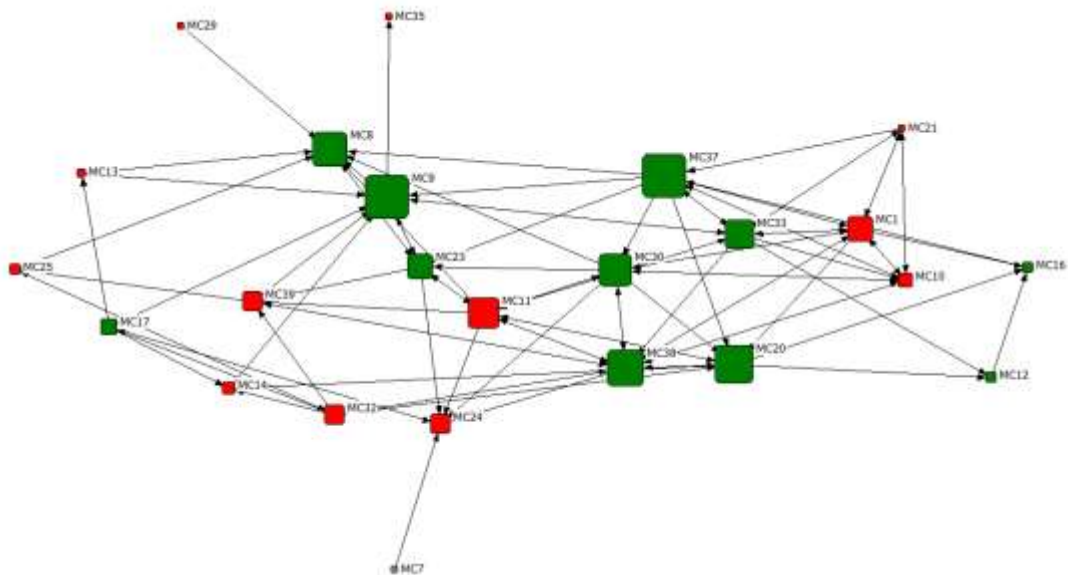
Таблиця 2.8.

ТОП-5 найвищих показників брокерства в організації «Та Могилянка» за 2020 та 2021 роки

Актор	ТМ 2020	Актор	ТМ 2021
TM28	10	TM23	99
TM4	9	TM16	21,5
TM12	8,5	TM17	21
TM17	6	TM5	14,5
TM24	5,5	TM15	13,5

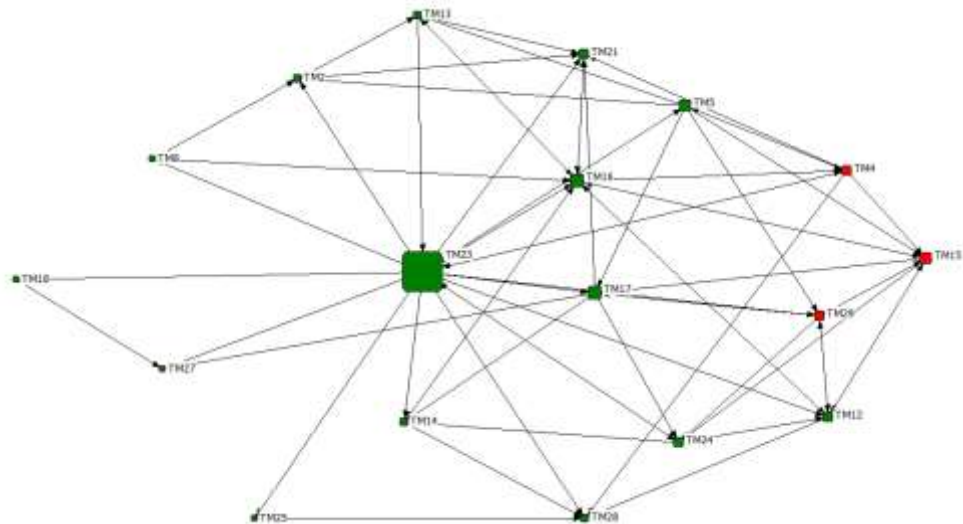
Отож, в організації KMMCS топ-5 акторів з найвищим показником брокерства у 2020 та 2021 році є різними. У ТМ усі актори, окрім ТМ17, який виділений жирним шрифтом, також є різними протягом двох періодів. Такі результати підтверджують гіпотезу. А тому зміна акторів в організаціях, змінює і їх структуру взаємозв'язків один між одним. Зі зміною структури окремі актори відповідно змінюють свої позиції у мережі. Адже ті кластери, які міг зв'язувати той чи інший брокер можуть просто перестати існувати в межах цієї організації. Відтак стабільність позицій брокерів залежить від стабільності структури організації.

Брокерство також як позиція актора, що знаходиться на перетині структурних дір, має зв'язки з різними кластерами організації. Відтак, ті актори, що мають вищі показники брокерства, є більш інтегрованими в мережу і почувають себе (або скоріше почувають себе) частиною цілої організації. Для перевірки цього твердження були візуалізовані мережі KMMCS та ТМ через додаток NetDraw. Результати візуалізації наведені на Рис. 2.1. та Рис 2.2..



Зелений – скоріше почуваюся або почуваюся частиною цілої організації; червоний – скоріше не почуваюся або не почуваюся частиною цілої організації; сірий – складно відповісти. Розмір вузлів відповідає значенню за показником брокерства.

Рис.2.1. Структура «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» 2021 року за виміром обміну повідомленнями за показником брокерства



Зелений – скоріше почуваюся або почуваюся частиною цілої організації; червоний – скоріше не почуваюся або не почуваюся частиною цілої організації; сірий – складно відповісти. Розмір вузлів відповідає значенню за показником брокерства.

Рис.2.2. Структура «Та Могиланка» за виміром обміну повідомленнями 2021 року за показником брокерства

Отже, більшість вузлів, що відповідають за високий показник брокерства, були зафарбовані в зелений колір. Що підтверджує ідею про те, що брокери є тими акторами, що почувають себе у більшій мірі частиною цілої організації саме через їхню позицію у мережі. Ті актори, що мають відмінні позиції у мережі, особливо на прикладі KMMCS, частіше були зафарбовані у червоний колір, а тому не почувають себе частиною цілої організації.

2.4. Залученість акторів в організацію

Гіпотеза IV стосується того, що учасники(ці) організацій, які є найменш залученими у взаємодію в організації, не вважають роботу організації ефективною. Для перевірки гіпотези був використаний такий показник як ступінь центральності (Degree Centrality), який показує кількість прямих зв'язків актора для трьох організацій KMMCS, ТМ та Buddy. Для проведення аналізу був застосований t-test (версія для мережових матриць, розрахунки у програмі Ucinet) задля перевірки того, чи є середній рівень центральності тих, хто вважає роботу організації ефективною, вищим за середній рівень

центральності тих, хто не вважає роботу організації ефективною. Відповіді респондентів були перекодовані в бінарну атрибутивну ознаку, де 0 – ті, хто вважає організацію не ефективною, скоріше не ефективною та тим, хто відповіли «важко сказати» (група 1); а 1 – ті, хто вважає організацію «скоріше ефективною/ефективною» (група 2). Результати наведені в Таблиці 2.9.

Таблиця 2.9.

Порівняння середніх значень центральності та оцінкою ефективності роботи організації

Організація	Середнє значення група 1	Середнє значення група 2	Різниця середніх	Значимість
ТМ	2,79	6,68	-3,877	0,027
KMMCS	5,00	6,50	-1,500	0,290
Buddy	6,91	5,63	1,283	0,853

Відповідно до отриманих даних можна стверджувати, що серед підгрупи тих, хто вважають організацію ефективною в ТМ та KMMCS, показник Degree Centrality є вищим, а отже вони більше інтегровані в неформальну мережеву взаємодію ніж ті, хто не вважає роботу організації ефективною. Однак лише для ТМ різниця середніх є значимою. Для Buddy такого не спостерігаємо: середнє значення рівня центральності є вищим для підгрупи тих, хто не вважає роботу організації ефективною, однак результати не є статистично значущими. Однак треба взяти до уваги, що в Buddy є лише 2 актори, які вважають організацію «скоріше не ефективною», при цьому це актори, які перебувають в організації вже декілька каденцій поспіль, а отже – можуть робити висновок стосовно ефективності організації виходячи із досвіду роботи в ній, особливо ще до початку введення дистанційного формату навчання. Більшість відповідей все ж були з оцінками роботи організації як «ефективної/скоріше ефективною» або обирали «важко відповісти». Також значна кількість нових акторів в організації в 2021 році (67% від поточного складу) могла зумовити те, що вони на основі власного

досвіду поки що не можуть оцінювати, наскільки робота організації є ефективною чи не ефективною.

Отже, у результаті проведеного дослідження був розроблений інструментарій та зібрані дані з трьох студентських організацій: KMMCS, TM та Buddy. Організації порівнювалися за специфіками своїх структур: кількістю акторів, побудови взаємодії між ними та різними мережевими та его-мережевими показниками: щільністю, центральністю, брокерством, тощо. Відповідно до отриманих результатів можна робити висновок, що дистанційний формат навчання вносить корективи у процес функціонування організацій. Це не означає, що із запровадженням віддаленого типу роботи актори змінюють або послаблюють свої зв'язки, навпаки – вони схильні їх підтримувати і зміцнювати. Проте побудова нових зв'язків із високою щільністю та частою взаємодією ускладнюється в тих організаціях, де постійна робота між акторами розподілена між чітко визначеними командами або факультетами. Крім цього, існує взаємозв'язок між залученістю у взаємодію в організації та оцінкою роботи організації як ефективною. Так як висока щільність неформальних зв'язків є важливою для ефективного функціонування організацій, важливо вносити зміни у побудову формальної взаємодії та давати простір задля перетину акторів із різних років навчання, факультетів та спеціальностей.

ВИСНОВКИ

Отже, у цій роботі були опрацьовані і узагальнені результати досліджень мережевої взаємодії в роботах таких авторів як Лін, Грановеттер, Берт, Ханнеман, Боргатті, Кракхардт, Хенсон та інших. Гіпотези формулювалися відповідно до сучасних умов організації навчального процесу в НаУКМА і досліджень, що висвітлювали особливості впливу дистанційної роботи на мережеву взаємодію в організації в цілому та на відчуття належності в окремих акторів до загальної структури організації та брокерства. До уваги побудов гіпотез, окрім поточної ситуації із дистанційною роботою, бралися також структури організацій, кількість акторів, що були учасниками(цями) організації минулого року (тобто до періоду карантину) та кількість нових учасників(иць). Отож, вимір неформальної взаємодії є ключовим елементом в аналізі структури акторів. А обставини дистанційного формату роботи бралися як такі, що впливають на структуру взаємодії організації та її окремих акторів.

Дані для проведення дослідження збиралися у два етапи: у березні 2020 року до впровадження дистанційного навчання та у березні 2021 року через рік функціонування організацій у дистанційній формі навчання. Перед поширенням анкет серед потенційних респондентів(ок) для кожної організації проводився пре-тест. А отримані дані застосовувалися як для порівняння між собою так і в часі до введення карантинних заходів та після.

Перехід на дистанційний формат роботи вніс зміни як загалом у навчальний процес, так і у роботу окремих організацій чи структур. З карантинними обмеженнями акцент робочих зустрічей у більшій мірі змістився на невеликі групи чи команди кількістю 5-6 осіб. Більш загальні зустрічі (як формальні, так і неформальні), де можуть взаємодіяти актори із різних підрозділів чи команд проводяться рідше. При цьому всі формальні моменти залишаються для акторів в онлайн форматі: це відео зв'язок, обмін повідомленнями в месенджерах. А місце для перетину акторів із різних

підрозділів чи команд (у тих організаціях, структура роботи яких орієнтується на цьому) залишається значно менше.

Торкаючись теми неформальних зв'язків, варто зазначити, що вони для акторів залишаються сталими. А тому, якщо актори мали щільні дружні зв'язки до початку дистанційного формату навчання, після року роботи вже у дистанційній формі дружні зв'язки все ще продовжують підтримуватися. Це стосується не лише оцінки сили зв'язків, але й обміну повідомленнями, проведенням разом дозвілля оффлайн, тощо.

Проте будь-які організації, у тому числі студентські, мають схильність до зміни складу своїх учасників(иць). В одних організаціях це відбувається планово в схожий період часу щороку, в інших – долучення нових акторів до організації відбувається на постійній основі впродовж року. І саме така схильність організацій до постійної зміни своїх учасників(иць) ускладнює формування більш щільної організації в умовах дистанційного формату роботи. Значна кількість нових учасників(иць) (як от у Buddy – 67%) може виступати перепорою для інтеграції акторів у мережу. Дистанційний формат роботи не спонукає акторів формувати більше зв'язків, проте дає можливість їх підтримувати. Відповідно, актори, що долучаються до організації у період дистанційного формату роботи, більш схильні підтримувати зв'язки із тими, кого вони вже знають. Саме тому в організації Buddy досить високі показники щільності в межах факультетів і дуже низькі між ними.

Із запровадженням дистанційного навчання важливо також залучати акторів до взаємодії у мережі. Адже ті, хто є більш залученими до неформальної взаємодії, більш схильні вважати роботу організації ефективною, ніж ті, хто є менш залученим до мережевої взаємодії. Відтак, висока зв'язаність з іншими акторами мережі впливає на оцінку ефективності роботи організації в цілому.

Водночас ситуація із карантинними заходами є досить непередбачуваною, а тому можна припустити, що дистанційний формат роботи буде продовжений на наступний рік (чи навіть два). З кожним роком

кількість нових учасників(иць) організацій буде збільшуватися, а їх склад загалом – змінюватися. За умови, що формування дружніх зв'язків в онлайн форматі за великою кількістю учасників(иць) є складним процесом, окрему увагу варто приділяти формуванню неформальних зв'язків між учасниками(цями) організації. Це можна робити через неформальні заходи для усіх учасників(иць) організації, стимулюючи взаємодію окремих акторів незалежно від кордонів їх формальних робочих команд чи факультетів. Такий формат роботи може дозволити краще утворювати неформальні зв'язки та уникнути низької щільності структури мережі організацій з часом з приходом нових акторів. Для підвищення щільності зв'язків в Buddy можна змішувати команди: акторів з одних спеціальностей робити buddy для інших. Відтак уможливиться процес формування зв'язків не лише ґрунтуючись на спільній належності до факультетів, але й між ними. Така практика може позитивно відобразитися як на загальній щільності зв'язків організації, так і на її роботі та почутті окремих акторів. Адже саме не рівні неформальної комунікації в організації відбувається активний процес виконання завдань та збільшується його ефективність. «Якщо формальна організація є кістяком компанії, то неофіційною є центральна нервова система, яка керує колективними мислиневими процесами, діями та реакціями її бізнес-підрозділів» (Krackhardt, Hanson, 1993).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Грановеттер Марк. Сила слабых связей / М. Грановеттер ; пер. с англ. З. В. Котельниковой // Экономическая социология. – 2009. – Т. 10. – № 4. – С. 31–50

Електронний реєстр Студентських організацій і Студентських ініціативних груп НаУКМА. (2019). Режим доступу: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1CUa2U23n1V15Jw2hH9HSifclwpkyUVarkEOZbAns2zc/edit#gid=1006962238>

Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122–139. Режим доступу: <http://ecsocman.hse.ru/text/16383847/>

Костюченко Т. С., Розискул М. М. Соціальний капітал як чинник входження до Студентської колегії НаУКМА // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. - 2012. - Т. 135. - С. 33-44. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMA_s_2012_135_8

Baumeister, R. F. and Leary, M. R. (1995). “The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation,” *Psychol. Bull.*, vol. 117, no. 3, pp. 497–529.

Borgatti, S. P., & Foster, P. C. (2003). The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013. doi: 10.1016/s0149-2063_03_00087-4

Bozkurt, A., Jung, I., & Xiao, J. (2020). *A global outlook to the interruption of education due to ...* Asian Journal of Distance Education. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10101679/1/Bozkurt%20et%20al%202020.pdf>.

Burt, R. (1992). The Social Structure of Competition. *Structural Holes*, 8–49.
<https://doi.org/10.4159/9780674029095-003>

Burt, R. S. (2004). Structural Holes and Good Ideas. *American Journal of Sociology*, 110(2), 349–399. doi: 10.1086/421787

Hanneman, R. A., & Riddle, M. (2005). *Introduction to social networks methods*. Riverside, CA: University of California.

Hansen, M. T. (1999). The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organization Subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 82. doi: 10.2307/2667032

Hirschi, T. (1969). “Key idea: Hirschi’s social bond/social control theory,” in *Key Ideas in Criminology and Criminal Justice*. Newbury Park, CA, USA: Sage, pp. 55–69.

Hollander-Blumoff, R. (2012). “Crime, punishment, and the psychology of self-control,” *Emory Law J.*, vol. 61, no. 3, pp. 501–553.

Kilduff, M., & Tsai, W. (2003). *Social Networks and Organizations*. doi: 10.4135/9781849209915.

Krackhardt, D., & Hanson, J. R. (1993). Informal Networks: The Company behind the Chart. *Creative Management and Development Creative Management and Development*, 191–196. doi: 10.4135/9781446213704.n15.

Liébana-Presa, C., Andina-Díaz, E., Reguera-García, M.-M., Fulgueiras-Carril, I., Bermejo-Martínez, D., & Fernández-Martínez, E. (2018). Social Network Analysis and Resilience in University Students: An Approach from Cohesiveness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), 2119. doi: 10.3390/ijerph15102119.

Lin, N. (2017). Building a Network Theory of Social Capital. *Social Capital*, 28– 51. doi: 10.4324/9781315129457-1.

Malik, A., Sinha, S., & Goel, S. (2020). The “Screen”ing of You and Me: Effects of COVID-19 on Counterproductive Work Behaviors. *IEEE Engineering Management Review*, 48(3), 37–43. <https://doi.org/10.1109/emr.2020.3010323>

UNESCO. (2020a). School closures caused by Coronavirus (Covid – 19). <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>

UNESCO. (2020b). COVID-19 Educational disruption and response. <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>

UNICEF (2020). UNICEF and Microsoft launch global learning platform to help address COVID-19 education crisis. <https://www.unicef.org/press-releases/unicef-and-microsoft-launchglobal-learning-platform-help-address-covid-19-education>

WHO. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) Pandemic. World health Organization. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета (2021 рік)

Дослідження мережевої взаємодії в студентських організаціях під час пандемії Covid-19

Доброго дня! Мене звати Стеценко Катерина, я студентка 4 р. н. спеціальності «Соціологія» і як частину своєї кваліфікаційної роботи я продовжую минулорічне дослідження, націлене на вивчення мережевої взаємодії в студентських організаціях НаУКМА після впровадження дистанційного навчання. Для цього я використовую метод мережевого аналізу. Прошу вас зазначити ваші ім'я та прізвище, оскільки мережевий аналіз передбачає створення файлу даних, де наявні зв'язки між особами, тож без цієї інформації ми не зможемо включити ваші відповіді до файлу даних.

Щодо всіх ваших відповідей ГАРАНТУЄТЬСЯ КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ – вони не будуть поширені у будь-якій іншій формі, окрім анонімізованої діаграми та узагальнених мережевих показників, без зазначення конкретного прізвища.

**ВАШІ ВІДПОВІДІ НЕ БУДУТЬ ПЕРЕДАНІ АДМІНІСТРАЦІЇ НАУКМА АБО
ВАШИМ ВИКЛАДАЧАМ!**

БЛОК А

Зазначте ваші ПРІЗВИЩЕ та ІМ'Я, будь ласка:

Ел. адреса (за бажанням) _____

Стать 1. Жіноча 2. Чоловіча

Вік (повних років): _____

Рік навчання: 1БП 2БП 3БП 4БП 5МП 6МП

(Позначте Ваш рік навчання)

БЛОК В

В1. Вкажіть Вашу роль в організації Kyiv-Mohyla Moot Court Society:

1. граю в муткорті
2. тренерую команду

В2. Як часто Ви організовували ФОРМАЛЬНІ зустрічі Вашої команди по відеозв'язку в Zoom, MS Teams, тощо в ОСІННЬОМУ семестрі? (тренування, для обговорення завдань організації, розроблення проектів, тощо)

1. 15 і більше разів
2. 7-9 разів
3. 4-6 разів
4. 1-3 рази
5. Не було зустрічей

В3. Як часто Ви організовували НЕФОРМАЛЬНІ зустрічі Вашої команди по відеозв'язку в Zoom, MS Teams, тощо в ОСІННЬОМУ семестрі? (Zoom-вечірки, ігри, розважальні відео-зустрічі)

1. 15 і більше разів
2. 7-9 разів
3. 4-6 разів
4. 1-3 рази
5. Не було зустрічей

В4. Як часто Ви організовували ФОРМАЛЬНІ зустрічі для усіх членів/кинь Kyiv-Mohyla Moot Court Society оффлайн в ОСІННЬОМУ семестрі (навіть, якщо не всі змогли відвідати якусь зустріч)? (тренування, для обговорення завдань організації, розроблення проектів, тощо)

1. 15 і більше разів
2. 7-9 разів
3. 4-6 разів
4. 1-3 рази
5. Не було зустрічей

В5. Як часто Ви організовуєте НЕФОРМАЛЬНІ зустрічі для усіх членів/кинь Kyiv-Mohyla Moot Court оффлайн в ОСІННЬОМУ семестрі (навіть, якщо не всі змогли відвідати якусь зустріч)? (спільні походи в кафе/бари, театр, виїзд за місто, тощо)

1. 15 і більше разів
2. 7-9 разів
3. 4-6 разів
4. 1-3 рази
5. Не було зустрічей

В6. Як Ви оцінюєте ефективність комунікації Kyiv-Mohyla Moot Court Society з переходом на дистанційний формат роботи?

1. дуже ефективна
2. скоріше ефективна
3. важко сказати
4. скоріше не ефективна
5. зовсім не ефективна

В7. Зазначте, будь ласка, з якого року та місяця Ви є членом/членкинею Kyiv-Mohyla Moot Court Society?

Запишіть місяць та рік, будь ласка «_____»

БЛОК С

Запитання С1-С16 стосуються вашої взаємодії із членами/кинями організації «Kyiv-Mohyla Moot Court Society».

Позначайте відповіді на запитання С1-С5 в ТАБЛИЦІ на наступній сторінці.

С1. Щодо кожної особи в списку в ТАБЛИЦІ опишіть ваші стосунки за шкалою від 0 до 4, де:

- 0 – не знаю цю людину
- 1 – знаю ім'я людини, але не спілкуємося
- 2 – просто співучасник/ця організації
- 3 – приятельські стосунки
- 4 – близькі дружні стосунки

Далі для відповідей використовуйте, будь ласка, позначки. Позначте осіб, з якими Ви безпосередньо... (для С2-С5 – позначте стільки відповідей, скільки потрібно)

С2. ... обмінювалися особистими повідомленнями у месенджерах (без врахування дзвінків і повідомлень у групі) протягом попереднього місяця (лютого) через Facebook, Whatsapp, Viber, Telegram, Instagram, тощо?

С3. ... зідзвонювалися по телефону щодо особистих питань протягом попереднього місяця (січня)?

С4. ...розмовляли по відеозв'язку щодо особистих питань протягом попереднього місяця (січня)?

(через Zoom, MS Teams, Skype, Telegram, FaceTime, тощо)?

С5. ... проводили разом дозвілля (обідали, ходили до кав'ярні, в кіно, тощо) протягом попередніх двох тижнів?