

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»**

**Факультет соціальних наук і соціальних технологій**

**Кафедра соціології**

**КУРСОВА РОБОТА**

галузі знань 05 "Соціальні та поведінкові науки"

спеціальність 054 "Соціологія"

з теми

**МЕРЕЖЕВА ВЗАЄМОДІЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ НА ПРИКЛАДІ «ТА  
МОГИЛЯНКА» ТА «KYIV-MOHYLA MOOT COURT SOCIETY»**

*Виконала студентка 3 р.н.:*

Стеценко Катерина Тарасівна

*Наукова керівниця:*

Костюченко Т.С.,

магістриня соціології, старша  
викладачка кафедри соціології  
НаУКМА

Київ – 2020

## ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ.....	5
1.1 Соціальний капітал і структурні дірки в мережевій взаємодії .....	5
1.2 Мережева взаємодія в організаціях .....	9
1.3 Студентські організації НаУКМА: «Та Могилянка» та “Kyiv-Mohyla Moot Court Society” .....	13
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕРЕЖЕВОГО АНАЛІЗУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ «ТА МОГИЛЯНКА» ТА “KYIV-MOHYLA MOOT COURT SOCIETY” .....	19
2.1. Методологія дослідження .....	19
2.2. Перевірка гіпотез.....	20
ВИСНОВКИ.....	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	38
ДОДАТКИ.....	40

## ВСТУП

Взаємодія в організаціях здійснюється не тільки формально, але і на неформальних засадах. Такі стосунки можуть сприяти швидшій роботі в організації та кращому вирішенню проблем. Однак неформальні стосунки також можуть сприяти як виникненню непорозумінь, так і ефективному розв'язанню проблемних чи конфліктних ситуацій. Мережева взаємодія між особами відносно одне одного в певній формалізованій структурі визначає стосунки у цій мережі. За допомоги аналізу мережевої взаємодії можна побачити структуру зв'язків окремого актора та спільноти загалом.

Актуальність роботи зумовлена наявністю розвинутих студентських організацій в НаУКМА, які, хоча і є різними за метою їхнього створення, проте мають сталі норми неформальної взаємодії всередині формальних структур. У цій роботі мережевий аналіз буде застосований у контексті двох студентських організацій НаУКМА: «Та Могилянка» (далі ТМ) та “Kyiv Mohyla Moot Court Society” (далі КММCS). Ці організації функціонують в академії тривалий час (5 та 7 років відповідно), що свідчить про усталену форму взаємодії в межах офіційно визначених посад та обов'язків, статусів і ролей. Основною метою «Та Могилянка» є забезпечення студентства НаУКМА розважальним та інформаційним контентом, джерелом новин про події та актуальні проблеми академії. Ця організація є першим та єдиним Могилянським телебаченням, яке долучається до вирішення питань НаУКМА, співпрацює із адміністрацією та іншими студентськими організаціями університету. КММCS, у свою чергу, має на меті надати можливість студентству правничих наук НаУКМА взяти участь у змаганнях із міжнародного права та представити Могилянку та Україну на міжнародних раундах. За минулий навчальний рік (2018-2019) КММCS вдало виступили на міжнародних правничих змаганнях та показали результати, яких наразі не має жодна правнича школа України. Отже, ці організації є важливими складовими студентського життя НаУКМА в різних сферах діяльності.

Дослідницький інтерес полягає у зібранні мережевих даних та порівнянні структури стосунків між акторами цих організацій. Зібрані дані уможливають опис і порівняння неформальних мереж взаємодії в обох організаціях, а також, з практичної точки зору, окреслити шляхи для покращення функціонування ТМ та КММС. Тож **об’єктом дослідження** є студентські організації «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society», а **предметом** – неформальна мережева взаємодія в цих студентських організаціях. **Метою дослідження** є порівняння неформальних мереж взаємодії в студентських організаціях «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society». 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 студентських;

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

3) зібрати дані, описати та порівняти мережі взаємодії студентських організацій «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society».

Теоретико-методологічним підґрунтям дослідження слугували праці таких авторів і дослідників мереж як Коулман, Лін, які фокусуються на соціальному капіталі в організаціях, та Грановеттер, Берт, Ханнеман, які досліджують мережеві зв’язки, явище структурних дірок та їх значення для індивіда. Для дизайну емпіричного дослідження використано методологію мережевого аналізу організацій. Для збору первинних емпіричних даних розроблено дві анкети та проведено опитування студентства НаУКМА, яке входить в організації «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society». Для обробки та аналізу даних використано програмне забезпечення MS Excel та UCINET for Windows.

## РОЗДІЛ 1. ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

### 1.1 Соціальний капітал і 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 КММCS 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 користь, 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 (певненість 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**

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 і 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 КММCS 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. Берт, також, зазначає, що соціальна історія (попередній 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 та ін., 2018*). Боргатті зазначає, що обмеження у спілкуванні між різними іншими, через явище гомофілії, перешкоджає групі реалізувати переваги різноманітності та сприяє мисленню нас проти них. Таким чином, він стверджує, що на індивідуальному рівні гомофілія 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 точки 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 незгодженностей. Неформальні лідери в організації можуть співпадати із формальними лідерами. Проте їх кількість може варіюватись відповідно до структури та інших особливостей команди.

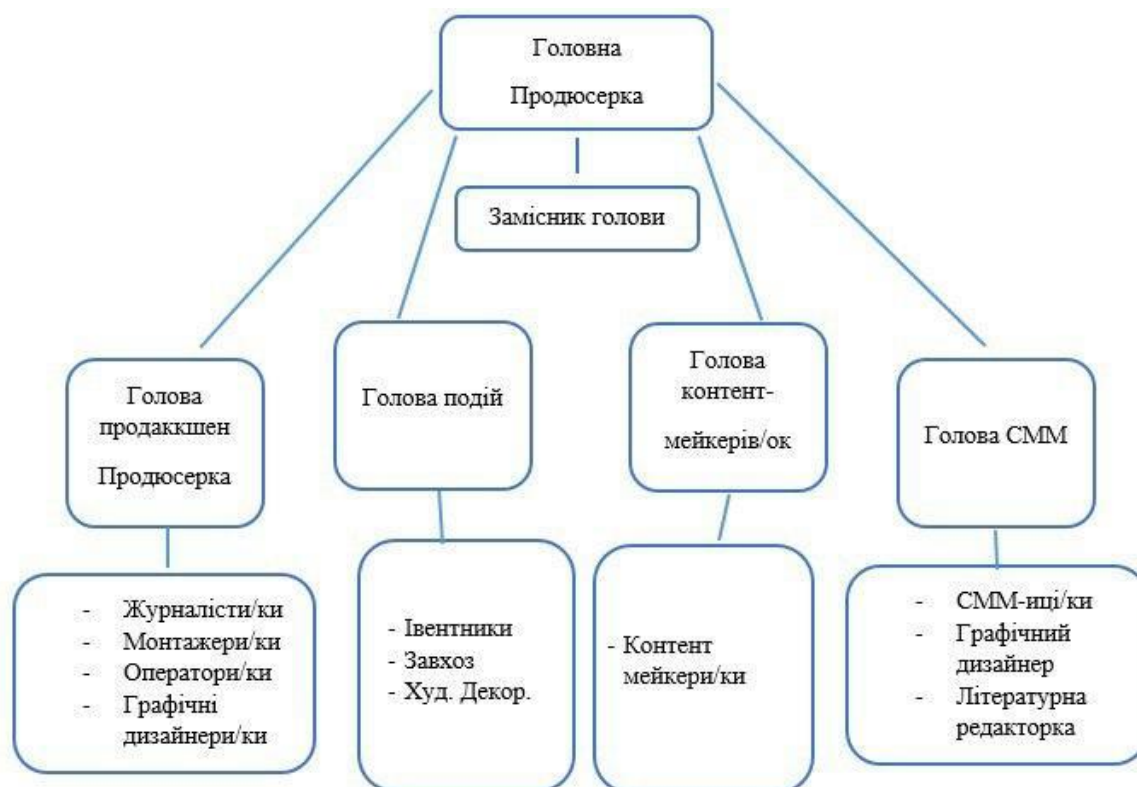
### **1.3 Студентські організації НаУКМА: «Та Могилянка» та “Kyiv-Mohyla Moot Court Society”**

У цій роботі я порівнюю дві студентські організації НаУКМА: ТМ та КММCS, які різняться за їх учасниками/цями, цілями організацій та їхніми структурами розподілу обов'язків та, відповідно, взаємодії.

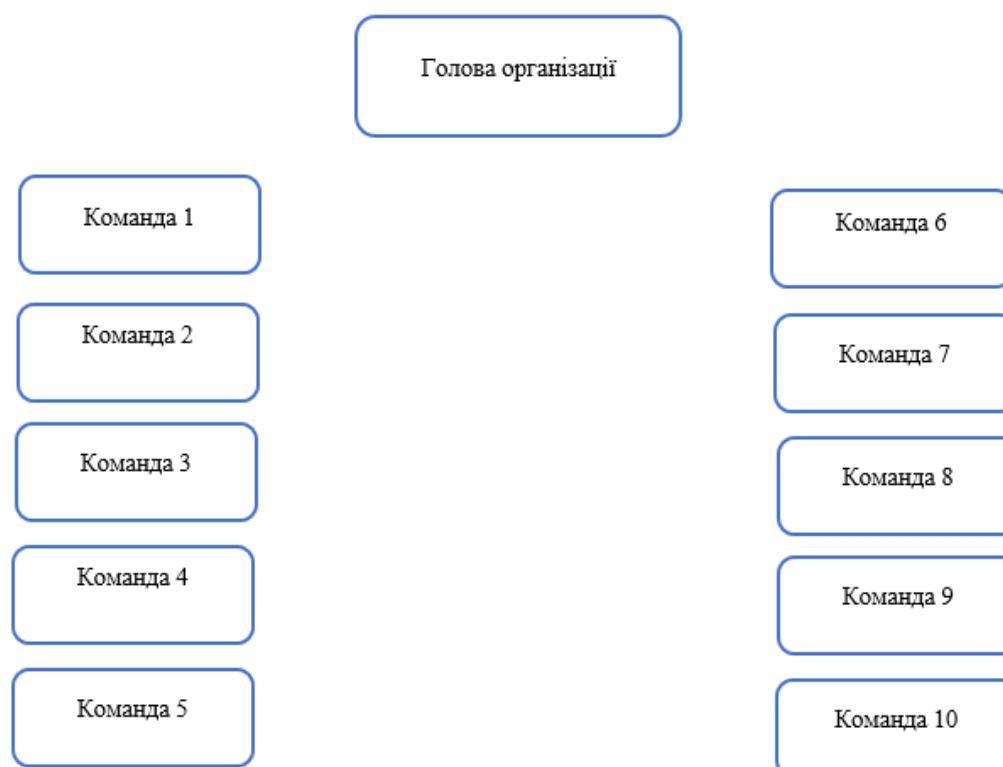
Основною метою ТМ є забезпечення студентства НаУКМА як розважальним контентом, так і інформаційним: у межах каналів комунікації висвітлюються новини, події та актуальні проблеми академії. Ця організація є першим та єдиним Могилянським телебаченням, яке долучається до вирішення питань академії, співпрацює із адміністрацією та іншими студентськими організаціями університету. Основна діяльність полягає у створенні відео та проведенні студентських подій. Членами/кинями організації є студентство різних курсів та факультетів НаУКМА, їхня загальна кількість складає 32 особи. 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 контент-мейкерок, команда подій. Відповідно, у ТМ є голова організації – продюсерка та заступник голови, які існують поза підрозділами організації. Іншими посадами, які існують в межах різних підрозділів є: журналіст/ки, монтажер/ки, оператор/ки, графічна дизайнерка. 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) КММCS 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/-княми організації, які мають право брати участь у змаганнях, є студентство ФПВН НаУКМА 1-6 курсів, їхня кількість складає 39 осіб. Організація поділена на 10 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. 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. Структуру організації «Та Могилянка» показано на рисунку 1.1., структуру КММCS на рисунку 1.2.



**Рис. 1.1. Структура «Та Могилянка»**



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

На основі узагальнення попередніх теоретичних та емпіричних досліджень мереж взаємодії в організаціях, понять соціального капіталу та структурних дір, слабких і сильних зв'язків тощо сформульовано кілька гіпотез:

I. В організації КММCS сила зв'язків між її учасниками/ицями є вищою, ніж в ТМ. Основою для цього твердження є дослідження «Аналіз та стійкість соціальних мереж студентства університету підхід від згуртованості», у якому розглядається поняття гомофільії, як чинник більшої сили зв'язків у групах (*Liébana-Presa та ін., 2018*). Можна припустити, що згуртованість в обох могилянських організаціях буде достатньо високою, так як вони існують в одному університеті, де поширюються певний список цінностей, прописаний у статуті Києво-Могилянської академії. Проте той факт, що КММCS складається із студентства одного факультету, може сприяти тому, що стосунки в цій організації є більш згуртованими. Навчання на одному факультеті, таким чином, створює певний фокус для студентства, як спільний корпус для навчання, специфічна професійна лексика, спільні викладачі/ки, тощо. Отже, вимірювання згуртованості в студентських організаціях є цікавим для обох організацій, а особливо у їх порівнянні, адже вплив гомофільії може мати значні наслідки в залежності від різноманітності учасників/иць в організаціях.

II. У КММCS є декілька неофіційних лідерів/ок, які мають вплив та можуть вирішити конфліктні ситуації. У ТМ таких лідерів/ок менше. Таке твердження пов'язане зі структурами організацій. У КММCS організація поділена на кілька команд, і в кожній із цих команд може виникати свій/своя лідер/ка, адже робота окремих членів/кинь зосереджується, головним чином, саме в команді. Таким чином, показник серединності може характеризувати наявну «брокерську» позицію акторів КММCS. Організації з високою централізованою неформальною мережею можуть бути більш механістичними у своєму функціонуванні, тоді як організації з декількома центрами можуть бути більш органічними ( Kilduff, Tsai, 2003, p. 32).

III. Структурні діри характерні як для КММCS, так і для ТМ. Проте в КММCS таких дір буде більше. Це можна пояснити структурою організацій. Так як КММCS поділена на 10 команд, то їх часта взаємодія може відбуватись виключно в межах 3-5 осіб. Тоді як в «Та Могилянка» для виконання проекту потрібно залучити індивідів з різних позицій та підрозділів, що не обмежує акторів у декількох зв'язках. Берт говорить, 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. Такі діри не означають, що індивіди із різних малих груп не знають про існування одні одного. Ці діри, скоріше, говорять про те, що такі малі групи пов'язані щільною взаємодією і, таким чином, вони більше зосередженні на специфіці власних інтересів та завдань (*Burt, 1992, p. 20*).

IV. Як Берт 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*). Попередній досвід знайомства акторів не має значення у теперішній мережі. У підсумку, сформульовані гіпотези разом з теоретичним обґрунтуванням наведені у Таблиці 1.

Отже, зв'язки у соціальній мережі є тим, що визначає тих акторів, що мають вигідні позиції, те, як передається та поширюється інформація, те, як утворюються кластери, та як відбувається взаємодія всередині організації в загальному. Неформальна взаємодія, яка залежить від зв'язків у соціальній структурі, є тим, що визначає взаємодію всередині групи. Саме тому сформульовані гіпотези будуються на неформальній взаємодії та, відповідно, характеризують структуру організації.

Таблиця 1.

## Гіпотези дослідження

Гіпотеза	Обґрунтування
I. В організації КММCS сила зв'язків між її учасниками/ицями є вищою, ніж в ТМ.	Гомофілія – чинник вищої сили зв'язків у групі ( <i>Liébana-Presa та ін., 2018</i> ).
II. У КММCS є декілька неофіційних лідерів/ок, які мають вплив та можуть вирішити конфліктні ситуації. У ТМ таких лідерів/ок менше.	Поділ КММCS на окремі команди та концентрована взаємодія в їх межах. Що впливає на виникнення лідерів/ок в окремих командах.
III. Структурні діри характерні як для КММCS, так і для ТМ. Проте в КММCS більша кількість брокерів.	Поділ організації на роботу у відокремлених командах впливає на те, що у взаємодію постійно включені усі актори. Гомогенність групи підсилює цю взаємодію. Відповідно, утворюється більша кількість мостів.
IV. Попередній досвід знайомства акторів не має значення у теперішній мережі.	Берт зазначає, що соціальна історія (попередній 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 ( <i>Burt, 1992, p. 15</i> ).

## РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕРЕЖЕВОГО АНАЛІЗУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ «ТА МОГИЛЯНКА» ТА “KYIV-MONYLA MOOT COURT SOCIETY”

### 2.1. Методологія дослідження

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. p. 140*).

У Києво-Могилянській академії, за даними Реєстру Студентських організацій і Студентських ініціативних груп, який веде Студентська Колегія, станом на січень 2020 року, існує 41 студентська організація та 16 студентських ініціатив. Для аналізу мережевих структур було обрано дві студентські організації: ТМ та КММCS. У цих організаціях існує усталена взаємодія, відповідно до офіційно визначених позицій в організаціях. Структури організацій дещо різняться між собою, проте загальна кількість учасників/иць є схожою, що надає змогу для порівняння. Вибір цих організацій обґрунтовується схожою кількістю їх учасників/иць (31 та 39) та доступом до них. Структура організацій може бути підґрунтям для припущення стосовно наявності структурних дір у них. Наприклад, явний розподіл на команди в КММCS може сприяти утворенню більшої кількості структурних дір. Неподілена чітко на підрозділи ТМ може мати меншу кількість структурних дір, та бути більш централізованою. Основний акцент цього дослідження ґрунтується на неформальній взаємодії в організаціях. У дослідженні зроблено припущення стосовно вищої сили зв'язків у КММCS, що спричинено її гомогенністю. Таким чином, вимірюється сила зв'язків, рівень довіри та рівень комунікації між акторами. Такі показники потенційно можуть надати інформацію стосовно щільності організації, наявності структурних дір та неформальних лідерів/ок організації. Таке вимірювання, також,

може говорити про зв'язок сили зв'язків в організації та частотою виникнення конфліктів.

Для формування вибірки можна використовувати три методи: 1) техніка відбору насичення; 2) генератор імен; 3) генератор позицій (*Lin, 2017, p.38*). У цій роботі використовується метод генератор 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, p.38*).

Для опитування респондентів/ок було розроблено дві анкети, які відповідали кожній із структур організацій їх учасникам/цям. Перед початком опитування було проведено два пре-тести (по одному для кожної з організацій), які допомогли відкоригувати запитання відповідно до структури кожної з організацій. Опитування КММCS тривало з 11.03. по 17.03, а ТМ з 14.04 по 18.04. Опитувальник поділений на три блоки: 1) соціально-демографічний блок; 2) частота взаємодії та виникнення конфліктів; 3) вимірювання взаємозв'язків між акторами. Опитані були всі учасники/ці організацій (31 з ТМ та 39 з КММCS), окрім однієї респондентки із організації ТМ, яка відмовилась проходити опитування, аргументуючи це своїм ізольованим становищем в організації. Ця респондентка не була врахована в мережевій структурі організації. Для аналізу зібраних даних застосовуються такі програмні забезпечення як MS Excel та UCINET for Windows . Для перевірки гіпотез будуть використовуватись такі показники як щільність, центральність, серединність та кореляція.

## **2.2. Перевірка гіпотез**

**Гіпотеза I**, обґрунтована у попередній частині роботи, стосується сили зв'язків в організації. А саме: в організації КММCS сила зв'язків між її

учасниками/ицями є вищою, ніж в ТМ. Для перевірки цієї гіпотези розраховано показник щільності (density), тобто співвідношення кількості наявних зв'язків у мережі до всіх можливих зв'язків. Перед вимірюванням щільності відбувалось перетворення матриць, тобто для порівняння щільності мереж за різними типами зв'язків було здійснено симетризацію і в результаті проведено порівняння бінарних мереж. Так, наприклад, для виміряних мереж – це середня сила зв'язку, тоді як для бінарних – це відсоток наявних зв'язків від усіх можливих. Щільність у цьому дослідженні порівнюється за такими показниками як дружба, обмін повідомленнями, дзвінками та проведенням разом дозвілля. Результати представлені в Таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1.*

**Значення показника щільності мереж за різними типами зв'язків в організаціях «Та Могилянка» та “Kyiv-Mohyla Moot Court Society”**

Типи зв'язків	«Та Могилянка»	“Kyiv-Mohyla Moot Court Society”
Дружба	15,9%	28,4%
Обмін повідомленнями	17,2%	19,4%
Обмін дзвінками	4,1%	6,3%
Проведення разом дозвілля	4,4%	9,3%

Відповідно до отриманих значень показника щільності, можна стверджувати, що різниця в мережах обміну повідомленнями та дзвінками не є значною і досягає лише 2,2% в обох випадках, що свідчить про подібний рівень комунікації на рівні обміну повідомленнями в месенджерах та дзвінками. Проте різниця щільності за показником дружби є значимою та становить 12,5 %. Щільність мережі дружби для КММКС є значно вищою, а це свідчить про кращі стосунки та сильніші зв'язки всередині цієї організації. Із сильнішими зв'язками в організації можна пов'язати і вищу щільність у проведенні разом дозвілля, різниця якої становить 4,9%. Таку різницю у щільності зв'язків можна пов'язати із гомофілією, яка існує в КММКС,

адже учасники/ці організації є представниками/цями одного факультету – ФПвН, тоді як ТМ складається із студентства різних факультетів. Факультет створює спільний фокус, що може слугувати чинником щільніших зв'язків. У табл. 2.2. наведено значення показника середньої сили зв'язків дружби між акторами ТМ за належністю до факультету за вимірною шкалою. Таким чином була розрахована зв'язність за підгрупами. А у таблиці 2.3. для порівняння наведено значення середньої сили зв'язків дружби за вимірною шкалою в КММCS.

Таблиця 2.2.

**Значення показника середньої сили дружніх зв'язків в організації «Та  
Могилянка» за підгрупами по факультетах**

	ФСНСТ	ФГН	ФЕН	ФПрН	ФПвН	ФІ
ФСНСТ	<b>1,700</b>	1,500	1,700	1,200	1,133	1,700
ФГН	1,817	<b>1,644</b>	1,573	1,333	1,250	1,875
ФЕН	1,800	1,458	<b>1,929</b>	1,250	1,083	1,688
ФПрН	1,800	1,583	1,750			1,500
ФПвН	1,733	1,222	1,167	1,000	<b>2,500</b>	1,667
ФІ	1,300	1,250	1,625	1,500	0,833	<b>0,500</b>

Таблиця 2.3.

**Значення показника середньої сили дружніх зв'язків в організації  
“Kyiv-Mohyla Moot Court Society”**

	Середнє значення
Дружні зв'язки	1,682

Показник середнього значення в межах факультетів у табл. 2.2. зображені по діагоналі, тоді як значення між групами – це перетин відповідних рядків і колонок. Результати свідчать про те, що зв'язки акторів в межах факультетів є більш сильними, ніж між факультетами. Такі показники характерні для чотирьох

факультетів із шести, де актор із інших факультетів не є достатньо представленими в організації. Відповідно з факультету ФПрН в організації є лише один актор, із ФІ лише два актори із загальної кількості учасників/иць – 31. Значення середньої сили зв'язку в табл. 2.3. дорівнює 1,682, що є високим показником, враховуючи той факт, що він є розрахований на всю організацію в цілому.

У табл. 2.4. наведено значення показника щільності дружніх зв'язків в обох організаціях за статтю.

*Таблиця 2.4.*

**Показник щільності дружніх зв'язків «Та Могилянка» та “Kyiv-Mohyla Moot Court Society” за статтю**

	«Та Могилянка»		“Kyiv-Mohyla Moot Court Society”	
	Жіноча	Чоловіча	Жіноча	Чоловіча
Жіноча	12,3%	19,0%	27,5%	30,4%
Чоловіча	19,0%	38,1%	26,1%	30,8%

Відповідно до отриманих даних можна сказати, що в ТМ зв'язки між чоловічою статтю є сильнішими, ніж зв'язки між жіночою статтю. У КММCS, також, зв'язки між чоловічою статтю є вищими, ніж між жіночою, проте ця різниця є не такою значною. Ці результати можна пов'язати із малою чисельністю акторів чоловічої статі в ТМ, що становить 18,75%, на противагу КММCS - 41%. Таким чином, можливо, якби чисельність акторів чоловічої статі в ТМ була б більшою, то щільність всередині цієї групи зменшилася б. Натомість щільність підгрупи чоловічої статі в КММCS не має значних відмінностей від щільності підгрупи жіночої статі, а отже відображає загальну силу зв'язків в організації. Отже, запропонована гіпотеза є підтвердженою.

Згідно з **гіпотезою II**, у КММCS є декілька неофіційних лідерів/ок, які мають вплив та можуть вирішити конфліктні ситуації. У ТМ таких лідерів/ок менше. Таке

твердження пов'язане із структурами організацій, так як КММCS поділена на 10 команд, це спричиняє більшу частоту взаємодій саме в цих малих групах, що може сприяти утворенню більшої кількості лідерів/ок. Для обґрунтування такого твердження було порівняно показники централізації (Degree Centrality) у двох організаціях, який показує як кількість зв'язків від актора (OutDegree) та кількість зв'язків до актора (InDegree). У табл. 2.5. зображені загальні показники степені центральності для обох організацій за шкалою дружби.

Таблиця 2.5.

**Загальний ступінь централізації (Degree Centrality) «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» за шкалою дружніх зв'язків**

«Та Могилянка»		«Kyiv-Mohyla Moot Court Society»	
Вихідні зв'язки	Вхідні зв'язки	Вихідні зв'язки	Вхідні зв'язки
0,3022	0,4744	0,4107	0,4107

Відповідно до отриманих даних, можна сказати, що середній ступінь вихідних зв'язків (OutDegree) від акторів мережі ТМ є нижчим, ніж у КММCS. Це може свідчити про більше бажання акторів КММCS бути залученими в мережу, на відмінно від мережі ТМ. Проте середній ступінь вхідних зв'язків (InDegree) є вищим у мережі ТМ, що може свідчити про незначну, проте більшу кількість популярних акторів, хоча різниця у цих показниках відрізняється не у значній мірі. Тому варто подивитись на показники по окремих акторах обох мереж.

Для порівняння значення центральності акторів із двох організацій були обрані топ-5 акторів за показниками центральності вхідних (InDegree Centrality) та вихідних зв'язків (OutDegree Centrality), за різними типами зв'язків, значення котрих наведено в Таблиці 2.6. Відповідно до отриманих даних на основі вихідних зв'язків (OutDegree) топ-5 акторів можна стверджувати, що актори КММCS хочуть бути більше залученими в мережу організації, аніж актори ТМ. Проте якщо розглядати показник вхідних зв'язків (InDegree), то кількість інтегрованих популярних акторів

в мережі в обох організаціях схожа. В ТМ значення показника є трохи вищим, що може свідчити про меншу кількість популярних акторів.

Таблиця 2.6.

**Значення показника ступеня центральності топ-5 акторів в організаціях «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» за різними типами зв'язків**

«Та Могилянка»				«Kyiv-Mohyla Moot Court Society»			
Актор	Вихідні зв'язки	Актор	Вхідні зв'язки	Актор	Вихідні зв'язки	Актор	Вхідні зв'язки
ТМ7	0,533	ТМ26	0,700	МС2	0,684	МС15	0,684
ТМ26	0,433	ТМ28	0,533	МС23	0,657	МС23	0,552
ТМ14	0,433	ТМ14	0,500	МС16	0,552	МС8	0,526
ТМ22	0,400	ТМ12	0,500	МС15	0,552	МС2	0,500
ТМ8	0,400	ТМ6	0,466	МС1	0,526	МС22	0,500

Таким чином, можна перевірити, чи є популярні актори за показником вхідних зв'язків (InDegree) учасниками/цями організацій довший період часу, ніж ті, які не мають таких високих показників. Таке порівняння наведено в Таблиці 2.7. Термін перебування в організаціях рахується кількістю місяців від початку входження і до березня місяця 2020 року.

Таблиця 2.7.

**Значення показника вхідних зв'язків (InDegree) для топ-5 акторів та їх термін входження в організацію за різними типами зв'язку**

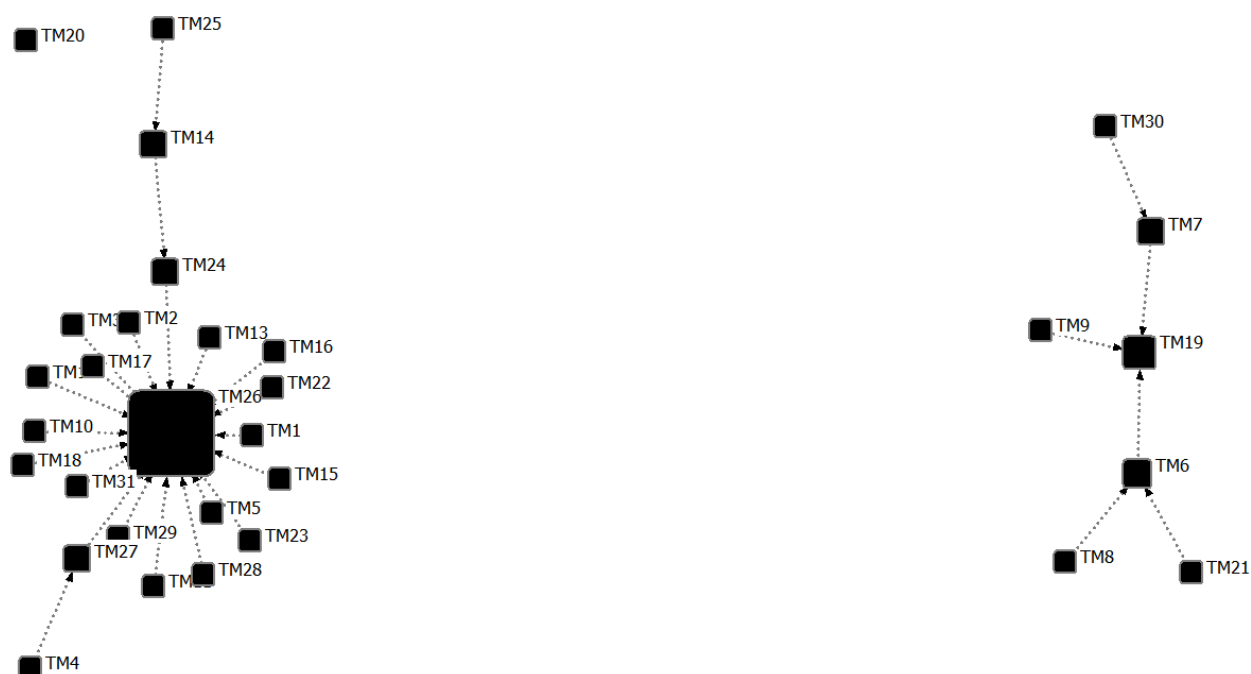
«Та Могилянка»			«Kyiv-Mohyla Moot Court Society»		
Актор	Вхідні зв'язки	Місяці	Актор	Вхідні зв'язки	Місяці
ТМ26	0,700	23	МС15	0,684	23
ТМ28	0,533	4	МС23	0,552	23
ТМ12	0,500	31	МС8	0,526	14
ТМ14	0,500	18	МС22	0,500	19
ТМ23	0,466	6	МС2	0,500	14

Відповідно до таблиці 2.7., в ТМ найбільш популярний актор ТМ26 входить в мережу 23 місяці, така тривалість в організації може пояснювати значну кількість вхідних зв'язків, як і акторів ТМ12 та ТМ14. Проте два актори із мережі ТМ не є тривалими учасниками/цями організації, хоча й мають значну кількість вхідних зв'язків, що може пояснюватись іншими факторами. У представлених топ-5 акторів мережі КММCS найбільші показники вхідних зв'язків мають актори, які є учасниками/цями організації тривалий період часу, що свідчить про їхню компетентність в тематиці та специфіці роботи організації. Отже, одна з причин великої кількості вхідних зв'язків – це тривалість входження до організації. Відповідно до отриманих даних можна стверджувати, що існує тенденція до більшого показника вхідних зв'язків саме серед тих акторів, які перебувають в організації найбільш тривалий період часу.

За допомогою показника центральності (Degree Centrality) були візуалізовані мережі ТМ та КММCS на основі таких запитань, які вказували на неформального лідера/ку, тим, з ким би хотіли працювати в парі та по четверо, тих, хто б міг/могла дати пораду та тих, хто може розв'язати конфлікти. Візуалізація здійснювалась у додатку NetDraw, використовуючи алгоритм Spring Embedding. Рис. 2.1. та рис. 2.2. демонструють зв'язки в мережах, які відповідають запитанню стосовно неформального/ої лідера/ки організації. Розмір вузлів свідчить про показник вхідних зв'язків (InDegree) актора: чим більший вузол, тим більшим є показник центральності за вхідними зв'язками номінації неформального/ої лідера/ки.



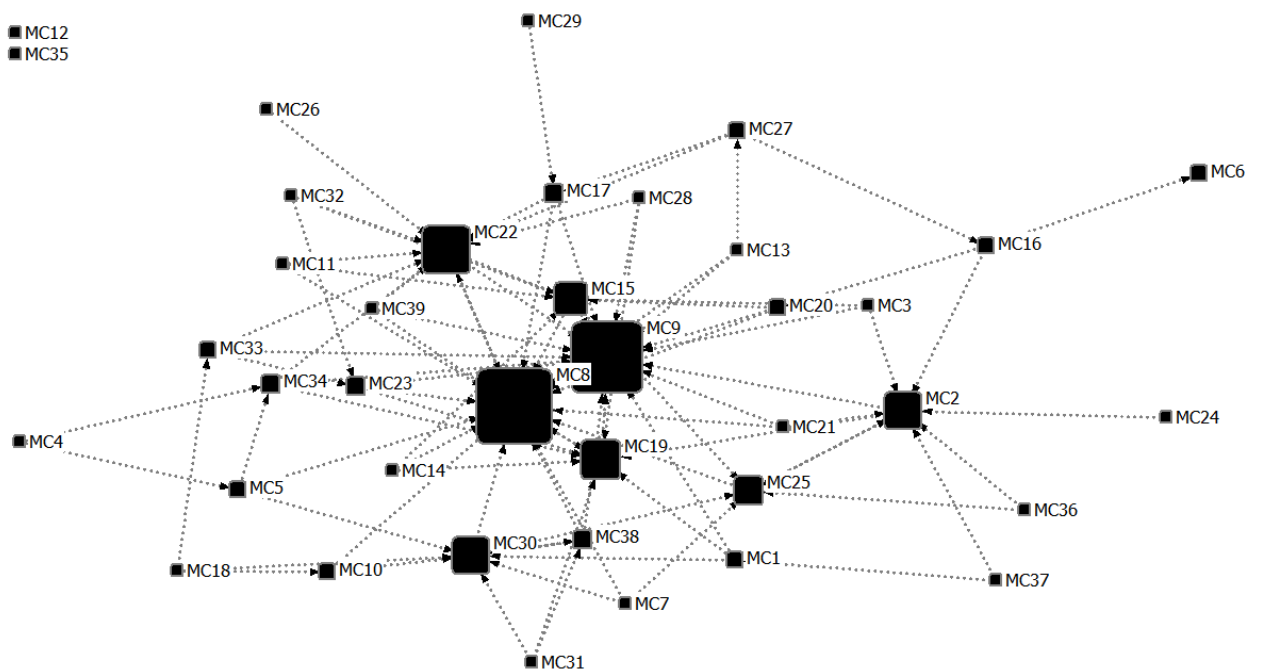
**Рис. 2.1. Структура “Kyiv-Mohyla Moot Court Society” за виміром неформального лідерства**



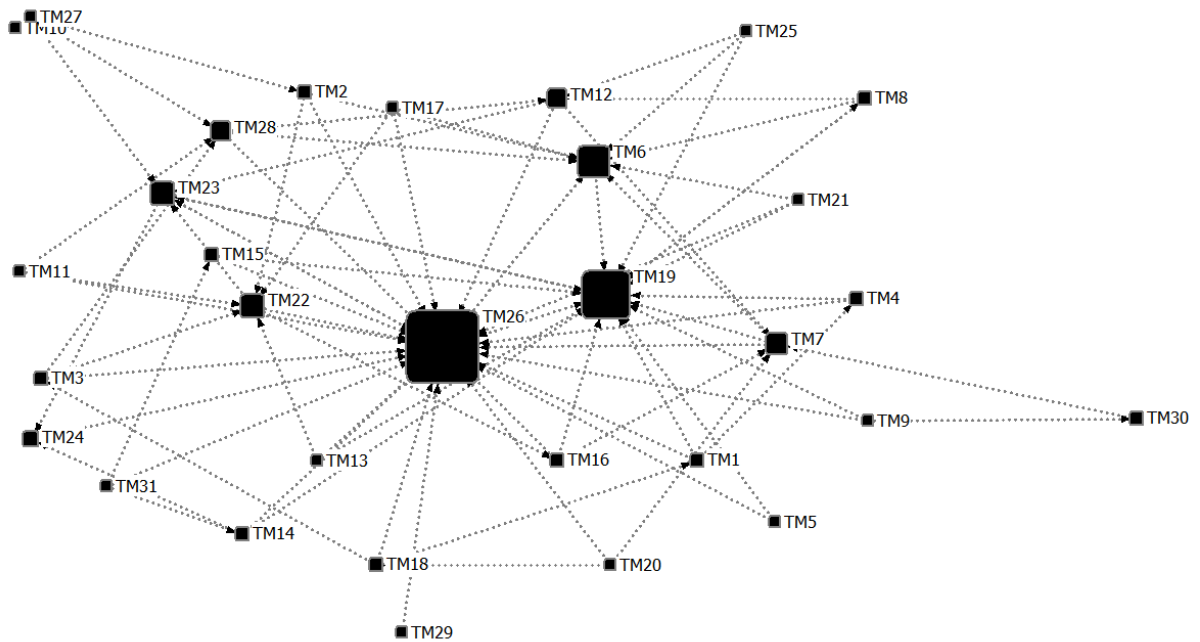
**Рис. 2.2. Структура «Та Могилянка» за виміром неформального лідерства**

Відповідно до наведених рисунків можна стверджувати, що організація ТМ є більш централізованою і має лише одного/одну неформального/ну лідера/ку – актор ТМ26. Цей актор, кого вважають неформальним/ою лідером/кою, також, має найбільший показник вхідних зв'язків (InDegree) у цій мережі. Мережа КММCS має більше вузлів, до яких направлені вхідні зв'язки (InDegree). Неформальний/а лідер/ка в організації є актор МС22, який має найвищий показник вхідних зв'язків. Проте в КММCS, також, існують актори (МС9 та МС8), які отримують вхідні зв'язки на основі неформального лідерства, але показник вхідних зв'язків вони мають менше, ніж в актора МС22. Варто зазначити, що актори, які вважаються неформальними лідерами/ками відповідають формальним посадам цих акторів.

На рис. 2.3. та 2.4. зображено мережі ТМ та КММCS відповідно до типу зв'язку поради/допомоги в межах діяльності організації.



**Рис. 2.3. Структура “Kyiv-Mohyla Moot Court Society” за виміром надання поради**

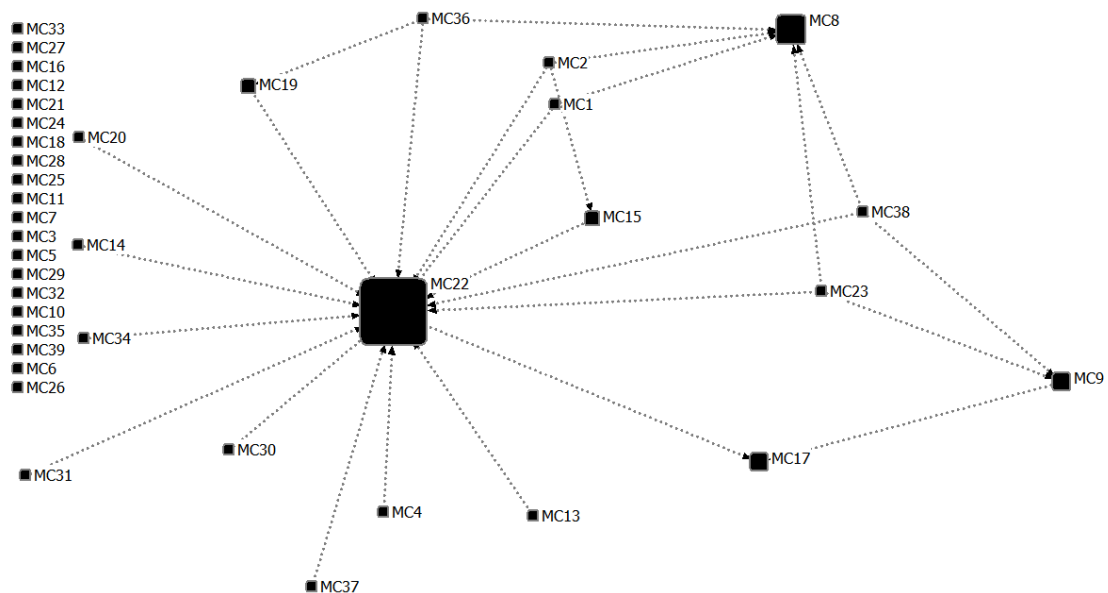


**Рис. 2.4. Структура «Та Могилянка» за виміром надання поради**

Така візуалізація допомагає виявити, навколо яких акторів концентрується найбільша кількість вхідних зв'язків, тобто хто міг/могла б допомогти із діяльністю в організації. Відповідно до рисунку 2.3. можна стверджувати, що в мережі КММCS існують актори, які мають велику кількість вхідних зв'язків і є авторитетними в питаннях організації, окрім лідерки організації. Так, наприклад, актор МС9 та МС8 мають більше вхідних зв'язків на основі допомоги в організації, аніж актор МС22. Що може пояснювати концентрацію вхідних зв'язків за виміром неформального лідерства акторів МС9 та МС8. Зв'язки, також сконцентровані навколо таких акторів як МС15, МС19 та МС12, МС30. Така концентрація навколо чисельної кількості акторів послаблює централізацію та, відповідно, збільшує кількість авторитетних акторів. Варто зауважити, що хоча такі актори як МС9, МС19 та МС12 мають значну кількість зв'язків стосовно допомоги в організації, вони не входять в топ-5 показників центральності ні за показником вихідними зв'язками (OutDegree), ні за вхідними (InDegree). Натомість в ТМ актор, який займає центральну позицію за неформальним лідерством, також, має велику кількість вхідних зв'язків на основі допомоги в організації. Такі актори як ТМ19 та ТМ6, також, мають велику кількість вхідних зв'язків, проте ці актори, також, не входять в топ-5 показників центральності

ні за показником вихідними зв'язками (OutDegree), ні за вхідними (InDegree). Менша кількість акторів, які отримують значну кількість вхідних зв'язків свідчить про більшу централізацію організації у порівнянні із KMMCS.

На рис. 2.5. та 2.6. зображені структури організацій відповідно до показника центральності та відповіді на запитання, хто за умови виникнення конфлікту на рівні організації зазвичай готовий/готова примирити всі сторони. Відповідно до рис. 2.5. та рис. 2.6., в організації KMMCS неформальний/а лідер/ка займає центральну позицію в питанні вирішення конфліктів, що, також, є присутнім і в мережі ТМ. З цього можна зробити висновок, що неформальний/а лідер/ка в KMMCS не займає найбільш центральних позицій за виміром зв'язку поради через те, що в мережі є інші актори, які отримують більше вхідних зв'язків за цим виміром зв'язку, а отже виступають як кращі «порадники» для решти акторів. У ТМ неформальний/а лідер/ка займає центральні позиції відповідно до всіх типів зв'язків, що свідчить про більшу централізацію мережі ТМ у порівнянні з KMMCS. Отже, ця гіпотеза є підтвердженою.



**Рис. 2.5. Структура “Kyiv-Mohyla Moot Court Society” за виміром вирішення конфліктів на рівні організації**



зв'язки, тоді як у КММCS таких акторів немає. Такі результати можна побачити за найнижчими показниками серединності у списку спадання у табл. 2.9.

Таблиця 2.8.

**Найвищі нормалізовані значення показника серединності в «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society»**

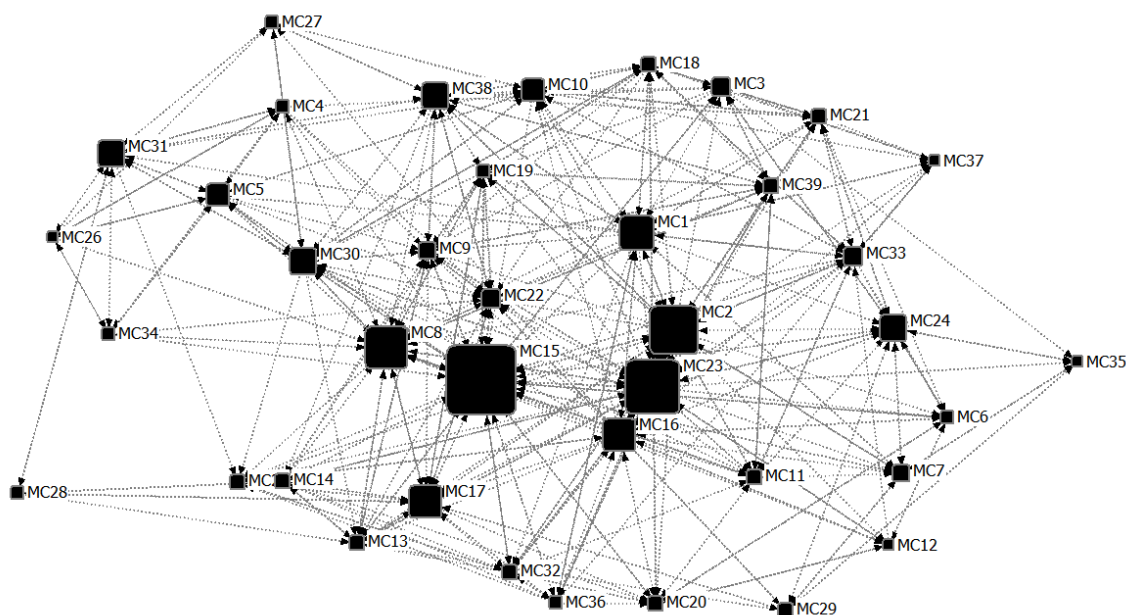
<b>«Та Могилянка»</b>		<b>КММCS</b>	
<b>Актор</b>	<b>Серединність</b>	<b>Актор</b>	<b>Серединність</b>
TM14	17,010	MC15	12,724
TM8	11,039	MC23	9,413
TM26	10,605	MC2	8,269
TM13	8,947	MC8	6,789
TM1	8,798	MC1	5,097

Таблиця 2.9.

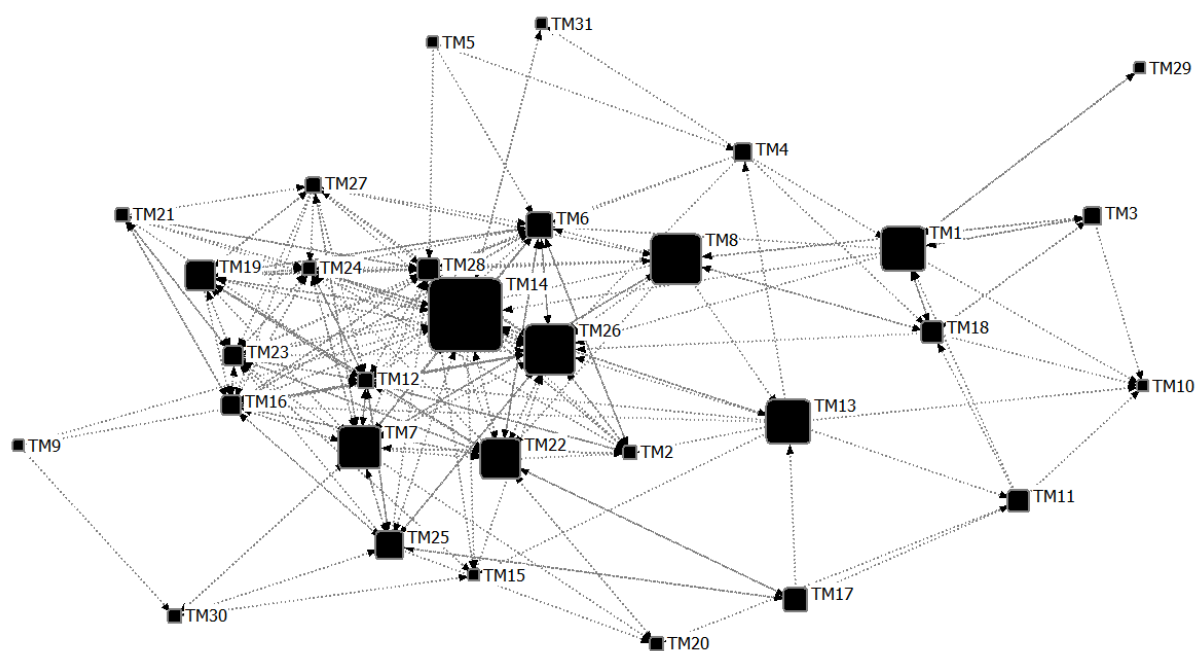
**Найнижчі нормалізовані значення показника серединності в «Та Могилянка» та «Kyiv-Mohyla Moot Court Society»**

<b>«Та Могилянка»</b>		<b>КММCS</b>	
<b>Актор</b>	<b>Серединність</b>	<b>Актор</b>	<b>Серединність</b>
TM10	0	MC37	0,036
TM5	0	MC35	0,109
TM9	0	MC26	0,144
TM29	0	MC12	0,222
TM31	0,066	MC27	0,248

Відсутність у мережі КММCS акторів, через які не проходять зв'язки, можна пов'язати саме із структурою організації та її поділом на команди всередині яких між усіма акторами відбувається взаємодія. Такий поділ залучає усіх членів/кинь організації у взаємодію і, одночасно, зменшує центральність.



**Рис. 2.7. Структура “Kyiv-Mohyla Moot Court Society” за показником серединності за дружніми зв’язками**

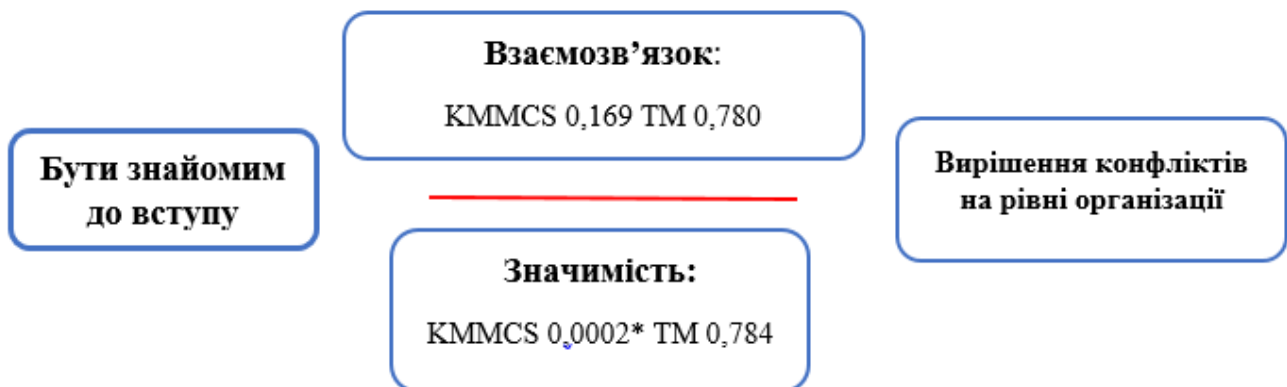


**Рис. 2.8. Структура «Та Могилянка» за показником серединності за дружніми зв’язками**

На рис. 2.7. та 2.8. зображені структури обох організацій за показником серединності за різними типами зв’язку. Розмір вузлів відповідає показнику серединності. Відповідно до рисунків, можна стверджувати, що в організації KMMCS наявна більша кількість мостів та акторів, через які ці мости проходять. В

ТМ таких мостів менше, а отже позиція окремих акторів в мережі є незалученою в неї.

Відповідно до гіпотези IV, попередній досвід знайомства акторів не має значення у теперішній мережі. Для знаходження взаємозв'язків між матрицями була застосована кореляція зв'язків (QAP correlation) між такими матрицями як бути знайомими до вступу в НаУКМА та показниками дружби. Відповідно до результатів кореляційного аналізу на рис. 2.9. взаємозв'язок в КММCS – 0,169, зі значимістю 0,0002\* а ТМ прослідковується незначимий (0,784) зв'язок – 0,78. Такі дані дають змогу говорити про те, що такого взаємозв'язку в обох організаціях не існує. Що може пояснюватись теорією Берта про те, що 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*). Отже ця гіпотеза є підтвердженою.



**Рис.2.9. Кореляція взаємозв'язків «Та Могилянка» та “Kyiv-Mohyla Moot Court Society” між матрицею знайомства до вступу в НаУКМА та дружніми зв'язками**

Отже, структури організацій ТМ та КММCS різняться між собою за такими показниками як щільність, центральність та серединність. Такі відмінності залежать від гомофільії або соціального фокусу, особливостей структур організацій, тощо. Водночас подібність організацій є за відсутністю взаємозв'язку такого виміру як знайомство до вступу в університет та дружніми стосунками, що відображає,

скоріше, загальні тенденції у суспільстві, коли коли кожен актор шукає найвигідніший зв'язок з іншими.

## ВИСНОВКИ

Отже, у цій роботі були згадані праці таких авторів як Коулман, Лін Грановеттер, Берт та Ханнеман. Гіпотези ж будувались на ідеях гомофілії та соціального фокусу, як чиннику більшої сили зв'язків в організації; структурних дір та брокерства як поділ організації на кластери та наявність брокерів, які мають значну перевагу над іншими членами/кинями соціальної мережі; на самих структурах організацій та наявності попередньої історії (знайомства) між акторами мереж. Таким чином, до уваги взяті зв'язки у вимірі неформальної взаємодії між акторами, які забезпечують передання та поширення інформації, визначають позиції акторів у мережі та їх значимість для інших.

У результаті опрацювання теоретичних та емпіричних робіт з тематики досліджень мережевої взаємодії в організаціях, зокрема студентських, була розроблена анкета, як інструментарій для збору даних. Анкета поділена на 3 розділи, такі як: 1) соціально-демографічний блок; 2) частота взаємодії та виникнення конфліктів; 3) вимірювання взаємозв'язків між акторами. Такий поділ анкети на розділи допоміг зібрати дані як про зв'язки між акторами у різних вимірах, так і атрибути стосовно кожного актора. Як результат, було опитано учасників/иць обох організацій (31 та 39 респондентів/ок).

Усі гіпотези дослідження є підтвердженими. Результат перевірки гіпотези I свідчить, що щільність мережі дружби для КММCS є значно вищою, ніж в ТМ, а отже і про кращі стосунки та сильніші зв'язки всередині цієї організації. При тому в ТМ зв'язки акторів в межах факультетів є більш сильними, ніж між факультетами, що підтверджує тезу стосовно гомофілії як чинник більшої щільності всередині групи. Результат перевірки гіпотези II доводить, що в обох організаціях – ТМ та КММCS – існує центральний актор за виміром неформального лідерства. Проте в мережі КММCS неформальний/а лідер/ка не займає найбільш центральних позицій за виміром зв'язку поради через те, що в мережі є інші актори, які отримують більше вхідних зв'язків за цим виміром зв'язку. У ТМ неформальний/а лідер/ка займає

центральні позиції відповідно до всіх типів зв'язків, що свідчить про більшу централізацію мережі ТМ у порівнянні з КММCS.

Результат перевірки гіпотези III свідчить про те, що в ТМ більше зв'язків проходить через одних і тих самих акторів. У ситуації з КММCS можна стверджувати, що наявна більша кількість акторів, через які проходять зв'язки, а отже існує більше мостів між підгрупами. При тому усі актори залучені у взаємодію в організації, що пов'язано із її структурою. Результат перевірки гіпотези IV демонструє, що попередній досвід знайомства акторів не має значення у теперішній мережі, тобто кореляції між зв'язками вимірами дружби та попереднім знайомством немає. Такі результати підтверджують ідею Берта про те, що соціальна історія (попередні досвід кожного окремого актора) може не мати значення для поведінки. Це пояснюється тим, що актори завжди шукають найкращого особистого обміну.

Отже, перевірка усіх гіпотез свідчить про підтвердження опрацьованих теорій, а саме того, що: 1) чим більше простежується гомофільії в групі – тим краще в її членів/кинь є відчуття приналежності, позитивне ставлення один до одного та сильніші стосунки. Подібність заохочує людей формувати ближчі та сильніші зв'язки один між одним; 2) попередня історія кожного окремого актора не має значення для поведінки акторів у мережі. 3) актори, що знаходяться на перетині структурних дір, мають більш вигідні позиції та є тими, кого вважають лідерами думок.

## 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/1CUa2U23n1V15Jw2hH9HSifclwpsyUVarkEOZbAns2zc/edit#gid=1006962238>

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](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMA_s_2012_135_8)

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/>

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

Burt R. S. Structural Holes : The Social Structure of Competition / Ronald Burt // Harvard University Press. – 1992. – 324 p.

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

Hanneman R. M. (2005) Introduction to social network methods / Robert Hanneman, Mark Riddle. – Riverside, CA : University of California, Riverside

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

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

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Анкета

#### **Дослідження мережевої взаємодії в студентських організаціях**

Доброго дня! Мене звати Стеценко Катерина, я студентка 3 р. н. спеціальності «Соціологія» і як частина своєї курсової роботи я проводжу дослідження, націлене на вивчення мережевої взаємодії в студентських організаціях НаУКМА. 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, крім анонімізованої діаграми та узагальнених мережевих показників, без зазначення конкретного прізвища.

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

Я з радістю відправлю вам на електронну адресу візуалізацію вашої еґо-мережі та розраховані еґо-мережеві показники. Для цього вкажіть, будь ласка, електронну адресу у відповідному полі нижче. У наданій еґо-мережі імена, також, будуть анонімізовані.

**БЛОК А.**

**Зазначте ваші ПРИЗВИЩЕ**

**та ІМ'Я, будь ласка:** \_\_\_\_\_

ел. адреса (за бажанням) \_\_\_\_\_

**Стать** 1. Жіноча 2. Чоловіча

**Вік (повних років):** \_\_\_\_\_

**Рік навчання:** 1. Перший курс 2. Другий курс 3. Третій курс 4. Четвертий курс  
5. П'ятий курс 6. Шостий курс

**Місце проживання**

**до вступу до НаУКМА:** 1. м.Київ

2. Інший населений пункт \_\_\_\_\_

*Вкажіть населений пункт та область, будь ласка*

**Місце проживання в Києві:** 1. з батьками/родичами

2. гуртожиток \_\_\_\_\_ (який саме)

3. знімаю квартиру/кімнату

4. інше \_\_\_\_\_

**Основна мова спілкування в позааудиторний час:** 1. українська

2. російська

3. інша (яка саме?) \_\_\_\_\_

**БЛОК В.**

**В01. До яких студентських ініціатив або організацій в НаУКМА ви належите на даний момент, окрім Kyiv-Mohyla Moot Court Society?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Перелічіть дані організації, будь ласка*

**В1. Як часто Ви організуєте формальні зустрічі Вашої команди? (тренування, для обговорення завдань організації, розроблення проектів, тощо)**

1. більше п'яти разів на тиждень
2. 2-4 рази на тиждень
3. раз на тиждень

4. раз на місяць
5. рідше

**В2. Як часто Ви організуєте неформальні зустрічі Вашої команди? (спільні походи в кафе/бари, театр, виїзд за місто, тощо )**

1. декілька разів на тиждень
2. раз у тиждень
3. рідше, ніж раз на тиждень, але частіше, ніж раз на місяць
4. раз на місяць
5. рідше

**В3. Як часто у Вас в команді виникають конфлікти\*? \*конфлікт – будь-яка суперечність, яка виникає у процесі співпраці та може стосуватись як організаційних моментів (проведення тренувань/поїздок, тощо), так і розбіжності щодо правової позиції, який супроводжується негативними емоціями та/або ненормативною поведінкою.**

1. декілька разів на тиждень
2. раз у тиждень
3. рідше, ніж раз на тиждень, але частіше, ніж раз на місяць
4. раз у місяць
5. не виникають конфлікти
6. важко сказати

**В4. Як часто конфлікти виникають на рівні організації?**

1. раз у тиждень
2. раз у місяць
3. раз на декілька місяців
4. рідше
5. не виникають конфлікти
6. важко сказати

**В5 Зазначте, будь ласка, з якого року та місяця Ви є членом/членкинею Kyiv-Mohyla Moot Court Society?**

Запишіть місяць та рік, будь ласка « \_\_\_\_\_ »

**В6 Чи плануєте Ви бути активними в Kyiv-Mohyla Moot Court Society наступного навчального року? (грати в муткорти, тренувати команду, бути advisor для команди, тощо)**

- 1) Так
- 2) Ні
- 3) Ще не знаю

## БЛОК С.

**НАГАДУЄМО: НІХТО, ОКРІМ МЕНЕ, ЯК ДОСЛІДНИЦІ, НЕ БУДЕ БАЧИТИ ВАШИХ ВІДПОВІДЕЙ. РЕЗУЛЬТАТИ БУДУТЬ ВНЕСЕНІ В БАЗУ ДАНИХ ТА АНОНІМІЗОВАНІ**

Запитання С1-С10 стосуються вашої взаємодії із членами/кинями організації «Kyiv-Mohyla Moot Court Society».

Позначаєте відповіді на запитання С1-С10 в ТАБЛИЦІ на наступній сторінці.

**C1. 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 C2-C5 – позначте стільки відповідей, скільки потрібно)

**C2.** ... обмінювалися повідомленнями у месенджерах (без врахування дзвінків і повідомлень у групі) протягом останнього тижня через Facebook, Whatsapp, Viber, Telegram, Instagram, тощо?

**C3.** ... зідзвонювалися по телефону (або через Skype, Viber, Whatsapp, тощо) протягом останнього тижня?

**C4.** ... проводили разом дозвілля (обідали, ходили до кав'ярні, в кіно, тощо) протягом останнього тижня?

**C5.** ... з ким ви були знайомі до вступу до Могилянки?

**Якщо би у Вас був вибір щодо роботи в команді разом, кого би Ви вибрали...**

**C6.** ... для роботи в парі разом із вами (вибрати одну особу зі списку)

**C7.** ... для роботи в групах по четверо разом із вами (вибрати трьох осіб зі списку)

**C8.** Чиї поради / допомога могли би значно покращити Ваші результати в організації «Kyiv-Mohyla Moot Court Society»? Виберіть не більше 3-х осіб

**C9.** Кого ви вважаєте неформальним лідером/кою\* «Kyiv-Mohyla Moot Court Society»? (вибрати одну особу зі списку) \* неформальний/на лідер/ка – особа, що має великий вплив у групі (організації) незалежно від своєї посади в ній.

**C10.** Уявіть, що Ви виграли 1 день безкоштовного відвідування фестивалю Atlas Weekend на двох осіб. Кого з «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» Ви би запросили піти з Вами? Виберіть одну особу або нікого.

**C11.** Якщо у вашій команді виникає конфліктна ситуація, хто зазвичай найпершою/им прагне її залагодити/знайти компроміс? Виберіть одну людину зі списку. Або позначте відповідь позначкою «важко сказати» тут \_\_\_\_\_.

**C12.** Якщо конфлікт виникає на рівні організації, хто зазвичай найпершою/им прагне його залагодити/знайти компроміс? Виберіть від 1 до 3 осіб. Або позначте відповідь позначкою «важко сказати» тут \_\_\_\_\_.

**C13.** З ким із членів/кинь організації, з ким у вас немає частої міжособистісної взаємодії, Ви б хотіли спілкуватися більше? Виберіть від 1 до 3 осіб.



20	Людва Анна	4..3..2..1..0												
21	Махно Антон	4..3..2..1..0												
22	Мисенко Христина	4..3..2..1..0												
23	Могильна Олександра	4..3..2..1..0												
24	Муцький Олексій	4..3..2..1..0												
25	Надія Васьківська	4..3..2..1..0												
26	Олександра Змаженко	4..3..2..1..0												
27	Павлишин Марта	4..3..2..1..0												
28	Пація Олександр	4..3..2..1..0												
29	Полюхович Юлія	4..3..2..1..0												
30	Рокіщук Ірина	4..3..2..1..0												
31	Савула Наталія	4..3..2..1..0												
32	Саратов Володимир	4..3..2..1..0												
33	Сова Іван	4..3..2..1..0												
34	Солдатенко Дмитро	4..3..2..1..0												
35	Хоменко Валентина	4..3..2..1..0												
36	Шаповал Марина	4..3..2..1..0												
	Особа з групи	C1. <i>від 0 до 4</i>	C2.	C3.	C4.	C5.	C6. <i>1відп</i>	C7. <i>3відп</i>	C8. <i>3відп</i>	C9. <i>1відп</i>	C10. <i>1відп</i>	C11. <i>1відп</i>	C12. <i>1-3 відп</i>	C13. <i>1-3 відп</i>
37	Швецова Анна	4..3..2..1..0												
38	Шишка Семен	4..3..2..1..0												
39	Ярега Ганна	4..3..2..1..0												

**ДЯКУЄМО ВАМ ЗА УЧАСТЬ В ОПИТУВАННІ!**

