

Катерина Стеценко, Тетяна Костюченко

МЕРЕЖЕВА ВЗАЄМОДІЯ В СТУДЕНТСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ДО І ПІСЛЯ ПОЧАТКУ ПАНДЕМІЇ COVID-19

З початком пандемії COVID-19 у 2020 р. значна частина організацій перейшла у формат дистанційної роботи, тож формальна і неформальна взаємодія в них зазнала змін, що позначилося на структурі відносин всередині організацій. У статті викладено результати дослідження ефекту від переходу до дистанційного формату для трьох студентських організацій НаУКМА: «Та Могилянка», «Куїв Могила Moot Court Society» та «Buddy NaUKMA». Дані про мережеву взаємодію в перших двох організаціях було зібрано в березні 2020 р. до переходу на дистанційну роботу, а дані для всіх трьох організацій – навесні 2021 р., що дає змогу простежити зміни в структурі неформальних відносин унаслідок дистанційної комунікації через рік після початку пандемії. З практичного погляду, це окреслює шляхи для поліпшення функціонування організацій під час дистанційного та змішаного формату роботи, що передбачається на 2022/2023 академічний рік в умовах воєнного часу.

Ключові слова: мережевий аналіз, мережі в організаціях, неформальна взаємодія, дистанційний формат роботи.

Мережева взаємодія в організаціях після пандемії COVID-19

Від початку ідентифікації коронавірусу (COVID-19) у грудні 2019 р. ВООЗ визначила COVID-19 як глобальну пандемію (WHO, 2020). Задля протидії поширенню коронавірусної інфекції країни світу були вимушені діяти відповідно до кризового менеджменту: введення повного або часткового карантину, правила соціальної дистанції, комендантська година. Місця, де відбувається тісна міжособистісна взаємодія людей, було зачинено для відвідування, включно із закладами освіти. Із запровадженням карантинних заходів, зокрема локдауну, формат роботи та комунікації вимагав змін і перебудови в нові форми. Адміністрація Національного університету «Киево-Могилянська академія» у зв'язку з пандемією COVID-19 з березня 2020 р. ввела формат дистанційного навчання на основі онлайн-платформ Moodle, MS Teams, Zoom. На дистанційну роботу перейшли і студентські організації та ініціативи.

Із запровадженням карантинних заходів і дистанційного формату роботи через пандемію COVID-19 зазнала змін взаємодія в організаціях. Міжособистісні зустрічі не відбувалися через заборону збиратися в одному місці великій кількості людей, а отже значно зменшився обсяг комунікації або ж вона набула нової форми. Новий формат роботи може завадити

побудові справжніх міцних довгострокових стосунків між акторами.

Формальна і неформальна взаємодія. Неформальна і формальна взаємодія відіграє значну роль у роботі команд: неформальні стосунки сприяють швидкій роботі та кращому вирішенню проблем у організації (Krackhardt & Hanson, 1993). Неформальна взаємодія охоплює особисте спілкування, зустрічі, проведення дозвілля у вільний від роботи в організації час. Дослідження мережевої взаємодії передбачають збір інформації про зв'язки кожного актора з усіма іншими, тобто це перепис зв'язків у спільноті/організації. Роберт Ганнеман і Марк Ріддл визначають головну ідею мережевого аналізу через дві його функції: 1) можливість показати, як актори розміщені в соціальній мережі або «вбудовані» в неї; 2) можливість побачити, як уся модель індивідуальних виборів породжує більш цілісні зразки структури (Hanneman & Riddle, 2005, р. 3). Акторів у мережі описують не на основі їхніх індивідуальних атрибутів, а за їхніми стосунками між собою (Hanneman & Riddle, 2005, р. 140). Повні мережеві дані дають цілісне та повне уявлення про стосунки в обраних для аналізу організаціях. Мортен Генсен зазначає, що для підтримання сильних зв'язків потрібно більше часу, ніж для слабких зв'язків, адже перші вимагають регулярних зустрічей та взаємодії. В організації, на думку М. Генсена, така взаємодія може відволікати від основного проєкту команди (Hansen, 1999).

У дослідженні Д. Кракгардта і Дж. Генсона підкреслено важливість неформальної комунікації в організації. Саме на цьому рівні відбувається активний процес виконання завдань і зростає його ефективність. Девід Кракгардт і Джефрі Генсон зазначають: «Якщо формальна організація є кісткою компанії, то неофіційна є центральною нервовою системою, яка керує колективними мисленнєвими процесами, діями та реакціями її бізнес-підрозділів» (Krackhardt & Hanson, 1993, p. 104). Дослідники фіксували рівень довіри (до кого індивіди звертаються за порадою), структуру комунікації (хто і з ким спілкується з неробочих питань), наявність структурних дір. Дані показали вищий рівень довіри в організації до неформальних лідерів, наявність гомофільії за атрибутами.

Рой Баумейстер і Марк Лірі стверджують, що підтримка довгострокових позитивних стосунків з іншими є базовою соціальною потребою і, щоб її задовольнити, індивіди мають часто взаємодіяти в 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 до організації, нові члени/кині можуть не почуватися частиною команди, оскільки не мають можливості постійно взаємодіяти безпосередньо між собою, а їхній попередній досвід офлайн-комунікації є недостатнім (або ж його взагалі немає). Ті ж актори, які входять до організації довший період часу, мають передісторію взаємодії, і це уможливило сталість сильних мережевих зв'язків, проте без інтеграції нових акторів, тож середня сила зв'язку в організації знижується.

Отже, зміни, що відбулися в результаті протиковідних заходів, є такими, що позначаються на структурі взаємодії в організації і на силі зв'язків. Тож гіпотезу 1 сформульовано так:

H₁: Неформальна взаємодія в організаціях через рік роботи дистанційно стала слабшою, ніж була до початку пандемії.

Тут ми робимо акцент саме на порівнянні неформальної взаємодії в організаціях до та після впровадження дистанційної роботи на прикладі ТМ та КММС у березні 2020 р. та в березні 2021 р., тобто після року функціонування двох студентських організацій у дистанційній формі.

Взаємодія в підгрупах і гомофільія. Більшість осіб, груп та організацій мають тенденцію до підтримання обмеженої кількості зв'язків, а особливо сильних зв'язків. Ганнеман і Ріддл пояснюють це обмеженням обсягом ресурсів, енергії, часу

та пізнавальної спроможності, через що актори не можуть підтримувати велику кількість сильних зв'язків (Hanneman & Riddle, 2005, p. 4). Тобто у вторинних групах – організаціях, які мають значну чисельність членів, зв'язки між акторами є різноманітними, як слабкими, так і міцними. Для будь-яких організацій також характерним є утворення 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. Утворення багатьох малих груп в організації пов'язане, як стверджує Рональд Берт, із таким поняттям, як «соціальний фокус» (Burt, 1992, pp. 14–15), що означає властивість кластерів у соціальній мережі формуватися за певними ознаками: наприклад, на основі соціально значущих характеристик акторів (дохід, освіта, вік, стать) або на основі спільного досвіду (належність до однієї церкви, участь в одному проєкті). Соціальний фокус – це те, що об'єднує індивідів у спільну діяльність, що в результаті робить їхню взаємодію легшою. Стосовно студентських організацій Могилянки, у ТМ таким фокусом є певний вид діяльності (монтаж, знімання відео, написання сценарію, режисування) або навчання на одній спеціальності / одному факультеті, попередній особистий досвід акторів. У КММС кластери, які є в кожній організації, вже утворені на основі офіційного відбору в команди, які беруть участь у міжнародних змаганнях. Для Buddy таким фокусом може бути як факультет, спеціальність та рік навчання, так і спільний досвід в організації подій чи роки перебування в самій організації.

У дослідженні «Аналіз та стійкість соціальних мереж студентів університету: підхід від згуртованості» з'ясовано, що мережі студентства і першого, і третього курсів медичного факультету характеризуються гомофільією. До того ж що більше гомофільії в групі, то краще в її членів/кинь виявляється відчуття належності, позитивне ставлення одне до одного та сильніші зв'язки в підгрупі. Тобто подібність заохочує людей формувати ближчі та сильніші зв'язки одне з одним (Liébana-Presa et al., 2018). Тож гіпотезу 2 сформульовано так:

H₂: Неформальна взаємодія між підгрупами в організації є вищою тоді, коли формальна ознака належності до групи не визначає робочих процесів.

Формування тісних зв'язків між факультетами значною мірою залежить від структури організації. Команди, які формуються на основі належності до факультетів чи спеціальності,

не мають підстав для взаємодії між факультетами; якщо ж робочі завдання не прив'язані до ознаки належності до факультету – можна очікувати активну взаємодію без прив'язки до такого атрибута. Наприклад, організація роботи в ТМ не базується на належності того чи іншого актора до факультету, у різних проєктах можуть брати участь актори з різних підрозділів і команд. Робота Buddy є більше розділеною за командами спеціальностей і факультетів, оскільки їхня основна функція – сприяння взаємодії та соціалізації студентства першого року навчання. Тож очікується, що у Buddy взаємодія відбувається переважно в межах факультетів, ніж між ними, тоді як у ТМ наявна активна міжфакультетська взаємодія.

Інтегрованість у взаємодію та ефективність комунікації. Залученість актора в організацію виміряна його зв'язками з іншими працівниками/цями. Отже, неформальна взаємодія є важливою під час побудови міжособистісних соціальних зв'язків для поліпшення функціонування організації. Річард Голінгер пояснює причини девіантної поведінки в межах організацій за допомогою теорії соціального контролю та наслідком такої поведінки вважає гіршу продуктивність організації. На його думку, що менше актор залучений у діяльність організації, то менше він має зобов'язань, укорінених у міжособистісну взаємодію з колегами, то менше актори віддані роботі в цій організації (Hollinger, 1986).

Із введенням карантинних заходів індивідуальний рівень відчуття залученості до роботи організації змінюється. Малік, Сінха та Гоель зазначають, що після зміни формату роботи організації на дистанційний окремі актори відчули зниження довіри до колег та зменшення соціальної згуртованості, посилення відчуття ізоляції (Malik, Sinha, & Goel, 2020). Новий формат роботи може викликати стрес, недовіру та непорозуміння в робочих питаннях між іншими членами/кинями організації і послабити відчуття залученості до роботи організації, яке є важливим для злагодженої та ефективної роботи. Тож гіпотезу 3 сформульовано так:

H₃: Ті, хто відчуває себе менш залученим у неформальну взаємодію в організації, менш схильні вважати роботу організації в умовах дистанційного формату ефективною, у порівнянні з тими, хто відчуває себе добре залученим до неформальної взаємодії в організації.

В умовах віддаленого формату ті, хто працює в організації тривалий час, можуть почуватися більш включеними в неформальну мережу

взаємодії, оскільки вони можуть підтримувати ті соціальні зв'язки, які сформували, коли організація функціонувала офлайн. Для нових акторів побудова зв'язків через онлайн-комунікацію може виявитися складнішою. Ті, хто не відчуває себе частиною цілої організації, вважають дистанційну комунікацію неефективною. Дистанційна комунікація може не задовольняти потреб учасників/иць організації та заважати побудові міцних соціальних зв'язків. Відповідно до теорії соціального контролю, яка передає важливість соціальної взаємодії в організаціях, відсутність цієї взаємодії впливає на якість роботи в організації (Malik, Sinha, & Goel, 2020). Якщо актор не залучений у неформальні зв'язки з іншими в організації, комунікація з ними навіть з робочих питань стає складнішою, а отже відчувається як неефективна.

Далі у статті наведено методологію й результати дослідження неформальної взаємодії у трьох студентських організаціях НаУКМА.

Методологія дослідження мережевої взаємодії в студентських організаціях

У НаУКМА, за даними Реєстру студентських організацій і студентських ініціативних груп, який веде Студентська колегія, станом на квітень 2021 р. діяли 41 студентська організація та 16 студентських ініціатив. Для дослідження мережевої взаємодії було обрано три студентські організації: «Та Могилянка»¹ (далі – ТМ), «Kyiv Mohyla Moot Court Society»² (далі – КММКС) та «Buddy НаУКМА»³ (далі – Buddy). Вони функціонують у НаУКМА тривалий час (6, 8 та 5 років відповідно), мають усталену форму взаємодії в межах офіційно визначених статусів і ролей та доволі усталені структури неформальної взаємодії.

¹ Основною метою організації «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 з адміністрацією та іншими студентськими організаціями університету.

² Організація «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» надає можливість студентству правничих наук НаУКМА брати участь у змаганнях із міжнародного права та представити Могилянку та Україну на міжнародних раундах. За 2018/2019 навчальний рік КММКС вдало виступили на міжнародних правничих змаганнях і показали результати, яких наразі не має жодна правнича школа України.

³ Buddy – це найчисельніша організація НаУКМА, метою якої є допомога першокурсникам в інтеграції в могилянську спільноту. Мета організації є сталою і вимагає активної та ефективної роботи, незважаючи на дистанційну комунікацію її учасників та учасниць.

Ці три організації є подібними між собою через усталені патерни взаємодії, що сформува-лися за роки їх існування, однак вони різняться через специфіку діяльності. Різні цілі та формальні структури організацій можуть зумовлювати різний розподіл неформальних мережевих зв'язків: у ТМ взаємодія між учасниками/цями змінюється залежно від проекту, у КММCS роботу чітко поділено між командами, а в Buddy роботу хоча й розділено за спеціальностями, актори все ж можуть взаємодіяти між собою під час організації різних подій без чіткого розподілу за факультетами.

Нижче наведено стислий опис рекрутингу нових членів до організацій та специфіки формальної взаємодії з робочих питань у прив'язці до атрибутивних характеристик (факультету чи року навчання).

1. **ТМ:** Членами/кинями організації є студентство різних курсів і факультетів НаУКМА, їхня загальна кількість у 2021 р. становила 28 осіб (у 2020 р. – 32). Організація не поділяється на конкретні команди, розподіл обов'язків визначається відповідно до сфери та роду діяльності. Команда поділяється на підрозділи: команда продакшну, команда СММ, команда постпродакшну. Поза підрозділами організації є голова організації – віцепродюсер, заступник голови та режисерка. Іншими посадами 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. Тож взаємодія між одними акторами в організації може бути постійною, тоді як між іншими взаємодія може взагалі не бути (рис. 1).

2. **КММCS:** Членами/кинями організації, які мають право брати участь у змаганнях, є студентство ФПвН НаУКМА 1–6 курсів, їхня кількість у 2021 р. була 45 осіб (у 2020 р. – 39). Організація поділена на 11 команд, які складаються з 3–5 осіб, також є голова організації. У команд також є свій/своя/свої тренер/и/ка/ки, яких не було враховано в дослідженні цієї організації. Набір у команди відбувається на конкурсній основі, де всі охочі 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 надаватися незалежно від участі в конкретній команді (рис. 2).

3. **Buddy:** Членами/кинями організації є студентство 2–6 курсів НаУКМА усіх факультетів і спеціальностей. Кількість Buddy на одну спеціальність залежить від кількості осіб, що вступили на перший курс конкретної спеціальності. Buddy – це студент/ка старшого курсу тієї самої



Рис. 1. Структура студентської організації «Та Могилянка»

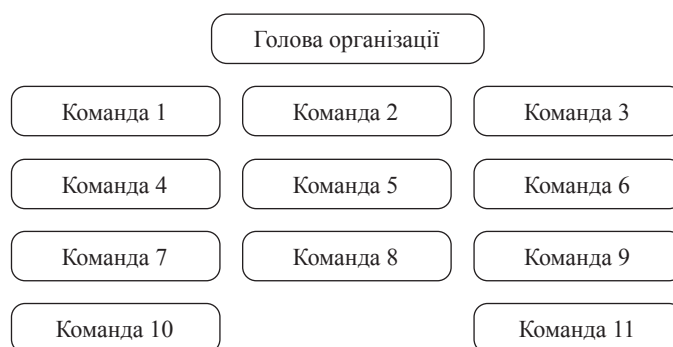


Рис. 2. Структура студентської організації «Kyiv-Mohyla Moot Court Society»



Рис. 3. Структура студентської організації «Buddy НаУКМА»

спеціальності, що й 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 – 94 особи станом на 2021 р. Хоча основною функцією кожного учасника/ці організації є взаємодія та допомога першому курсу, існує також умовний поділ організації на факультети та спеціальності, де Buddy можуть ініціювати зустрічі, спільну діяльність тощо саме в межах цього поділу. На чолі кожного факультету стоїть голова – людина, відповідальна за взаємодію Buddy та першокурсників/иць у межах факультету. Окрім поділу за факультетами та спеціальностями, у Buddy також є PR-відділ, який забезпечує комунікацію Buddy в соціальних медіа (рис. 3). Відбір в організацію відбувається щороку на конкурсній основі у два етапи, подати заявку можуть усі охочі від 2 року навчання. Для того щоб залишитися в команді Buddy на наступний рік, потрібно ще раз пройти відбір на конкурсній основі. Це забезпечує постійний кругообіг учасників та учасниць організації, хоча значна частина залишається Buddy на дві і більше каденцій.

Для опитування було розроблено анкету (Додаток А), яку у форматі Google Forms було поширено серед усіх членів/кинь кожної організації через приватні чати в Telegram. Опитування у 2021 р. тривало: з 26.02 до 24.03 для ТМ, з 21.02 до 30.03 для КММCS, з 05.03 до 01.04 для Buddy. Опитування докарантинного періоду було реалізовано в березні 2020 р. для двох організацій – ТМ та КММCS. Для ТМ дані було

зібрано від усіх осіб в організації – 28 респондентів/ок, для КММCS – від 41 з 43 осіб, для Buddy – від 89 із 96 осіб. Усіх, хто відмовився проходити опитування, було виключено з мереж, що аналізувалися.

Отже, ТМ і КММCS подібні за кількістю опитаних учасників/иць (28 та 41), у Buddy кількість учасників/иць є значно більшою (89). Тож кількість учасників/иць ТМ і КММCS дозволяє порівнювати їх між собою. Хоча в Buddy кількість учасників/иць є значно більшою, проте дослідження цієї організації є актуальним щодо важливості організації для соціалізації студентства першого року навчання. Для оброблення даних і для розрахунку мережових показників застосовано програмні пакети MS Excel та UCINET for Windows.

Результати дослідження взаємодії в студентських організаціях НаУКМА

Дані неформальної взаємодії порівнюються за два періоди: зібрані в березні 2020 р. – до впровадження дистанційного навчання, та в березні 2021 р. – через рік дистанційної взаємодії. Дружні зв'язки закодовано у виміряну матрицю мережі, тому значення щільності відповідає середній силі зв'язку (за шкалою, використаною в запитанні С1 з анкети в Додатку А, від 0 – «не знаю цю людину», до 4 – «у нас близькі дружні стосунки»). Такі типи зв'язків неформальної взаємодії, як обмін особистими повідомленнями, дзвінками, проведення спільного дозвілля, спілкування по відеозв'язку, закодовано в мережі за дихотомічною шкалою (1 – наявний зв'язок і 0 – відсутній, запитання С2–С5 з анкети,

Додаток А), показник щільності фіксує відсоток наявних зв'язків серед усіх можливих. Перед початком аналізу для таких вимірів, як обмін особистими повідомленнями, дзвінками, проведення спільного дозвілля та обмін відеодзвінками, було здійснено симетризацію за методом *minimum* для того, щоб у мережі залишилися лише взаємні (reciprocal) зв'язки.

Згуртованість мережі неформальної взаємодії. Для перевірки гіпотези 1 було розраховано показник щільності (*density*) за такими вимірами неформальної взаємодії в організації, як дружба, обмін особистими повідомленнями, дзвінками, проведення спільного дозвілля, спілкування по відеозв'язку. Гіпотеза 1 щодо послаблення сили зв'язків між учасниками/цями двох організацій унаслідок карантинних обмежень і переходу на дистанційний формат взаємодії підтвердилася лише частково, і не у вимірі дружніх зв'язків як підгрунтя для неформальної взаємодії (табл. 1–2).

Для КММКС отримані дані свідчать про зростання для одних вимірів (дружба, зідзвони), стабільність для інших (дозвілля) та незначне зниження для третіх (обмін повідомленнями). Для ТМ щільність за окремими вимірами також зросла (дружба, обмін повідомленнями, дозвілля), а за іншими – знизилася (зідзвони).

Підвищення сили неформальних зв'язків і зростання щільності в мережі комунікації навіть після року дистанційної роботи можна пов'язати з тривалим перебуванням одних і тих самих акторів в організації, можливостями взаємодії на спільних проєктах під час навчального року. Показник

щільності за обміном повідомленнями в обох організаціях різняться: для КММКС є незначне зниження – з 6,7 % до 5,7 %, що можна пов'язати зі змінами у складі команд (комунікація могла зміститися з одних акторів на інших, оскільки 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 %, тобто актори збільшили частоту цієї взаємодії в онлайн-форматі. У КММКС наявне незначне зменшення показників у вимірі обміну повідомленнями, показники щільності мережі обміну дзвінками – 2,3 % та відеодзвінками – 2,7 % можуть бути альтернативними каналами комунікації замість повідомлень. Оскільки для ТМ більш пріоритетними залишаються повідомлення, то телефонні дзвінки (0,6 %) та відеодзвінки (0,7 %) не є активним каналом комунікації. Цікаво, що показник щільності проведення дозвілля в обох організаціях майже не змінився: для КММКС є стабільним – 3 % та 3,1 %, а для ТМ – зростання з 1,1 % до 1,9 %. Тож за час дистанційного навчання мережеві зв'язки в організації не лише не знизили своєї щільності, а й зберегли сталість.

Під час аналізу зв'язків між акторами організації у динаміці потрібно брати до уваги те, що склад організацій не є однаковим кожного навчального року. Нові учасники/ці додаються в організацію щороку, інші з неї йдуть, частина акторів є стабільною упродовж декількох років. У КММКС у 2019/2020 навчальному році в організації перебувало 39 учасників/иць, з них 24 продовжили свою участь у 2020/2021 н. р., а 18 нових акторів долучилися до організації;

Таблиця 1. Щільність мереж за різними вимірами неформальної взаємодії та комунікації в організації «Kyiv-Mohyla Moot Court Society» (КММКС) за 2020 та 2021 рр.

Типи зв'язків	КММКС 2020 р.	КММКС 2021 р.
Дружба	1,35	1,99
Обмін повідомленнями	6,7 %	5,7 %
Обмін дзвінками	1,8 %	2,3 %
Проведення дозвілля	3,0 %	3,1 %
Обмін відеодзвінками	–	2,7 %

Примітка. Тут для розрахунку показників щільності включено лише тих акторів, які перебували в організації під час обох етапів збору інформації (у 2020 та 2021 рр.), тобто перелік акторів однаковий.

Таблиця 2. Щільність мереж за різними вимірами неформальної взаємодії та комунікації в організації «Та Могилянка» (ТМ) за 2020 та 2021 рр.

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 відеодзвінками	–	0,7 %

Примітка. Тут для розрахунку показників щільності включено лише тих акторів, які перебували в організації під час обох етапів збору інформації (у 2020 та 2021 рр.), тобто перелік акторів однаковий.

у ТМ у 2019/2020 н. р. – 31 учасник/ця, з них 19 продовжили свою участь у 2020/2021 н. р., і 9 нових акторів долучилися до організації; у Buddy у 2019/2020 н. р. було 89 учасників/иць організації, з них продовжили свою участь у 2020/2021 н. р. 26 акторів, а 63 особи долучилися до організації вже під час дистанційного формату.

Отже, 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, зіткнулися зі складнощами залучення до взаємодії в організації. Це позначається і на загальній щільності мережі організації, і на окремих позиціях акторів у мережі. Показник щільності для організації КММCS та ТМ за виміром дружби для повних мереж акторів, включно з новими членами, за 2020 та 2021 рр. дозволяє перевірити, чи знизилася поява нових акторів в організації під час дистанційного формату навчання зв'язаність організації у вимірі неформальної взаємодії (табл. 3).

частина комунікації – у межах 4–6 акторів, тому надходження в мережу нових акторів, які не долучаються до взаємодії на інших рівнях, може трохи знизити показник середньої сили зв'язку.

Підгрупи за факультетами в мережі неформальної взаємодії. Гіпотеза 2 щодо згуртованості взаємодії в підгрупах фокусує увагу на кластерах мереж за факультетами на прикладі організації ТМ та Buddy. У ТМ взаємодія між акторами не так чітко розподілена по командах, тому в процесі роботи актори можуть більше залучатися до взаємодії одне з одним. У 2021 р. кількість нових акторів не була значною, тож щільність неформальної мережі організації за факультетами могла зрости. Для виміру дружби в мережі Buddy не можна порівняти дані за 2020 р., оскільки у 2020 р. дані для цієї організації не збирали.

Показник щільності за зв'язками дружби в мережі Buddy є дещо нижчим за показники в КММCS і ТМ (див. табл. 3). Це можна пояснити також особливостями організації Buddy. Значна частин нових акторів може гірше інтегрува-

Таблиця 3. Середня сила зв'язку за виміром дружби в організаціях за 2020 та 2021 рр.

Організація	2020 р.	2021 р.
Kyiv-Mohyla Moot Court Society	1,35 / 1,68	1,99 / 1,56
ТМ	1,62 / 1,56	2,17 / 1,67
Buddy НаУКМА	–	1,16

Примітка. Розрахунок показника середньої сили зв'язку, наведеного в комірках праворуч, здійснено для мереж усіх акторів в організаціях: які були учасниками/цями організації у 2020 р. (хоча могли перестати ними бути у 2021 р.) та які були такими у 2021 р. (могли не бути учасниками/цями організації у 2020 р. і доєднатися у 2021 р.).

Отже, для КММCS середня сила зв'язку дружби стала нижчою для повної мережі при включенні нових акторів (зниження з 1,68 у 2020 р. до 1,56 у 2021 р.), хоча, при порівнянні цих значень для мережі без нових членів організації, бачимо, що у 2021 р. «ядро» з 2020 р. зміцнило свою дружбу (зростання з 1,35 до 1,99), і в 2021 р. дружба між старожилами організації була міцніша, аніж показник середньої сили дружніх зв'язків для всієї організації (1,99 та 1,56 відповідно). Для ТМ спостерігаємо іншу картину: щільність повної мережі включно з новачками зросла з 1,56 у 2020 р. до 1,67 у 2021 р., однак, аналогічно до КММCS, щільність «ядра» дружньої мережі старожилів організації вища (у 2021 р. – 2,17 лише для старожилів і 1,67 для повної мережі включно з новачками).

Загалом це не є значними змінами, і їх можна пояснити як особливостями будови організації, так і кількістю нових акторів. Робота в КММCS відбувається в окремих командах, більша

тися в організацію через дистанційний формат роботи, проте попереднє знайомство зі студентством свого факультету може давати підстави для активнішої неформальної взаємодії саме на основі належності до факультету. Для перевірки цього твердження було розраховано показник середньої сили зв'язку (щільності – density – для вимірної мережі) за виміром дружби для організації Buddy за факультетами. Результати наведено в табл. 4. Показники середнього значення сили зв'язку дружби в межах факультету наведено в клітинках по діагоналі, значення між факультетами – на перетині відповідних рядків і колонок, у колонці ліворуч представлено підгрупи, від яких іде зв'язок, а у верхньому рядку – до яких іде зв'язок. Тобто зв'язки є направленими (несиметричними): наприклад, середня сила зв'язку від ФСНСТ до ФГН становить 1,25, а від ФГН до ФСНСТ – 1,22.

Слід зауважити, що значення показника середньої сили зв'язку дружби в межах кожного факультету (комірки по діагоналі, значення виділено

жирним шрифтом) є значно вищим, ніж між факультетами. У таких факультетів, як ФІ чи ФПвН, значення сягають 2,43 та 3,29, що є доволі високими показниками за шкалою 0–4 (див. Додаток А з прикладом анкети). Порівняно низькі значення середньої сили зв'язків дружби між факультетами в організації Buddy (наприклад, 0,53 від ФПвН до ФІ, або 0,64 від ФЕН до ФІ, або ж 0,88 від ФПрН до ФСНСТ) свідчать про те, що в цій організації спілкуються активно і дружно саме в межах факультету, а між факультетами значно гірше навіть знають одне одного (значення показника <1 за шкалою із запитання С1). А підвищення загального показника середньої сили зв'язку за виміром дружби можливе завдяки зростанню дружби між факультетами.

2021 р.), так і того, що актори більш імовірно були знайомі з людьми зі свого факультету до моменту долучення до організації і посилили саме ці дружні зв'язки під час карантину і віддаленої роботи. На відміну від Buddy, як уже зазначено, взаємодія в межах організації ТМ відбувається незалежно від належності до факультетів, а радше в прив'язці до робочих процесів і завдань. Тож, як бачимо з табл. 5, немає такої фрагментації за факультетами, і для деяких факультетів середня сила дружніх зв'язків є суттєво нижчою всередині підгрупи за факультетом, аніж між підгрупами.

Отже, гіпотезу 2 підтверджено. Якщо процес роботи в організації побудовано так, що взаємодія відбувається незалежно від факультету (або

Таблиця 4. Середня сила зв'язку дружби в організації «Buddy NaUKMA» за факультетами у 2021 р.

	ФСНСТ	ФГН	ФЕН	ФІ	ФПвН	ФПрН
ФСНСТ	1,99	1,25	0,97	0,75	1,34	1,02
ФГН	1,22	2,0	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

В організації ТМ, де також залучене студентство різних факультетів, середня сила зв'язків дружби за факультетами і між ними відрізняється від Buddy (табл. 5).

іншої формальної характеристики), немає чіткого розподілу між командами, то щільніші дружні зв'язки між акторами можуть формуватися незалежно від їхнього факультету (або іншої фор-

Таблиця 5. Середня сила зв'язку дружби в організації «Та Могилянка» за факультетами у 2021 р.

	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 виділено ті значення, які є найвищими, і це дружні зв'язки як у межах факультету (зокрема ФЕН), так і між факультетами (від ФЕН до ФПвН (1,91), від ФСНСТ до ФПвН (1,89) і навпаки тощо). Такого чіткого виокремлення найвищих значень показника середньої сили зв'язку дружби в межах факультету, як у мережі Buddy, не простежується для мережі ТМ, і водночас не спостерігаємо такі високі показники в межах факультету, як у Buddy.

Сильніша взаємодія саме в межах факультету в Buddy є відображенням цілей організації та, ймовірно, результатом як того, що у 2020/2021 н. р. було залучено 67 % нових учасників/иць (із 96 осіб, які входили до організації навесні

мальної характеристики) навіть в умовах віддаленої роботи. Якщо ж організаційні процеси формуються навколо належності до факультетів (або окремих внутрішніх команд чи робочих груп), тоді немає додаткового фокусу для загальної взаємодії і сила зв'язків між підгрупами є нижчою, зокрема під час дистанційного формату роботи.

Залученість в організацію та відчуття ефективності комунікації під час пандемії. Для перевірки гіпотези 3 щодо того, що учасники/ці організації, які є найменш залученими у взаємодію в організації, не вважають комунікацію в організації ефективною, відповіді респондентів/ок щодо оцінки ефективності було

перекодовано в бінарну атрибутивну ознаку, де 0 – ті, хто вважає організацію неефективною, скоріше не ефективною, та ті, хто відповів «важко сказати» (група 1); а 1 – ті, хто вважає комунікацію в організації «скоріше ефективною/ефективною» (група 2). Далі було використано показник ступеня центральності (Degree Centrality), що фіксує кількість прямих зв'язків актора, як середній показник для кожної з трьох організацій: КММС, ТМ та Buddy, та застосовано t-test для порівняння середніх у підгрупах у мережах у програмному забезпеченні Ucinet. Це дало змогу перевірити, чи є середній ступінь центральності тих, хто вважає комунікацію організації ефективною, вищим за середній ступінь центральності тих, хто вважає комунікацію організації неефективною (табл. 6).

Висновки

Перехід на дистанційний формат змінив роботу окремих організацій. З карантинними обмеженнями акцент робочих зустрічей більшою мірою змістився на невеликі групи чи команди з 5–6 осіб. Більш загальні зустрічі (як формальні, так і неформальні), де можуть взаємодіяти актори з різних підрозділів чи команд, у віддаленій формі проводяться рідше. При цьому всі формальні моменти залишаються для акторів в онлайн-форматі: це відеозв'язок, обмін повідомленнями в месенджерах. А місця для перетину акторів із різних підрозділів чи команд (у тих організаціях, структура роботи яких орієнтується на це) залишається значно менше.

Дистанційний формат роботи не спонукає акторів формувати більше нових зв'язків, проте

Таблиця 6. Порівняння середніх значень центральності та оцінки ефективності комунікації в організації

Організація	Середнє значення ступеня центральності, група 1 «неефективна комунікація»	Середнє значення ступеня центральності, група 2 «ефективна комунікація»	Значущість
ТМ	2,79	6,68	0,027*
КММС	5,00	6,50	0,290
Buddy	6,91	5,63	0,853

Відповідно до отриманих результатів, серед підгрупи тих, хто вважає організацію ефективною, в ТМ і КММС показник середнього Degree Centrality є вищим, тобто вони більше інтегровані в неформальну дружню мережеву взаємодію, ніж ті, хто не вважає роботу організації ефективною. Однак ця різниця середніх у ступені центральності за дружніми зв'язками є значущою лише для ТМ. Для Buddy такого не спостерігаємо: середнє значення ступеня центральності є вищим для підгрупи тих, хто не вважає роботу організації ефективною, однак результати не є статистично значущими. Більшість респондентів оцінили роботу організації як «ефективну/скоріше ефективну» або ж обирали «важко відповісти». Тож гіпотезу 3 підтверджено частково.

Подальшими кроками перевірки цих результатів могло би бути детальніше вимірювання оцінки (як суб'єктивної, так і об'єктивної) ефективності комунікації в організації і, можливо, розрахунок індексу оцінки ефективності з подальшим застосуванням регресійного аналізу для мережевих матриць (де ступінь центральності за дружніми зв'язками міг би бути незалежною змінною і віддзеркаленням інтегрованості актора в мережу, а індекс ефективності комунікації – залежною змінною).

дає можливість підтримувати й посилювати вже наявні. Неформальні зв'язки, встановлені до переходу на віддалену роботу, залишаються відносно сталими і за умов дистанційної комунікації. Актори в організації, які мали щільні дружні зв'язки до початку дистанційного формату роботи, через рік роботи віддалено не втратили, а навіть посилили в окремих випадках дружні зв'язки. Також це стосується й обміну повідомленнями, проведення разом дозволя офлайн тощо.

Проте будь-які організації, зокрема студентські, стикаються з необхідністю включення нових людей до свого складу. В одних організаціях це відбувається планово і регулярно (конкурс щороку в один і той самий період), в інших – на постійній основі впродовж року. Саме ця постійна зміна складу ставить додаткові виклики для побудови більш щільної мережі організації в умовах дистанційного формату. Значна кількість нових учасників/иць (як-от у Buddy – 67 %) може бути перепорою для інтеграції нових акторів у неформальну мережу. Відповідно, актори, що долучаються до організації в період дистанційного формату роботи, більш схильні підтримувати зв'язки з тими, кого вони вже знають. Саме тому в організації Buddy доволі високі показники щільності в межах факультетів і дуже низькі між ними.

Із запровадженням дистанційного формату роботи важливо залучати акторів до неформальної взаємодії в мережі. Адже для окремих організацій ті, хто є більш залученим до неформальної взаємодії, більш схильні вважати роботу організації ефективною, ніж ті, хто є менш залученим до неформальної мережевої взаємодії. Тобто імовірно висока зв'язаність з іншими акторами мережі через дружні зв'язки пов'язана з оцінкою ефективності роботи організації загалом, однак це твердження потребує подальшої перевірки.

З кожним роком до організацій долучаються нові актори, їхній склад змінюється. Оскільки вибудовування дружніх зв'язків в онлайн-форматі з великою кількістю учасників/иць є складним процесом, окрему увагу слід приділяти неформальним зв'язкам між акторами: неформальні заходи для всього колективу, стимулювання взаємодії між окремими акторами

незалежно від кордонів їхніх формальних робочих команд (факультетів). Такий підхід може допомогти краще утворювати неформальні зв'язки та уникнути низької щільності мережі дружніх зв'язків в організації з приходом нових акторів. Зокрема, для підвищення щільності зв'язків у Buddy можна змішувати команди: студентство з одних спеціальностей робити buddy для інших, можливо, навіть з іншого факультету, відтак уможливиться процес формування зв'язків не лише на основі спільної належності до одного факультету. Така практика може дати позитивне зростання загальної щільності мережі неформальної взаємодії в організації, а також поліпшити оцінку щодо ефективності комунікації, адже на рівні неформальної комунікації в організації відбувається активний процес виконання і робочих завдань, а отже посилюється стійкість організації до зовнішніх впливів і викликів.

Список використаної літератури

- Електронний реєстр студентських організацій і студентських ініціативних груп НаУКМА. (2019). https://docs.google.com/spreadsheets/d/1CUa2U23n1V15Jw2hH9HSifclwpyUVarkEOZ_bAns2zc/edit#gid=1006962238
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychol. Bull.*, 117(3), 497–529.
- Burt, R. (1992). 1 The Social Structure of Competition. In *Structural Holes* (pp. 8–49). <https://doi.org/10.4159/9780674029095-003>
- 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. <https://doi.org/10.2307/2667032>
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7(1), 53–75.
- Krackhardt, D., & Hanson, J. R. (1993). Informal Networks: The Company behind the Chart. In *Creative Management and Development* (pp. 191–196). <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102119>
- 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>
- WHO. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

References

- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychol. Bull.*, 117(3), 497–529.
- Burt, R. (1992). 1 The Social Structure of Competition. In *Structural Holes* (pp. 8–49). <https://doi.org/10.4159/9780674029095-003>
- Electronic Register of Student Organizations and Student Initiatives of NaUKMA. (2019). https://docs.google.com/spreadsheets/d/1CUa2U23n1V15Jw2hH9HSifclwpyUVarkEOZ_bAns2zc/edit#gid=1006962238 [in Ukrainian].
- 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. <https://doi.org/10.2307/2667032>
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7(1), 53–75.
- Krackhardt, D., & Hanson, J. R. (1993). Informal Networks: The Company behind the Chart. In *Creative Management and Development* (pp. 191–196). <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102119>
- 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>
- WHO. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

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 організували 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 організували НЕФОРМАЛЬНІ зустрічі Вашої команди по відеозв'язку в Zoom, MS Teams, тощо в ОСІННЬОМУ семестрі? (Zoom-вечірки, ігри, розважальні відеозустрічі)

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 організували ФОРМАЛЬНІ зустрічі для усіх членів/кинь Kyiv-Mohyla Moot Court Society офлайн 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 організуєте НЕФОРМАЛЬНІ зустрічі для усіх членів/кинь Kyiv-Mohyla Moot Court офлайн 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?

Kateryna Stetsenko, Tetiana Kostiuchenko

NETWORK INTERACTION IN STUDENT ORGANIZATIONS BEFORE AND AFTER COVID-19 PANDEMIC START

The COVID-19 pandemic since 2020 provoked the shift to remote functioning in a range of organizations, causing the change of formal and informal interaction networks in the organizations. The paper outlines the research results of the outcomes of such shift from offline to remote functioning in three student organizations at NaUKMA: “Ta Mohylianka” (TM), “Kyiv Mohyla Moot Court Society” (KMMCS) and “Buddy NaUKMA” (Buddy). The survey data on the network interaction in TM and KMMCS were collected in March 2020 before the shift to the remote mode, and after a year another wave was conducted in March 2021 to collect the data from these two organizations and another third organization, Buddy. This enables us to trace the change in informal networks due to the remote mode of communication a year after the pandemic started. As a result, we reveal that the informal interaction and friendship in organizations increased after the shift to remote mode when we focus on the actors who were in the organizations both before and after the pandemic started. Thus, they sustained and strengthened their informal ties that they formed in offline format prior to COVID-19 (this is observed both for TM and KMMCS). However, with new actors joining the organizations in 2021, the average ties strength for friendship networks declined for KMMCS. Moreover, the attribute of faculty that defines the work processes in Buddy caused higher average tie strength for friendship network within a faculty, but much lower between faculties. In contrast, TM as an organization also joins students from all the faculties, but its work processes are not overlapping with the boundaries of one faculty, so the friendship ties formed actively in groups that are heterogeneous by faculty attribute. In addition, we found that the level of integration of actors into the organization informal networks is partly interrelated with how the staff assess the efficiency of communication in the organization. The last outcome requires further checking with alternative tools and a more detailed scale to assess the efficiency of communication in the organization. For practical reasons, this also sheds light on the improvement of organizations functioning when the remote or mixed modes of work are planned to be applied in 2022–2023 academic year due to the wartime in Ukraine.

Keywords: social network analysis, networks in organizations, informal interaction, remote activity format.

Матеріал надійшов 14.06.2022



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)