

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

РАФІКОВ ОЛЕКСАНДР РИМОВИЧ

УДК: 316.7:141.21]:378

ДИСЕРТАЦІЯ

**СОЦІАЛЬНИЙ ОПТИМІЗМ ЯК СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ
КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

053 – Психологія

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ О.Р. Рафіков

Науковий керівник: **Петрунько Ольга Володимирівна**, доктор психологічних наук, старший науковий співробітник

Київ – 2018

Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм як складова організаційної культури сучасного університету. – Рукопис

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія, економічна психологія. – Вищий навчальний заклад університет економіки та права “КРОК”, Київ, 2018

Дисертація є комплексним дослідженням теоретичних, методичних та психосемантичних аспектів явища соціального оптимізму як складової організаційної культури. На підставі теоретичного аналізу і результатів експериментальної перевірки представлено нове розв’язання наукового завдання, яке полягає у теоретичному обґрунтуванні та експериментальному дослідженні феномену соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету та знаходження шляху його формування засобами внутрішньоуніверситетської комунікації.

Практичне значення дослідження соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету зумовлено необхідністю розв’язання однієї з найважливіших проблем сьогодення – створення умов для вільної конкурентної боротьби між організаціями в єдиному соціальному просторі сучасної післяринкової економіки за рахунок системного формування в молоді під час здобуття нею вищої освіти, тобто в період її професіоналізації, нового типу мислення, заснованого на соціальному оптимізмі.

Теоретичне узагальнення та експериментальне вивчення соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету дали змогу розкрити його психологічний зміст, особливості проявів та представити авторське визначення соціального оптимізму, як нову якість індивідуального оптимізму, що формується унаслідок дії стихійних чинників та в результаті цілеспрямованих впливів і репрезентована в індивідуальній та груповій свідомості як система соціальних уявлень, переконань та настанов, за допомогою яких інтерпретується соціальна дійсність і прогнозується близьке й віддалене майбутнє. Отже, соціальний оптимізм – нову якість індивідуального оптимізму, що формується унаслідок дії стихійних чинників та в результаті цілеспрямованих

впливів і репрезентована в індивідуальній та груповій свідомості як система соціальних уявлень, переконань та настанов, за допомогою яких інтерпретується соціальна дійсність і прогнозується близьке й віддалене майбутнє. Завдяки цьому соціальний оптимізм посилює психологічну сумісність членів організації (психологічна сумісність – соціально-психологічний показник згуртованості групи, що виражає можливість безконфліктного спілкування і погодження дій індивідів в умовах спільної діяльності) та покращує соціально-психологічний клімат (соціально-психологічний клімат – це якісний аспект міжособистісних відносин, що виявляється у сукупності внутрішніх і зовнішніх умов успішного її функціонування і розвитку). Це надає оптимізму визначної ролі як складової організаційної культури сучасного університету;

На основі теоретичного аналізу фахової наукової літератури розроблено теоретичну модель становлення соціального оптимізму, де враховано такі ідеї: соціальний оптимізм виникає й формується на основі успадкованого і набутого у ранньому дитинстві природного оптимізму («базової довіри до світу»; він апріорі має соціальну природу і «розгортається» під дією соціальних впливів у процесі соціалізації індивіда та набуття ним соціального досвіду залежно від того, як індивід оцінює й інтерпретує цей досвід. Це відбувалось як, з одного боку, завдяки зовнішньому впливу, так і завдяки вже власному досвіду. Настанови дозволяють аналізувати будь-яку подію або явище на трьох рівнях: рівні локусу-контролю; стабільності та глобальності. Це дозволяє приймати індивіду на основі цього аналізу рішення про те, яку стратегію подолання або взаємодії із ситуацією слід прийняти у цьому випадку. Вище описана модель є поглибленою теоретично на основі концепції теорії атрибутивних стилів М. Селігмана.

За даними констатувального експерименту, уявлення про рівень власного соціального оптимізму у досліджуваних залишався практично незмінним і не залежав від чинників, задіяних у ході експерименту. Тож ми припускаємо, що соціальний оптимізм є досить стабільним психічним утворенням, яке дозволяє використовувати його індивідом як ресурс упередження і подолання труднощів світоглядно-свідомісного та соціально-комунікативного характеру, та є

надзвичайно актуальними для теорії і практики індивідуальних та масових соціальних комунікацій.

Уявлення носіїв соціального оптимізму про цей феномен є неналежно актуалізованими і переважно імпліцитними. Проте за допомогою спеціальних процедур реконструювання, розроблених у школах експериментальної когнітивної психології та експериментальної психосемантики, вони можуть бути актуалізовані, відтворені й експліковані у вигляді моделей, цілком придатних для інтерпретації змісту соціального оптимізму та визначення підстав для його формування в умовах навчально-виховального процесу.

На підставі результатів факторного аналізу визначено компоненти, що складають модель соціального оптимізму, наявну у свідомості студентів, яка ґрунтується на шести смислових осях: 1) особистісна суб'єктність; 2) соціальна активність; 3) позитивне мислення; 4) висока самооцінка; 5) відкритість і довіра до світу; 6) стресостійкість (як опозиція нейротизму). При обробці контент-аналізу уявлень про соціальний оптимізм, наявних у свідомості викладачів вишів, більшість експертів тлумачать соціальний оптимізм як позитивне сприйняття світу, віру у можливість змінювати цей світ на краще, віру в успіх та можливість людського щастя у власній країні. При цьому віра експертів у зміни на краще насамперед пов'язана з майбутнім. Чинники соціального оптимізму експерти поділяють на: 1) внутрішні, тобто чинники внутрішнього світу особистості, переважно сформовані в неї з дитинства; 2) зовнішні, у т. ч. чинники фізичного і соціального світу, набуті у процесі соціалізації; 3) чинники соціально-комунікативної компетентності, що визначають кількісні і якісні показники комунікації суб'єктів соціальної взаємодії. Останні – активна комунікація з соціальним світом; спільні дії в напрямі його вдосконалення; соціальна мобільність; оптимізації взаємодії з членами своєї організації і її зовнішнім середовищем; особиста, соціальна і комунікативна толерантність тощо – визначають інструментальну силу соціального оптимізму і становлять потужний ресурс із його формування.

Після отримання даних щодо організації уявлень про соціальний оптимізм у свідомості студентів і викладачів (як репрезентантів експертної спільноти), виокремлення ключових змістових параметрів соціального оптимізму й підтвердження сталості наявних уявлень в умовах повсякденних випадкових впливів було здійснено емпіричне дослідження з метою підтвердження основної гіпотези про ключову роль соціального оптимізму як соціально-психологічної складової організаційної культури сучасної освітньої організації (університету).

За даними кореляційного аналізу, показники корпоративної культури пов'язані між собою статистично значимими позитивними кореляційними зв'язками, що дає підстави стверджувати таке: 1) покращення будь-якого з цих показників у процесі формувальних впливів призводитиме до усвідомлення значення (і, відповідно, покращення) інших показників організаційної культури; 2) рівень усвідомлення ролі показників організаційної культури призводитиме до зростання соціального оптимізму в організації; 3) зростання суб'єктивних показників соціального оптимізму в носіїв організаційної культури призводитиме до зростання якості організаційної культури в цілому.

Концепція формування соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету засобами міжуніверситетської комунікації має ґрунтуватися на таких положеннях:

1. Соціальний оптимізм – набір відносно стійких соціальних уявлень, настанов і цінностей, наявних у свідомості їхніх носіїв як індивідуальні і групові імпліцитні моделі світу, які можуть бути експліковані й кориговані.

2. Ці моделі можуть самоактуалізуватися в певних ситуаціях, а також за допомогою спеціальних засобів актуалізації, що реалізуються як система соціально-психологічних технологій формувального впливу: інформаційних, рефлексивних (збагачення рефлексії), інтерактивних (мозковий штурм, фокусовані інтерв'ю), акціональних (дослідження дією, надання повноважень, розвиток спроможностей, рольові та ділові ігри), перформативних (соціодрама, психодрама) та інших.

3. Інструментом реалізації системи означених технологій є комунікація, спеціально організована і заснована на засадах соціального оптимізму, лише за цих умов спільний досвід застосування, «вправлення» у соціальному оптимізмі вироблятиметься якнайуспішніше. В умовах організаційної комунікації, тобто обміну інформацією, емоціями, інтеракціями, ці індивідуальні і групові моделі можуть «інтегруватися», «притиратися», «коригуватися», набувати спільного змісту. І, відповідно, вони стають не тільки особистісно значущими для членів організації, а й спільними для певних груп осіб і організації загалом.

4. Система технологій із формування соціального оптимізму має впроваджуватися на всіх рівнях внутрішньоуніверситетської та міжуніверситетської комунікації: міжколегіальному; адміністративно-управлінському; педагогічно-виховному (викладач – студент); студентських груп; психологічних служб закладів освіти.

Ключові слова: оптимізм, соціальний оптимізм, семантичний простір соціального оптимізму, імпліцитні моделі соціального оптимізму, організаційне середовище, організаційна культура.

Список публікацій здобувача за темою дисертації

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм як чинник організаційної культури сучасного університету. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. Вип. 25. К., 2016. С. 234-240.
2. Рафіков О. Р., Петрунько О. Р. Соціальний оптимізм як психологічний механізм ціннісної взаємодії з референтним оточенням. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 12. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 2016. С. 169-178.

3. Рафіков О. Р., Петрунько О. В. Імплицитна модель соціального оптимізму у свідомості студентів: досвід емпіричної реконструкції. *Проблеми політичної психології: збірник наукових праць* / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. К. : Міленіум, 2016. Вип. 4 (18). С. 213-226.

Публікації у виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз:

4. Рафіков О. Р. Вивчення уявлень студентів про соціальний оптимізм за допомогою констатувального експерименту. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2016. Вип. 3. С. 99-103.
5. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм у дослідженнях соціологів та соціальних психологів. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2015. Вип. 3-4. С. 78-81.
6. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм як чинник конкурентоздатності організації: оцінка експертів. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2017. Вип. 1. С. 57-62.
7. Рафіков О. Р. Уявлення студентів про соціальний оптимізм. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2016. Вип. 1. С. 65-68.

Матеріали виступів на наукових конференціях:

8. Рафіков О. Р. Теоретичні основи вивчення соціального оптимізму. *Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки* : матеріали V щоріч. Всеукраїнської наук.-практ. конференції 9 квітня 2015 р. м. Київ / Міністерство освіти і науки України, Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Благодійний фонд сприяння освіти імені Бориса Грінченка. Київ, 2015. С. 288-293.
9. Рафіков О. Р. Оптимізм у дослідженнях студентства. *Матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації»*: Зб. наук. праць. Переяслав-Хмельницький, 2015. Вип. 6. С. 38-40.

10. Рафіков О. Р. Переконання як передумова виникнення соціального оптимізму. *Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки: матеріали VI щоріч. Всеукраїнської наук.-практ. конференції 21 квітня 2016 р. / Міністерство освіти і науки України, Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Благодійний фонд сприяння освіти імені Бориса Грінченка. К.: Київ, 2015. С 122-127.*

Rafikov O. R. Social optimism as a part of the organizational culture of the modern university. – Manuscript.

A dissertation for getting PHD of Candidate of Psychological Science with a major in 19.00.10 – Organizational Psychology; Economic Psychology. – “The university of Economics and Law “Krok”. – Kyiv, 2018.

A dissertation is a complex research of theoretical, methodological, and psychosemantic aspects of the social optimism phenomenon as a structure part of the organizational culture. A new solution on scientific mission that consists in theoretical argumentation, experimental researching of social optimism as a part of organizational culture of the modern university, and finding a way to its shaping with the means of internally university communication is represented, and based on theoretical analysis and the results of experimental verification.

The practical value of researching of social optimism as a component of corporate culture of the modern university is due to need for solving the one of the most important problems at present – to create an environment for the free competitive pressures between the organizations in the unified space of the modern aftermarket economies by systemic forming of a new type of thinking that based on social optimism, among youth, during the professionalization, while they are getting the higher education.

Theoretical generalization and experimental learning of social optimism as a component of the organizational culture of the modern university have enabled to reveal its psychological meaning, specificities of manifestations, and submit the author's definition of social optimism as a new social feature of individual optimism that is

formed in consequence by spontaneous and organized social influences, and that is represented in individual and group consciousness as a system of ideas and guidance in helping to interpret the social reality and to predict the close and the distant future. Thereby, social optimism reinforces psychological compatibility of members of the organization (mental compatibility is a social and psychological indicator of the group cohesion that expresses the opportunity to communicate without conflicts and harmonize the individuals' actions in a joint work) and developments its social and emotional climate (social and psychological climate is a qualitative aspect of the interpersonal relationships that manifests in the set of internal and external contexts of its functioning and growth). It gives the significant role to the optimism as a part of the organizational culture of the modern university.

The theoretical model of the social optimism establishment was drafted according to theoretical analysis of the professional scientific literature. It has such ideas: social optimism is formed and arises based on a legacy and natural optimism gained in early childhood ("the base confidence in world"; it has social nature a priori and "unfolds" under the effect of social influences in socialization individual's process, and in gaining him the social experience depending of him interpretation and assessment of this experience. It was happening as due to external influence, on the one side, and due to the own experience, on the other. Guidance allows to analyse any event or phenomenon on three levels: locus of control; stability, and global. It helps person to choose the right decision based on this analysis about strategy of overcoming or interaction with situation that needs to be accepted in this case. The described concept is deepened theoretically based on the M. Seligman's vision of attribute styles.

According to the experiment, the idea of own social optimism level among research participants was stayed almost constant and it was not conditional on factors used during the experiment as well. Therefore, we suppose that social optimism is a quite stable mental formation that allows person to use it as a resource of prevention and overcoming difficulty of world outlook, consciousness, social, and communicate nature. In addition, social optimism is an extremely relevant for the theory and practice of individual and mass social communications.

The picture of social optimism among its holders is improperly mainstreamed and mainly implicit. However, with the aid of special procedures of reconstructing that were elaborated at schools of experimental cognitive psychology and experimental psychosemantic, it may be updated, reproduced, and explicated as the models pretty appropriated for interpretation the social optimism meaning and for definition of the social optimism forming reasons.

Based on the factor analysis results there were defined components that compose the model of social optimism in students' consciousness. It is built on the six point axes: 1) personal identity; 2) social activity; 3) positive thinking; 4) high self-evaluation; 5) openness and confidence in world; 6) stress management (as opposition to neurotism). During the content-analysis (of social optimism visions among the college professors) processing, majority of the experts considers social optimism as a positive world perception, the belief in abilities to make this world better, the belief in success and people happiness in their home country. In this case, the positive perception, or belief are related primarily with the future. The factors of social optimism are grouped by the experts: 1) internal that means the factors of person inner world and mostly formed in childhood; 2) external, including the factors of physical and social world, gained in socialization process; 3) the aspects of social and communicative competence that define quantitative and qualitative indicators of social interaction actors communication. The latter are the active communication with social world; cooperative effort for its improving; social mobility; optimization of interaction with members of their organization and its external environment; personal, social and communicative tolerance etc. – define the instrumental power of social optimism and comprise a strong resource of its forming.

After getting data on the organization of ideas about social optimism in student's and academic's (as expert community representators') consciousness, after highlighting the key point parameters of social optimism and acknowledging the permanence of this ideas in the context of the random daily influences, there were conducted the empirical research with a view to confirming the background hypothesis about key role of social

optimism as a social and psychological element of organizational culture in the modern education organization (university).

According to correlative analysis data, the corporative culture indicators are interrelated with statistically significant positive correlative links. It gives grounds for asserting such things: 1) improving any of these indicators in the form impact process will lead to awareness of the importance (and, consequently, to improving) of other indicators of organizational culture; 2) awareness level about organizational culture indicators' role will lead to increasing the social optimism in organization; 3) subjective social optimism indicator's growing among the organizational culture holders will lead to rising the quality of organizational culture in general.

Forming conception of the social optimism as a part of organizational culture of the modern university through the means of inter-university communication should be grounded on such thesis:

1. Social optimism is a set of relatively persistent social ideas, guidance and values, that are existing in consciousness of their holders as an individual and group implicit models of the world, and which can be explicated and corrected.

2. These models can self-actualize in some situations or due to special means of actualization which are realized as a system of social and psychological technologies of the forming impact: informative, reflective (reflexion enriching), interactive (brainstorm, focused interviews), actional (researching through action, delegation of authority, development of abilities, pole and business games), performative (social drama, psychodrama) and others.

3. The realization instrument for these technologies system is communication, specially organized and based on social optimism ground. Only in these conditions, the common experience of applying, «exercising» in social optimism will be implemented as much successfully as possible. In the organizational communication conditions, that means information, emotions, and interactions exchanging, these individual and group models can be «integrated», «adjusted», can «get used» and acquire a general meaning. And, consequently, they become not only personally valued for the members of

organization, but also common for the certain group of persons and organization in general.

4. The technologies system of social optimism forming should be implemented on all levels of inside and outside communication of university: intercollegial; administrative management; pedagogical and educational (teacher – student); students' group level and level of the education institutions psychological services.

Key words: optimism, social optimism, semantic space of social optimism, implicit models of social optimism, organizational environment, organizational culture.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	13
ВСТУП	16
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ОПТИМІЗМУ ЯК СКЛАДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	23
1.1. Еволюція уявлень про феномен оптимізму в докласичній, класичній та посткласичній науковій літературі	23
1.2. Соціальний оптимізм у дискурсі вітчизняної і зарубіжної соціології, соціальної та організаційної психології	38
1.3. Складові організаційної культури сучасного університету	50
1.4. Теоретична («ідеальна») модель становлення соціального оптимізму як феномена індивідуальної і групової свідомості	59
Висновки до розділу 1	71
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ОПТИМІЗМУ ЯК СКЛАДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	75
2.1. Програма емпіричного дослідження соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету	75
2.2. Дослідження динамічних властивостей соціального оптимізму студентів у процесі констатувального експерименту	92
2.3. Реконструкція імпліцитних моделей соціального оптимізму, що існують у свідомості студентів	99
2.4. Репрезентація уявлень про соціальний оптимізм у свідомості експертної спільноти	116
2.5. Дослідження соціального оптимізму як складової організаційної культури	123
Висновки до розділу 2	133

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ОПТИМІЗМУ ЯК СКЛАДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

3.1. Концепція формування соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету 137

3.2. Технології формування соціального оптимізму як складової організаційної культури університету 149

3.3. Методи формування соціального оптимізму засобами внутрішньоуніверситетської комунікації 162

Висновки до розділу 3 173

ВИСНОВКИ 176

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 178

ДОДАТКИ 205

Додаток А. Інформація про респондентів, які брали участь в емпіричних дослідженнях 206

Додаток Б. Перелік експертів, що брали участь у експертному опитуванні 207

Додаток В. Анкета учасника інтерактивного семінару: «Уявлення студентів про соціальний оптимізм: констатувальний експеримент» 212

Додаток Г. Анкета дослідження імпліцитних уявлень студентів про соціальний оптимізм 214

Додаток Д. Результати дисперсії факторного аналізу ознак соціального оптимізму 216

Додаток Е. Анкета дослідження імпліцитних уявлень експертної спільноти 219

Додаток Ё. Анкета дослідження оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету 220

Додаток Ж. Результати аналізу відповідей респондентів з державного та приватного ЗВО за допомогою U- критерію Мана Уїтні 222

Додаток З. Результати аналізу відповідей носіїв організаційної культури сучасного університету з різними рівнями соціального оптимізму за допомогою U - критерію Манна-Уїтні	224
Додаток И. Результати обробки відповідей носіїв організаційної культури сучасного університету з різними рівнями соціального оптимізму використовуючи коефіцієнт кореляції Спірмена	226
Додаток І. Список публікацій здобувача	229
Додаток ІІ. Акти реалізації	231

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні постіндустріальні суспільства створили умови для вільної конкуренції між організаціями в єдиному світовому просторі їх функціонування. Проте не всі ці суспільства виявилися готовими до нових реалій. Серед них і українське суспільство, для якого характерні кризові процеси в усіх сферах життя – соціальній, економічній, політичній, культурній, духовній тощо, що виявляються в руйнуванні традиційних і виникненні нових цінностей, нестабільності соціального життя, кризі управлінських еліт, освітніх систем, інститутів соціалізації тощо. Означені проблеми мають глобальний характер, а їх розв’язання потребує участі як індивідуальних (окремих осіб), так і групових суб’єктів соціального процесу (соціальних груп, організацій, професійних та інших спільнот, еліти, держави), суспільства в цілому. Однак у разі задавнення суспільної кризи активна участь цих суб’єктів, навпаки, зменшується, слабшає їх віра у можливість поліпшити ситуацію, «згортаються» і деформуються суспільні й міжособистісні комунікації, деформуються сприйняття світу і ставлення до нього, закріплюються стилі непродуктивної взаємодії з ним. І все це разом послаблює життєздатність суспільної системи.

Виходом з такої ситуації, на наш погляд, є формування в молоді під час здобуття вищої освіти, тобто в період її професіоналізації, нового типу мислення, заснованого на соціальному оптимізмі. Ми розглядаємо соціальний оптимізм як багатофункціональний феномен індивідуальної і групової свідомості, що постає (у т.ч. свідомо формується) у процесі соціалізації в середовищі, де соціальний оптимізм є одною з якісних його ознак. Для здобувачів вищої освіти цим середовищем є університет та його організаційна культура. Організаційна культура, заснована на соціальному оптимізмі (як одному з базових її складових), є умовою формування відповідного феномену в свідомості студентів, а також позитивного іміджу університету загалом.

Одним із векторів навчально-виховної діяльності сучасних вишів в Україні і світі є розвиток у студентів дослідницького й інноваційного мислення, для якого,

за В. Кременем, характерні здатність до сприйняття й усвідомлення змін та успішне функціонування в умовах змін, у вирі нових знань, ідей, технологій. Як вважають Б. Ананьєв, Л. Виготський, І. Кон, О. Петрунко, Л. Подоляк, В. Юрченко та інші, студентський вік є сензитивним періодом для розвитку основних особистісних і соціальних потенцій особистості: формування професійних, світоглядних і громадянських якостей майбутнього фахівця; стабілізації мотиваційно-ціннісної сфери; розвитку основ професійної творчості; формування настанов на позитивне ставлення і активне включення до своєї організації, суспільного життя, світу в цілому. А це потребує від них, як від учасників соціального процесу, особистісної стабільності й зрілості.

Не випадково в соціальній та організаційній психології набувають дедалі більшої актуальності дослідження, присвячені особистісній цілісності та адаптаційним можливостям людини, що значною мірою гарантовані низкою інтегральних її якостей, до яких належить, зокрема, і її оптимізм стосовно себе в світі, подій у власній країні, свого місця у них. Це зазначають дослідники в різних галузях науки: у філософії, політології, соціології, психології тощо (Дж. Гілхем, А. Маслоу, К. Петерсон, Я. Чапінські, О. Бричков, М. Варій, С. Кримський, К. Муздибаєв, Н. Паніна, С. Виготський, С. Рубінштейн, А. Терещенко, П. Фролов та багато інших). Чимало дослідників розглядають оптимізм у соціальному вимірі, а саме – як соціальний оптимізм, і аналізують його як: потужний соціально-психологічний ресурс людини і соціуму; механізм, що виконує світоглядну, мотиваційну, регулятивну, аксіологічну та інші функції; елемент свідомості, що характеризує належно сформовану, «зрілу» світоглядну і соціальну позицію особистості; чинник розвитку й активності людини у світі; багатофункціональний соціально-психологічний феномен, що врегульовує стосунки між людьми в групах, спільнотах, організаціях (Л. Абрамсон, Ч. Карвер, Д. Майєрс, М. Селігман, Дж. Тісдейл, М. Шейєр, Ш. Боташева, О. Грішин, Т. Духіна, Л. Кесельман, К. Муздибаєв, Д. Цирінг, Р. Юнацкевич, Є. Головаха, Є. Копатько, Н. Паніна).

Актуальність досліджень соціального оптимізму у просторі сучасної організаційної психології та актуальні потреби як організаційно-психологічної практики (у т. ч. у сфері освіти) включають до порядку денного аналіз феномену соціального оптимізму в структурі організаційної культури університету. Цим і зумовлено вибір теми цього дисертаційного дослідження – «Соціальний оптимізм як складова організаційної культури сучасного університету».

Об'єкт дослідження – феномен соціального оптимізму.

Предмет дослідження – соціальний оптимізм як складова організаційної культури сучасного університету.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційного дослідження є складовою теми Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка (2015 – 2017 рр.) «Особистість в умовах суспільних трансформацій сучасної України» (державний реєстраційний номер 0116U002960) та комплексної науково-дослідної теми «Психологічні проблеми професійної підготовки та самореалізації фахівців різних галузей практики» (номер державної реєстрації 116U007507), що виконувалася на кафедрі психології Університету економіки та права «КРОК».

Мета і завдання дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити феномен соціального оптимізму як складову організаційної культури сучасного університету та знайти шляхи його формування засобами внутрішньоуніверситетської комунікації.

Відповідно до мети поставлено такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати наукові уявлення про феномен соціального оптимізму та можливості його формування, представлені у фаховій літературі.
2. Розробити концепцію формування соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету.
3. Емпірично дослідити уявлення про соціальний оптимізм як складову організаційної культури сучасного університету, наявні у свідомості викладачів і студентів.

4. Розробити концепцію формування соціального оптимізму засобами внутрішньоуніверситетської комунікації.

Методи дослідження. Для досягнення мети і розв'язання завдань дослідження використано комплекс теоретичних та емпіричних методів:

теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, класифікація, моделювання для розкриття системної сутності досліджуваної проблеми, пояснення структури і зв'язків між окремими її складниками, розробки концептуальної та емпіричної моделей дослідження соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету;

емпіричні: 1) констатувальний експеримент та опитувальні техніки (фокусовані інтерв'ю, бесіди, анкетування) для: а) вивчення уявлень студентів про соціальний оптимізм та особливостей динаміки цих уявлень у ситуаціях експериментального впливу; б) відтворення семантичного простору опису соціального оптимізму студентами та викладачами; в) виявлення кореляційних зв'язків між уявленнями студентів і викладачів вишів про соціальний оптимізм як складову організаційної культури університету; 2) метод семантичного диференціалу для відтворення імпліцитних моделей соціального оптимізму в свідомості студентів; 3) експертне опитування для відтворення уявлень про соціальний оптимізм у свідомості експертів;

методи математичної статистики: 1) методи узгодження змін (коефіцієнт рангової кореляції Спірмена та коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона) для виявлення кореляційних зв'язків між показниками соціального оптимізму та складовими організаційної культури); 2) методи оцінки статистичної значущості відмінностей (U-критерій Манна-Уїтні та t-критерій Стьюдента) для: а) оцінки значення відмінностей у групах досліджуваних з різним рівнем соціального оптимізму; б) виявлення відмінностей суб'єктивних показників соціального оптимізму; 3) факторний аналіз для відтворення імпліцитних моделей соціального оптимізму;

методи якісного аналізу даних (контент-аналіз та інтерпретація) для відтворення систем уявлень про соціальний оптимізм у свідомості експертів та інтерпретації результатів факторного аналізу.

Обробку даних виконано за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS – версія 22.0.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що

Уперше:

- визначено соціальний оптимізм як нову якість індивідуального оптимізму, що еволюціонує внаслідок дії стихійних чинників й у результаті цілеспрямованих впливів і репрезентована в індивідуальній та груповій свідомості як система стійких соціальних уявлень, переконань та настанов (імпліцитних моделей світу), за допомогою яких інтерпретується соціальна дійсність і прогнозується близьке й віддалене майбутнє;

- сформульовано уявлення про соціальний оптимізм як складову організаційної культури сучасного університету, що виконує низку функцій: а) посилює психологічну сумісність його членів; б) покращує соціально-психологічний клімат; в) посилює ефективність інших складових організаційної культури університету; г) є чинником успішного розвитку та позитивного іміджу університету на ринку освітніх послуг;

- реконструйовано імпліцитну модель соціального оптимізму, репрезентовану у свідомості студентів, та розроблено концепцію формування соціального оптимізму засобами внутрішньоуніверситетської комунікації.

Уточнено та поглиблено наукові уявлення про:

- оптимізм як соціально-психологічний феномен, що має еволюційно різні рівні розвитку (індивідуальний і соціальний);

- можливості емпіричного дослідження соціального оптимізму як: 1) феномена індивідуальної та колективної свідомості; 2) складової організаційної культури сучасного університету.

Подальшого розвитку набули уявлення про:

- соціальний оптимізм як феномен організаційної психології;

- структуру організаційної культури сучасного університету та методологічні й методичні основи її вдосконалення.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що вони можуть бути корисні методистам, викладачам, психологам для формування ними соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету з метою оптимізації діяльності його суб'єктів та підвищення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг через навчально-виховну діяльність і внутрішньоуніверситетські комунікації. Ці результати було апробовано в системі оптимізації навчання студентів Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського (довідка про впровадження № 09/16-8-12-27 від 19.12.2017), Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (акт про впровадження від 18.12.2017), Київського університету імені Бориса Грінченка (довідка про впровадження № 181-н від 24.11.2017).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є одноосібно виконаною науковою працею. Наукові розробки і рекомендації, що характеризують наукову новизну, отримано автором самостійно.

У статтях «Соціальний оптимізм як психологічний механізм ціннісної взаємодії з референтним оточенням» та «Імпліцитна модель соціального оптимізму у свідомості студентів: досвід емпіричної реконструкції», що опубліковані спільно з О.В. Петрунью, автору належить по 50 % тексту.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження було презентовано на щорічних звітах кафедри практичної психології Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка, III Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів, молодих вчених і фахівців у галузі психології «Актуальні питання сучасної психології» (20 травня 2016 р., м. Суми), V Щорічній Всеукраїнській науково-практичній конференції «Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки» (9 квітня 2015 р., м. Київ), VI Щорічній Всеукраїнській науково-практичній конференції «Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки» (21 квітня

2016 р., м. Київ), VI Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації» (15-16 серпня 2015 р., м. Переяслав-Хмельницький)

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження відображено у 8 одноосібних наукових працях та 2 наукових працях у співавторстві з науковим керівником, із яких 3 – у наукових фахових виданнях у галузі психології та 3 – у наукових виданнях, зареєстрованих у міжнародних наукометричних базах даних.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (310 найменувань) і 10 додатків. Основний зміст роботи викладено на 161 сторінці друкованого тексту. Робота містить 5 таблиць та 20 рисунків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ОПТИМІЗМУ ЯК СКЛАДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

1.1. Еволюція уявлень про феномен оптимізму в докласичній, класичній та посткласичній науковій літературі

У системі наукового знання проблема оптимізму має міждисциплінарний статус і віддавна є предметом вивчення багатьох гуманітарних наук, насамперед філософії, педагогіки, соціології, психології, у межах яких його розглядають у філософському, соціокультурному, релігійному, соціальному, психологічному й інших аспектах. З-поміж зазначених попередньо наук історично перша роль традиційно належить філософії, з якою пов'язана історія зародження, становлення змісту, викристалізовування світоглядної і смислової специфіки, а також проникнення цього поняття в усі сфери життя і наук про людину. Отже, оптимізм – давно знаний феномен, із довгою історією вивчення найрізноманітніших аспектів і контекстів індивідуального та соціального буття людей – від особистого і сімейного щастя до професійного становлення й самоактуалізації. У філософському і психологічному дискурсах значення і зміст оптимізму є практично однаковими; насамперед вони означають природні потреби і потяг окремих людей і людства загалом до кращого, оптимального, досконалого, а також віру у те, що так і має бути [70, 175, 180, 221, 232, 233].

Поняття «оптимізм» (від латинської «optimus» – «найкращий») є одним із тих унікальних понять (як от «демократія», «толерантність», «гуманізм» і т. ін.), що дісталися сьогодення у незмінному з часів античності вигляді. Ці поняття репрезентують феномени, які виявилися надзвичайно стійкими до випробовувань часом. Тому докласичні, насамперед філософські, уявлення про оптимізм утворюють первинний теоретико-методологічний фундамент, на який спираються

сучасні теорії і концепції оптимізму та його теоретико-прикладні дослідження, а отже, їм варто приділити належну увагу [140, 141, 232].

Одними з перших термін «оптимізм» ще у IV-V ст. до н. е. згадували у своїх трактатах Аристотель, Демокріт, Платон, Сократ та інші, які застосовували його у теоріях пізнання передовсім для позначення особливого (позитивного чи негативного) ставлення людини до світу, її віри у всемогутність розуму, в його здатність озброїти людство істинним знанням, спроможним спрямувати людей на шлях доцільного використання природних ресурсів та суспільних благ тощо [11, 131, 156, 173, 232]. У трактатах античних філософів, де панує характерний для того часу оптимістичний світогляд, та розкривається сутність оптимізму як здатності опанувати істину, а отже пояснювати і прогнозувати події в світі.

З появою християнства і становленням християнської філософії оптимістичні настрої та відповідна мотивація життя увиразнилися і набули в житті і свідомості дослідників того часу (Блаженний Августин, Ф.Аквінський, Г. Палама) іншого значення. Християнська філософія і відповідна суспільна атмосфера, сповнені трагічних переживань через «падіння людства в безодню гріха», природно породили необхідну альтернативу – нагальну потребу і необхідність час від часу переживати (чи бодай вірити у таку можливість) радісний, оптимістичний пафос буття. Це виражається в євангельських уявленнях про перемогу людини над смертю, про торжество Царства Божого, про божественне начало, що існує у будь-якій душі, навіть у тій, яка безнадійно «заблукала» тощо [4, 140, 232, 242]. Тож оптимізм християнської доби ґрунтується на вірі у велич і божественне начало світу і людини в ньому.

Природне прагнення людства переживати позитивні, оптимістичні почуття яскраво втілилися за доби Відродження (XIV–XVII ст.). Відродженню (Ренесансу) оптимістичний пафос не тільки особистого, а й соціального людського буття особливо характерний. Видатні мислителі того часу (Д. Аліг'єрі, Дж. Бруно, Л. да Вінчі, Г. Галілей, Т. Кампанелла, М. Коперник, М. Кузанський, М. Лютер, Н. Макіавеллі, Т. Мор, Парацельс, Ф. Петрарка, Е. Роттердамський та інші) створили надзвичайно оптимістичну атмосферу, засадничим для якої вважається

антропоцентризм (гуманізм, віра в людство). У цей історичний період виникають і поширюються ідеї про безперервність розвитку світу і людства, з'являються необхідні технічні та соціальні умови для накопичення, поширення, зберігання й передачі набутих знань прийдешнім поколінням; паралельно зміцнюється віра людства і вчених у безмежні можливості розуміти й осягати світ, проникати в таємниці світобудови [11, 131, 156, 173, 232].

Оптимістичні уявлення про світ мислителів часів Ренесансу значною мірою були успадковані представниками Нового часу, або епохи Просвітництва (XVII–XVIII ст.), і сформульовані ними як прагнення досягнути людським розумом істинного й об'єктивного «божественного всезнання». Це створило безпосередні підстави для появи класичної науки.

У відомих класичних системах філософів часів Просвітництва – Ф. Бекона, Вольтер, Р. Декарта, Б. Спінози, Г. Лейбніца, І. Канта, Г. Гегеля і багатьох інших – постулювалися ідеї наукового позитивізму, в т. ч. стверджувалося, що «мірилом сутнісного» є «вільний» розум, не «замутнений» вольовим началом [140, 33]. Нині вважається, що саме Г. Лейбніц увів у філософський та загальнонауковий дискурс класичної науки латинський термін «оптимізм», уперше використавши його в своїй праці «Теодицея» (в 1711р.), та започаткував ідеї «наперед визначеної світової гармонії», «всезагальної перемоги добра над злом», оцінки реального світу як «найкращого з усіх можливих» [103, 131, 173]. Відтак термін «оптимізм» у розумінні Г. Лейбніца вже імпліцитно містив соціальну конотацію, однак це не привернуло увагу мислителів і вчених того часу. Оптимізм Г. Лейбніца залишався переважно когнітивним конструктом, який репрезентує особливий світогляд людини, заснований на переконанні в тому, що «добро перемагає зло», а «жити – значно краще ніж померти» [103].

Ідея досягнення пріоритету об'єктивного знання, позиціонована у XVIII–XIX і початку XIX ст. представниками класичної експериментальної науки (В. Вундтом, Ф. Гальтоном, П. Жане, Ж. Піже, В. М'ясищевим, І. Павловим, Г. Россолімо та іншими), поширилася і на соціальну сферу людського буття (А. Р. Ж. Тюрго, М. Ж. А. Кондорсе). Унаслідок дискусій на ці теми виник і новий

напрям знання – світський етичний оптимізм, згідно з яким людство природно рухається від менш досконалих форм суспільства до більш досконалих і є співавтором цих змін [131, 173, 221]. Власне, ідеї світського оптимізму щодо активного перетворення людьми реальності в напрямі до побудови справедливого соціуму висловлювали ще соціалісти-утопісти (Т. Мор, Т. Кампанелла, А. Сен-Сімон, Ш. Фур'є), а кілька століть по тому їх почали активно використовувати відомі соціалісти-економісти XVIII-XIX ст. (К. Маркс та Р. Оуєна), впливові вчені своєї доби, чиї теорії і концепції вже не вважаються квазінауковими, а навпаки підтвердили свою ефективність на прикладі країн так званого розвинутого соціалізму (країни Скандинавії). Тож ці ідеї заслуговують на увагу, а сам напрям знань можна вважати прообразом соціального оптимізму [140, 232].

На межі XIX-XX ст. М. Я. Грот описав еволюцію формування оптимізму чотирма стадіями оптимістичного сприйняття світу людством (у процесі його філогенезу) і кожною окремою людиною (за її онтогенетичного розвитку): 1) стадію поетичного світосприйняття (використання комедії як віддзеркалення радісної, веселої сторони життя); 2) стадію релігійного світосприйняття (пошук оптимізму в моменти «падіння людини і світу в прірву гріха» у «спасінні через смирення», «аскетичний спосіб життя», «пошук страждань із власної доброї волі»; 3) стадію філософського світосприйняття; 4) стадію наукового світосприйняття, або, власне, наукового «світорозуміння» (М. Грот) [42].

У рамках класичної науки, в т. ч. у філософії XX ст., оптимізм набув особливого значення. До процесу пошуку сутності і змісту людського буття долучилися представники різних наукових і філософських шкіл. Так, екзистенціалісти дискутували з приводу абсурдності життя (А. Камю), «страху», «тривоги» й «одинокості» як базових станів людини XX-го століття (Ж. Бодрійяр, П. Бурдьє, М. Вебер, Ж. Дельоз, Ж. Деррида, Ж. Лакан, К. Поппер, Ж. - П. Сартр, П. Тілліх), а також стосовно «нігілізму», «екзистенції», «буття-у-світі» (М. Хайдеггер) тощо [80, 173, 190, 238]. Характерними для цих часів були і ці настрої, і наукові дискусії з приводу сутності людини, здатної за будь-яких обставин не впадати у розпач, а в умовах послаблення і втрати метафізичних

цінностей набувати «абсолютної свободи». Так М. Хайдеггер наголошував на тому, що буття людини насамперед визначається базовою ймовірнісно-потенційною можливістю – оптимістичним очікуванням кращих часів і гарних подій як гідної альтернативи поганому, або песимізму [238].

Сучасні філософські словники тлумачать «оптимізм» як філософський принцип, згідно з яким наявний світ є довершеним і досконалим і, не зважаючи на наявність у ньому зла, все в ньому здійснюється на благо; як особливий настрій, очікування успіху, щастя та здійснення сподівань; як оціночний модус ставлення до світу; як певна ідеологія чи вчення про світ [232; 233].

Дослідження феномена оптимізму в інших сферах класичної науки актуалізувалися в 20-30-х роках ХХ ст., з переходом людства від індустріального до постіндустріального (інформаційного й постінформаційного) суспільного ладу, що позначилося й на загальному векторі розвитку наукової думки з подальшою перспективою переходу її в якісно новий, посткласичний вимір (Ф. Тенніс, Ф. Зігмунд, М. Бухарін, М. Хайдеггер, Е. Гуссерль, Д. Дьюї, У. Джеймс, І. Мечніков, А. Ковалевський) [45, 48, 120, 121, 140, 239].

Цей феномен зацікавив насамперед соціологів. І це цілком природно, адже саме соціологи мали «вимірювати пульс» соціального розвитку і констатувати факти негараздів у соціумі. Навзагал інтерес соціологів до феномену оптимізму (як альтернативи песимізму) був спричинений низкою факторів: 1) запитом суспільства, держави, влади, суспільних еліт; 2) реальним залученням широких верств населення до всебічного соціального та інформаційного простору життя (а, отже, необхідністю прогнозувати і контролювати масові настрої); 3) необхідністю належним (і контрольованим) чином спрямовувати прояви оптимізму/песимізму мас за умов соціальних реформ і криз; 4) зростанням суспільних суперечностей під час стрімких революційних змін, підвищенням соціальної напруги на тлі складних соціальних ситуацій та необхідністю все це певним чином урегулювати; 5) урізноманітненням інформаційно-комунікативних (у т. ч. виборчих) технологій і потребою їхньої «керованості»; 6) науково-прикладним

інтересом до рівня і динаміки оптимізму/песимізму в тих чи інших соціальних групах – регіональних, вікових, економічних і освітніх тощо [86, 221, 225, 278].

Так історично склалося, що найширшого застосування поняття «оптимізм» набуло у радянській ідеології довоєнної і повоєнної доби, а разом із цим, відповідно, і в тогочасній емпіричній соціології. У своїх теоретичних та емпіричних дослідженнях радянські соціологи мусили шукати відповіді на питання розвитку та підтримки належного рівня оптимізму громадян країни, позитивної оцінки ними стану і перспектив її розвитку. Науковці розуміли роль соціального оптимізму як чинника успішної державної політики й усвідомлювали власну роль у цих процесах. Як індикатори оптимізму вони застосовували показники, пов'язані не так зі ставленням населення країни до майбутнього і баченням близьких і віддалених перспектив розвитку країни, як із задоволеністю наявною ситуацією (роботою, сім'єю, дозвіллям, рішеннями керівництва і т.д.) та реальним способом життя (суб'єктивним «відчуттям щастя»). Індикатор песимізму–оптимізму, що фіксує очікуване майбутнє, у практиці соціологічних досліджень використовується значно рідше [221].

Аналіз соціологічної літератури радянської доби показує, що феномен оптимізму досить активно досліджувався в наукових працях Ш. Боташевої, Б. Грушина, Я. Жандарової, Л. Кесельмана, М. Мацкевича, К. Муздибаєва, С. Посохової, Д. Цирінг, В. Ядова та багатьох інших знаних дослідників [20, 21, 22, 23, 43, 61, 86, 87, 88, 132, 133, 163, 243, 258].

Так, у працях Ш. Боташевої оптимізм розглянуто як світоглядну настанову, якій характерні позитивне сприйняття і прийняття світу, активна взаємодія з ним, віра у краще майбутнє і гарні перспективи розвитку своєї країни, у можливість реалізувати в цьому майбутті особистий потенціал [22, 23]. За Ш. Боташевою, оптимізм – упевненість людей у перспективах розвитку суспільства, в тому, що будуть створені сприятливі умови для реалізації власних творчих потенцій та соціально затребувані їхні професійні якості [20, 21]. У такому розумінні оптимізм – це не лише психологічна, а насамперед соціально-психологічна характеристика особистості, яка відображає стійкість життєвої позиції і позитивне

самовідчуття, стан яких залежить від наявності або відсутності умов життєзабезпечення у суспільстві.

Інші автори, зокрема Д. Цирінг та К. Евніна, наголошують на ціннісному вимірі оптимізму, що відбиває світосприйняття й осмислення світу з позиції співвіднесення в ньому справедливості і несправедливості, позитивного і негативного, щастя і лиха [243].

У працях К. Муздибаєва оптимізм постає як система уявлень, думок, настанов, диспозицій, що відображає позитивні очікування від конкретних подій, а також як оцінка цих подій загалом. За К. Муздибаєвим, оптимізм є важливою тенденцією до позитивних соціальних змін і, на відміну від песимізму, цей феномен корелює з успішним суспільним розвитком, стабільністю соціальної ситуації, зростанням якості життя тощо [132].

На думку Р. Юнацкевича, оптимізм – це духовний стан людини, що визначає позитивне сприйняття нею дійсності, впевненість у власних можливостях, у т.ч. і у покращенні життя, усвідомленні себе належним до суспільно значущої сили, – і саме це є запорукою вирішення важливих і масштабних соціальних завдань [256].

Зрештою більшість авторів дійшла думки, що оптимізм є насамперед суб'єктивною оцінкою, задоволенням людини якістю й умовами свого буття, своїх можливостей і перспектив та відповідним ставленням до всього цього. Оптимізм змалку і впродовж усього життя людини репрезентує її цілісне оцінне ставлення до себе і світу в минулому, теперішньому і майбутньому, і з огляду на це дехто, зокрема О. Деменьов, пропонує розглядати його як успадковану психологічну якість (як його й розглядали давні античні мислителі) [48, 49].

Практично всі щойно згадані автори, описуючи предметне поле оптимізму, обмежувалися саме визначенням «оптимізм», тобто вони не вживали поняття «соціальний оптимізм», проте практично всі вони – явно чи імпліцитно – визнавали соціальний зміст і соціальні функції цього феномена. Так, під оптимізмом розуміють певну систему уявлень і поглядів на світ, які мають мотиваційну і спонукальну силу і здатні визначати соціальну активність людей.

Чи не вперше термін «соціальний оптимізм» – як індикатор сподівань населення на покращення стану та рівня добробуту в країні – вжив у своїх соціологічних працях Л. Кесельман [87, 88, 89].

Інший соціолог, В. Грішин, розглядає (за давньою філософською традицією) оптимізм як загальну тенденцію до сприйняття людьми соціальної дійсності у позитивному чи негативному світлі, і тісніше пов'язану з рівнем оцінки населення дій і рішень владних структур, ніж із будь-якими іншими показниками [41].

Нині відомо кілька класифікацій оптимізму, розроблених соціологами, а згодом запозичених у них у т.ч. і психологами. Так, польський соціолог А. Сіцінський говорив про такі форми оптимізму: 1) метафізичний (або доктринальний оптимізм), який відображає позитивний погляд на устрій світу у теперішньому часі («зараз світ є ...»); 2) метафізичний інструментальний оптимізм, який стосується майбутнього («у майбутньому світ буде ... »); 3) ситуаційний (або конкретно-прикладний оптимізм), який означає загальну позитивну оцінку певних подій, явищ, фактів стосовно сьогодення та майбуття («оптимізм – це...» [304].

Інший польський дослідник, Я. Чапінські, говорив про експансивний (спрямований на успіх) та оборонний (спрямований на уникання невдач) оптимізм. На його думку, оптимізм як поєднання оборони й експансії функціонує за принципом «з'єднаних посудин» (зниження рівня одного виду оптимізму компенсується підвищенням рівня іншого). Значення оборонного оптимізму зростає за скрутних життєвих ситуацій (наприклад, у безробітних, у важкохворих осіб, у людей у стані матеріальної скрути), хоч деякі явища (зловживання алкоголем, уживання наркотиків) деструктивні для оборонного оптимізму, а для забезпечених людей, які мають роботу і гарне здоров'я, значно продуктивнішим є експансивний оптимізм, спрямований на успіх у досягненні життєвих цілей. За даними Я. Чапінські, згадані форми оптимізму корелюють із категорією віку: для молоді характерний експансивний оптимізм, а для людей старшого (понад 45 років) віку – оборонний оптимізм. Крім того, експансивний оптимізм більше поціновується деякими західними культурами, наприклад, американською (і

корелює з конституційним правом на щастя, з нормою орієнтації на успіх). Досить важливу роль тут відіграють активна життєва позиція, спосіб життя і провідна діяльність особистості [272].

Слід зазначити, що до 60-х років XX століття психологічних досліджень оптимізму (із застосуванням суто психологічного теоретичного та методичного інструментарію) було досить мало. Одним із винятків є видана в 1877 р. монографія англійського психолога Дж. Селлі «Песимізм: історія та критика». Ця монографія виконана не так у психологічному, як у філософському ключі, проте згодом вона започаткувала першу хвилю досліджень оптимізму як психологічного феномена та створення відповідного інструментарію з його вимірювання [198]. Це зрештою дало дослідникам змогу досліджувати те, чим оптимісти принципово відрізняються від песимістів, як вони мислять, як оптимістичні люди зазвичай діють, і на що вони потенційно здатні (Ш. Тейлор, І. Мечніков) [48, 132, 133, 306]. Отримані у результаті таких досліджень дані продемонстрували вражаючу позитивну картину на користь переваг оптимістичних прогнозів, і це не залишило сумнівів щодо того, що оптимізм є ознакою і позитивною рисою здорових особистостей.

У рамках психологічного підходу оптимізм розглядали насамперед як «успадковану» властивість або/та результат формування особистості на перших етапах соціалізації, де вона отримує основні шаблони поведінки та установки від значущих фігур [70; 196, 221; 274].

Перехід до посткласичної науки відбувся з появою і поширенням нового погляду на психологію (New Look), пов'язаного з іменами видатних засновників і представників школи гуманістичної психології Р. Бенедикт, К. Роджерса, А. Маслоу [115, 116, 184]. Цей напрям утверджує цінність особистого досвіду у процесі особистісного пізнання світу. Ідеї гуманістичної психології можуть бути покладені в основу оптимістичного світосприйняття. Так людина з оптимістичним світоглядом сприймає та розуміє навколишній світ кардинально інакше, ніж людина з песимістичним світоглядом, що спричинено різницею у світобаченнях та в набутому досвіді [25, 139]. Під впливом ідей психологів-

гуманістів емпірична й експериментальна психологія вийшла за межі наукових лабораторій у живий соціальний простір і набула формату квазіекспериментування (Д. Кемпбел) [100]. У сучасній зарубіжній літературі з психології можна виокремити два підходи до вивчення оптимізму: 1) дослідження диспозиційного оптимізму (Ч. Карвер, М. Шейер та інші) [39, 267, 268, 298]; 2) дослідження оптимізму як атрибутивного стилю (М. Селігман, К. Петерсон та інші) [90, 261, 290, 291, 300]. Обидва напрями однаково відомі за кордоном і добре представлені у різноманітній літературі з позитивної психології. Вони мають чимало спільних положень, які відображають близькі їм обом теоретико-методологічні основи і які можна розглядати у рамках позитивної психології як споріднені і взаємодоповнюючі [180]. Так, К. Петерсон наголошує на тому, що обидва підходи зазвичай розглядають і описують оптимізм переважно у когнітивних категоріях структури і процесу, таких як мета, уявлення, цінності, очікування, каузальна атрибуція тощо. Проте, на його думку, оптимізм не зводиться лише до когнітивних категорій, і, якщо ігнорувати його емоційну складову, то неможливо пояснити факт мотиваційного значення оптимізму та його істотного впливу на поведінку людей [290].

Диспозиційний оптимізм Ч. Карвера, М. Шейер має в основі ідею про те, що поведінка будується навколо певної мети і спрямована на досягнення поставленої цілі. Другий елемент моделі – це очікування, які виявляються в почуттях упевненості або сумнівах стосовно досягнення цілі. Згідно з цим підходом, оптимістами були ті, хто схильний очікувати позитивного від майбутнього. Дослідники виокремлюють поняття диспозиційного оптимізму, визначаючи його як особистісний фактор, який відображає установки щодо майбутніх можливостей та очікуваних індивідом сприятливого результату майбутніх подій [267, 268, 298].

Оптимізм як елемент атрибутивного стилю М. Селігман, К. Петерсон розглядають у залежності від того, наскільки гнучкою або ригідною є здатність людини пояснити те, що відбувається, за допомогою власного досвіду та настанов. Людей, які використовують позитивний стиль атрибуції, дослідник класифікує як оптимістів [196, 290, 291, 300].

Інші збіги між диспозиційним і атрибутивним підходами визначаються тим, що вони поділяють спільні положення позитивної психології, які спонукають дослідників беззастережно приймати тезу про оптимізм як позитивний феномен, а песимізм – негативний. Однак у відповідь на монополію позитивного руху в дослідженнях оптимізму і песимізму в останньому десятилітті складається особливий, досі не надто відомий напрям досліджень, у рамках якого розглядають позитивні аспекти песимізму і критикують перебільшення чеснот оптимістичного мислення. Одним із найяскравіших виступів у межах зазначеного підходу стала стаття В. Held під назвою «Тиранія позитивного ставлення в Америці: спостереження і роздуми», в якій вона підважує безумовну цінність оптимізму і позитивного ставлення до світу [279].

Сучасні психологи з пострадянського зарубіжжя у дослідженні оптимізму найчастіше спираються на вже сформовані в зарубіжній психології теоретико-методичні підходи. Так, наприклад, науковці, аспіранти та студенти магістрату з факультету психології МДУ імені М. В. Ломоносова під керівництвом Д. Леонтєва і Т. Гордєєвої проводять дослідження оптимістичного мислення як однієї зі складових особистісного потенціалу, спираючись головню на підхід М. Селігмана [39, 196, 221]. Інтегруючи зарубіжні підходи до дослідження оптимізму і песимізму, Т. Крюкова і М. Замишляєва розглядають ці поняття як «структурні когнітивні особистісні диспозиції, тобто як певний – позитивний чи негативний – пояснювальний стиль (оцінка і спосіб пояснення позитивних і негативних подій причин, які вже відбулися), надію / безнадію (як позитивні / негативні очікування від майбутнього тут і тепер, які передбачають готовність до поведінки, спрямованої на досягнення бажаного), самоефективність (як віру в ефективність власних дій) та ін. [65, 99].

Одна з сучасних дослідниць оптимізму, А. Терещенко, пов'язує оптимізм та копінг-стратегії. Під час опитування студентів різних факультетів 2-5 курсів ВНЗ України був зроблений висновок про те, що між копінг-стратегіями та диспозиційним оптимізмом існує стійкий зв'язок. Репертуар копінг-стратегій оптимістично налаштованих студентів широкий і продуктивний, що може

призводити до кращого протистояння стресу і щоденним життєвим труднощам. Студентству – як періоду пізньої юності або ранньої дорослості – характерна орієнтація на майбутнє і життєві очікування [226]. Тому саме від успішності формування копінг-стратегій у цьому віці залежить подальше життя юнаків та дівчат. Ці висновки відповідають ідеї, яку висловлювали В. Абакова, У. Бауманн, М. Перре та інші, про існування залежності між притаманними соціальним оптимістам адекватними когнітивними уявленнями про ситуацію та кількістю можливостей її оптимізації. Порівняно з оптимістами, песимісти живуть у психологічно некомфортній для них самих, викривленій реальності і мають значно менше засобів і важелів змінити її на краще [2].

На основі аналізу літератури, широкомасштабним визначенням оптимізму у психології може бути таке: «Оптимізм – це настрій або ставлення, пов'язане з очікуванням соціального та/або матеріального майбутнього, що є соціально бажаним для індивіда, з метою отримати у результаті його реалізації користь і задоволення». У зв'язку з цим Л. Тайгер розрізняє великий і малий оптимізм. Великий оптимізм пов'язаний із очікуванням успіху у важливих загальних справах і зумовлений культурними й еволюційними чинниками, а малий – з очікуванням індивідом успіху і переживанням успішності за конкретних життєвих ситуацій [307]. Тож оптимізм можна розглядати як стратегію адаптації та чинник мотивації. Він дає надію на те, що будь-які плани є досяжними.

Загалом у результаті теоретичного вивчення оптимізму Ю. Андрєєва виокремила сім його найпоширеніших теоретичних моделей:

1. Модель педагогічного оптимізму в античній філософії або сократівський оптимізм, заснований на ідеї свободи і традиції розуму. Згідно з цією моделлю, оптимізм – це віра в мудру, розумну і добру людину, в те, що помилки стаються через незнання, а не від злої волі, що умисне зло неможливе, оскільки воно не є результатом розумного вибору. Водночас благо чи добро є результатом дій на основі морального вибору. Знання спрямовує людину до вірної мети й утримує в межах головних чеснот [11, 45].

2. Модель раціонального оптимізму М. Селігмана базується на тому, що навіть за найскрутніших обставин життя оптимісти не припиняють спроби досягти успіху. Тому основа оптимізму – переконаність в успіху і позитивне мислення. Моделі раціонального оптимізму притаманні такі ознаки: 1) здатність долати труднощі на основі їхнього детального позитивного аналізу; 2) усвідомлення помилок у діяльності з метою їхнього подальшого усунення; 3) здатність оптимального правильного оцінювання своїх сил (адекватна самооцінка і впевненість у собі); 4) здатність до оптимального свідомого вибору (пошук і набуття виходу з кризи). Оптимізм у цій моделі постає як якість, заснована на вірі в успіх і краще майбутнє, здатність людини рухатися вперед, не зупинятися на досягнутому під впливом реалій і життєвих труднощів [193, 196].

3. Модель оптимізму, представлена в гуманістичній психології К. Роджерса, згідно з якою оптимізм має прагматичні корені і його розглядають із позиції зиску. Основою цієї моделі є позитивна природа дитини, закладена в ній як потенціал, який розкривається за відповідних умов і потребує турботи, уваги та любові. Згідно з цією моделлю, оптимізм – це мотив досягнення успіху, він проявляє себе у здатності долати труднощі. Оптимізм – стійка особистісна позиція людини щодо труднощів, заснована на вірі в успіх і силу людської природи. Такий оптимізм забезпечує цілеспрямованість і можливість людини реалізуватися в житті. Основні ідеї, закладені в цій моделі оптимізму: 1) добро завжди непереможне; 2) людина росте, розвивається і навчається, спираючись на власний досвід; 3) сприятливі для розвитку особистості зміни можуть відбуватися завдяки створенню спеціальної атмосфери комфорту, любові і творчості [184].

4. Модель самоефективності А. Бандури, заснована на тому, що оптимістична віра (або самоефективність) у власні можливості призводить до успіху. Самоефективність не є плодом самонавіювання чи підбадьорювання з боку інших людей. Основою для самоефективності є успіх за перших, початкових зусиль, що краще увінчуються початкові зусилля, то більше зростає оптимізм. Життя змушує людей ставити перед собою складні цілі і досягати їх, не зупиняючись перед труднощами. Коли виникають проблеми, розвинене почуття

власної ефективності підштовхує не до роздумів про їхню неадекватність, а до пошуку рішень. Досягнення успіху – сума двох доданків: прагнення до перемоги і наполегливості [12].

5. Модель соціально-особистісного оптимізму А. Макаренка є гіпотезою віри в можливості індивіда і його особистісні резерви. Ця віра заснована на проекції хорошого, із висуненням виконуваних вимог, які сприяють самовдосконаленню [111]. Це дозволяє трактувати оптимізм як адекватну оцінку досягнень, сформовану на основі пізнання, переживання і «проживання» (подолання, копінгу) власного індивідуального досвіду.

6. Модель оптимізму як стресостійкості Л. Анциферової наголошує на тому, що в певних ситуаціях життя стресостійкість, життестійкість, реалістичний підхід до труднощів і добре розвинений механізм когнітивного оцінювання дозволяють людині гнучко обирати стратегію оптиміста – як найкращу пристосувальну стратегію, і таким чином уникати стану безпорадності. Ця модель ґрунтується на таких положеннях: 1) оптимісти демонструють почуття особистої відповідальності і віру у свою здатність подолати негативні події, процвітати у професійній діяльності, швидко відновлюватися після пережитих труднощів; 2) невдачі не бентежать, не знижують їхню самооцінку, а використовуються як корисна інформація, що засвідчить необхідність змінити пошук рішення; 3) оптимістів характеризує інтерес до важких завдань, самокомандування, або інструкція щодо того як сконцентруватися, а головне – яких зусиль докладати і як їх розподілити, які рішення ухвалити; 4) після ухвалення рішення про можливість позитивної зміни складної ситуації суб'єкт починає формувати проблему як завдання, визначає кінцеву і проміжну мету, способи їхнього досягнення, планує і реалізує заплановане; 5) якщо людина сама собі висунула складне завдання і проектує його на майбутнє, вона сповнена впевненості, здатна мобілізуватися, а в разі поразки здатна пережити це як тимчасові труднощі, а не падіння, застосовуючи усі можливі та доступні їй механізми захисту і самозахисту [8].

7. У моделі оптимізму К. Муздибаєва і описаному ним портреті оптиміста постулюється, що оптимізм – це позитивний настрій та позитивний погляд

людини на життя, а також його практичне спрямування назовні. Основні положення цієї моделі такі: 1) оптимісти – це люди, які мають переважно позитивні очікування від життя; 2) оптимістам властивий позитивний і комфортний емоційний стан (який не є безпідставним, оскільки є наслідком позитивного сприйняття світу, адекватних очікувань, досвіду втілення планів і мрій, здатності активізувати власні сили і волю для продуктивної діяльності тощо); 3) оптиміст відчувається сповненим сили і волі для реалізації життєвих цілей і планів, а також для збереження цілісності власного Я; 4) оптиміст вірить у себе, своє оточення, гарне майбутнє; 5) оптимістові притаманні високий інтерес до життя, мотивація діяти і покращувати життя [132, 133]. Усе це вкупі уможливорює формування продуктивної (оптимістичної) життєвої стратегії.

Таким чином, індивідуальний оптимізм особистості – це не лише індивідуально-психологічний, а й соціально-психологічний феномен, який має механізмичну силу, тобто є соціально-психологічним механізмом, що: 1) визначає характер стосунків людини зі світом («світом власного Я», «світом інших людей», «світом речей», «світом метафеноменів» тощо); 2) інтегрує її активність (індивідуально-особистісну, професійну, творчо-інноваційну та ін.); 3) стимулює й урегульовує процеси самовизначення, самоактуалізації та самореалізації людини за конкретних соціокультурних та інших умов; 4) є рушійною силою перетворення людиною себе самої і світу навколо себе (у т. ч. впливає на закони перетворення соціальних структур, функціонування й розвиток суспільств і т. ін.); 5) є механізмом адаптації людини у середовищі, у світі.

Думка про оптимізм як універсальний механізм соціальної адаптації, психологічна сутність якого полягає в перетворенні негативного на позитивне, а кінцева мета – виживання і розвиток людини у динамічному кризовому світі, видається особливо цінною і продуктивною.

Разом із цим соціальний оптимізм постає на базі індивідуального оптимізму особистості в процесі соціалізації та поставання людини як соціального суб'єкта [70, 185, 221]. (див. Рис.1.1.):

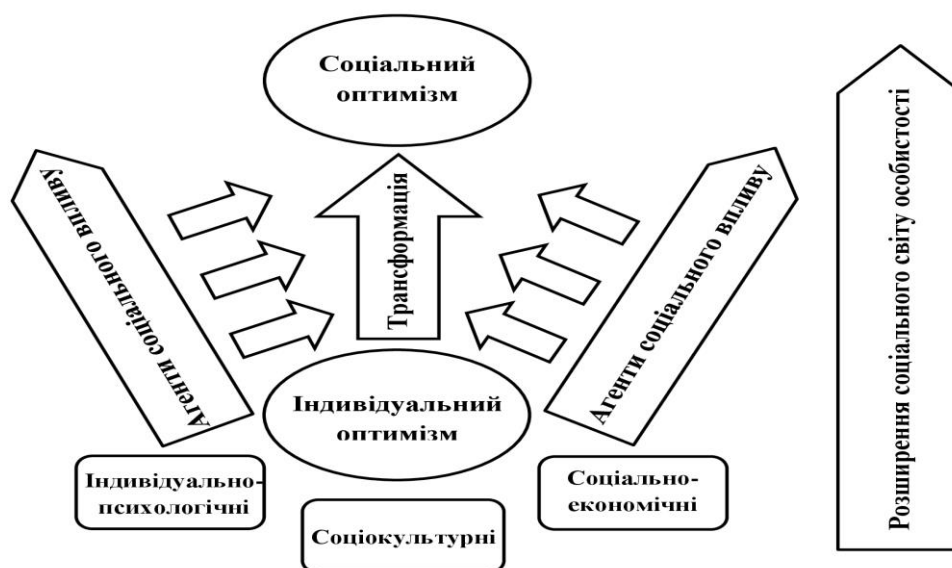


Рис. 1.1. Трансформація (еволюція) оптимізму

Тож тривалий час на уявленнях про феномен соціального оптимізму не акцентували увагу і самим терміном «соціальний оптимізм» не послуговувалися. І лише згодом, із ускладненням соціальної структури окремих найбільш розвинених суспільств та з появою перших присвячених цьому пояснювальних соціально-філософських теорій, що прийшли на зміну теоріям релігійно-філософським [44], цей феномен отримав відповідну соціальну інтерпретацію, а згодом почав означуватися соціологами і соціальними психологами терміном, що відомий нині як «соціальний оптимізм».

1.2. Соціальний оптимізм у дискурсі вітчизняної і зарубіжної соціології, соціальної та організаційної психології

Нині термін «соціальний оптимізм» є досить широко вживаним не лише соціологами, а й соціальними психологами, проте він досі належно не усталений у науковому дискурсі соціальної психології та інших психологічних дисциплін. І це

доволі цікава ситуація. Адже, як було показано у попередньому параграфі, феномен, який може бути означений як «соціальний оптимізм» (не маючи чіткого визначення на рівні наукового поняття), здобув своє надійне місце у предметному полі чи не всіх гуманітарних наук (філософії, педагогіки, соціології, психології) [70, 221, 232]. Тому завдання цього параграфу – термінологічно його визначити для використання у нашому дослідженні з перспективою його подальшого застосування в наукових і прикладних дослідженнях оптимізму як чинника не лише індивідуального, а й соціального буття окремих людей, груп і спільнот, організацій та професійних спільнот, держав, соціумів.

Природно, що найбільшій популярності феномен соціального оптимізму набув за часів радянської доби, яку можна означити як добу соціального оптимізму. Саме через це найчастіше в емпіричних дослідженнях соціологи радянської доби були змушені шукати індивідуальні прояви і підтвердження соціального оптимізму громадян Радянського союзу та можливості його формування й підтримки. Індикатором оптимізму зазвичай слугували різні показники, що не стосуються майбутнього та бачення перспектив, а дотичні до нинішньої ситуації (задоволеність роботою, сім'єю, дозволями, рішеннями керівництва і т.д., аж до вдоволеності способом життя і «відчуття щастя»). Індикатор песимізму-оптимізму, що фіксує не ставлення до нинішньої ситуації, а очікуване майбутнє, у практиці соціологічних досліджень використовують значно рідше [86, 232].

Так, один із відомих дослідників соціального оптимізму В. Синютін зазначає у своїх працях, що соціальний оптимізм – як оптимізм у суспільному сенсі – це прогресивний напрям громадської думки, основними рисами якого є: 1) відображення й оцінка сприятливих для соціуму умов розвитку суспільного буття; 2) віра у прогресивний характер цього розвитку; 3) висока оцінка життя; 4) віра у сили і здібності людини, що гарантує їй «краще майбутнє [207]. Отже, дослідник підкреслює зв'язок соціального оптимізму з прогресивним розвитком суспільства, із поліпшенням якості життя суспільства.

У статті Т. Духіної «Соціальний оптимізм і соціальний песимізм в оцінці соціального самопочуття сільських жителів» соціальне самопочуття постає як процес усвідомлення особистісного «Я» в системі суспільних відносин, самовідчуття місця індивіда у соціумі [58]. У такому розумінні соціальне самопочуття можна визначити як певну соціально-психологічну самооцінку індивіда і власного суспільного становища, що дозволяє порівнювати своє комфортне чи дискомфортне існування із життями інших індивідів, соціальних груп, соціуму загалом.

Як зазначає Т. Духіна, середовище соціологів розглядає соціальний оптимізм як колективне явище, спільну оцінку соціального становища, що засновані на індивідуальному оптимізмі [58]. Щодо визначення Т. Духіної, то воно базується на розумінні соціального оптимізму В. Сінютіна та Ш. Боташевої [21, 207]. Згідно з таким розумінням, соціальний оптимізм, як зазначає Т. Духіна, є соціально-психологічною характеристикою особистості, яка відображає стійкість життєвої позиції і позитивне самовідчуття, стан якої залежить від наявності або відсутності умов забезпечення життя в певному суспільстві [58]. Основним акцентом є професійно-особистісні якості індивіда, що уможливорює професійну і творчу самореалізацію та гарне самопочуття.

Згадані вище автори виокремлюють кілька напрямів досліджень соціального самопочуття: 1) філософський 2) антропологічний; 3) культурологічний; 4) соціокультурний; 5) соціально-психологічний; 5) індивідуально - психологічний; і в усіх цих напрямках соціальний оптимізм (як альтернатива соціальному песимізму) розглядається як складова психологічного самопочуття людини у зв'язку з її самоусвідомленням у світі [21, 58, 207].

Акцент на оптимізмі як складовій частині соціального самопочуття робить і М. Мерімеріна у статті «Досвід типологічного аналізу при вивченні феномена оптимізму/песимізму», де зазначено, що у соціологічних дослідженнях існує визнана практика розглядати соціальний оптимізм (social optimism) – поряд із такими індикаторами як суб'єктивне благополуччя (subjective well-being) і відчуття щастя (sensation of happiness) – як один із індикаторів задоволеності

життям (life satisfaction). Крім того, О. Мерімеріна визначає оптимізм як специфічний спосіб сприйняття світу, пов'язуючи його також із людським переживанням плину часу [119].

Свою чергою соціолог К. Абоносимова зазначає, що соціальний оптимізм – це оптимізм особистості в контексті соціуму. При цьому дослідниця підкреслює, що засновком соціального оптимізму є «прагнення до творчого перетворення дійсності згідно з позитивними ідеалами, а фундаментом для його формування є модернізовані цінності суспільства, що враховують зміни соціокультурного простору». До базових цінностей соціального оптимізму К. Абоносимова зараховує: «колективізм», «патріотизм», «безпеку», «свободу», «духовність», «довіру», «віру в людей», «толерантність», «гуманізм» та деякі інші, і в такий спосіб наголошує на нерозривному соціокультурному зв'язку особистості і суспільства, заснованому на поєднанні індивідуальних і суспільних ідеалів, моральних норм і цінностей тощо [1].

Нині для вимірювання рівня соціального оптимізму в соціології частіше використовують показники соціального самопочуття населення. Соціальне самопочуття можна визначити, як певний стан переживання з приводу комфорту та дискомфорту власного буття в соціумі. Як зазначає Л. Михайлова, "соціальне самопочуття" охоплює широке коло чинників, по-перше, це здоров'я; по-друге, сімейні стосунки; по-третє, якість залучення до соціального життя в усіх сферах; по-четверте, рівень задоволеності соціальним благами, які можна використати тощо. Ці чинники обумовлюють або опосередковано впливають на стан і спрямованість особистості. Провідним чинником при цьому, на думку дослідника, є соціально-виробниче середовище і стан людини у ньому, вплив соціальних спільнот і груп у соціумі. Саме тому соціальне самопочуття сильно залежить від того, наскільки збігаються ідеали особистості зі спрямованістю суспільного розвитку, з тим як вирішуються в країні проблеми рівності-нерівності, соціальної справедливості, особистої безпеки тощо. Разом із тим, можемо припустити, що з підвищенням комфорту життя індивіда у певному соціальному середовищі може зростати його соціальний оптимізм, який базуватиметься на позитивному

соціальному самопочутті та очікуванні тільки позитивного майбутнього [127]. Аналогічний розгляд соціального оптимізму спостерігаємо в дослідженнях низки інших філософів і соціологів (Р. Валлон, С. Іконникова, В. Лісовський, В. Ядов) [69, 107, 177, 258, 288].

Феномен соціального оптимізму під відповідною однойменною назвою досліджувався у країнах близького зарубіжжя, а також у нашій країні переважно соціологами в режимі моніторингів соціального самопочуття населення. Наприклад, в Україні такі моніторинги провадилися Інститутом соціології НАН України, Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС), фондом «Демократичні ініціативи», організацією «Research & Branding Group» та іншими (Є. Головаха, А. Єрмолаєв, Є. Копатько, Н. Паніна) [36, 60, 92].

Найчастіше такі моніторинги були спрямовані на вимірювання та опис стану жителів різних регіонів країни у певному часовому зрізі, спираючись на суб'єктивні оцінки цього стану самими респондентами. На думку соціологів, соціальний оптимізм є «барометром» соціальних змін у суспільстві. Він, на відміну від песимізму, позитивно корелює з успішним суспільним розвитком, стабільністю соціальної ситуації, зростанням рівня і якості життя тощо [36, 72]. При цьому соціологи, описуючи соціальний оптимізм, протиставляють його соціальному песимізму і застосовують такі маркери як «краще, ніж зараз», «добробут», «упевненість у завтрашньому дні», «надія на краще» тощо. Зазвичай соціологи акцентують увагу на низькому рівні соціального оптимізму населення України, а незначні сплески оптимізму, які траплялися, наприклад, на піку тих чи тих змін у суспільстві, невдовзі оберталися неодмінними спадами [72, 212]. Так, за даними компанії Research & Branding Group, станом на 26 січня – 6 лютого 2015 року серед населення України (за винятком АР Крим, м. Севастополь та Донецької і Луганської областей) у країні діагностувався досить низький рівень соціального оптимізму: лише 15 % мешканців країни очікували, що через рік житимуть краще, тоді як 42 % опитуваних очікували погіршення свого життя, а кожен четвертий українець (24 %) вважав, що його життя не зміниться і що він житиме так само як зараз. У зв'язку з цим і в контексті цих досліджень

український соціолог Є. Копатько зауважував домінування таких позитивних почуттів як надія – 36 % усіх опитаних та оптимізм – 14 %, при цьому спостережено значні прояви негативних емоцій: тривога (63 %), страх (35 %), розгубленість (21 %) і безвихідь (13 %). Натомість такі показники соціального оптимізму як позитивне самопочуття та надія на кращі зміни у майбутньому навпаки знизилися з 40 % до 36 %, а оцінка власного оптимізму змінилася з 17 % до 14 % [92]. При порівнянні цих даних із результатами опитувань, проведених улітку 2014 р., можна також побачити, що показники тривоги у респондентів зросли з 54 % до 63 %, показники страху зросли з 26 % до 35 %, показники безвиході зросли з 10 % до 13 %, а показники розгубленості й безпорадності залишилися на такому ж низькому рівні як і попередньо [72, 212].

У соціологічних опитуваннях одного з найвідоміших у світі Центрів дослідження громадської думки (ВЦИОМ) послуговувалися так званим індексом соціального оптимізму. Індекс соціального оптимізму дозволяє розрахувати різницю позитивних і середніх оцінок, а також негативних оцінок, і в підсумку показує, наскільки оптимістично громадяни країни бачать своє майбутнє.

Досить цікаві і показові дані щодо індексів індивідуального та соціального оптимізму (з урахуванням показників благополуччя населення) було отримано у результаті всеукраїнських опитувань, проведених Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС) упродовж лютого 2014 р. – грудня 2016 р. Респондентам ставили сім запитань: чотири з них були з переліку тих, що застосовуються Левада-Центром для з'ясування Індексу соціальних настроїв, а три – є стандартними для Омнібусів КМІСу. Було зафіксовано декілька важливих тенденцій: 1) зростання негативних очікувань щодо майбутнього країни (з різницею у 18 пунктів) і майбутнього своєї родини (25 пунктів); 2) той факт, що індекс соціального оптимізму населення країни (задоволення станом країни та її перспективами) значно нижчий за індекс індивідуального оптимізму (задоволення власним життям); 3) зниження індексів оптимізму за всіма складовими серед усіх вікових груп населення, у т. ч. і серед молоді (яка навзагал виглядає найбільш

оптимістичною з-поміж інших соціально-демократичних верств населення, але при цьому її теж стосуються загальні тенденції) [50, 72, 92, 212, 213].

Одним із важливих смислоутворювальних акцентів при визначенні соціального оптимізму дослідники роблять ті якості людини, які гарантують їй професійну і творчу самореалізацію у власній країні, а не за її межами. І в цьому плані найцікавішою для соціологів категорією є молодь. І, як відомо, соціальний оптимізм може бути одним із показників громадянської активності молоді. За даними дослідження «Становище студентської молоді України», проведеним Державним інститутом розвитку сім'ї та молоді, близько 77,5 % студентської молоді взагалі нічого не знають про громадські організації або дізнаються про їхню діяльність із засобів масової інформації. Лише 4,9 % студентів є членами громадської організації і беруть активну участь у її діяльності, 2,5 % є членами громадських організацій і беруть участь в окремих заходах. Так само низький відсоток залучення студентської молоді до діяльності молодіжних організацій. Тільки 13,5 % студентів є членами молодіжних організацій, натомість тих, хто нічого не знає про такі або дізнається про них із засобів масової інформації 65,5 % [217]. Тож є привід для роздумів.

На підставі перелічених попередньо прикладів можна припустити, що оптимізм як позитивний погляд на життя корелює з такими рисами людини як творчість, життєстверджувальна мотивація, високі досягнення, прагнення спільної діяльності тощо. Тоді як песимізм корелює з низьким інтересом до життя, негативним його сприйняттям, слабкою волею, невизначеною і нестійкою мотивацією, низькими показниками критичного мислення й рефлексії, ірраціональними й непродуктивними життєвими стратегіями. Зокрема, українська дослідниця А. Терещенко розглядає соціальний оптимізм як репертуар продуктивних копінг-стратегій і вважає, що ширший їх репертуар в оптимістів гарантує їм краще пристосування і спротив стресам [225, 226].

Відтак соціальний оптиміст уявляється людиною, яка вірить, що світ, попри наявні проблеми і труднощі, справедливий і добрий до неї, упевнена, що з будь-якими труднощами можна впоратися, і без остраху дивиться у майбутнє. І цим

оптиміст відрізняється від песиміста, для якого світ «чужий», ворожий і сповнений нероз'язаних і нескінченних проблем. Цікава й думка про оптимізм як універсальний механізм соціальної адаптації, сутність якого полягає у перетворенні негативного на позитивне, а кінцева мета – виживання і розвиток людини у динамічному кризовому світі [292].

Дослідження В. Грішина дають підстави розглядати соціальний оптимізм як загальну тенденцію до сприйняття соціальної дійсності у позитивному чи негативному світлі насамперед у зв'язку з оцінкою рішень і дій органів місцевої і державної влади. Цей чинник не лише В. Грішиним, а й багатьма іншими соціологами вважається значно важливішим, ніж будь-які інші. Досліджуючи ставлення населення до діяльності виконавчих органів влади і місцевого самоврядування, В. Грішин використовував як параметри соціального оптимізму такі: 1) загальний рівень адаптації; 2) задоволеність житлом; 3) оцінка респондентами матеріального статку; 4) соціальне становище, наявність роботи, задоволення нею; 5) можливості для відпочинку; 6) особиста безпека та безпека близьких людей; 7) стан здоров'я; 8) стосунки з близькими людьми; 9) задоволення умовами життя у місті (задоволення роботою міжміського та міського транспорту, станом благоустрою території населеного пункту, станом екології й охорони довкілля, роботою міліції, станом житлово-комунальних господарств, роботою лікарень, поліклінік тощо); 10) оцінка розвитку економічної сфери (промисловості, сільського господарства, ринку зайнятості тощо) [41].

Отже, цілком очевидним видається висновок, що бути соціальним оптимістом значно продуктивніше, ніж бути песимістом. Проте, як кожного разу свідчать дані соціологічних досліджень, найкращим розподілом респондентів між тим і тим полюсом є «fifty/fifty», та у житті соціальний песимізм найчастіше переважає [50, 72, 92, 212, 213, 214]. І це факт активує питання про чинники соціального оптимізму, про те, що саме – за однакової політичної та соціально-економічної ситуації в країні – дозволяє одних людей визначати як соціальних оптимістів, а інших – як соціальних песимістів.

Соціологи використовують опитування соціальної думки або самопочуття для вибудовування поперечної картини соціального оптимізму, або ж динамічних змін цього показника серед респондентів. Так, у цих даних бачимо, як вирізняються соціальні групи людей схильних до соціального оптимізму або тих, хто мають високий показник індексу соціального оптимізму, а також людей, які схильні до соціального песимізму, або тих, хто має низький показник індексу соціального песимізму. Проте соціологи, на відміну від соціальних психологів, не відповідають на питання про те, як ці показники у групах впливають на життя індивіда і як індивід може впливати на групу. Як зазначає Д. Майєрс, соціологів і соціальних психологів пов'язує спільний інтерес до поведінки людей у групах, проте соціологи вивчають різні за чисельністю групи, від маленьких до дуже великих, а соціальні психологи розглядають середньостатистичних людей – як індивід одночасно думає про інших, відчуває їхній вплив і ставиться до них [110].

Однією з відмінностей між соціологами та соціальними психологами є те, що соціальні психологи більше покладаються на експерименти, в яких вони можуть маніпулювати певним чинником. Так, уже зазначалося, що соціальний оптимізм визначають як очікування поліпшення власного життя та життя близьких у майбутньому, і респонденти, які передбачають покращення власного життя, класифіковані як соціальні оптимісти [110].

У межах соціальної психології, з метою вивчити можливості оцінки прогнозування власної поведінки в особистості, Р. Валлона з колегами запропонувала студентам передбачити у вересні, чи вони продовжуватимуть своє навчання, чи оберуть предмет подальшої спеціалізації, чи залишаться жити у гуртожитку наступного року тощо. За результатами дослідження, з-поміж студентів, які були впевнені на 84 % у своїх прогнозах стосовно себе, майже половина прогнозів не справдилася. Помилка у 15 % була у прогнозах, щодо яких студенти були упевнені на 100 % [288].

Станом на 60-70-ті роки XX-го століття у психології були накопичені окремі емпіричні дані, згідно з якими більшості людей не властива реалістичність і точна відповідність реальності її ментальній репрезентації у людській голові.

Була відкрита позитивна тенденційність, яка виявляється у мові, пам'яті, мисленні. Наприклад, люди використовують більше позитивних слів, ніж негативних однаково у письмі та мовленні. Аналогічно вільно спогадуючи люди частіше згадують позитивні події, ніж негативні. Більшість людей зазвичай оцінює себе позитивно, і, як правило, позитивніше, ніж інших людей. Ці факти свідчать на користь того, що оптимізм є невід'ємною частиною людської природи (А. Валлон, Л. Росс, М. Леппер) [145, 186, 187, 282].

Результати, описані у дослідженні Р. Валлона, дозволяють припустити наявність у людей так званого «невиправданого оптимізму». Аналогічне явище (як так званий «нереалістичний оптимізм») описав американський дослідник Л. Перлофф, який стверджував, що більшість людей оцінює власну долю як більш вдалу, ніж доля більшості людей та пише про те, як невиправданий оптимізм робить особистість вразливою до подій життя (йдеться про так званий квазі-оптимізм). Через квазі-оптимізм людина вірить у власний «імунітет» проти невдач і тому нехтує реальними обставинами, не вдаючись до належних заходів самоубезпечення [265; 266]. До прикладу: в Україні схоже дослідження проводив А. Шульдик, який виявляв ірраціональні установки, притаманних студентам. Серед студентів педагогічного університету було проведено опитування з метою виявлення ірраціональних установок. Серед них яскраво вираженні ірраціональні установки проявились у 38 % студентів. Серед ірраціональних установок переважають: катастрофізація у 15 % опитаних, повинність щодо себе – у 11 %, повинність щодо інших – у 19 %, оціночна установка – у 12 % [250]. Цей феномен може пояснити прагненням людини до збереження або підвищення своєї самооцінки, до створення позитивного власного образу [24].

Разом із цим, як доводять дослідники оптимізму, оптимістична віра у власні можливості є корисною як чинник самоефективності, тобто сприйняття людиною себе як компетентної й ефективної. Люди із виразним почуттям самоефективності наполегливіші, менш тривожні, мають краще самопочуття і об'єктивний стан здоров'я, досягають значних академічних успіхів тощо.

Самоефективність змушує людину ставити перед собою складні цілі і досягати їх, а в разі виникнення перепон і труднощів – успішно долати їх. Якщо виникають проблеми у людини з розвиненим почуттям само ефективності, вона не сумнівається, а шукає способи вирішення проблем. Досягнення, які є результатом поєднання таких складників як прагнення до перемоги, віра у можливість перемоги, наполегливої праці, сприяють подальшому зростанню самоповаги та само ефективності [12, 262].

Натомість, на думку Е.- О. Шарт'є (Алена), оптимізм – це продукт волі. Сила волі дає оптимісту твердість духу, енергію для прояву терплячості [5]. Російський філософ І. Ільїн писав із цього приводу, що справжній оптиміст – це не легковажний веселун, що перебуває завжди у гарному настрої, а людина, яка володіє життєвою силою і волею до майбутнього [71]. Так само Ч. Шейер і М. Карвер пишуть, що оптимізм (як континуальний показник на шкалі оптимізм-песимізм) проявляється у різних ситуаціях як упевненість або сумнів, що пов'язані з узагальненнями, які стосуються різних сфер життя і виявляються як позитивні чи негативні очікування майбутнього [267, 268]. За Р. Каммінсу і Х. Ністіко, оптимізм є позитивною когнітивною упередженістю, яка разом із самооцінкою і самоконтролем забезпечує суб'єктивне благополуччя людини. Показано, що люди з порівняно вищими за середньостатистичні показники оптимізму виявляли нижчий рівень дистресу і тривоги [271]. А Х. Хекхаузен відзначає, що оптимістичні люди мають низку переваг: вони більш ініціативні, енергійні, рідше впадають у депресію, результати їхньої діяльності зазвичай виглядають більш переконливо. Вони справляють краще враження на оточення і, що особливо важливо, частіше радіють життю і перебувають у гарному настрої, що привертає до них інших людей. Прагнуть успіху оптимістичні люди аналізуючи невдачі, зосереджуються не на тому, чому не вийшло, а на тому, що варто робити, щоби вийшло. Замість витратити енергію на минуле, вони спрямовують її вперед, до майбутнього, не втрачаючи відповідальності та аналітичної позиції [239].

Ідея про те, що соціальний оптимізм – це індивідуально-психологічна і соціально-психологічна особливість людини, не нова. Цікаві емпіричні дані у

зв'язку з цим отримали у своїх дослідженнях Є. Осика і Е. Орел. За цими даними, соціальний оптимізм позитивно корелює з життєстійкістю особистості ($r = 0,55$) і позитивним минулим ($r = 0,29$) та негативно корелює з фаталістичним нинішнім ($r = -0,22$) і негативним минулим ($r = -0,41$) [144].

Відмінності психологічних профілів оптимістів і песимістів зафіксовані і в дослідженнях К. Муздибаєва, який досліджував реакції оптимістів та песимістів на різні події соціального життя в період економічних реформ. Так, за результатами цього дослідження оцінки змін у житті населення у період економічних реформ (станом на 1997 рік) самооцінка і думки про себе погіршилися у 30,8 % респондентів-песимістів. Тоді як серед респондентів-оптимістів тих, які почали оцінювати і думати про себе гірше, було істотно менше (лише 9,7 %). Інший приклад: погіршення свого матеріального становища відзначили 74,2 % песимістів. Водночас лише 34,4 % оптимістів відзначали, що їхні матеріальні статки погіршилися, а 39,3 % оптимістів навіть покращили статки. Ще один приклад: 39,3 % песимістів відзначали, що за часів реформаційних змін погіршилися і їхні відносини з оточенням; песимісти потерпали від невдач, утрачали соціальний, економічний та соціальний статус тощо. А от з-поміж оптимістів кількість тих, чий стосунки з оточенням погіршилися, становить лише 16,1 %. Крім того, 31,4 % респондентів-оптимістів стверджували, що якість їхньої взаємодії з оточенням, навпаки, зросла, а стосунки поліпшилися. Отже, за даними К. Муздибаєва, за період економічних реформ сприйняття життя у песимістів змінювалася здебільшого на гірше, в оптимістів воно навзагал покращувалося [133].

К. Муздибаєв також зазначає, що характер очікувань не є єдиною диференціувальною ознакою цих двох типів особистостей, підкреслюючи відмінності у настрої й емоційних станах. На думку К. Муздибаєва, емоційні особливості оптимістів і песимістів є наслідком певного вибіркового сприйняття і розуміння світу: «песиміст відкидає зі свого світорозуміння все, що може його тішити» [132]. Отримані у дослідженнях К. Муздибаєва емпіричні дані підтверджують визначальний вплив оптимізму на успішність людини у

діяльності. Оптимізм впливає на успішність подолання стресу, оскільки людям із різним рівнем оптимізму-песимізму властиві різні копінг-стилі.

З огляду на це, ми пропонуємо розглядати соціальний оптимізм як нову якість індивідуального оптимізму, що формується унаслідок дії стихійних чинників та в результаті цілеспрямованих впливів і репрезентована в індивідуальній та груповій свідомості як система соціальних уявлень, переконань та настанов, за допомогою яких інтерпретується соціальна дійсність і прогнозується близьке й віддалене майбутнє [176].

1.3. Складові організаційної культури сучасного університету

У сучасних реаліях наукового дискурсу досліджень організацій дедалі більшого значення набуває феномен організаційної культури, що потверджує його важливість і посилює потребу детальніше розглядати цей феномен. Організаційна культура є важливою іміджевою складовою і чинником успішного функціонування будь-якої організації, у тому числі й освітнього закладу, університету, який надалі розглядатимемо саме як організацію.

Університети як організація мають універсальні, типові для будь-якої організації, та специфічні, характерні виключно для університетів як освітніх закладів, системи самозабезпечення та самоорганізації, представлені неповторною організаційною культурою, що продукує, прописує та контролює цінності та норми поведінки членів організації (управлінський склад, співробітників, студентів та ін.) [79].

Університет як організація – це складна психосоціальна система, основою життєвого потенціалу якої є організаційна культура. Організаційна культура не тільки відрізняє одну організацію від іншої, а й зумовлює успішність функціонування та виживання організації у нинішній («тут і тепер») та у довгостроковій перспективі [129. 240].

У фаховій літературі є різні визначення поняття «організаційної культури». Як саме це визначення, так і відомі концепції організаційної культури не мають єдиного тлумачення. Так, на думку А. Павлової, організаційна культура – це ті норми і принципи поведінки, дотримання яких уможливорює рух організації до успіху [149]. Натомість Б. Смирнова вважає, що організаційна культура означає впорядковану сукупність виробничих (практичних), суспільних та духовних досягнень організації [210]. О. Віхінський дає таке визначення організаційної культури: це набір найважливіших правил та приписів, прийнятих членами організації, що виражені у заявлених організацією цінностях і які слугують людям орієнтирами у їхній поведінці і діях. Ці цінності передаються членам організації символічними засобами духовного і матеріального, внутрішнього і зовнішнього організаційного оточення [31]. Є. Шейн визначає організаційну культуру як патерн колективних базових уявлень, що визначається групою як система правил із вирішення проблем внутрішньої інтеграції та адаптації організації і її членів до змін внутрішнього та зовнішнього середовища. Ефективність цих правил є достатньою для того, щоби вважати їх ефективними і цінними, передавати їх новим членам групи як належну систему сприйняття і розгляду названих проблем [248]. Т. Соломанідіна вважає організаційну культуру системою притаманних організації матеріальних і духовних цінностей, проявів, які взаємодіють між собою, відображають її корпоративний імідж, корпоративний дух і сприйняття себе та інших суб'єктів навколишнього середовища [211].

Наведені визначення організаційної культури не суперечать одне одному. Відмінність полягає у тому, що одні стосуються університетського, а інші – широкого значення. Так, одне з найбільш широких визначень організаційної культури дає Г. Монастирський, організаційна культура – це набір найважливіших припущень, що приймаються членами організації та виражаються в цінностях, які заявляються організацією та визначають людям орієнтири їхніх дій та поведінки [129]. Отже організаційна культура – це система норма, уявлень, переконань та цінностей, які поділяються більшістю членів організації. Організаційна культура формується впродовж усієї історії організації і постає як:

політика та ідеологія життєдіяльності організації; система внутрішніх відносин між групами працівників; прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища; система її пріоритетів, критерії мотивації та розподілу влади; характеристика соціальних цінностей, переконань та норм поведінки. Елементи організаційної культури опосередковують ухвалення управлінських рішень, налагодження контролю за поведінкою та взаєминами співробітників у процесі оцінювання виробничих, господарських та соціальних ситуацій.

Часто поряд із поняттям «організаційна культура» використовують поняття «корпоративна культура». Таке поєднання, на думку Т. Базарова, пов'язано з тим, що організаційну культуру розглядають як наукове поняття, що має свою типологію, а корпоративну культуру – як практичне поняття, коли йдеться про конкретну реальну організацію. Таким чином, при вживанні поняття «організаційна культура», слід одразу перелаштуватися на мову типології: уточнити, про який тип (типи) йдеться, й одразу стає зрозумілим, на що керівництво орієнтує свій персонал. Під словами ж «корпоративна культура» розуміють «оригінальну суміш із типів організаційних культур» [230]. Надалі ми будемо провадитися використовувати поняття «організаційна культура», як більш загальне в порівнянні з поняттям «корпоративна культура» і таке, що є цілком прийнятним у рамках нашого дисертаційного дослідження.

Відповідно до цих визначень, організаційна культура повинна забезпечити вирішення двох принципово важливих завдань:

1) завдання адаптації та виживання у конкретному соціально-економічному середовищі (внутрішньо і зовнішньо): необхідно показати, що і як має бути зроблено;

2) завдання забезпечення внутрішньої єдності та інтеграції: воно покликане регулювати рішення працівниками щоденних проблем, пов'язаних із роботою і життям у організації [247].

Важливими особливостями організаційної культури, на думку Г. Монастирського, є загальність, неформальність і стійкість [129].

Загальність організаційної культури виявляється у тому, що вона охоплює всі види думок, емоцій та дій, здійснюваних у організації. Поняття загальності має подвійний зміст. З одного боку, організаційна культура – це форма, якої набувають дії в організації. Наприклад, організаційна культура може визначати певний порядок розробки стратегічних проблем або процедури винайму нових працівників. З іншого – культура є не просто оболонкою життєдіяльності організації, а й елементом, який визначає зміст діяльності. Культура перетворюється на одну зі стратегічних цілей організації. Певний порядок винайму може бути підпорядкований необхідності якомога краще адаптувати нових працівників до культури, що склалася в організації.

Неформальність організаційної культури визначається тим, що її функціонування досить обмежено пов'язане з офіційними, встановленими у наказовому порядку правилами організаційного життя. Організаційна культура діє паралельно з формальним механізмом діяльності організації. Відмінною рисою організаційної культури порівняно з формальним механізмом є переважне використання усних, мовних форм комунікацій, а не письмової документації та інструкцій, як це провадиться у формальній системі.

Стійкість організаційної культури пов'язана з такою загальною її властивістю як традиційність норм внутрішньоорганізаційних інституцій. Становлення організаційної культури та її цінностей потребує тривалих зусиль з боку керівництва і членів організації. Сформовані цінності організаційної культури та способи їхньої реалізації набувають статусу традицій і зберігають стійкість упродовж кількох поколінь працівників організації. Багато сильних організаційних культур успадкували цінності, запроваджені лідерами і засновниками організацій кілька десятиліть тому.

Щодо ключових рис організаційної культури, то відомий підприємець, поведінковий менеджер С. Робін виокремлює такі суто «технічні» характеристики організаційної культури:

- 1) індивідуальна автономія – рівень відповідальності, самостійності, можливості виявлення ініціативи працівників;

2) структурованість діяльності – рівень регламентації трудового процесу (наявність правил, інструкцій, положень), рівень прямого контролю за трудовою поведінкою працівників;

3) спрямованість – рівень сформованості цілей і перспектив діяльності організації;

4) інтеграція – рівень підтримки в інтересах координації діяльності;

5) управлінське забезпечення та підтримка – рівень забезпечення менеджерами чітких комунікаційних зв'язків, рівень допомоги і підтримки керівників підлеглих, та характер їхніх взаємовідносин;

6) стимулювання – рівень залежності винагороди від результатів праці;

7) ідентифікація – рівень ототожнення працівників з організацією загалом, показник участі у досягненні загально-організаційних цілей;

8) конфліктність – рівень конфліктності в організації, способи вирішення, терпимість до різних поглядів;

9) ризикованість – рівень стимулювання працівників до наполегливості, ініціативи, інновацій, прийняття ризику у вирішенні організаційних завдань [296].

Якщо покласти ці характеристики на психологічну основу, то можна помітити, що за кожною з них є так званий «людський чинник», який може бути інтерпретований у психологічному дискурсі. А, отже, основними ознаками організаційної культури є спільні і розподілені між усіма знання й уявлення, емоції, дії, патерни поведінки, досвід, комунікативне середовище, інтеракції та взаємодія людей в єдиному творчому і мотиваційному полі, де всі працюють самостійно і водночас разом. Адже всіма носіями організаційної культури (управлінським та професорсько-викладацьким складом, студентами) спільна справа усвідомлюється як власна, важлива і значуща в т. ч. і для себе особисто. Опанування кожним із суб'єктів основ цієї культури означає, з одного боку, інтеграційну єдність, причетність до спільного, а з іншого – автономність, здатність діяти на власний розсуд, зважаючи на усталені в організації цінності, правила, традиції, норми тощо [240].

Одна з поширеніших моделей організаційної культури, на яку можна натрапити в фаховій літературі з організаційної психології, має трирівневу структуру (Т. Лапіна, Н. Яблонскене та інші) і виглядає так [96, 257]:

1. Перший рівень – невидимий на поверхні, однак такий, що містить такі компоненти: загальні цінності і переконання, а також основні цілі та завдання організації (її місія), стратегія її діяльності і розвитку, що свідомо сформульовані і дані «зверху», тобто керівництвом організації, а також породжені «знизу», ініційовані і культивовані співробітниками, колективом, тобто, власне, ідеологічний рівень.

2. Другий рівень – правила і норми (інструкції, нормативні приписи, письмові й усні домовленості), що регулюють поведінку учасників організації на горизонтальному і вертикальному рівнях, стосунки між підрозділами та виконавцями ділових ролей, норми організаційної (ділової) комунікації в організації, тобто, власне, нормативно-діловий рівень.

3. Третій рівень – засоби, за допомогою яких організаційна культура транслюється і передається (стиль одягу, ритуали, церемонії, формальні і неформальні зразки поведінки; легенди, міфи і символи, які б мотивували учасників; спосіб комунікації, манера спілкування; спільна мова, що сприяє ефективній взаємодії всередині організації), тобто, власне, все те, що має іміджевий характер.

Спільним у таких моделях є те, що у складі організаційної культури перебувають: ідеологія, нормативно-діловий обмін та іміджева складова. Такі моделі є прикладом ігнорування надзвичайно важливого неформального, соціально-психологічного аспекту організаційної культури, на значенні якого наголошують, зокрема, Л. Белова, М. Іонцева, В. Казміренко, Л. Карамушка, Т. Лапіна, О. Стеклова та інші [13, 73, 78, 82, 96, 142]. Зокрема, Л. Белова наголошує на двох складових організаційної культури: 1) формальній, декларованій, офіційній; 2) неформальній, такий, що становить основу повсякденного внутрішньоорганізаційного життя [13].

За Л. Беловою, формальна культура університету як освітньої організації розвивається у двох напрямках:

1) як імідж університету, орієнтований здебільшого на зовнішнє середовище (тобто те, як уявляється університет стороннім спостерігачам і як його сприймають безпосередні учасники навчального процесу (управлінці, викладачі, студенти); 2) як унормований належними документами інформаційно-діловий обмін усередині університету та у його відносинах з іншими суб'єктами соціального простору, в якому він функціонує. Натомість неформальна культура, згідно з Л. Беловою, це насамперед соціально-психологічні особливості внутрішньоуніверситетського життя, психологічний клімат у ньому і т. ін., і саме ця складова організаційної культури робить освітні організації унікальними та особливими, завдяки їй вони відрізняються одна від одної [13].

Так само й М. Іонцева зараховує до складу організаційної культури як формальні так і неформальні складові: 1) ідеологію як системоутворювальну основу, що є системою емоційно закріплених переконань, цінностей і норм, стратегічних ідей, завдань, цілей тощо; 2) імідж ЗВО, тобто позиціонування освітньою організацією себе у соціальному середовищі, впізнаваність його середовищем, диференціювання від інших суб'єктів середовища; 3) формальну, нормативно-процедурну складову, яка передбачає процедури і правила інформаційно-ділового обміну, що регулюють способи вирішення різних поточних і проблемних питань у вищій і обов'язкова для виконання кожним учасником організаційної взаємодії; 4) неформальну (змістову, як називає її автор), або соціально-психологічну складову, тобто міжособистісні і міжгрупові внутрішньоорганізаційні відносини, етичні принципи, традиції, легенди і міфи, що поділяються більшістю; загальна ділова та психологічна атмосфера, що панує в організації (психологічний клімат) [74]. Цю думку розвиває й О. Стеклова, яка вважає важливими структурними елементами організаційної культури елементи суто соціально-психологічного змісту: 1) цінності, що поділяються більшістю членів організації; 2) норми поведінки; 3) процедури, що підтримують відтворення панівних норм і цінностей організації, засоби, за допомогою яких ці

норми і цінності передаються новим її членам (інформаційне та емоційне тло, система комунікативного обміну в організації, соціально психологічний клімат тощо) [142].

Організаційна культура для викладачів та керівників, за думкою І. Сингаївської виступає як зовнішній чинник досягнення професійної успішності та результатів. Вона проявляється на рівні професійної й психологічної культури викладача та втілюється в професійній поведінці викладача та є частиною системного інтегративного аналізу успішної діяльності викладачів вищих навчальних закладів [204, 206].

У зв'язку зі сказаним маємо визначитися, яку роль відіграє соціальний оптимізм як складова організаційної культури. Припускаємо, що соціальний оптимізм як складова організаційної культури сучасного університету виконує низку функцій: а) посилює психологічну сумісність членів організації; б) покращує соціально-психологічний клімат; в) посилює ефективність інших складових організаційної культури сучасного університету. Ця гіпотеза сформульована нами вперше, однак віддалені її провісники є у фаховій літературі у вигляді окремих ознак соціального оптимізму, зокрема таких як «соціальна відповідальність» (В. Співак), «віра в успіх, у допомогу, підтримку, справедливість, у соціальну справедливість, доцільність власної праці, власні сили тощо» (Т. Лапіна), «переживання та пошук шляхів соціальної самореалізації» (В. Казміренко), «позитивне соціальне самопочуття в організації» (Є. Головаха, Н. Паніна) тощо [36, 78, 96, 216].

Відповідно до вище сказаного, пропонуємо модель складових організаційної культури, яка містить два основних компоненти: організаційно-ділові та змістові (психологічні) складові організаційної культури (дивись Рис. 1.2.).

До організаційно-ділових зараховуємо такі: ідеологія (система переконань, цінностей і норм, стратегічних ідей, завдань, цілей, стратегій діяльності і розвитку, які офіційно прописані керівництвом організації), нормативно-діловий

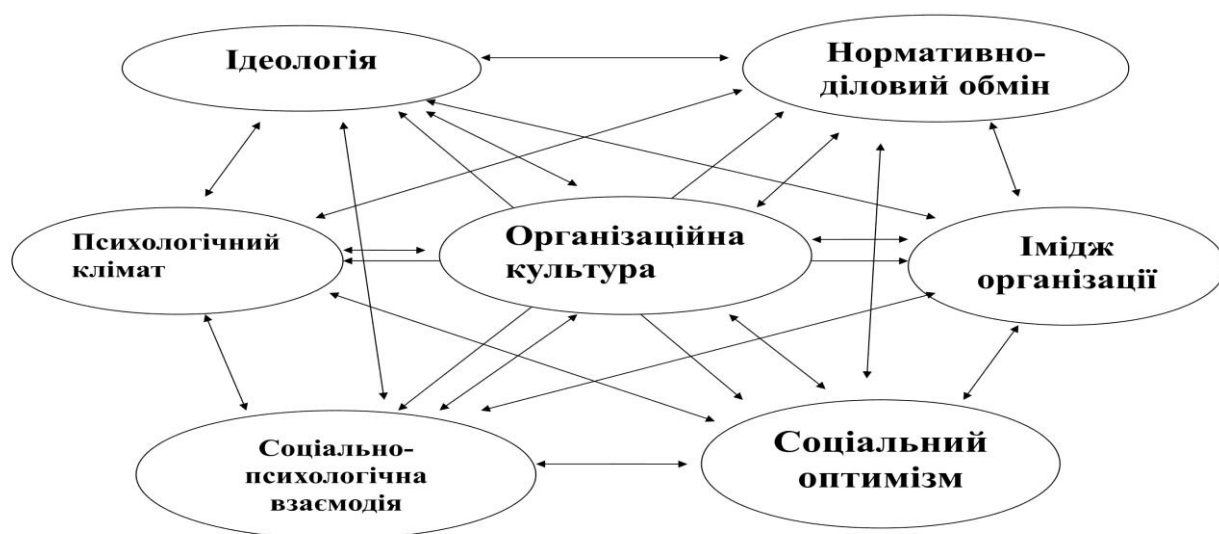


Рис 1.2. Складові організаційної культури

обмін (інструкції, нормативні приписи, письмові й усні домовленості, що регулюють поведінку учасників організації та відносини з іншими суб'єктами соціального простору, в якому організація функціонує; стосунки між підрозділами та виконавцями ділових ролей, норми організаційної (ділової) комунікації в організації) та імідж організації (засоби, за допомогою яких організація позиціонує себе поміж іншими, а також транслює і передає власну організаційну культуру). До змістових (психологічних) складових організаційної культури зараховуємо такі: соціально-психологічну взаємодію (міжособистісні і міжгрупові внутрішньоорганізаційні відносини, етичні принципи, традиції, легенди і міфи, що поділяються більшістю); психологічний клімат (загальна ділова та психологічна атмосфера, що панує в організації) та соціальний оптимізм (система уявлень та переконань групи індивідів, за допомогою яких відбувається інтерпретація реальності та прогнозування майбутнього).

За існування в умовах добровільної чи вимушеної економічної самостійності, сучасні освітні організації є суб'єктами жорсткої ринкової конкуренції, а отже вимушені виборювати право на реалізацію організаційних інтересів і доводити конкурентоздатність. В умовах реформаційних, кризових

реалій соціальний оптимізм є наскрізною складовою організаційної культури не лише парадигмального значення (як світоглядної парадигми), а й тим соціальним механізмом, що гарантує університету: 1) підвищення якості внутрішніх і зовнішніх соціальних комунікацій (усіх видів комунікативного обміну: когнітивного, афективного, інтерактивного); 2) зростання консолідації та внутрішньорганізаційної єдності; 3) покращення соціально-психологічного клімату в організації; 4) зростання конкурентоздатності на ринку праці; 5) підвищення самоєфективності керівництва сучасного університету [19; 179].

1.4. Теоретична («ідеальна») модель становлення соціального оптимізму як феномена індивідуальної і групової свідомості

Підсумовуючи теоретичний огляд фахової літератури з тематики соціального оптимізму, можемо на основі проаналізованого матеріалу створити теоретичну («ідеальну») модель соціального оптимізму. Необхідність створення цієї моделі спричинена розробкою методів та програм формування соціального оптимізму як феномена індивідуальної та групової свідомості.

Отримана унаслідок аналізу фахової літератури модель соціального оптимізму представлена на рисунку 1.3. У її основі – триплощинний вимір соціального оптимізму: 1) індивідуально-психологічний, соціальний і матеріальний (біологічний); 2) когнітивне, емоційне, поведінкове; 3) минуле, теперішнє, майбутнє.

Як уже зазначалося вище, соціальний оптимізм є нова якість індивідуального оптимізму, що формується унаслідок дії стихійних чинників та в результаті цілеспрямованих впливів і репрезентована в індивідуальній та груповій свідомості як система соціальних уявлень, переконань та настанов, за допомогою яких інтерпретується соціальна дійсність і прогнозується близьке й віддалене майбутнє. Саме тому ми розглядаємо соціальний оптимізм як світоглядну

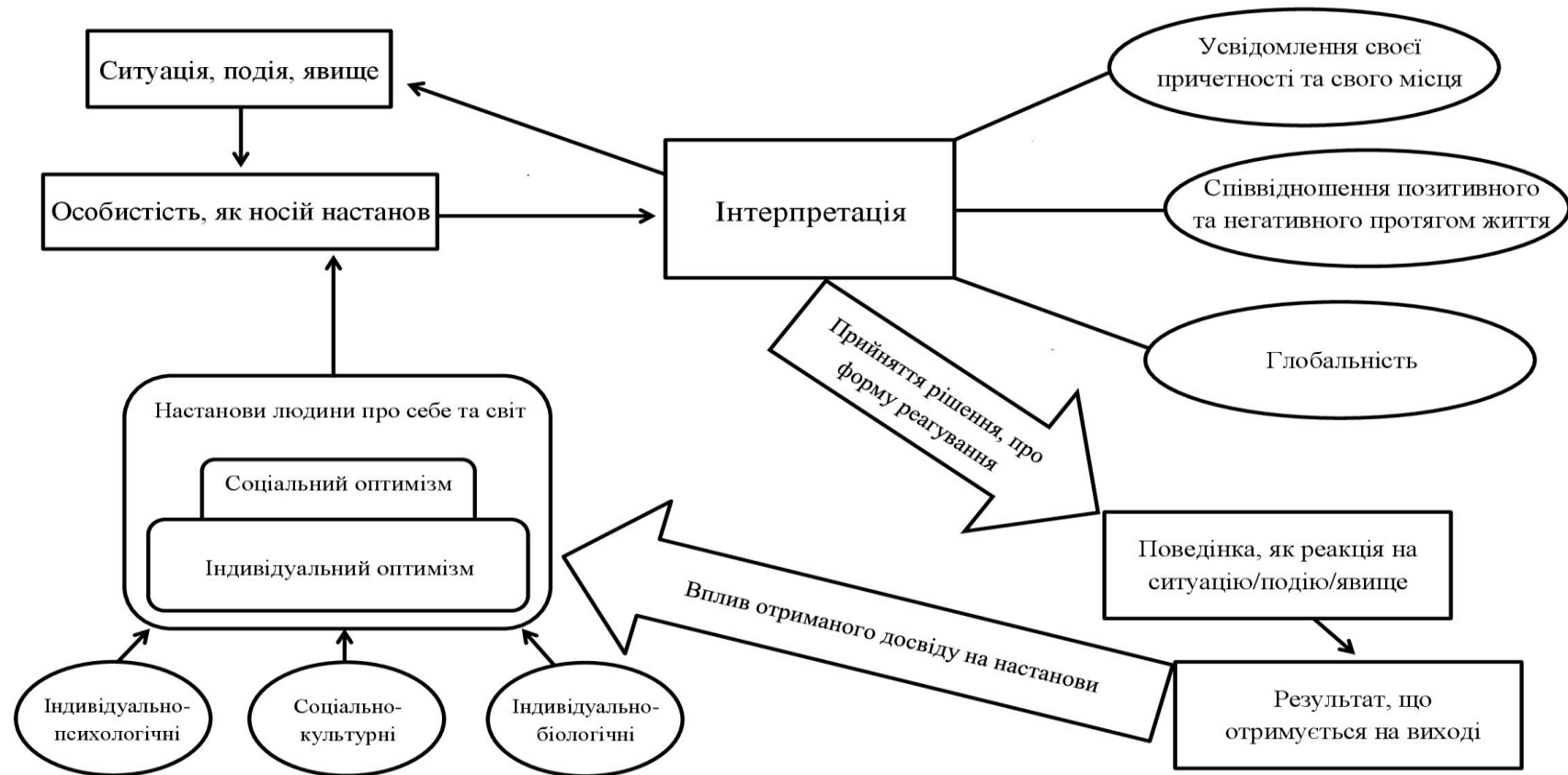


Рис. 1.3. Теоретична (ідеальна) модель становлення соціального оптимізму

парадигму, модель світобачення, яка визначає стиль і спосіб соціальної комунікації між людьми як членами соціальних груп та організацій

Оптимізм, на якому будується соціальний оптимізм, є універсальним механізмом соціальної адаптації, психологічна сутність якого полягає у перетворенні негативного на позитивне, а кінцева мета – виживання і розвиток людини у динамічному кризовому світі – видається особливо цінною і продуктивною [176, 177].

Відповідно до нашої схеми, основою оптимізму є одночасно індивідуально-психологічні, соціальні та матеріальні чинники. Так, до індивідуально-психологічних чинників можемо зарахувати кризи у житті дитини. Якщо в ранньому дитинстві дитина зазнала значних втрат і травм (наприклад, втрата матері чи сімейне насильство), це зачіпає всі сфери її характеру і життя, у неї виробляються концепції себе-неуспішної, нездатної керувати власним життям і змінювати погані події. Якщо ж дитина спостерігає, як у її сім'ї розв'язуються будь-які проблеми, в т. ч. фінансові, то вона засвоює оптимістичніші установки.

До соціальних факторів зараховуємо вплив материнського виховання та найближчого соціального оточення, що формують стиль пояснення є засадничими для концепції оптимізму. Згідно з дослідженнями М. Селігмана, оптимістичний чи песимістичний стиль пояснення формується у ранньому дитинстві, і саме в дитинстві сформований оптимістичний (чи песимістичний) стиль пояснення світу закладає світогляд дорослої особистості. Усі подальші перемоги чи невдачі фільтруються через цей конструкт, і, зрештою, оптимізм (чи песимізм) стає сталим і вкоріненим способом (стилем) мислення. М. Селігман із колегами провели низку експериментів щодо дитячих пояснювальних стилів та причин формування останніх. У цих дослідженнях було виявлено, що до основних чинників, які зумовлюють розвиток оптимістичного атрибутивного стилю, належать: моделі атрибутивного стилю у батьків, критика з боку дорослих (батьків і вчителів), несприятливі події і кризи в житті дитини тощо. Як доводить М. Селігман, стиль пояснення дитини незалежно від її статі насамперед залежить від стилю пояснення матері [196, 264]. Це пояснюється тим, що більшість часу

дитина саме з матір'ю і має більше можливостей навчитися різноманітних пояснень подій – зовнішніх і внутрішніх. Невипадково питання «Чому?» – одне з перших і повторюваних. Вислуховуючи причини, про які говорить мати, дитина засвоює, чи є причини її невдач постійними або тимчасовими, конкретними або універсальними, її помилкою чи помилкою інших людей. Дитина отримує від матері не тільки інтерпретацію причин подій її життя, а й інтерпретацію причин подій життя дитини. Тому наступним важливим для формування атрибутивного стилю фактором виступає критика з боку дорослих. Дитина формує свій стиль пояснення, спираючись на характер зворотного зв'язку, який отримує від дорослих, які її виховують. Дитина спирається на те, як матір та інші близькі дорослі пояснюють причини успіхів і невдач, що відбуваються в їхньому житті і в житті дитини. Батьки, таким чином, можуть із раннього дитинства вагомо і постійно докладатися до формування песимістичного атрибутивного стилю дитини, пояснюючи більшість її помилок постійними рисами характеру і браком у неї тих чи тих здібностей. Такі пояснення невдач дитини мають системний і загальновідомий характер, і саме вони формують так званий песимістичний стиль мислення («Ти слабкий у математиці», «Ти ніколи не перевіряєш свою роботу») і відповідні стилі поведінки. Більш ефективними є пояснення невдач, які мають тимчасовий і конкретний характер («Ти сьогодні недостатньо старався», «Останнім часом ти неуважний») [194, 195].

Частково підтверджують припущення про значний вплив атрибутивного стилю батьків на атрибутивний стиль дітей результати досліджень Т. Крюкової. На вибірці російських старшокласників та їхніх батьків були отримані статистично достовірні зв'язки оптимістичного пояснювального стилю батьків з оптимізмом і самоефективністю їхніх дітей, а також із вибором дітьми продуктивних і непродуктивних копінг-стратегій. На думку Т. Крюкової, ці факти доводять, що розвиток оптимістичних очікувань особистості пов'язаний із позитивними установками їхніх батьків [99].

Також дослідження К. Двек із колегами довели, що діти схильні відтворювати характерні особливості стилю пояснення, які вони чують від

дорослих. Дівчата, які у відповідь на невдачі частіше отримували від вчителів коментарі широкого і стабільного (сталого) типу, самі, стикаючись з невдачами, пояснювали їх недостатніми здібностями («Думаю, що я не дуже добре тямлю»). Пояснення хлопчиків також відповідали критиці, отриманій від учителів, і були тимчасовими і конкретнішими [273].

Наступним важливим соціальний чинником формування оптимізму, на думку, М. Селігмана і його послідовників, є характер критики дорослих щодо дитини. Доведено, що характер критики дорослого відбивається на характері самокритики дитини. Діти, невдачі яких дорослі пояснювали тим, що вони недостатньо добре розуміють, згодом у разі невдачі оцінювали себе як недостатньо розумних людей [196, 299].

Соціальні та культурні фактори базуються на макросередовищі, в якому перебуває особистість, та впливі соціального інституту соціалізації середовища. За Я. Чапінским, оптимізм стосується не так економічної ситуації. За його дослідженням, поляки не такі оптимістичні як американці, при цьому американці польського походження нічим не відрізняються за настроями від інших американців. Дослідження, проведені на американських вибірках, показали, що оптимізм виявляє позитивні зв'язки з рівнем доходу ($r = 0,23$) і рівнем освіти ($r = 0,29$) [273]. За даними ІС РАН за 2009 рік, у групі забезпечених росіян оптимістичні прогнози щодо власного майбутнього домінували над песимістичними з розривом у 3,6 рази (76 % оптимістів проти 21 % песимістів) [192]. Так, за даними М. Замишляєвої, існують соціокультурні відмінності у вираженості оптимізму-песимізму у міських і сільських юнаків і дівчат: у сільських, порівняно з міськими, виражений песимізм; міські перевершують сільських за виявом оптимізму [65].

До матеріальних, або біологічних чинників частіше за все зараховують активацію ділянок мозку генетикою та нейрохімією. Так, Т. Шарот звертає увагу на той факт, що більш песимістичні, випробувані за уяви щасливих подій, продемонстрували меншу активацію мозкових областей, пов'язаних із позитивними і негативними емоціями (amygdala (мигдалеподібне тіло) і rostral

anterior cingulate cortex (ACC)), ніж оптимістичні учасники експерименту [302]. Зокрема, Л. Тайгер вказує на існування нейрохімічних речовин, наявність яких пов'язана з оптимізмом (наприклад: для осіб-оптимістів характерна висока концентрація у крові речовини під назвою «серотонін») [307]. А вчені з Каліфорнійського університету (Лос-Анджелес, США) з'ясували, що рівень оптимізму залежить від того, яким варіантом гена окситоцинового рецептора нагородила людину природа. Ген цього рецептора існує у двох версіях: у певній ділянці послідовності ДНК може стояти або аденін (А – версія), або гуанін (G – версія). Вважається, що наявність того чи іншого варіанта генів відповідає психологічному профілю людини: наскільки вона стресостійка, чи легко впадає у смуток і т. ін.. У цьому дослідженні взяли участь 326 добровольців, кожен із яких склав психологічний тест. Психологи оцінювали кожного учасника за такими параметрами як самооцінка, оптимізм, схильність до депресій. Після цього молекулярні генетики здійснили генетичний аналіз зразків ДНК кожного учасника експерименту. Ті, в кого в гені окситоцинового рецептора в певному положенні було дві або одна аденинові «букви» (А-версія), проявляли більшу схильність до депресії. Ті, у кого виявлено дві G, краще справлялися з пригніченим психологічним станом і виявляли ознаки оптимізму [289].

З такою базою в особистості надалі розвивається соціальний оптимізм або соціальний песимізм. Слід відзначити, що соціальний оптимізм як і песимізм зрештою пов'язані з уявленнями, які мають три складові: когнітивну, емоційну та поведінкову. Ці компоненти не представлені у чистому вигляді, а зазвичай поєднуються між собою. Аналізуючи, умовно розподіляємо їх.

До когнітивної складової можна зарахувати уявлення про власні сили, оцінку власної цінності та цінності інших, завдяки чому формується самовпевненість. Справа в тому, що ціннісний зміст самовпевненості неоднозначний. На наш погляд, упевненість може розцінюватися як особистісна властивість, яка відбиває відповідність уявлень особистості про себе і свою відповідність вимогам життєвої ситуації. Упевненість забезпечує узгодженість, гармонію внутрішнього і зовнішнього життя. З іншого боку, надмірна

самовпевненість може кваліфікуватися як завищена оцінка позитивних властивостей, навичок, здібностей, шансів, які надає навколишній світ. Парадокс другої позиції полягає в тому, що саме «завищена оцінка» дозволяє людині братися за, здавалося б, неможливі проблеми і завдання і, що головне, – вирішувати їх. Без таких упевнених людей навряд чи був би можливий прогрес. І остаточно цінність упевненості може бути визначена тоді, коли психологам вдасться диференціювати адекватно впевнену і неадекватно впевнену (самовпевнену) поведінку [266, 298].

Так чи інакше, але впевненість у собі і в своїх діях є сутнісною ознакою оптимізму. З точки зору М. Селігмана, впевненість – це цілий комплекс когнітивних, емоційних та поведінкових характеристик. Вони створюють унікальний психологічний стиль і психологічний портрет людини, яка високо оцінює себе, свої навички та здібності, ймовірність здійснення бажань і досягнення особистих цілей у більшості життєвих ситуацій на різних рівнях соціальної залученості та соціальної взаємодії. Така людина вважає свої успіхи особистою заслугою. Звичні позитивні оцінки виключають самоприниження, а також приниження інших людей [197].

Також оптимістами властиво сподіватися на краще майбутнє і переконаність у досягненні успіху у своїх починаннях. Крім того, вони вважають, що оточення хорошої думки про них. Подібне ставлення до життя робить оптимістів більш щасливими, ніж песимістів. Установка на позитивне спричиняється до високої пошукової активності. Той, хто налаштований оптимістично, частіше створює ситуації успіху, сприяють саморозкриттю. Оптимісти успішніше за песимістів можуть упоратися зі стресами. У них міцніше здоров'я, оскільки вони менше схильні до захворювань. Більше того, оточення схильне наслідувати оптимістів. Оптимістичні думки, піднесений настрій однієї людини народжують аналогічні думки у свідомості інших [169].

До емоційної складової можна зарахувати «почуття життя», яке, в свою чергу, залежить від страху смерті. Еволюція «почуття життя» є підвалиною філософії оптиміста, так само як і усвідомлений страх смерті. Юнак уже розуміє

жах смерті, але боїться її менше, ніж літня людина, у якої «відчуття життя» досягло високого рівня розвитку. У зв'язку з цим І. І. Мечников був переконаний у можливості розвитку «почуття життя» спеціальними вправами і диференціації людей за рівнем його вираженості. Відмінності в розвитку «почуття життя», як вважав І. І. Мечников, є однією з причин песимізму поміж молоддю [121].

Досить часто психологи розглядають щастя як один із компонентів оптимізму. При цьому немає загальноприйнятої думки про співвідношення цих феноменів. Одні дослідники вважають, що оптимізм – незалежне від переживання щастя явище. Інші вважають, що щастя й оптимізм об'єднані переживанням позитивних емоцій. Треті, як, наприклад, М. Аргайл, вважають, що оптимізм є один із елементів щастя. Для М. Аргайла оптимізм – частина суб'єктивного благополуччя, яка впливає на стан фізичного і психічного здоров'я. Від рівня оптимізму залежать сприйняття світу і вектор поведінки. Оптимісти стверджують, що людина живе у найкращому зі світів, а песимісти переконані, що це не так. Оптимісти бачать світлу сторону речей, а кожную поразку вважають тимчасовою невдачею. Потрапляючи у важку життєву ситуацію, вони сприймають це як виклик і наполегливо намагаються змінити ситуацію [9].

Поряд із щастям до компонентів оптимізму дослідники додають і психологічний (душевний) комфорт [70, 197]. Найбільш яскраво психологічний комфорт відбивається в домінуючому настрої. Постійне відчуття благополуччя, радісний, стійкий настрій і невичерпний оптимізм найбільш бажані. Тому люди знаходили і зберігали різні засоби створення потрібного настрою, підтримання внутрішньої гармонії практично і теоретично. Компонентами оптимізму визнаються настрої, переживання позитивних емоцій, гумор. В описах бажаних настроїв досить часто фігурує визначення «підвищений, піднесений настрій». Поняття «підвищений» і «гармонійний» настроїв не завжди збігаються. Гармонійним вважається настрій, що сприяє виникненню стану, який сприятливо впливає на досягнення далеких і близьких життєвих цілей. При ейфорійному стані (екстазі) настроїв гранично гарний, але не завжди гармонійний [70].

Важливим є те, що оптимізм завжди пов'язується з переживанням радості і взагалі позитивних емоцій. Джерела емоцій і негативних, і позитивних однаково різноманітні. Більшість явищ і життєвих ситуацій має потенціал позитивних і негативних переживань. Наприклад, у одних осіб прийом їжі може супроводжуватися відчуттям задоволення і навіть переживанням ейфорії, а в інших – роздратуванням, тривогою та руйнування своєї зовнішньої привабливості. Так, дослідниця Т. Гордєєва встановила, що оптимізм пов'язаний із відчуттям бадьорості, життєвої сили, переповнення енергією і готовності діяти, а також відчуттям задоволеності власним життям [37, 38].

Щодо поведінкового аспекту, то він базується на когнітивному та емоційному, виражається активністю особистості. У практикованих тестах, які діагностують оптимізм, часто наявна шкала активності. Активність розуміють як ознаку соціально визнаної цілеспрямованої поведінки, результатом якої стають соціально корисні зміни. Зокрема, Е. Фромм класифікував активність як категорію поведінки, а не особистості. На його думку, важливими мотивами активності є і внутрішня спонука, і дія зовнішніх сил [236, 237]. Бути активним означає дати можливість проявитися своїм здібностям, таланту, всьому багатству людських якостей, якими, хоча й не однаковою мірою, наділена людина. Бути активним значить оновлюватися, вдосконалюватися, любити, вміти виходити за межі «ізолюваного Я», відчувати глибокий інтерес до життя, пристрасно прагнути до чогось, вміти віддавати. Виникає своєрідна установка: щоб бути активним, треба бути активним, полишити страх і почати діяти (Д. Карнегі) [83].

Оптимізму важлива не тільки активність як така, а й її вектор. Природно, що виникає питання про зв'язок оптимізму і локус контролю. Існує думка про те, що інтернали мають більш оптимістичний погляд на життя, ніж екстернали. Інтернали, які вважають себе господарями своєї долі, більш щасливі, активні і заповзятливі. Можливість, навіть видима, контролювати своє життя підвищує відчуття особистого благополуччя і є бар'єром для стресових впливів. Екстернали, які вважають себе жертвами обставин, схильні до песимізму і депресивного світосприйняття [175, 221].

Усі ці виміри формуються у «тривимірні причинні фактори», які визначив свого часу Б. Вайнер: 1) місце, де є причина (всередині людини чи поза нею, зовні); 2) інтернальний чи екстернальний локус контролю; 3) стабільність і підконтрольність подій, які по-різному співвідносяться з названими попередньо причинними факторами і змушують людей неоднаково на них реагувати. Згодом були виокремлені: 1) чинник сталості події у часі (тобто оцінка того, випадкова, тимчасова ця подія чи вона постійна, повторювана, хронічна); 2) чинник глобальності відносно локалізації події у просторі (сприйняття події як універсальної, поширюваної на всі сфери життя, чи як локальної, специфічної для певної сфери, області); 3) чинник персоналізації, що тісно пов'язаний із самооцінкою і тим, де людина схильна бачити причину подій: усередині себе (інтерналі) або зовні (екстернали). Таким чином, на відміну від теорії Б. Вайнера, у цій концепції з'явився чинник глобальності (універсальності), однак був відкинутий чинник підконтрольності [309].

Важливу роль у формуванні оптимізму й песимізму відіграє минулий досвід досягнень та спілкування людини зі значущими іншими. Так само важливі і поточні взаємини людини з людьми, що її оточують. Оптимісти характеризуються більш широкими соціальними контактами, від яких вони отримують емоційне задоволення. Найчастіше цей факт можна розглядати як наслідок оптимізму, але разом із цим він може розглядатися як одна з його ймовірних причин.

Поєднання означених вище чинників формує відповідні стилі атрибуції: песимістичний і оптимістичний. Для песимістичного стилю характерне приписування неприємних подій постійного, глобального і інтернального характеру, а приємним – тимчасового, локального й екстернального. Інакше кажучи, песимістичний стиль розуміється як такий, за якого несприятливі події пояснюються внутрішніми, постійними і загальними характеристиками. І, навпаки, носії оптимістичного стилю оцінюють погані події як тимчасові, локальні, які трапилися не з їхньої провини, є тимчасовими і пояснюються зовнішніми причинами, а хороші події – як постійні і глобальні, а їхня причина вбачається всередині себе. На думку М. Селігмана, саме стиль атрибуції є

основою оптимізму-песимізму як стійкої індивідуально-психологічної властивості особистості [90, 299].

Пізніше було показано, що шкала інтернальності є багатовимірною і виявляє досить низьку прогностичність відносно оптимізму-песимізму. Справа в тому, що за внутрішнім локусом контролю (пояснення негативних подій внутрішніми причинами, а не зовнішніми) можуть ховатися як песимістичні самозвинувачення («Я нездатний, нікчемний» і т. ін.), так і конструктивні оптимістичні пояснення («Я погано підготувався до іспиту»). Також і зовнішні пояснення (екстернальний локус контролю) можуть бути як оптимістичними («Це був не мій день»), так і песимістичними («Викладачі мене не люблять»). Тому параметр інтернальності-екстернальності був вилучений із тріади шкал, що характеризують атрибутивний стиль. Потім і сам М. Селігман визнав доцільність цього і погодився з опонентами [180, 196].

Проте у низці досліджень була продемонстрована необхідність виявляти атрибутивний стиль і позитивні події. Було виявлено, що люди більше схильні пропонувати внутрішні, стабільні та глобальні пояснення хорошим подіям і менш внутрішні, стабільні та глобальні пояснення для поганих подій. Зокрема, К. Петерсон вважає, що атрибутивний стиль стосується пояснення причин тільки негативних подій [291]. А в дослідженнях Х. Ченг і А. Фурнхама було виявлено, що оптимістичний атрибутивний стиль (як за позитивних, так і за негативних подій і ситуацій) є надійним предиктором суб'єктивного відчуття щастя, а також психічного і фізичного здоров'я. Оптимістичний атрибутивний стиль у позитивних ситуаціях виявився більш сильним предиктором відчуття щастя, ніж психічного здоров'я, а оптимістичний атрибутивний стиль за негативних ситуацій був предиктором як суб'єктивного відчуття щастя, так і психічного здоров'я. В іншому дослідженні цих авторів було показано, що атрибутивний стиль корелює з відчуттям щастя і самооцінкою [269, 270].

Із поєднання цих факторів, як уже зазначалося, складаються стилі атрибуції: песимістичний і оптимістичний. Для песимістичного стилю характерним є приписування неприємних подій постійного, глобального і інтернального

характеру, а приємним – тимчасового, локального і екстернального. І навпаки, носії оптимістичного стилю оцінюють погані події як тимчасові та локальні, такі, що трапилися не з їхньої вини, а хороші події – як постійні і глобальні, спричинені безпосередньо носіями оптимізму. Залежно від настанов, індивід реагує на життєву ситуацію певним чином, вибудовуючи свою поведінку, що призводить до відповідних результатів. Так, за нашою концепцією, носії песимістичних переконань поводитимуться пасивніше, обережніше та інертніше. На противагу їм, оптимісти поводитимуться впевненіше, активніше та цілеспрямованіше. З огляду на це припускаємо, що оптимістам властиві ефективніші копінг-стратегії, оскільки оптимісти вірять у роль зусиль і наполегливості, сприймають життя як виклик, отримують задоволення від вирішення складних завдань і подолання труднощів. Песимісти ж, навпаки, схильні вірити у випадковість досягнення успіху, пояснюючи його легкістю завдання та зовнішніми факторами неконтрольованого характеру [175, 176, 180]. Співвідношення між уникненням невдачі та орієнтацією на успіх, на думку А. Шулдика, презентує в т. ч. мотиваційно-ціннісні компоненти професійної компетентності керівників навчальних закладів [252]

Це припущення підтверджує дослідження студентів, в якому вони згадували найбільш стресові події останнього місяця і заповнювали опитувальник стратегій подолання тих подій. Виявилось, що оптимісти частіше обирають проблемно-фокусовані і соціально-орієнтовані копінг-стратегії; їм властива також позитивна переоцінка стресової ситуації. Вони визнають проблемну ситуацію як таку, що не може бути зміненою. Оптимісти рідко використовують такі механізми захисту як заперечення і уникання. Вони прагнуть знайти щось позитивне у неприємних ситуаціях і мати з них користь. У результаті оптимісти успішніше долають проблеми. Песимісти, навпаки, заперечують позитивні аспекти негативної події, уникають проблеми, зосереджуються на емоційних переживаннях, іноді вдаються до відходу від стресової ситуації. Зрештою песимісти гостріше й різноманітніше реагують на невдачі, залежно від особливостей їхньої картини світу [110].

У нашій теоретичній моделі становлення соціального оптимізму враховані описані попередньо: 1) компоненти оптимізму, зокрема розуміння соціального оптимізму як світосприйняття; 2) чинники його формування, спадковість, особливості центральної нервової системи; виховання; моделі значущих дорослих; особистий досвід та моделі поведінки. Людина, яка має настанови на соціальний оптимізм, матиме особливу інтерпретацію соціальної ситуації – з позиції позитивних подій і можливостей, які можна отримати від ситуації, події чи явища. Активність (чи пасивність) реалізується завдяки стилю мислення та вибору відповідної поведінки і реакції на ситуації виклику. Упевненість у собі реалізується через позитивний досвід та результати власної активності.

Згідно з запропонованою моделлю, індивід інтерпретує ситуації, події або явища відповідно до тих настанов про себе та світ, що їх було закладено попередньо. Це відбувалося через зовнішній вплив і завдяки власному досвіду. Настанови дозволяють аналізувати будь-яку подію або явище на трьох рівнях: рівні локусу-контролю; стабільності та глобальності. Це дозволяє індивіду вирішувати, яку стратегію подолання ситуації чи взаємодії з ситуацією слід обрати у цьому випадку. Інакше кажучи соціальна поведінка вибудовується на основі уявлень які існують у свідомості [28].

Наслідок дій індивіда впливатиме на його настанови, потверджуючи чи навпаки підважуючи та з часом спростовуючи їх. Це дозволяє використовувати її на практиці для побудови стратегії корекції песимістичних настанов та непродуктивних копінг-стратегій. Вище описана модель є теоретично поглибленою на основі теорії атрибутивних стилів М. Селігмана.

Висновки до розділу 1

1. Оптимізм – це відносно стала, успадкована і закріплена в ранньому дитинстві особистісна риса людини, яка зумовлює головний модус бачення світу як «доброго, світлого, гідного довіри» чи, навпаки, як «злого, темного, якого слід

уникати», а також формує базову стратегію спілкування зі світом, у т. ч. долати виклики, застосовуючи продуктивні допінг-стратегії. Ця риса усталюється або ж змінюється на протилежне (песимізм) у процесі особистісного розвитку людини із набуттям відповідного – переважно позитивного чи негативного – соціального досвіду. Такі уявлення про феномен оптимізму мало еволюціонували в процесі історичного розвитку людства і наукового знання; вони подібні до докласичного, класичного і посткласичного наукових дискурсів.

2. Особливе місце у системі оптимізму людини посідає її комунікативна складова, що на основі мережі зв'язків зі світом підтверджує його доцільність чи недоцільність, гарантує чи не гарантує його носіям: 1) якісний інформаційний та емоційний обмін і, відповідно, формування оптимістичного світогляду й оптимістичного мислення; 2) якісні інтеракції (відносини, взаємодії) з іншими людьми і гармонійні зв'язки людини з її близьким і віддаленим соціальним оточенням. Це дає підстави говорити про апріорний, наперед заданий соціальний зміст оптимізму, позитивна чи негативна модальність якого насамперед визначається тим, в якому – позитивному чи негативному – світлі громадяни оцінюють якість свого життя і прогнозують своє майбутнє за тих соціальних умов, в яких вони перебувають.

3. Операціоналізація досліджень оптимізму в працях соціологів, соціальних та організаційних психологів показує, що оптимізм розглядають у науковому дискурсі цих галузей знань насамперед як соціальний оптимізм, тобто оптимізм «поділений з іншими» людьми, який має два виміри: 1) індивідуальний (вимір окремого носія і його індивідуальних уявлень про соціальний світ і себе в ньому); 2) груповий, у т. ч. масовий (вимір соціальних груп, організацій, спільнот тощо). Груповий вимір соціального оптимізму, який насамперед цікавить дослідників у сфері знань наук про людську психіку і поведінку, репрезентований у свідомості індивідуальних носіїв і є можливим для емпіричних вимірювань.

4. Ми пропонуємо розглядати соціальний оптимізм як нову якість індивідуального оптимізму, що формується унаслідок дії стихійних чинників та в результаті цілеспрямованих впливів і репрезентована в індивідуальній та груповій

свідомості як система соціальних уявлень, переконань та настанов, за допомогою яких інтерпретується соціальна дійсність і прогнозується близьке й віддалене майбутнє. Отже, соціальний оптимізм – це світоглядна парадигма, модель світобачення, яка визначає стиль і спосіб соціальної комунікації між людьми як членами соціальних груп та організацій.

5. Соціальний оптимізм розглядається у даній дисертації на таких рівнях наукового аналізу, а саме:

1) соціальний оптимізм – як складова організаційної культури сучасного університету яка виконує низку функцій: а) посилює психологічну сумісність членів організації; б) покращує соціально-психологічний клімат; в) посилює ефективність інших складових організаційної культури сучасного університету;

2) соціальний оптимізм – як соціально-психологічний феномен, притаманний індивідуальній і груповій свідомості, що репрезентований як система стійких соціальних уявлень, переконань та настанов, за допомогою яких інтерпретується соціальна дійсність і прогнозується близьке й віддалене майбутнє;

3) соціальний оптимізм – як феномен, що постає (у т.ч. свідомо формується) на базі індивідуального оптимізму у процесі соціалізації та поставання людини як соціального суб'єкта;

4) соціальний оптимізм – як система відносно стійких соціальних уявлень, переконань та настанов, репрезентованих у свідомості їхніх носіїв як індивідуальні і групові імпліцитні моделі світу, які можуть бути експліковані й кориговані на трьох осьових рівнях: когнітивному, емоційному та поведінковому.

6. Соціальний оптимізм є ресурсною складовою організаційної культури, оскільки він виконує низку функцій: а) посилює психологічну сумісність членів організації; б) покращує соціально-психологічний клімат; в) посилює ефективність інших складових організаційної культури сучасного університету. Так соціальний оптимізм може використовуватися як ресурс із упередження і подолання труднощів світоглядно-свідомісного і соціально-комунікативного

характеру, і є надзвичайно актуальними для теорії і практики індивідуальних та масових соціальних комунікацій.

7. Згідно з запропонованою моделлю становлення соціального оптимізму, під час взаємодії особистості з різними ситуаціями і проявами соціального буття активуються її соціальні уявлення щодо світу і свого місця у ньому, сформовані за дії біологічних, психологічних, соціально-психологічних та інших чинників. Залежно від цих уявлень індивід реагує на різні соціальні ситуації. Результати, які отримує індивід унаслідок цих реакцій впливатимуть на настанови людини, підтверджуючи їх чи підважуючи і поступово спростовуючи. Завдяки цим настановам індивід інтерпретує соціальну дійсність на основі трьох показників: локусу контролю; стабільності та глобальності. Це дозволяє використовувати цю модель на практиці для побудови стратегії корекції песимістичних настанов і непродуктивних копінг-стратегій.

Результати, викладені в данному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора [175, 176, 177, 179, 180].

Список використаних джерел до першого розділу:

[1, 4, 5, 8, 11, 13, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 31, 33, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 58, 60, 61, 65, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 78, 80, 82, 83, 86, 87, 88, 90, 92, 96, 99, 100, 103, 107, 110, 115, 116, 119, 120, 121, 127, 129, 131, 132, 133, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 149, 156, 163, 169, 173, 184, 185, 186, 187, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 204, 206, 207, 210, 211, 212, 213, 214, 216, 217, 221, 223, 225, 226, 230, 231, 232, 233, 234, 236, 237, 238, 239, 240, 242, 243, 247, 248, 251, 252, 256, 257, 258, 261, 262, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 278, 279, 282, 288, 289, 290, 291, 292, 296, 298, 300, 302, 304, 306, 307].

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ОПТИМІЗМУ ЯК СКЛАДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

2.1. Програма емпіричного дослідження соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету

Програма емпіричного дослідження соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету (в тому дослідженні університет розглядається як один із прикладів сучасної соціальної організації) є тим путівником, який унаочнює рух дослідницької логіки в напрямі, що реалізується в чотирма змістовно-процедурними етапами (кроками):

1) підготовчий етап, або етап дослідження якісно-змістових вимірів соціального оптимізму як соціально-психологічного феномену і відповідного світоглядного конструкту, що у певний спосіб репрезентований у свідомості його носіїв (учасників організації: у цьому разі студентів і представників професорсько-викладацького складу сучасного університету); завдання цього етапу – якнайповніше відтворення тих семантичних просторів ознак, у рамках яких реципієнти соціальних процесів здатні описувати ті чи інші феномени (в нашому разі – феномен соціального оптимізму);

2) основний етап, або етап застосування системи обраних методів, дослідження уявлень про соціальний оптимізм та реконструювання імпліцитних й експліцитних моделей цього феномену, наявних у свідомості студентів та викладачів (представників професорсько-викладацького складу сучасного університету, які мають у нашому дослідженні статус експертів), емпіричного дослідження місця соціального оптимізму як складової організаційної культури;

3) аналітично-узагальнювальний етап, або етап систематизації отриманих емпіричних даних та їхнього кількісного та якісного аналізу, емпіричної верифікації цих даних, у т. ч. перевірки їхньої статистичної значущості, а також формального зіставлення даних щодо уявлень студентів та експертів стосовно

феномена соціального оптимізму як чинника організаційної культури сучасного університету та знаходження спільних точок дотику, які можуть стати відправними у формуванні соціального оптимізму;

4) прогностичний, або формувально-перетворювальний етап, на якому в ідеальному (умоглядному) та прикладному планах можуть бути реалізовані ідеї розробки стратегій і прикладних засобів впливу з формування у студентів і викладачів соціального оптимізму як чинника організаційної культури сучасного університету, а також запропоновані доцільні технології і методи впливу на формування соціального оптимізму членів організації як елементу їхньої особистої та загальної організаційної культури. Графічно означені етапи емпіричного дослідження представлено на рисунку 2.1.

Цю програму емпіричного дослідження розроблено і затверджено на засіданні кафедри психології практичної психології Інституту людини Київського інституту імені Бориса Грінченка восени 2014 р.

Для кожного з означених етапів (кроків) реалізації цієї програми характерні етапові цілі, завдання та методи дослідження.

Чи не найголовнішим базовим і, власне, системоутворювальним етапом дослідження був його перший, підготовчий етап. На цьому етапі, крім суто прикладних, про які йтиметься далі, насамперед розв'язувалося два важливих методологічних завдання. Перше завдання полягало у створенні і запровадженні такого алгоритму (моделі) емпіричного дослідження, яка забезпечила би надійність, об'єктивність і належну репрезентативність отриманих результатів (і це є питанням вибору валідних дослідницьких методів). Друге завдання передбачало розробку такої логіки запровадження обраної емпіричної моделі, яка дозволила би з великою мірою впевненості говорити про репрезентативність отриманих відомостей не лише щодо учасників цього дослідження, а й про можливість екстраполяції результатів на ширші вибіркові сукупності (і це є питанням формування вибірових сукупностей). Розв'язання цих завдань дає підстави для впевненості, що отримані дані є універсальними ознаками

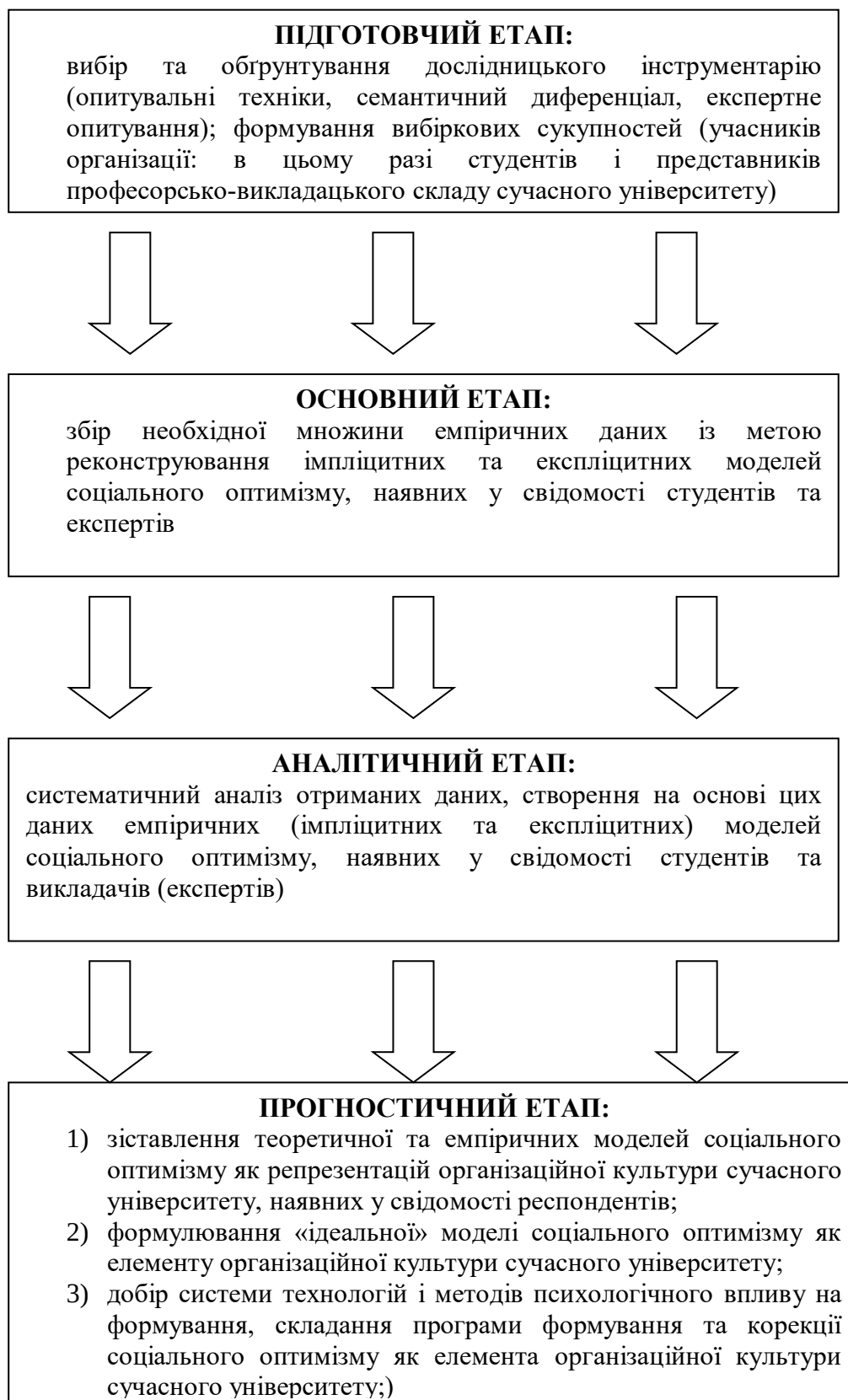


Рис. 2.1. Етапи реалізації емпіричного дослідження соціального оптимізму як чинника організаційної культури сучасного університету

організаційної культури будь-якого сучасного університету як організації, а також будь-яких інших «живих» психосоціальних систем, базовою ознакою, базовою цінністю і головними механізмами функціонування яких є внутрішні і зовнішні комунікації [151, 155, 157].

Таким чином, на підготовчому етапі було сформовано необхідні вибірккові сукупності (далі, під час розгортання основного етапу емпіричного дослідження їх буде детально схарактеризовано), а також підібрано і значною мірою самостійно розроблено необхідний дослідницький інструментарій та обґрунтовано доцільність обраних методів. Серед цих методів: 1) великий спектр опитувальних технік (анкетування, експрес-опитування, групові дискусії та індивідуальні бесіди, фокусовані інтерв'ю тощо), респондентами яких були студенти; 2) метод класичного констатувального експерименту, також реалізований на студентських вибірках; 3) метод семантичного диференціалу, спеціально розроблений автором дисертації як частковий семантичний диференціал; 4) експертне опитування (процедури запровадження усіх цих методів детально описані у відповідних параграфах дисертації).

Використані в цьому дослідженні опитувальні техніки (анкетування, експрес-опитування, групові дискусії, індивідуальні бесіди, фокусовані інтерв'ю тощо) було застосовано на всіх етапах дослідження, тобто вони мали «наскрізний» характер і зрештою дали змогу розв'язати низку емпіричних завдань, а саме:

1) виявити множину уявлень про феномен соціального оптимізму та чинники його формування, що наявні у свідомості студентів та експертів;

2) відтворити представницький семантичний простір опису соціального оптимізму студентами для подальшого упорядкування і реконструкції імпліцитних моделей соціального оптимізму, репрезентованих у свідомості студентів;

3) відтворити експліцитні моделі соціального оптимізму, представлені у свідомості вітчизняної експертної спільноти (завдяки методу контент-аналізу та подальшої інтерпретації отриманих змістових категорій);

4) проінтерпретувати фактори, отримані у результаті факторного аналізу під час запровадження методу часткового семантичного диференціалу;

5) розробити й обґрунтувати концепцію соціально-психологічного супроводу з формування соціального оптимізму як чинника організаційної культури сучасного університету.

6) розглянути соціальний оптимізм як складову організаційної культури сучасного університету [53].

Метод констатувального експерименту, який за визначенням дає можливість усебічно дослідити вихідні уявлення випробуваних про певний феномен у різних ситуаціях актуалізації уявлень (у цьому разі йдеться про феномен соціального оптимізму) та можливості його динаміки в різноманітних умовах його природного перебування й функціонування, детально описано у підрозділі 2.2. Застосування цього методу дало підстави стверджувати, що соціальний оптимізм, як це і припускалося на початку дослідження, є досить сталим феноменом людської свідомості, а рівень його розвитку вочевидь залежить від соціальної ситуації розвитку та соціальних умов існування його носіїв. А, отже, можна стверджувати: для впливу на цей феномен свідомості та підвищення рівня його розвитку мають бути застосовані досить потужні і психологічні інструменти, що діють системно [174].

Метод семантичного диференціалу дав змогу проаналізувати наявні у свідомості студентів – як активного соціального суб'єкта університетської структури – уявлення про соціальний оптимізм, упорядкувати ці уявлення та реконструювати на їхній основі імпліцитні моделі соціального оптимізму (на основі яких можуть будуватися формувальні впливи з його усталення як елемента організаційної культури університету).

У цьому дослідженні був розроблений і використаний авторський варіант семантичного диференціалу, тобто, за термінологією В. Петренка та О. Мітіної, частковий семантичний диференціал [126, 151]. Тому варто детально описати сутність і можливості цього методу.

Метод семантичного диференціалу розроблений і вперше описаний Ч. Осгудом із колегами [286] як метод дослідження механізмів синестезії, згодом набув поширення у дослідженнях соціальних феноменів та глибинних особистісних смислів. Семантичний диференціал є практичним поєднанням методу контрольованих асоціацій із процедурою шкалювання і вигідно відрізняється від традиційних асоціативних технік компактністю і чутливістю до формалізації. Класичним семантичний диференціал передбачається зіставлення об'єктів за низкою біполярних градуовальних шкал, полюси яких задані певними словами-антонімами. Подальший факторний аналіз дає змогу виявити групи шкал, які найбільше корелюють між собою – фактори, які репрезентують категоріальні структури свідомості, що опосередковують сприйняття і категоризацію об'єктів і явищ навколишнього світу (у тому числі й соціальний оптимізм) [126, 202].

Згодом, низкою авторів, таких як В. Петренко, І. Дубов, О. Мітіна, С. Яковенко та інші, на підставі класичного семантичного диференціалу було розроблено серію часткових семантичних диференціалів та обґрунтовано їхню доцільність. Будь-який коректно розроблений частковий семантичний диференціал дає змогу виявляти особливості сприйняття індивідуальними і колективними соціальними суб'єктами будь-якої змістової сфери соціальної дійсності (у т. ч. сфери уявлень суб'єктів навчального процесу про соціальний оптимізм як соціальний феномен і як складову організаційної культури своєї організації) [57, 126, 151, 152, 259].

Одним із варіантів часткового семантичного диференціала вважається особистісний семантичний диференціал. Як дескрипторів для процедури часткового семантичного диференціалу чи особистісного семантичного диференціалу використовують набори ознак, за якими оцінюються об'єкти оцінювання (у нашому випадку – соціальні оптимісти) на етапі шкалювання. Інтерес до носіїв соціального оптимізму пояснюється тим, що, як свідчать результати зондування буденної свідомості, від їхньої кількості і характеру соціального залучення залежить якість організаційної культури організації,

членами якої вони є. Проте соціальний оптимізм у свідомості його носіїв не є чітким і виразним конструктом. Він репрезентований там у вигляді окремих, не надто впорядкованих і різною мірою усвідомлених уявлень, які можуть бути експліковані й вербалізовані більш чи менш успішно. Для актуалізації й означення цих уявлень у експериментальній психосемантиці застосовують спеціальні процедури актуалізації. Відтворені на основі таких уявлень (за допомогою методів математичного моделювання) факторні чи кластерні структури репрезентують наявні у свідомості респондентів імпліцитні моделі та теорії, що опосередковують сприйняття світу і мають очевидну прогностичну цінність стосовно їхньої соціальної поведінки [152, 249].

Лише послідовне, покрокове застосування комплексу дослідницьких процедур у розробці та запровадженні семантичного диференціалу дає дослідникові шанс виявити й витлумачити універсальну систему категорій (імпліцитних критеріїв), за якими соціальні суб'єкти класифікують соціальну та психологічну реальність, у тому числі й соціальний оптимізм як одну з ментальних репрезентацій соціальної реальності у свідомості людини.

Першим кроком психосемантичного дослідження із застосуванням методу семантичного диференціалу є створення якнайширшого семантичного простору опису досліджуваного явища (сегменту соціальної або психічної реальності тощо) за допомогою найрізноманітніших, доступних йому засобів зондування свідомості, що найчастіше практично реалізуються як опитувальні техніки. Зондування свідомості є універсальним засобом отримання індивідуальних і колективних уявлень про соціальну реальність, або «соціальних фактів», як їх визначали С. Московічі, Е. Дюркгейм та інші автори [59, 130]. Відповідні «соціальні факти» є основою реконструювання нашої емпіричної моделі соціального оптимізму. Зондування свідомості дає змогу зібрати необхідний матеріал для реконструювання імпліцитних уявлень про соціальний оптимізм як складову організаційної культури сучасного університету. Отримані у результаті зондування емпіричні дані у межах цього дослідження виконували дві важливі функції. По-перше, їх було використано як дескриптори під час наступних

психосемантичних досліджень, по-друге — як допоміжний матеріал під час інтерпретації категорій-факторів, виявлених у результаті структурування семантичних просторів.

Другим кроком є добір репрезентативної мови опису цих семантичних просторів, або розв'язання питання про добір належної кількості і якості, оцінних шкал (дескрипторів). Об'єктивно дескриптори мають відповідати певним вимогам: відображати основні характерні особливості об'єктів, бути мінімально синонімічними і коректними (недвозначними), тобто однаково розумітися більшістю респондентів. Крім того, окремо дискутується питання про оптимальну кількість дескрипторів для оцінювання. Їх не повинно бути замало для вдалої репрезентації конкретної змістової області. Утім, їх не повинно бути і забагато, оскільки це значно ускладнює процедуру дослідження і при цьому не обов'язково поліпшує якість результатів. Кожний дослідник добирає дескриптори і визначає їхню кількість, керуючися науковим досвідом і власною дослідницькою інтуїцією. Наприклад, для оцінки кандидатів на президентських виборах Ч. Осгуд використовував 10 біполярних оцінних шкал, а С. Шадегг в аналогічній ситуації використовував 12 оцінних шкал. Інші дослідники застосовували для оцінювання соціального оптимізму розгорнутіші переліки шкал. У межах цього дослідження нас цікавила мова опису соціального оптимізму суб'єктами навчального процесу в сучасному університеті (студентами і викладачам), і це виявилось можливим за допомогою використання на першому етапі семантичного диференціалу різноманітних опитувальних технік, які виконали функцію методів зондування свідомості і дали змогу отримати необхідний вербальний матеріал для наступних упорядкувальних процедур [286, 287, 301].

Третій крок — упорядкування наявних і первинно впорядкованих на попередньому етапі семантичних просторів за допомогою методів математичного моделювання: кластерного (ієрархічної багатовимірної класифікації) чи факторного (простої одновимірної класифікації) аналізу. Обидва цих види аналізу по-своєму впорядковують семантичні простори і дозволяють усебічно й компактно описати та формалізувати будь-яку множину ознак досліджуваного

феномена. Факторний аналіз – математичний метод, застосовуваний для вивчення взаємозв'язків між значеннями змінних. За допомогою факторного аналізу можливе виявлення прихованих факторів, які репрезентують статистичні кореляції між усіма характеристиками аналізованого семантичного простору. При цьому передбачається, що відомі змінні залежать від меншої кількості невідомих змінних і випадкової помилки. Факторний аналіз дозволяє вирішити кілька важливих проблем: 1) описати об'єкт вимірювання всебічно і водночас компактно, а також істотно зменшити кількість змінних, необхідних для опису даних; 2) виявити фактори, що відповідають за наявність лінійних статистичних кореляцій між змінними; 3) визначити значущі взаємозв'язки між змінними (здійснити «об'єктивну R- класифікацію» наявних змінних) [136, 202].

Методологічні основи представленого щойно методу семантичного диференціалу закладені в експериментальній психосемантиці, де йдеться про існування в масовій свідомості і свідомості представників різних соціальних груп, організацій і спільнот глибинних категоріальних структур свідомості, які визначають сприймання та розуміння соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету учасниками навчального процесу сучасного університету. У прикладному, методичному плані вона дає інструментарій для виявлення та реконструювання таких категоріальних структур. Тому методологія і методи експериментальної психосемантики широко й ефективно використовуються у дослідженнях суб'єктивних смислів та імпліцитних теорій особистості. За В. Петренком, експериментальна психосемантика є галуззю психологічної науки, що досліджує генезис, побудову і функціонування індивідуальних і колективних систем значень, які опосередковують сприймання людьми соціальної дійсності [151]. Методи експериментальної психосемантики дають змогу реконструювати ці системи значень емпіричними засобами на підставі власних гіпотез суб'єктів соціальної перцепції («наївних психологів», за визначенням Ч. Осгуда) шляхом реконструювання систем глибинних категорій, що існують в їхній свідомості [286].

Як уже зазначалося, інструментальним засобом реконструювання систем значень є побудова суб'єктивних семантичних просторів для різних змістових областей дійсності [151]. Семантичні простори є своєрідними операціональними моделями – аналогами категоріальної структури свідомості. Колективні семантичні простори будуються на спільно-групових, зведених даних і репрезентують колективні імпліцитні картини світу суб'єктів соціальної перцепції. Вони активують відповідні імпліцитні уявлення про соціальний оптимізм і операціоналізують їхнє відтворення.

На наш погляд, слід акцентувати увагу на тих особливостях психосемантичних методів, які пов'язані з інтерпретацією виділених під час структурування семантичних просторів семантичних універсалій (факторів, кластерів чи інших категоріальних структур). Вони не є простими смисловими інваріантами окремих ознак, а становлять складний конгломерат, якісно інший, ніж будь-які його окремі складові. Як зауважує В.Петренко, характер «склеювання» окремих якостей у фактори (кластери тощо) зумовлений не стільки логікою групування шкал за їхніми конотативними ознаками, скільки «логікою цілісного образу» [151]. Такі системи уявлень можуть бути алогічними й суперечливими і не складатися у цілісний образ, але при цьому вони здатні викликати глибоке відчуття впізнавання.

Залежність групування ознак від «логіки цілісного образу» ускладнює і водночас спрощує інтерпретацію. Ускладнює тому, що, як уже зазначалося, зміст фактора насправді виявляється різнобічнішим, ніж простий сумарний зміст окремих ознак-складників. З іншого боку, інтерпретація спрощується, оскільки окремі фрагменти цілісного образу наявні у вигляді готових «склеюок» ознак, що дає змогу домислювати і впізнавати цілісний образ (типаж), або, інакше кажучи, реконструювати його за деякою обмеженою кількістю окремих емпіричних ознак. Функціональним механізмом, який дає змогу реконструювати цілісний інтермодальний образ на підставі сприймання однієї якоїсь модальності, вважається синестезія. Явище синестезії тісно пов'язане з неспецифічними таламічними системами мозку, які слабо диференціюють і конкретизують

об'єкти, однак легко їх узагальнюють і категоризують. Механізми синестезії є універсальними і спільними для всього людства, в т.ч. дослідника і випробуваного, і ця спільність «конотативного коду», за Ч. Осгудом, дає дослідникові право і можливість інтерпретувати зміст змодельованих у математичний спосіб категоріальних структур людської свідомості [286].

Експертне опитування зараховують до групи інтуїтивних методів пізнання соціальної реальності, придатних для застосування в сфері соціально-психологічних досліджень. Експерте опитування пов'язують із методами індивідуальних і колективних експертних оцінок. На відміну від традиційних формалізованих методів, в основі експертного методу (інтерв'ю, експертне анкетування, написання аналітичних записок і прогнозних сценаріїв, колективне генерування ідей тощо) лежить думка експерта чи групи експертів. Експерт – від латинського *expertus* – це той, хто добре розбирається у якійсь конкретній справі або знається на певному питанні. Вважається, що ця людина не тільки добре знає і розбирається в теорії (тобто має належний запас так званих декларативних знань), а й успішно розв'язує певний клас практичних завдань, спираючися на процедурне знання (теорію і досвід). Володіння процедурним знанням у певній галузі – це необхідна якість експерта [68, 77].

Перелік вимог до експертів залежить від завдань експертизи і особливостей їхнього виконання. Серед цих вимог: наявність прогностичних якостей, креативність, евристичність, предикативність, аналітичність, самокритичність, широта мислення, незалежність тощо. Для діагностики якостей експертів застосовують дві групи методів: об'єктивні (добір на основі формальних характеристик – учена ступінь, займана посада, стаж роботи, вік, кількість публікацій тощо, рекомендації колег, тестування) та суб'єктивні (добір на основі самооцінювання, коли кандидата в експерти просять висловити власну думку щодо міри своєї компетентності, або на основі взаємооцінювання кандидатів до майбутньої експертної групи шляхом відкритого чи таємного голосування або ж за певними критеріями) [77, 102, 254].

У низці випадків експертом оцінювання може бути будь-яка людина. Правомірність такого підходу ґрунтується на положенні про те, що жодне судження чи рішення не може бути єдино правильним. Це типово для психології, адже у психології ситуація ускладнюється ще й тим, що результати досліджень різних напрямів чи шкіл є важко зіставляваними (психологи послуговуються неоднаковими дискурсами й різними понятійними апаратами для опису і пояснення однакової емпірики тощо). Тож експертиза за такого підходу поліпрофесійна, а необхідність у ній виникає тоді, коли є розуміння, що проблема може бути розв'язана у різні способи, кожен із яких може виявитися правильним. При цьому вибір найефективнішого способу визначається здатністю експерта враховувати й оцінювати максимальну кількість побічних результатів (саме на це, власне, й спрямована поліпрофесійна експертиза) [77, 89, 101].

У зв'язку зі щойно сказаним йдеться про особливі типи експертизи – суспільну, споживацьку і т. ін. У цьому разі експертом є люди (громадяни, споживачі), які не є фахівцями у тих галузях, які безпосередньо стосуються оцінюваного об'єкта, однак вони безпосередньо відчують чи відчуватимуть наслідки його впливу. І саме їхні оцінки, судження й поведінкові реакції складають основу цих типів експертизи. Зазвичай така експертиза здійснюється у форматі масових опитувань, у т. ч. і за допомогою медіаносіїв (наприклад, у разі дослідження певних подій у суспільстві; суб'єктивної оцінки населенням рівня задоволення власного життя тощо, або ж за допомогою фокусованих чи глибинних інтерв'ю [77, 101, 102, 254].

Для отримання максимально ефективного результату від експертного методу, на думку П. Фролова, необхідно врахувати: 1) кількість експертів, які необхідні для конкретного дослідження; 2) організаційні й процедурні питання (як саме відбуватиметься експертиза); 3) критерії, за якими слід оцінювати відповіді експертів. Кількість експертів залежить насамперед від фінансових можливостей того, хто проводить експертне дослідження (що більше експертів, то якісніший результат). Якщо відбувається групове обговорення у рамках комісії, то

краще підбирати не парну кількість експертів із метою ухвалення рішення більшістю голосів при суперечливих оцінках [77].

Оцінювання результатів дослідження може здійснюватися на основі думки одного експерта або думок чи спільної думки групи експертів. Якщо оцінювання здійснюється одним експертом, істинність оцінки ґрунтується виключно на його досвіді й авторитеті. Коли ж оцінки отримані від групи експертів, то припускається, що «істинне» значення досліджуваної характеристики перебуває усередині діапазону оцінок і що «узагальнена» колективна думка достовірніша за думку окремого експерта [77, 153, 189].

Оцінювання діяльності групи експертів може бути організоване в різні способи: 1) в індивідуальному режимі роботи, незалежно від інших, а потім виставлені оцінки об'єднуються й узагальнюються в одну; 2) в режимі групової роботи, коли сумарні оцінки виставляються всією експертною групою шляхом узгодження думок у процесі дискусій та обговорення; 3) за методом Дельфи, коли анонімне індивідуальне оцінювання поєднується з послідовним ознайомленням кожного експерта з узагальненими оцінками інших. За характером взаємозв'язків між експертами виокремлюють особисті та заочні опитування (одно- і багаторазові), у т. ч. інтерактивні [77, 153].

Найпоширенішим у практиці експертного оцінювання є використання групи експертів за методом узгодження оцінок, за якого підраховуються середні або середньозважені (якщо намагатися врахувати вагу окремих експертів) показники за кожними із запропонованих критеріїв оцінювання.

Критерії експертних оцінок не є універсальними, тому обираються і прописуються заздалегідь для кожного дослідження. Окреслення кола критеріїв, за якими має здійснюватися оцінювання, є засадничими питаннями методології експертизи. Найчастіше вибір критеріїв за експертом, підставою до чого є його теоретична підготовка, практичний досвід та інтуїція. Вибір критеріїв реалізується завдяки двом основним принципам: повноти і мінімальної достатності. Тобто з одного боку, перелік пропонованих критеріїв має охоплювати усі виокремлені аспекти досліджуваного об'єкта (явища), а з іншого – він не має

бути надто громіздким і містити критерії, що не потрібні для розв'язання поставленого завдання, або ж таких, які є малоінформативними з перспективи їхнього «внеску» в остаточний висновок. Крім того, створення критеріальної бази оцінювання потребує визначення не лише деяких інтегральних критеріїв (принципів, теоретичних конструктів), а й певних узагальнювальних показників (взаємопов'язаних груп ознак) та низки емпіричних індикаторів (окремих ознак, що можуть бути «виміряні», безпосередньо оцінені й інтерпретовані експертом) [77, 229].

Найоптимальніший метод аналізу даних експертного опитування – метод контент-аналізу, заснований на принципі повторюваності значеннєвих і формальних елементів у документах (понять, суджень, тем, образів тощо). Застосовують його за достатньої кількості матеріалу для аналізу (документів, автобіографій, листів, фотографій, щоденника великого обсягу), оскільки елементи змісту (одиниці аналізу) повинні забезпечувати статистичну вірогідність. Метод контент-аналізу передбачає виділення системи опорних понять (категорій аналізу); пошук індикаторів слів, словосполучень, суджень тощо (одиниць аналізу); статистичне оброблення даних. Відомі обмеження контент-аналізу зумовлені тим, що характер інформації визначається задумами її автора і специфікою форм пред'явлення. Тому дослідник може вважати вимисел реальністю або йому бракуватиме істотних даних унаслідок їхньої недостатньої вираженості у матеріалі, взятому за об'єкт дослідження. Через неспроможність дослідника адекватно виокремити категорії аналізу або врахувати всі варіанти їхнього словесного вираження можливе перекичування інформації [77, 218].

Усього у цьому дослідженні як респонденти взяли участь:

1) 362 студента третього та четвертого курсів Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»» та Київського університету імені Бориса Грінченка (напрями підготовки: «Психологія», «Практична психологія» та «Соціальна педагогіка») віком від 19 до 23 років;

2) 39 експертів, із них 15 докторів психологічних наук та 23 кандидати психологічних наук зі спеціальностей «загальна психологія; історія психології»; «соціальна психологія; психологія соціальної роботи»; «педагогічна та вікова психологія».

Маємо наголосити на тому, що всі задіяні в дослідженні експерти, крім активної наукової діяльності, є ще викладачами низки національних, державних та приватних вищих навчальних закладів України (більше інформації в Додатку Б); Представники професорсько-викладацького складу сучасного університету, що мають статус експерта, є носіями організаційної культури вищих навчальних закладів, де вони працюють.

3) 19 викладачів ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» та Київського університету імені Бориса Грінченка.

Більше інформації про респондентів в Додатку А.

На другому етапі – етапі основного дослідження – було реалізовано основні дослідницькі процедури: класичний констатувальний експеримент; анкетування, семантичний диференціал та експертне опитування, під час кожної з яких розв’язувалися конкретні дослідницькі завдання. Перебіг і результати основного дослідження детально описано у підрозділах 2.2., 2.3., 2.4., та 2.5., а також схематично представлено на рисунку 2.2., який схематизує загальну логіку здійсненого емпіричного дослідження.

Наразі зазначимо, що основний етап дослідження соціального оптимізму уявляється як послідовність системних дій, які відбуваються у чотири послідовних кроки:

1) констатація динамічних властивостей соціального оптимізму у процесі спеціально розробленого констатувального експерименту; для забезпечення ретестової надійності у констатувальному експерименті взяло участь дві групи студентів спеціальностей «Соціальна педагогіка» та «Психологія» загальною кількістю 34 особи (наш констатувальний експеримент детально описано в підрозділі 2.2.) [174];

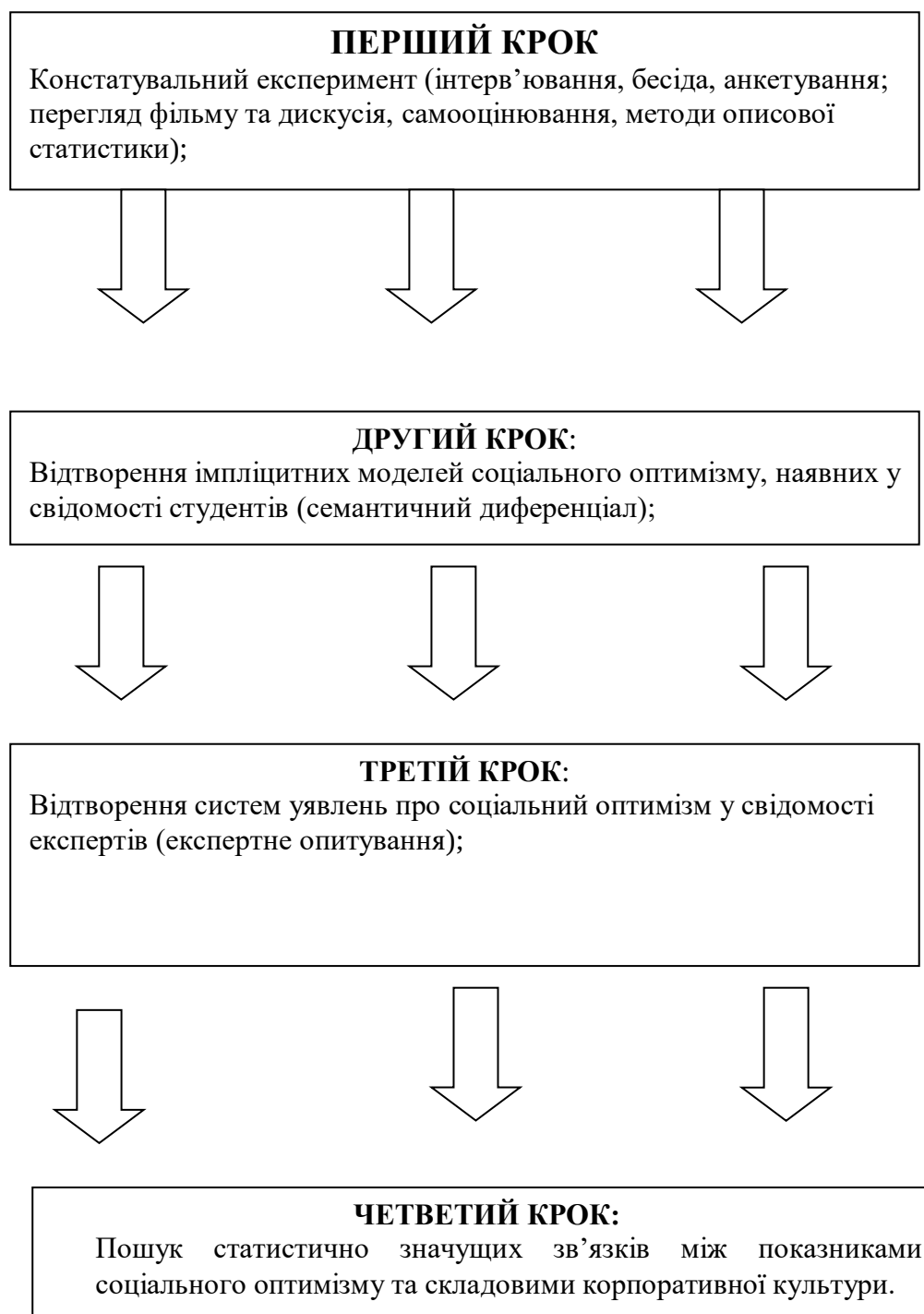


Рис. 2.2. Програма реалізації основного етапу емпіричного дослідження соціального оптимізму

2) відтворення імпліцитних моделей соціального оптимізму, наявних у свідомості студентів; на цьому етапі дослідження взяли участь 262 студенти: на

етапі відтворення загального семантичного простору опису соціального оптимізму було залучено 124 студенти третього та четвертого курсів Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського та Київського університету імені Бориса Грінченка; на етапі безпосередньої реалізації семантичного диференціалу та реконструкції імпліцитної моделі соціального оптимізму було залучено 138 студентів Київського університету імені Бориса Грінченка (детальніше процедуру і результати відповідного психосемантичного дослідження описано в підрозділі 2.3.) [181. 182. 183];

3) реконструкція уявлень про соціальний оптимізм у свідомості представників експертної спільноти, а саме докторів і кандидатів психологічних наук із спеціальностей загальна психологія, історія психологія; соціальна психологія та психологія соціальної роботи; вікова та педагогічна психологія; організаційна та економічна психологія і деяких інших (детально процедуру і результати експертного опитування та склад залучених до нього експертів наведено в підрозділі 2.4.) [178];

4) виявлення статистично значущих кореляційних зв'язків між суб'єктивними показниками соціального оптимізму учасників навчального процесу (студентів і викладачів) та окремими показниками організаційної культури (зокрема, такими як позитивний соціально-психологічний клімат університету, корпоративні цінності, норми і правила поведінки, особливості соціальних та особистих комунікацій між учасниками навчального процесу, згуртованість колективу, усвідомлення власної ролі в загальному організаційному процесі, якість організації навчального процесу й інформаційно-ділового обміну та деякі інші), що мало на меті довести роль соціального оптимізму в загальній структурі організаційної культури сучасного університету; на цьому етапі дослідження було залучено 66 студенти третього та четвертого курсів ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» та Київського університету імені Бориса Грінченка та 19 викладачів щойно згаданих навчальних закладів (детально процедура і результати відповідного психосемантичного дослідження описано в

підрозділі 2.5.). Згідно з логікою коротко означимо ще два заявлених на самому початку цього параграфу етапи реалізації програми емпіричного дослідження.

Згідно з логікою коротко означимо ще два заявлених на самому початку цього параграфу етапи реалізації програми емпіричного дослідження.

На третьому етапі систематизовано та проаналізовано дані основного дослідження, чим, власне, й завершився основний етап та розпочався наступний, прогностичний, ідеї якого були покладені в розробку третього розділу дисертації.

Четвертий – прогностичний, або формувально-перетворювальний – етап реалізації програми цього дослідження є умовно емпіричним етапом. Його призначення, власне, й полягало в аналізі отриманих емпіричних результатів та прогнозуванні можливих шляхів формування соціального оптимізму у студентів і викладачів як суб'єктів, які уособлюють організаційну культуру університету як сучасної організації і є носіями такого важливого компоненту цієї культури, яким є соціальний оптимізм, репрезентований у свідомості членів організації.

Така програмна стратегія дає змогу дослідити феномен соціального оптимізму як складову організаційної культури сучасного університету та можливостей його формування в умовах сучасного університету.

2.2. Дослідження динамічних властивостей соціального оптимізму студентів у процесі констатувального експерименту

У результаті теоретичного аналізу було виявлено, що більшість дослідників схильні пов'язувати соціальний оптимізм із уявленнями, отриманими особистістю впродовж життя, у процесі соціалізації. Як зазначалося попередньо у теоретичній моделі, у процесі використання цих уявлень та реагування на різноманітні виклики зовнішнього середовища ця система уявлень піддається корекції завдяки отриманому досвіду та зовнішньої соціальної ситуації. Саме тому виникла необхідність дослідити динамічні властивості соціального оптимізму. Із цією метою було вирішено провести констатувальний експеримент. Під час

констатувального експерименту було досліджено динаміку суб'єктивних оцінок власного соціального оптимізму, притаманну учасникам нашого експерименту.

Метою використання констатувального експерименту було визначення динамічних властивостей соціального оптимізму, того, наскільки змінюватимуться уявлення студентів про власний соціальний оптимізм та рівень його сформованості залежно від зовнішніх умов і випадкових ситуаційних чинників, а також як саме кількісно і якісно змінюватимуться ці уявлення під впливом цих умов і чинників.

Гіпотеза констатувального експерименту полягала в тому, що уявлення індивіда про стан власного соціального оптимізму є частиною усталеної картини світу і рівень соціального оптимізму у піддослідних відчутно не змінюватиметься у ході експериментального впливу, спрямованого на ці зміни. Як зовнішні стимули, що мали ініціювати зміни, було застосовано:

1. Групову дискусію, ініційовану навколо трьох класичних запитань А. Маслоу, які той ставив студентам у відомих експериментах із досліджень мотивації та самоактуалізації: 1) Чи мрієте Ви стати видатною людиною? Стати великим ученим? Політиком? Зробити внесок у розвиток людства?; 2) Якщо не ви, тоді хто? Що це за люди? Які вони?; 3) Чи мрієте Ви написати підручник із психології? [115].

2. Перегляд короткоформатного фільму «2+2», який отримав премії кількох фестивалів короткоформатного кіно, та емоційно насиченого і драматичних фрагменту з кінофільму «Заплати іншому». Фахівці визнають обидва медіапродукти такими, що актуалізують смислоутворення та переосмислення глядачами власних життєвих уявлень. Перегляд фільмів дав змогу активувати одночасно візуальний та аудіальний канали сприйняття у досліджуваних. Після перегляду фільмів відбулося обговорення в режимі фокусованого інтерв'ю (Перелік запитань наведено в Додатку В).

В експерименті взяли участь дві групи студентів третього і четвертого курсів Київського університету імені Бориса Грінченка спеціальностей «Соціальна педагогіка» та «Психологія» віком від 19 до 23 років. Загальна

кількість студентів – 34 (по 17 осіб у кожній групі). Оскільки отримані дані у двох групах не мали статистично значущих відмінностей, то далі ми наводимо дані, отримані на прикладі групи майбутніх соціальних педагогів.

Досліджувані отримали анкету для заповнення, що містила три змістові блоки. Перший блок складався з відкритих запитань, що поділялись на запитання про те, як досліджувані бачать своє майбутнє та запитання, які свого часу ставив своїм студентам А. Маслоу [Далекі межі людської психіки]. «Чи мрієте Ви стати видатною людиною? Стати великим ученим? Політиком? Зробити внесок у розвиток людства?»; «Якщо не ви, тоді хто? Що це за люди? Які вони?» «Чи мрієте Ви написати підручник зі своєї спеціальності? Поясніть свою відповідь» [115]. Другий блок складався з відкритих запитань, пов'язаних із фрагментом короткометражного художнього фільму «2+2». Третій блок складався з відкритих запитань, пов'язаних із фрагментами повнометражного художнього фільму «Заплати іншому». Між кожним блоком досліджуваному пропонувалося визначити свій поточний рівень соціального оптимізму, з метою реєстрації змін рівня соціального оптимізму в ході дослідження (приклад анкети див. Додаток В).

Отже, навзагал констатувальний експеримент складався з трьох етапів. Під час експерименту для впливу на досліджуваних були використані відкриті запитання для обговорення, фрагменти з короткометражного художнього фільму «2+2» та повнометражного художнього фільму «Заплати іншому». За нашим припущенням відкриті запитання з першого блоку повинні були вплинути на рівень соціального оптимізму завдяки акценту орієнтації на майбутнє та власні досягнення. Фрагмент із короткометражного художнього фільму «2+2» повинен був вплинути на соціальний оптимізм через демонстрацію сцени протистояння особистості та тоталітарної системи. Фрагменти з повнометражного художнього фільму «Заплати іншому» повинні були вплинути на соціальний оптимізм через демонстрацію сцени соціальної взаємодії між людьми.

На першому етапі відбувався збір даних у досліджуваних стосовно їхніх уявлень про соціальний оптимізм. Для отримання цих даних досліджувані давали визначення «Соціальному оптимізму» та визначали рівень власного соціального

оптимізму за 10-бальною шкалою, де цифра 1 означала дуже низький його рівень, а цифра 10 – дуже високий. Після цього студенти відповідали на запитання, пов'язані з тим, яким вони бачать своє майбутнє та традиційні запитання А. Маслоу, які, як уже зазначалося, він полюбляв ставити своїм студентам – майбутнім психологам у контексті своїх досліджень із самоактуалізації особистості. Наприкінці організованої з цих питань дискусії було здійснене повторне вимірювання рівня соціального оптимізму за 10-бальною шкалою.

На другому етапі досліджуваним демонструвався короткометражний художній фільм «2+2» на тему педагогічно-виховної сваволі й нетолерантності. Фільм є лауреатом спеціальних премій і визнаний кінематографічною спільнотою одним із найкращих у цій сфері. Після демонстрації уривку з фільму відбулося активне обговорення фільму та ідей щодо позитивного його завершення. По завершенню обговорення студенти вдруге мали оцінити рівень власного соціального оптимізму за вже знайомою 10-бальною шкалою.

На третьому етапі досліджуваним демонструвалися фрагменти з повнометражного художнього фільму «Заплати іншому». Після демонстрації уривку з фільму відбулося коротке обговорення фільму та ідей, які виникають у студентів. На завершення етапу відбулося останнє вимірювання рівня соціального оптимізму студентів за 10-бальною шкалою.

За результатами порівняння першого та другого вимірювання за допомогою U - критерію Мана Уїтні різниці між першим і другим вимірюванням не виявлено ($p > 0.05$). Тож протягом першого етапу дослідження змін у показниках соціального оптимізму не відбулося, і групове обговорення перспектив майбутнього не вплинуло на уявлення більшості досліджуваних про соціальний оптимізм. У відкритих відповідях, які давали досліджувані, позитивні прогнози про своє майбутнє робили ті, хто уявляв свій рівень соціального оптимізму як високий (100 % з усіх відповідей), і вони ж брали на себе відповідальність за своє життя. Оцінка майбутнього тими, хто визначав свій оптимізм як посередній, найбільш наближена до реальності (див. Таблицю 2.1).

Таблиця 2.1.

**Суб'єктивні оцінки соціального оптимізму досліджуваних
(у таблиці наведено середні показники за 10-бальною шкалою)**

№ студентів	Перше вимірювання	Друге вимірювання	Третє вимірювання	Четверте вимірювання
1	8	7	8	8
2	5	5	7	8
3	8	7	7	7
4	8	9	8	9
5	7	7	8	7
6	7	7	7	8
7	4	4	4	4
8	5	5	6	8
9	8	9	8	9
10	8	7	7	7
11	7	7	7	7
12	8	8	8	8
13	8	9	7	8
14	8	7	7	7
15	5	5	4	6
16	7	5	5	7
17	7	8	5	8

За результатами порівняння другого та третього вимірювання за допомогою U - критерію Мана Уїтні різниці між другим та третім вимірюванням не виявлено ($p > 0.05$). Це свідчить про те, що протягом другого етапу дослідження не відбулося зміни у показниках соціального оптимізму і перегляд та обговорення фрагменту короткометражного художнього фільму «2+2» суттєво не вплинули на більшу частину досліджуваних.

За результатами порівняння третім та четвертим вимірюванням за допомогою U - критерію Мана Уїтні різниці між третім та четвертим вимірюванням не виявлено ($p > 0.05$). Це свідчить про те, що протягом третього етапу дослідження не відбулося зміни у показниках соціального оптимізму і перегляд та обговорення фрагментів із повнометражного художнього фільму «Заплати іншому» суттєво не вплинули на більшу частину досліджуваних.

За результатами порівняння першого та четвертого вимірювання за допомогою U - критерію Мана Уїтні різниці між першим та четвертим вимірюванням не виявлено ($p > 0.05$). Це свідчить про те, що протягом усього експерименту не вдалося зафіксувати значущих змін у уявленнях про власний рівень соціального оптимізму досліджуваних під впливом зовнішніх стимулів. Отже, на основі аналізу результатів констатувального експерименту було встановлено, що уявлення про рівень власного соціального оптимізму у досліджуваних був незмінний та не залежав від зовнішніх обставин, які були створенні у ході експерименту.

Як було додатково з'ясовано у процесі вимірювань, для 18 % досліджуваних рівень соціального оптимізму може бути описаний як посередній і 76 % досліджуваних із високим рівнем соціального оптимізму. Відповідно до отриманих результатів лише у 6 % досліджуваних спостерігалась зміна рівня соціального оптимізму під час експерименту, для 54 % рівень власного соціального оптимізму залишився майже без змін. За результатами експерименту виявлено, що рівень соціального оптимізму не змінювався від вимірювання до вимірювання протягом проведення експерименту. Для підтвердження цього, була здійснена обробка кількісних даних за допомогою U - критерію Мана Уїтні і та пакету для статистичної обробки SPSS Statistics 22.

Також нам вдалося розділити досліджуваних на три категорії відповідно від їхніх очікувань від чого залежить їхнє майбутнє. Так, для 58 % досліджуваних їхнє майбутнє залежало від них самих та від того, наскільки вони будуть умотивовані до здобуття цілі; 41,5 % – готові розділити відповідальність між собою та оточенням, вони вважають, що їхнє майбутнє залежить не тільки від зусиль, а також і від допомоги інших, соціальних обставин у країні та інших зовнішніх факторів. І лише один з опитаних респондентів вважає, що майбутнє залежить від зовнішніх чинників, а аж ніяк не залежить від самої людини.

За результатами експериментального дослідження усі учасники дослідження, які високо оцінювали рівень власного соціального оптимізму, позитивно бачили власне майбутнє у короткочасовій і довготривалій перспективі.

Продовження досліджень у цьому напрямі дозволить збагати наші знання щодо змісту уявлень і того, як вони організовані й репрезентовані у свідомості людей та людських спільнот, що є вельми актуальними на сучасному етапі розвитку суспільства з позицій соціально-психологічної науки і соціально-психологічної практики.

Таким чином, можемо стверджувати, що на основі аналізу результатів констатувального експерименту було встановлено, що уявлення про рівень власного соціального оптимізму у досліджуваних був незмінний та не залежав від зовнішніх обставин, які були створені в ході експерименту. Це дозволяє припустити, що соціальний оптимізм є достатньо стабільним психічним утворенням та є надзвичайно актуальними для теорії і практики індивідуальних та масових соціальних комунікацій, як світоглядна парадигма, модель світобачення, яка визначає стиль і спосіб соціальної комунікації між людьми як членами соціальних груп та організацій.

У досліджуваних, які високо оцінювали власний рівень соціального оптимізму, було зафіксоване позитивне бачення власного майбутнього у короткочасній і довготривалій перспективі. У них помітна готовність брати на себе відповідальність за власне життя, зосередження на власних зусиллях, пошук особистих і соціальних ресурсів їхньої реалізації, усвідомлення необхідності кропіткої праці на цьому шляху і власної відповідальності за її результати. Визначення соціальний оптимізм репрезентований в індивідуальній і груповій свідомості певними системами уявлень про світ, про своє близьке й віддалене оточення, про те, як доцільно й ефективно взаємодіяти з ним. Продовження досліджень у цьому напрямі дозволить збагати наші знання щодо змісту уявлень і того, як вони організовані й репрезентовані у свідомості людей та людських спільнот, що є вельми актуальними на сучасному етапі розвитку суспільства з позицій соціально-психологічної науки і соціально-психологічної практики [174].

2.3. Реконструкція імпліцитних моделей соціального оптимізму, що існують у свідомості студентів

Наступний етап нашого емпіричного дослідження – емпірична реконструкція імпліцитних моделей соціального оптимізму як ментальної репрезентації відповідних феноменів у свідомості студентів сучасного університету – був реалізований як розробка і запровадження авторського семантичного диференціалу (а власне частковий семантичний диференціал). Під імпліцитними моделями ми розуміємо не жорстко оформлені структури уявлень, що залишаються константними в різних ситуаціях. Ці моделі, як, зокрема, вважає О. Васильченко, є багатомірний простір смислів і значень, що, залежно від соціальних (організаційних) умов і когнітивної гнучкості самої людини (розмаїтості її уявлень), здатний прилаштовуватися до змін соціальної дійсності [30]. Цей інструментарій, як і належить, було розроблено нами у традиціях і згідно з вимогами теорії і практиці експериментальної психосемантики. При розробці і запровадженні цього методу ми дотримувалися стандартних процедур і враховували усі вимоги, розроблені школою експериментальної психосемантики.

Таким чином, розробка і запровадження часткового семантичного диференціалу як головної ідеї нашого психосемантичного дослідження відбувалося згідно з класичною 4-кроковою програмою:

1-й крок – відтворення семантичного простору (словника-тезаурусу) для опису соціального оптимізму студентами;

2-й крок – формування списку емпіричних індикаторів соціального оптимізму (як його технічних репрезентацій, дескрипторів), тобто побудова власне семантичного диференціалу;

3-й крок – здійснення процедури суб'єктивного шкалювання респондентами переліку дескрипторів за 5-бальною шкалою (як одною з класичних оцінних шкал у практиці запровадження семантичних диференціалів);

4-й крок – безпосереднє реконструювання імпліцитних моделей соціального оптимізму, наявних у свідомості опитаних студентів, зокрема, у кількісному

(математико-статистичному) та якісному (змістовому й інтерпретаційному) аналізі виявлених факторів та інтерпретації їх як змістових категорій, на яких ґрунтується імпліцитна модель соціального оптимізму, що існує у свідомості студентської молоді (рисунок 2.3.):

Реалізуючи 1-й крок нашого психосемантичного дослідження (зондування свідомості та відтворення семантичного простору опису соціального оптимізму), було запроваджено серію опитувальних технік (анкетування, експрес-опитування, індивідуальні та колективні бесіди, фокусовані інтерв'ю тощо).

На цьому, першому етапі психосемантичного дослідження взяли участь 124 студенти третього та четвертого курсів (напрями підготовки «Психологія», «Практична психологія» та «Соціальна педагогіка») Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського та Київського університету імені Бориса Грінченка. За кожної опитувальної процедури студентам неодмінно пропонувалося відповісти на такі запитання: «Що таке соціальний оптимізм?», «Якими є ознаки соціального оптимізму?», «У чому полягають позитивні і негативні сторони соціального оптимізму?», «Від чого, від яких чинників залежить соціальний оптимізм людини?». Запроваджені опитувальні техніки дали змогу відтворити словниковий тезаурус, яким послуговуються опитані студенти для характеристики феномену соціального оптимізму та осіб, що є, на їх думку, носіями соціального оптимізму. Відтворений словниковий тезаурус перевірявся й уточнювався і далі під час наступних зондувань свідомості студентів. Зрештою стало очевидним, що словник опису соціального оптимізму практично не поповнюється, або поповнюється виключно за рахунок синонімічних слів. Таким чином, цей словниковий тезаурус первинно налічував 120 вербальних маркерів, які характеризують феномен соціального оптимізму, і ця кількість, як показали наші подальші спроби, фактично виявилася такою, що виключає подальше генерування нових смислових одиниць, а відтак може вважатися вичерпною,

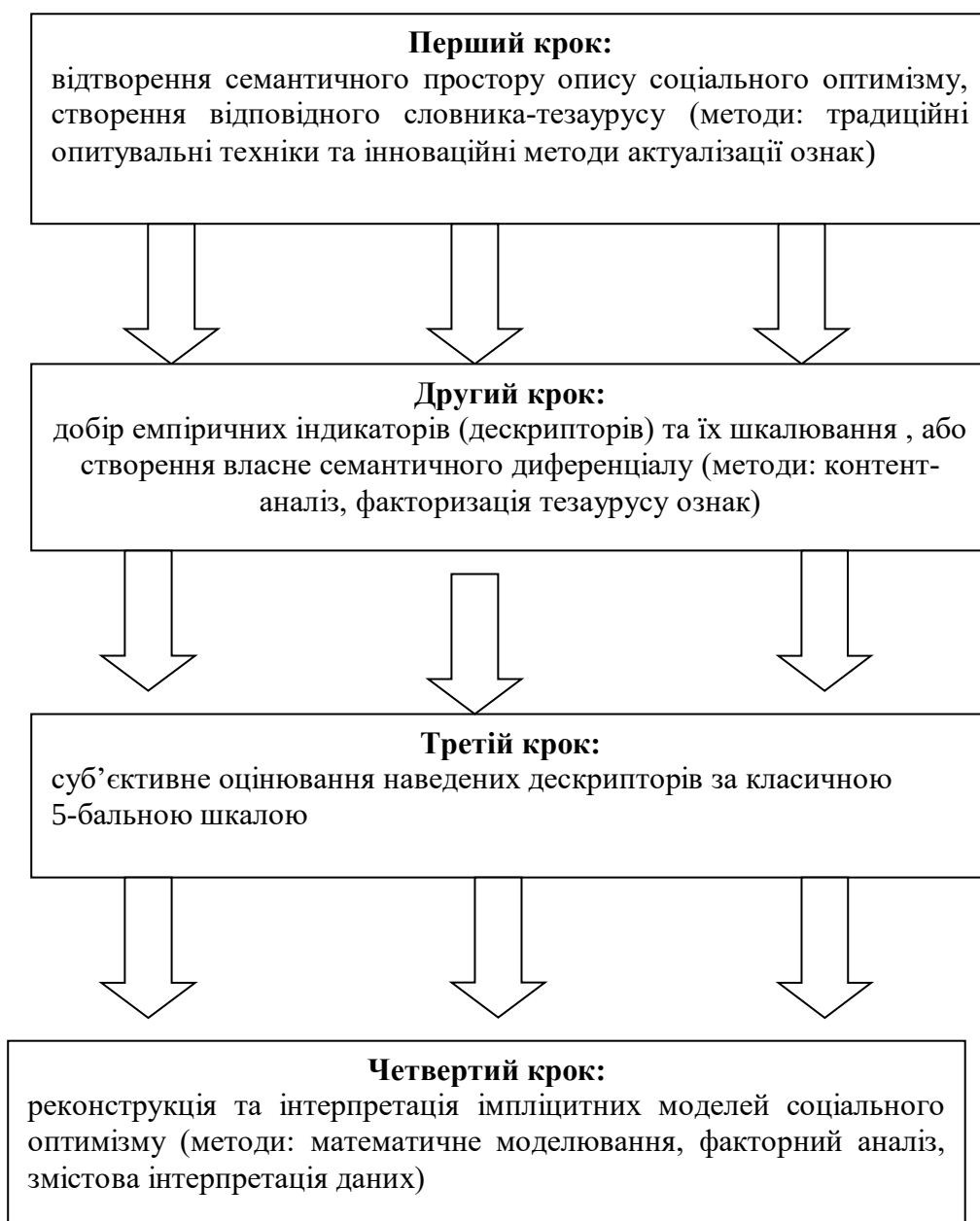


Рис. 2.3. Реалізація емпіричного дослідження імпліцитної моделі соціального оптимізму, наявної у свідомості студентів

такою, що належно описує семантичний простір соціального оптимізму для опитаних нами студентів. Побудова такого семантичного простору опису досліджуваного нами феномену соціального оптимізму дає змогу аналізувати його зміст і семантику, а також шукати в цьому полі ті змістові категорії, що

репрезентують категоріальну структуру уявлень індивідуальних і колективних соціальних суб'єктів про соціальний оптимізм.

По ходу можемо відзначити, що в уявленнях опитаних студентів соціальний оптимізм неодмінно пов'язаний із активністю, енергійністю, прагненням самовдосконалення і самоактуалізації, відкритістю і довірою до світу, цікавістю до світу, впевненість у собі, впевненість у майбутньому (у майбутньому своєї країни), націленість на майбутні успіхи, високою самооцінкою, гармонія з собою і світом, поліпшення якості життя, а також з позитивним мисленням. Загалом такі уявлення відповідають тим теоретичним концепціям, які ми знайшли під час аналізу теоретичної літератури. Так це, наприклад, позитивне сприйняття життя, про яке говорить Р. Юнацкевич [256] або віра в прогресивних перспективах розвитку суспільства, за Ш. Боташевою [23].

На другому етапі відбувався добір найістотніших ознак соціального оптимізму, які мали слугувати емпіричними індикаторами соціального оптимізму в подальшій процедурі факторизації, або, інакше кажучи, побудова власне семантичного диференціалу, тобто сформульованого списку дескрипторів та наступне їхнє шкалювання (оцінка за 5-бальною шкалою (як одною з класичних оцінних шкал у практиці запровадження методу семантичного диференціалу).

Для виявлення базових смислових параметрів відтвореного універсального семантичного простору було здійснено психосемантичне дослідження, максимально наближене за своєю генезою і технологією проведення до якісних дослідницьких процедур. Це, на наш погляд, дає підстави кваліфікувати отримані в результаті дослідження дані як такі, що можуть бути проєктовані на всю генеральну сукупність, якою в нашому випадку є учасники організації сучасного університету.

Такі емпіричні параметри як можливий робочий матеріал для відтворення глибинних моделей можуть мати неоднаковий ступінь складності й усвідомлення і підлягають експлікації з різною мірою успішності. За складністю вони умовно поділяються на прості (елементарні, такі, що не підлягають будь-якому подальшому розкладові на складові частини) і складні (такі, що представлені

цілими векторами ознак). Простими емпіричними індикаторами ми вважаємо окремі ознаки, за якими характеризується соціальний оптимізм. Як складні, багатовимірні емпіричні індикатори, що несуть у собі ціле асоціативно-сміслові поле ознак, ми розглядаємо «збірні образи» соціального оптимізму. Такі складні емпіричні індикатори можуть бути використані як теоретичні уявлення про соціальний оптимізм «уявлення здорового глузду» [286].

За ступенем усвідомлення емпіричні індикатори поділяються на три групи. Першу групу становлять емпіричні ознаки, що добре усвідомлюються і з легкістю експлікуються респондентами у вербальних звітах під час зондування буденної свідомості при запровадженні звичайних опитувальних технік (наприклад, коли респондентам пропонується відповісти на запитання: які характеристики притаманні соціальному оптимісту або які чинники формування соціального оптимізму). Другу групу становлять емпіричні ознаки, що за звичайних умов є неактуалізованими і не до кінця усвідомлюються респондентами, а отже й підлягають вербалізації із значними обмеженнями. Дослідницький інструментарій для виявлення такого напівусвідомленого знання має являти собою цілу систему опитувальних технік, які актуалізували б у фокусі свідомості респондентів різні за ступенем усвідомлення області досвіду. Третю групу емпіричних індикаторів становлять такі, що репрезентують найбільш глибокі, неусвідомлювані респондентами області досвіду. Ці індикатори можна охарактеризувати, як посилення з області несвідомого, що лише зрідка здатні «прориватися» на поверхню свідомості у вигляді деякого поєднання ідей, емоцій та конкретних дій і вчинків, які неможливо експлікувати. Такі «послання» можна було б проігнорувати, якби вони не набули стійкого статусу чинників, які значною мірою впливають на поведінку людей і визначають їхні життєві вибори. Для експлікації і емпіричного вимірювання означених емпіричних індикаторів методи, що вимагають актуалізації вербального мислення, не є ефективними. Вони можуть бути виявлені за допомогою низки невербальних технік і отримані у вигляді конкретних результатів тих чи інших класифікаційних дій [151].

Після добору емпіричних індикаторів постає питання про їх перекодування на глибинні семантичні категорії. Такому призначенню якнайкраще відповідають методи експериментальної психосемантики, які, власне, й слугують для відтворення та формалізації прихованих імпліцитних смислів. Перекодування експліцитних емпіричних показників (емпіричних індикаторів) на мову глибинних імпліцитних структур (глибинних оцінних семантичних категорій) засобами експериментальної психосемантики полягає у з'ясуванні змістових параметрів семантичних просторів ознак, утворених дібраними емпіричними індикаторами. Виявлені змістові параметри (фактори) репрезентують глибинні типоутворювальні семантичні категорії, що можуть бути використані як класифікаційні критерії для наступного реконструювання емпіричної моделі соціального оптимізму. На сьогодні відомими є різні методи (прямі і непрямі) структурування семантичних просторів. Прямі методи передбачають зіставлення об'єктів оцінювання між собою, непрямі – передбачають зіставлення і шкалювання об'єктів за допомогою певної частини семантичного простору, в якому ці об'єкти розташовуються.

За допомогою запроваджених на цьому етапі процедур інтерпретації та змістової категоризації (в т.ч. і методу контент-аналізу) зі 120 експлікованих респондентами ознак зрештою було обрано 53 основних параметри (кваліфікаційні ознаки соціального оптимізму), які підлягали дальшим процедурам суб'єктивного шкалювання та факторизації (список дескрипторів для часткового семантичного диференціалу наведено в Додатку Г).

На третьому етапі – етапі суб'єктивного шкалювання – було задіяно 132 респонденти, кожний з яких оцінював міру вираження цих 53-х кваліфікаційних ознак соціального оптимізму за 5-бальною шкалою, де цифра 1 означала «ознака практично відсутня», цифра 2 означала «ознака виявляється зрідка, в окремих ситуаціях», цифра 3 означала «ознака виявляється в ситуаціях, що потребують мобілізації», цифра 4 означала «ознака виявляється практично завжди», а цифра 5 означала «ознака виявляється постійно». Таким чином, були отримані так звані

«сирі дані» щодо уявлень студентів про соціальний оптимізм, які й підлягали дальшому впорядкуванню за допомогою факторного аналізу.

На четвертому етапі – етапі безпосереднього реконструювання імпліцитних типологій – відбулися всі необхідні аналітичні й інтерпретаційні процедури та було відтворено імпліцитні моделі соціального оптимізму, що існують у свідомості наших респондентів (студентів). Що стосується безпосереднього реконструювання імпліцитних моделей соціального оптимізму, то на цьому етапі розв’язується питання про класифікаційні критерії, яке завжди постає в зв’язку з типологізацією будь-яких об’єктів чи явищ. Класифікаційні критерії, що лежать в основі імпліцитних типологій, завжди є неявними, прихованими і ніколи не відомі заздалегідь. Вони можуть бути визначені лише постфактум, після з’ясування розмірності відповідних семантичних просторів та змістової інтерпретації виявлених категорій-факторів. Тож одна з відомих класифікаційних проблем (добір критеріїв для типізації) під час реконструювання імпліцитних ознак соціального оптимізму вирішується дещо специфічно, нетрадиційно для класичної науки [286, 287].

Статус класифікаційних критеріїв, за якими відбувається побудова емпіричної моделі соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету і, отже, на яких ґрунтуються імпліцитні уявлення про соціальний оптимізм, на наш погляд, може бути наданий глибинним семантичним категоріям, що виявляються в результаті структурування відповідних семантичних просторів. Глибинні семантичні категорії є операціональними структурами, які можуть бути використані для наступного реконструювання імпліцитних уявлень. Так само, як, наприклад, системи особистісних конструктів Г. Келлі матеріалізують і роблять доступним для емпіричного спостереження таке «нематеріальне» утворення, як образ світу, так системи глибинних семантичних категорій матеріалізують і роблять доступними для емпіричного спостереження та наукової рефлексії імпліцитні уявлення про соціальний оптимізм [85].

Якщо дотримуватись ідей експериментальної психосемантики, можна актуалізувати уявлення про соціальний оптимізм й експлікувати їх як відповідний

семантичний простір (дискурс) ознак, за якими впізнається соціальний оптиміст. Частина цього дискурсу диференціюється і розпізнається досить добре (це так звані експліцитні уявлення) і належно вербалізується респондентами. Інша частина диференціюється значно гірше (це уявлення імпліцитні, неявні, до певного часу приховані не експліковані). Останні, попри те, що вони неусвідомлені і нерефлексовані, відіграють не меншу роль у сприйнятті соціального оптимізму і мають значні пояснювальні і прогностичні можливості. Тому перед дослідниками соціальних феноменів та їхньої репрезентації в свідомості людей час від часу постає питання про відтворення й експлікацію таких уявлень [151, 286, 287, 301].

Імпліцитні соціальні уявлення (про світ, його суб'єктів і себе серед них) існують у свідомості їхніх носіїв як певна множина відносно автономних когнітивно-емоційних та когнітивних конструктів, які можуть бути досліджені за допомогою спеціальних дослідницьких процедур (зокрема, методів експериментальної психосемантики і математико-статистичного аналізу). Це один із способів можливої реконструкції теорій «здорового глузду» (імпліцитних моделей світу), що відображають соціальну дійсність у свідомості індивідів, соціальних груп і спільностей (Дж. Келлі, Дж. Брунер, В. Петренко, О. Петрунько, Д. Позняк, П. Фролов, О. Шмельов) [25, 85, 151, 153, 154, 249, 292].

Запропонована нами стратегія емпіричного дослідження імпліцитних моделей соціального оптимізму репрезентує етапи емпіричного дослідження, способи добору емпіричних індикаторів, методи структурування отриманих семантичних просторів і алгоритм реконструювання імпліцитних уявлень студентів про соціальний оптимізм.

Згідно з цією моделлю, добір емпіричних індикаторів здійснюється на етапі зондування буденної свідомості за допомогою різноманітних опитувальних технік. Отримані результати зондування підлягають кількісному та якісному аналізу і використовуються на наступному етапі дослідження – етапі розробка семантичного диференціалу та його запровадження – для створення відповідних

семантичних просторів опису відповідних емпіричних просторів та інтерпретації результатів структурування цих просторів.

Виявлення глибинних семантичних категорій здійснювалося на етапі розробки семантичного диференціалу за допомогою дослідницької процедури, у яких не лише аналізувалися неоднакові семантичні простори опису, а й було використано різні підходи до перекодування емпіричних індикаторів на мову глибинних типоутворювальних категорій. Перший підхід представлений дослідницькою процедурою N1. Він передбачає з'ясування глибинних оцінних критеріїв, що лежать в основі зіставлення уявлення про соціального оптимізм за їх особистісними якостями. Другий підхід представлений дослідницькими процедурами N2 передбачає проведення опитування студентів за рахунок анкет, які базуються на дескрипторах, що були отримані в результаті аналізу відтвореного під час попередніх опитувань семантичного простору опису феномена соціального оптимізму.

Таку багатопланову дослідницьку стратегію свідомо обрано для того, аби проаналізувати і зіставити між собою глибинні оцінні категорії, що виявлені в різних дослідницьких ситуаціях на різному емпіричному матеріалі за допомогою різних аналітичних процедур. Обрана стратегія дає змогу виявити стійкі смислові параметри (вісі), які є спільними для студентів з різними імпліцитними моделями соціального оптимізму і не лише на мікрорівні (або на рівні синонімічної подібності), але й на мезорівні, коли, як відомо, існує ймовірність найбільшої нестабільності (коли смислові шкали, фактори, кластери мають тенденцію до перегруповання у найрізноманітніші об'єднання). Виявлені в різних дослідницьких ситуаціях на різних групах випробуваних сталі смислові параметри, за якими сприймаються й оцінюються ознаки соціального оптимізму, на наш погляд, з великою мірою упевненості можуть розглядатися як універсальні, такі, що існують у свідомості переважної більшості студентів сучасного університету в цілому.

Аналізуючи отримані факторні структури, ми зважали не лише на їхню статистичну значущість, а й на можливість недвозначної смислової інтерпретації.

Оскільки наше дослідження є передусім дослідженням якісним, в інтерпретації виявлених факторів ми керувалися міркуваннями, що краще перебільшити значення того чи іншого, малозначущого з формального погляду фактору, ніж не помітити, проігнорувати його. Цей підхід до інтерпретації отриманих факторних структур, що поділяється більшістю соціальних психологів, спрямовує на уважне ставлення до кожного фактору, що отриманий у результаті структурування семантичних просторів опису характеристики соціального оптимізму, навіть якщо формально він виявляється статистично незначимим. Це дає змогу фіксувати наявність певного смислового виміру як певної ідеї вже на стадії її зародження, оскільки, як підтверджують психосемантичні дослідження буденної свідомості, що здійснювалися О. Дубовим, О. Мітіною, В. Петренком, В. Похильком, О. Шмельовим та іншими дослідниками, будь-яка з них за певних умов може набути важливого, або й провідного значення [151, 249].

Як показують результати вимірювань, найбільш навантаженими (такими, важливе значення яких найчастіше відзначають респонденти), є такі дескриптори: позитивне мислення (60,8 %), почуття гумору (60,8 %), толерантність (56,9 %), активність (54,9 %), довіра (54,9 %), самовдосконалення (54,9 %) (див. Рис. 2.4.).

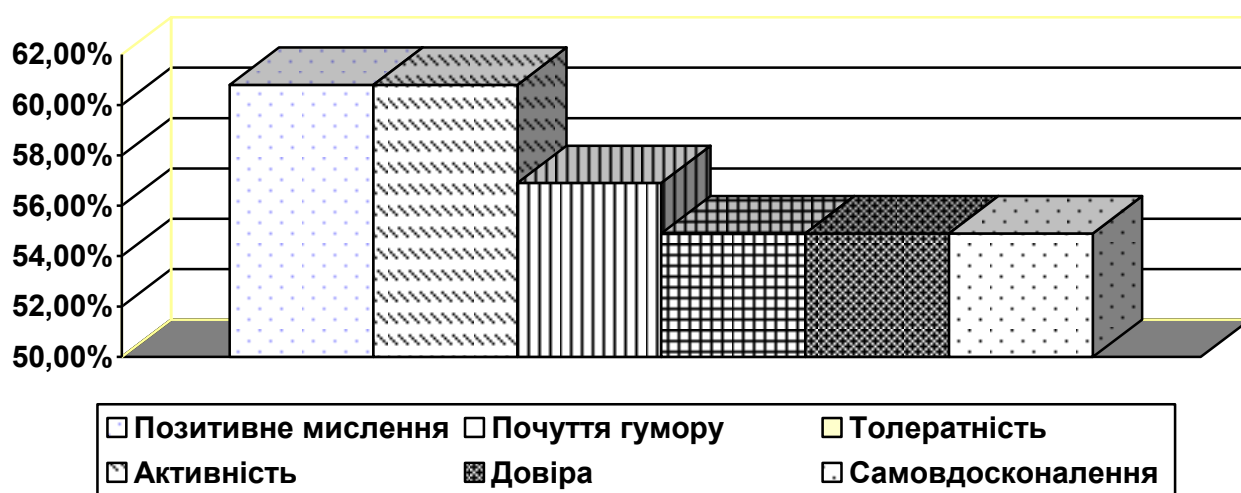


Рис. 2.4. Частотний розподіл найпопулярніших ознак соціального оптимізму в буденній свідомості студентів

Натомість найменше виділяються наступні дескриптори змога вмотивовувати (35,3 %), критичне мислення (35,3 %), пошук позитивного (35,3 %), лібералізм (35,3 %), емоційна стабільність (35,3 %), прагнення до справедливості (35,3 %), низька тривожність (31,4 %), сильна нервова система (31,3 %) та адекватна оцінка власних можливостей (29,4 %) (це унаочнено на наведеному нижче Рис. 2.5.).

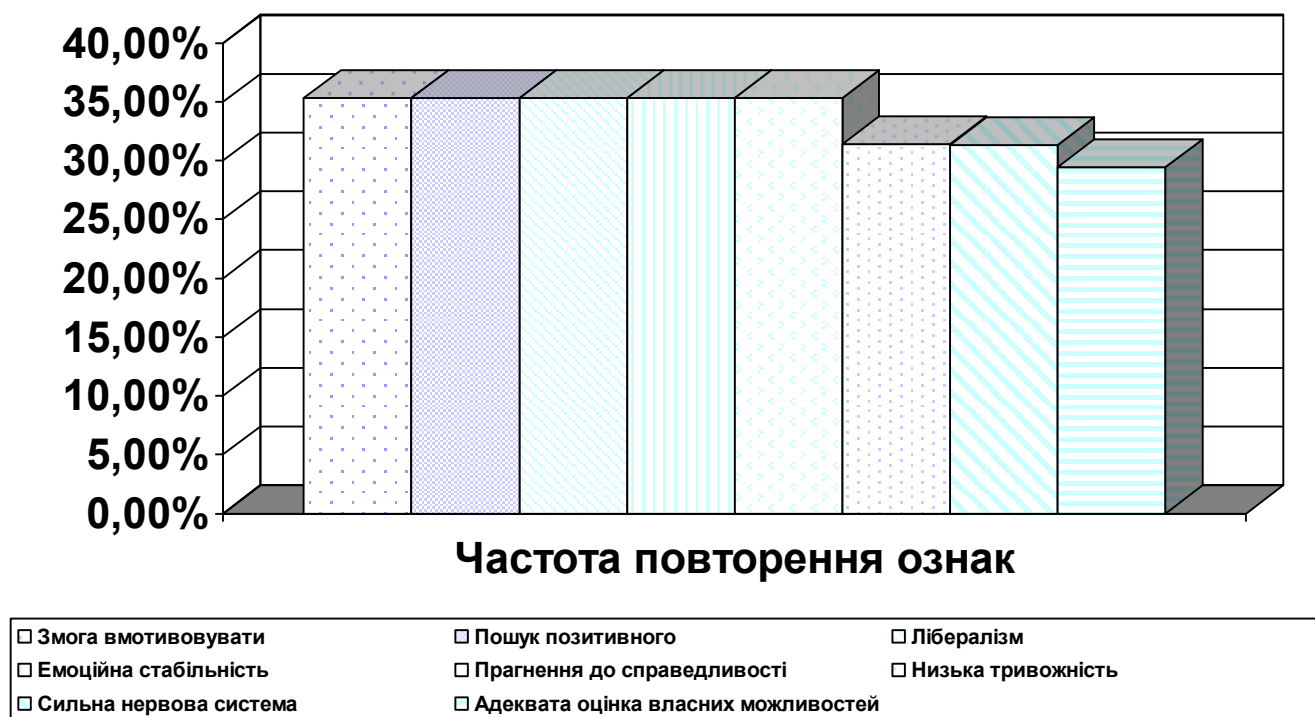


Рис. 2.5. Частотний розподіл найменш популярних ознак соціального оптимізму, представлених у свідомості студентів

Найменше розпізнаються й диференціюються студентами (а отже, виявляються за допомогою спеціальних процедур актуалізації) такі ознаки соціального оптимізму як: відповідальність (51,0 %); широкий світогляд (49,0 %); принциповість (47,1 %); самостійність (45,1 %); лідерські якості (45,1 %); задоволення життям / соціальним становищем (43,1 %). Ці ознаки є неявними, імпліцитними, проте вкупі з іншими ознаками вони постають як важливі й фактороутворювальні, і це цілком підтверджує відому в когнітивній експериментальній психології та в експериментальній психосемантиці гіпотезу

про існування імпліцитних соціальних теорій, які не усвідомлюються їхніми носіями, але реально "працюють", організовують соціальну реальність в їхній свідомості, а також доводять ретестову надійність відповідних досліджень (див. Рис.2.6.).

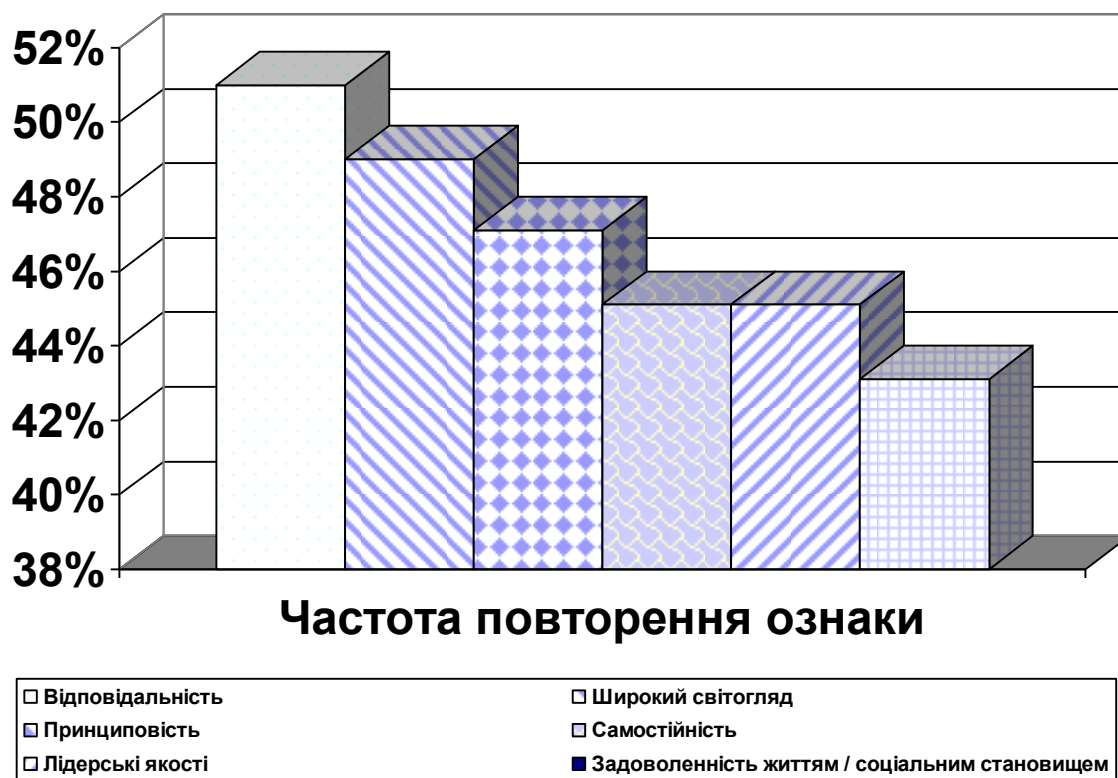


Рис. 2.6. Частотний розподіл найменш популярних ознак соціального оптимізму, які мінімально розпізнаються та диференціюються студентами у буденній свідомості студентів

Разом із цим результати попереднього частотного аналізу, здійсненого за допомогою пакету описової статистики *ibm spss statistics*, показали, що найкраще розпізнаються і диференціюються студентами в разі, коли вони в експериментальній ситуації розмірковують з приводу соціального оптимізму, такі його ознаки: позитивне мислення (60,8 %), почуття гумору (60,8 %), толерантність (56,9 %), активність (54,9 %), довіра (54,9 %), самовдосконалення (54,9 %), впевненість в собі (52,9 %), енергійність (50,9 %), відвертість (49,1 %), товариськість (49,1 %), комунікабельність (49 %), соціальна мотивація (47,1 %),

повага до себе та інших (45,1 %), адаптованість (44,2 %), сила і впевненість (43,1 %), висока самооцінка (43,1 %), впевненість у майбутньому (41,2 %), відкритість (41,2 %), емпатія (39,2 %), життєрадісність (39,2 %), пізнавальна активність (39,2 %), креативність (37,3 %), високий інтелект (37,2 %), орієнтація на успіх (37,2 %), змога вмотивувати (35,3 %), критичне мислення (35,3 %), пошук позитивного (35,3 %), лібералізм (35,3 %), емоційна стабільність (35,3 %), прагнення до справедливості (35,3 %), низька тривожність (31,4 %), сильна нервова система (31,3 %) та адекватна оцінка власних можливостей (29,4 %).

Наступним кроком упорядкування отриманих емпіричних даних було здійснення факторного аналізу. Дисперсія аналізу результатів факторного аналізу подана в Додатку Д. Детально виявлені та інтерпретовані нами фактори в таблиці 2.2.

Отже, у результаті факторного аналізу виокремлено шість факторів, що вичерпують 68 % сумарної дисперсії ознак і репрезентують шість смислових параметрів, на яких ґрунтуються уявлення наших респондентів про феномен соціального оптимізму. Ці смислові параметри становлять основу для відтворення моделі образу соціального оптимізму, що існує в свідомості студентів, які взяли участь у дослідженні, і, як можна припускати, інших – репрезентативних даній – вибіркової сукупності. Усі ці фактори є статистично значущими (за критерієм Кайзера-Мейєра-Олкіна $= 0,766$ – прийнятна адекватність).

1-й, найбільш навантажений фактор (внесок у сумарну дисперсію – 31 %), ми інтерпретували як фактор суб'єктності. До цього фактора увійшли такі дескриптори (далі в дужках наведено факторні навантаження цих дескрипторів): лібералізм (0,720), відповідальність (0,706), прагнення до справедливості (0,678), толерантність (0,651), здатність захищатися (0,649), сила і впевненість (0,631), критичне мислення (0,622), повага до себе та інших (0,512), адекватна оцінка власних можливостей (0,505), самостійність (0,504), естетичність (0,494), принциповість (0,434), високий інтелект (0,422), самовіддача (0,379). У першому факторі на нашу думку поєднуються дескриптори, які відповідають за набір характеристик, що поєднуючись становлять ядро особистості, їхнім виміром

служує сила особистості. Можливо ця характеристика лежить в основі соціального оптимізму, і може бути пов'язаним з такою описаною вище дефініцією як трансценденція (під трансцендецією розуміються переконання і дії, які

Таблиця 2.2. Дані факторного аналізу
семантичного простору соціального оптимізму

Фактор, його інформативність	Факторні компоненти та їх навантаження
F1 (h = 31 %) Фактор суб'єктності	Лібералізм (0,720), відповідальність (0,706), прагнення до справедливості (0,678), толерантність (0,651), здатність захищатися (0,649), сила і впевненість (0,631), критичне мислення (0,622), повага до себе та інших (0,512), адекватна оцінка власних можливостей (0,505), самостійність (0,504), естетичність (0,494), принциповість (0,434), високий інтелект (0,422), самовіддача (0,379).
F2 (h = 10 %) Фактор активності	Активність (0,743), самовдосконалення (0,708), енергійність (0,662), рефлексивність (0,576), надавання допомоги іншим за власним бажанням (0,530), пізнавальна активність (0,524), орієнтація на успіх (0,496), цілепокладання (0,467), мобільність (0,426), соціальна мотивація (0,424), комунікабельність (0,415).
F3 (h = 9 %) Фактор позитивне мислення	Пошук позитивного (0,839), почуття гумору (0,715), позитивне мислення (0,711), життєстверджувальна філософія (0,677), життєрадісність (0,621), задоволення життям (0,614), широкий світогляд (0,515), креативність (0,357).
F4 (h = 7 %) Фактор самооцінка	Демонстративність (0,812), впевненість в собі (0,793), внутрішня свобода (0,722), висока самооцінка (0,675), лідерські якості (0,525), впевненість у майбутньому (0,505), професійна реалізованість (0,417), гармонія з собою (0,416).
F5 (h = 7 %) Фактор довіра до світу	Відкритість (0,745), емпатія (0,750), надія на підтримку світу (0,542), цікавість до світу / до людей (0,508), товариськість (0,435), відвертість (0,434).
F6 (h = 4 %) Фактор стресостійкість	Стресостійкість (0,739), низька тривожність (0,704), емоційна стабільність (0,593), адаптованість (0,580), сильна нервова система (0,456).

переважають можливості особистості) [23, 54]. Ми можемо припустити, що в уявленнях студентів соціальний оптимізм притаманний особам, які здатні переходити на вищий рівень побудови взаємин зі світом. Ці взаємини можуть супроводжуватися діями, що виходять за рамки буденного сприйняття, які описує екзистенціальний коучинг за допомогою таких понять як мужність, майстерність усвідомлення балансу «розуміння / дія», майстерність «правильної тривоги» [62, 63, 64].

У науковій школі експериментальної психосемантики цей фактор відомий як «суб'єктивність». Він співвідносний із поняттям «трансценденція», яким Ф. Зімбардо позначає силу і надзвичайні можливості особистості, у т.ч. здатність людини сягати найвищого рівня відносин із зовнішнім світом, а також удаватися до дій та вчинків, які виходять за межі буденного сприйняття та розуміння [66]. Такими вчинками можуть бути і прояв вищої форми альтруїзму, який на думку В. Дорожкіна може виступати як одним із важливих компонентів корпоративної взаємодії та створення міжособистісних зв'язків, а також регулює між видову агресію при досягненні життєвих цілей індивідууму [53, 55].

2-й фактор (внесок у сумарну дисперсію – 10 %) інтерпретувався нами як фактор активності. До цього фактора увійшли такі дескриптори (далі в дужках наведено факторні навантаження цих дескрипторів): активність (0,743), самовдосконалення (0,708), енергійність (0,662), рефлексивність (0,576), надавання допомоги іншим за власним бажанням (0,530), пізнавальна активність (0,524), орієнтація на успіх (0,496), ціле покладання (0,467), мобільність (0,426), соціальна мотивація (0,424), комунікабельність (0,415). У цьому факторі відбулося поєднання дескрипторів, які характеризують рухливість та діяльність соціального оптимізму. Таке поєднання, на нашу думку, свідчить про те, що активність як форма діяльності та відносин із світом є однією з ключових в емпіричній моделі соціального оптимізму [7, 23, 194].

3-й фактор (внесок у сумарну дисперсію – 9 %) був інтерпретований нами як фактор позитивного мислення. До цього фактора увійшли такі дескриптори (далі в дужках наведено факторні навантаження цих дескрипторів): пошук

позитивного (0,839), почуття гумору (0,715). позитивне мислення (0,711), життєстверджувальна філософія (0,677) життєрадісність (0,621), задоволення життям (0,614), широкий світогляд (0,515), креативність (0,357). Перелічені якості, на нашу думку, відповідають уявленням про соціальний оптимізм як настанову на пошук позитивних моментів та переживань у цьому житті, завдяки чому життя сприймається соціальним оптимістом більш радісним. Як результат соціальним оптиміст задоволений життям. Цей же структурний елемент ми знаходили і в роботах Ш. Боташевої як позитивне очікування від майбутнього [22, 23]. Більш того, згідно висновків А. Шулдика теж почуття гумору, не позитивно впливає на позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові, чудово “перезаряджає” негатив, через що саме гумор є однією з характеристик, що перешкоджають професійному вигоранню викладачів вищої школи [251].

4-й фактор (внесок у сумарну дисперсію – 7 %), ми інтерпретували як фактор самооцінки. До цього фактора увійшли такі дескриптори (далі в дужках наведено факторні навантаження цих дескрипторів): демонстративність (0,812), впевненість в собі (0,793), внутрішня свобода (0,722), висока самооцінка (0,675), лідерські якості (0,525), впевненість у майбутньому (0,505), професійна реалізованість (0,417), гармонія з собою (0,416). Отриманий фактор поєднує дескриптори які відповідають за оціночне ставлення особистості до себе, що в результаті виражається як висока самооцінка. На нашу думку, існує відповідність між даним фактором високої самооцінки та впевненістю (за даними Ш. Боташевої) [23].

5-й фактор (внесок у сумарну дисперсію – 7 %) інтерпретувався нами як фактор довіри до світу. До цього фактора увійшли такі дескриптори (далі в дужках наведено факторні навантаження цих дескрипторів): відкритість (0,745), емпатія (0,750), надія на підтримку світу (0,542), цікавість до світу / до людей (0,508), товарииськість (0,435), відвертість (0,434). Перераховані характеристики слугують уявленню, про те, що соціальним оптиміст більш відкритий до зовнішнього світу та до того нового досвіду який можливо отримати в цьому

світі. Відкритість світу, як відомо, є одним із факторів так званої «великої п'ятірки» [227].

6-й фактор (внесок у сумарну дисперсію – 4 %) був інтерпретований нами як фактор стресостійкості (як альтернатива нейротизму). До цього фактора увійшли такі дескриптори (далі в дужках наведено факторні навантаження цих дескрипторів): стресостійкість (0,739), низька тривожність (0,704), емоційна стабільність (0,593), адаптованість (0,580), сильна нервова система (0,456). Цей фактор поєднує в собі дескриптори адаптивного характеру. Разом із першим фактором він доповнює образ сильної та незалежної особистості, яка володіє ресурсом для збереження себе. Нейротизм, так само як і відкритість світу, також входить до складу вже згадуваної «великої п'ятірки» [227].

Отже, в уявленнях опитаних студентів соціальний оптимізм насамперед пов'язаний з активністю, енергійністю, прагненням самовдосконалення і самоактуалізації, відкритістю довірою до світу, цікавістю до світу, впевненістю у собі, впевненістю у майбутньому (у майбутньому своєї країни), націленістю на майбутні успіхи, високою самооцінкою, гармонією з собою і світом, поліпшенням якості життя, а також з позитивним мисленням. Загалом такі уявлення відповідають теоретичним концепціям, знайденим під час аналізу теоретичної літератури.

У результаті проведення емпіричного дослідження уявлення студентів про соціальний оптимізм як складову організаційної культури сучасного університету, використовуючи можливості методології, методики і технологій експериментальної психосемантики в поєднанні з методами математико-статистичного аналізу, можна змодельовати уявлення студентів про соціальний оптимізм як ментальне утворення, що ґрунтується на шести основних змістових параметрах, репрезентованих у нашому дослідженні шістьма статистично значущими факторами, в який втілено бачення студентів ознак явища соціального оптимізму: 1) оцінка його суб'єктності («суб'єктного ядра особистості», за В. Татенком); 2) оцінка активності або форма діяльності та відносин із світом; 3)

оцінка позитивного мислення; 4) оцінка самооцінки; 5) оцінка довіри до світу; 6) оцінка стресостійкост (див. рисунок 2.7) [181, 182, 183].

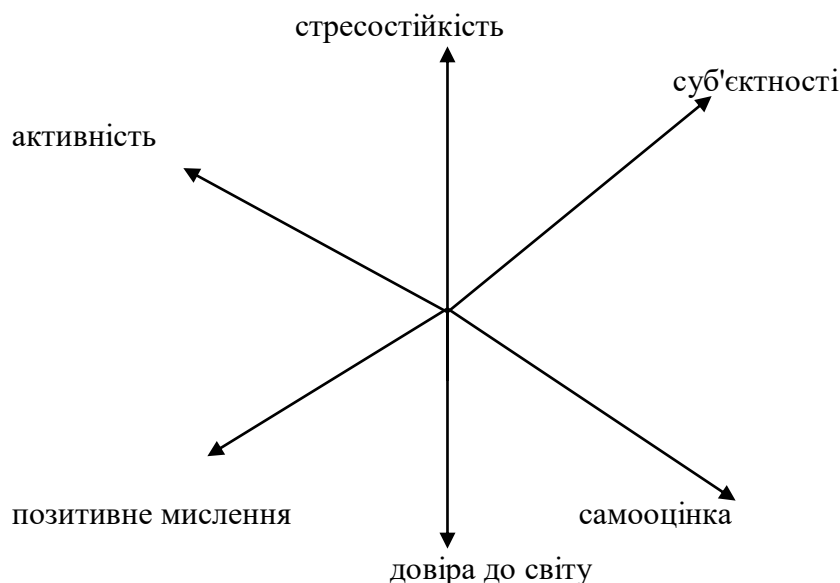


Рис. 2.7. Емпірична модель соціального оптимізму в уявленні студентів

Перераховані фактори лежать в основі уявлень студентів про соціальний оптимізм і можуть, за нашим переконанням, розглядатися як чинники його формування в умовах спрямованих на це спеціально організованих і системних формувальних впливів.

2.4. Репрезентація уявлень про соціальний оптимізм у свідомості експертної спільноти

Вітчизняні дослідники, зокрема П. Фролов, зараховують експертну оцінку до типу інтуїтивних методів, що ґрунтуються як на індивідуальних, так і на групових оцінках, а експертиза в цьому випадку може бути або професійною, або ж споживацькою. Потреба в експертній оцінці виникає в тому випадку, коли вирішення проблеми можливо різними способами, кожен з яких може виявитися правильним, через це необхідно проаналізувати якнайбільше можливих варіантів. Щодо особистості експерта, то немає одностайності, кого слід вважати за експерта. Проте припускається, що ця людина не тільки добре знає теорію (тобто

має належний запас так званих декларативних знань), а й передусім успішно розв'язує певний клас практичних завдань, спираючись на певну теорію та власних досвід. З іншого боку, експертом може вважатися будь-яка людина, що здійснює оцінювання. Цей підхід базується на ідеї, що всі люди тією чи іншою мірою здатні прогнозувати наслідки певної інформації. У нашому випадку експертиза ускладнюється ще тим, що у психології результати досліджень різних напрямків та шкіл є важко зіставними, психологи користуються різною мовою, різними понятійним апаратом для опису та пояснення однакової та схожої емпірики [77].

В організованому і проведеному нами експертному опитуванні взяли участь 35 експертів, з них 12 осіб мають наукове звання доктора психологічних наук, а 23 особи є кандидатами психологічних наук (переважно зі спеціальності 19.00.05 соціальна психологія; психологія соціальної роботи). Головними запитаннями, які ставилися експертам для розуміння ними сутності феномену соціального оптимізму та чинників його формування були такі:

1. Що таке, соціальний оптимізм?
2. Які чинники соціального оптимізму Ви можете назвати?

Зразок анкети експерта наведено в Додатку Д:

Мета експертного опитування: продемонструвати результати аналізу наукових джерел присвячених дослідженню соціального оптимізму, які зустрічаються в працях соціологів та соціальних психологів, для розширення теоретичного та практичного кола знань з питань феномену соціального оптимізму. Результати обробки відповідей на перше запитання «Що таке, соціальний оптимізм» продемонстровано на Рис. 2.8.

При аналізі основних дефініцій якими користуються експерти для пояснення поняття соціальний оптимізм, ми умовно об'єднали 31 % усіх експертів, що визначали соціальний оптимізм як сприймання, погляд, світосприйняття. Прикладами таких визначень є соціальний оптимізм є компонент світогляду людини; це стабільна готовність індивідуального або колективного суб'єкта позитивно сприймати й оцінювати соціально значущі події

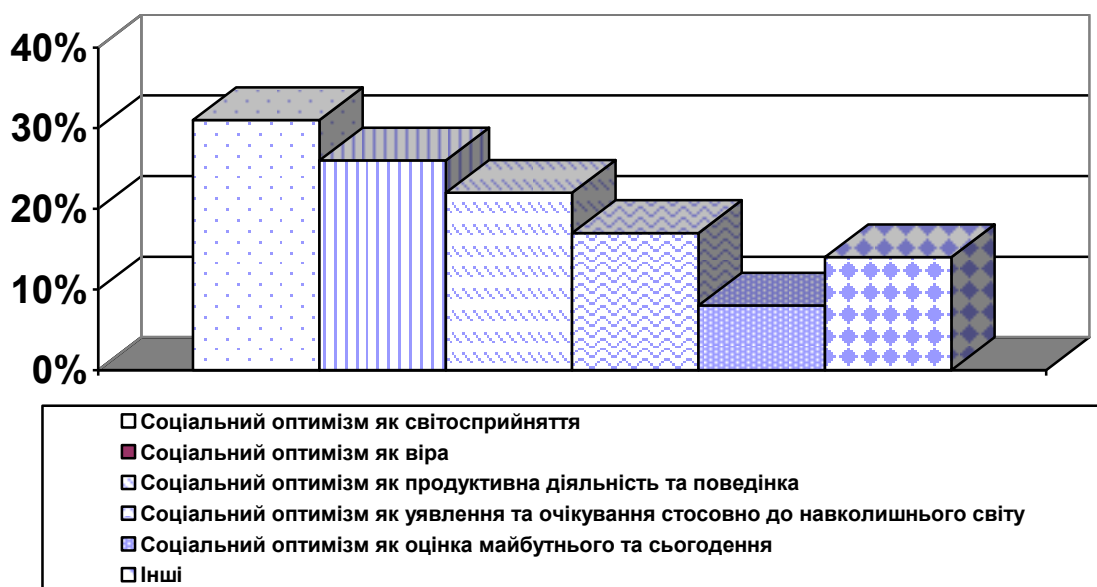


Рис. 2.8. Результати обробки уявлень експертів на запитання «Що таке, соціальний оптимізм»

і смисли в теперішньому і/або передчувати й передбачати їхній позитивний характер і розвиток у майбутньому. це позитивне сприйняття дійсності, віра в поліпшення соціальної ситуації, можливостей, віра в те, що більшість людей - позитивні.

Як було з'ясовано, 26 % експертів пов'язували соціальний оптимізм з таким поняттям як віра. Серед таких відповідей були такі приклади визначень соціального оптимізму як віра в прогресивний розвиток суспільного ладу і суспільних відносин на засадах справедливості, рівності, балансу прав і обов'язків, створення підстав для особистої самореалізації та соціального захисту у випадку втрати працездатності чи інших кризових ситуаціях; це єдність ірраціональної віри людини в краще з її діями з перетворення дійсності, побудованих на раціональному баченні можливостей і ресурсів соціальної практики.

22 % – експертів пов'язували соціальний оптимізм з продуктивною діяльністю або поведінкою. Так соціальний оптимізм визначають феномен у соціальній психології великих груп. його суть вбачаю у творенні такого духовного простору, який завдяки соціальному єднанню людей веде до

появи/відновлення віри/впевненості у можливості змін соціальної реальності на краще; можливість адекватно та всебічно оцінювати реальну ситуацію і, відповідно до неї будувати свою поведінку.

17 % – визначали соціальний оптимізм як уявлення та очікування які має індивід по відношенню до навколишнього світу. Серед таких відповідей були такі приклади визначень соціального оптимізму як стан особистості, який зумовлює усвідомлене розуміння, прийняття соціальних трансформацій та перспективного бачення їх цінності й результативності; це комплекс позитивних уявлень і очікувань, властивих конкретному індивіду або будь-якої спільноти по відношенню до соціального середовища.

8 % – визначали соціальний оптимізм як оцінку майбутнього та сьогодення. Соціальний оптимізм – превалювання позитивної картини майбутнього над оцінкою подій з минулого і нинішнього стану у суб'єкта соціальної діяльності; Соціальний оптимізм – можливість адекватно та всебічно оцінювати реальну ситуацію і, відповідно до неї будувати свою поведінку.

Кілька експертів висловили думку, що соціальний оптимізм пов'язаний з життєвою позицією. Соціальний оптимізм – це життєва позиція особистості або соціальної групи, які полягає у впевненості в осмисленості людського життя, у перспективності шляху розвитку суспільства, що надає можливість для самореалізації – як особистості, так і спільноти («соціальний оптимізм –це те, як саме людина виявляє оптимістичні позиції у суспільному плані, і яких результатів при цьому досягає, адже оптимізм вважається творчою і плідною основою для розгортання діяльних здібностей особистості, життєствердної, моральної і відповідальної поведінки»).

У просторі відповідей, як окремі думки, представлено уявлення експертної спільноти про соціальний оптимізм як про особливий тип (стиль) ставлення особистості до світу, до соціального оточення, до соціальних процесів та до свого майбутнього і майбутнього своєї країни; спосіб і стиль мислення; психічний стан, пов'язаний з позитивним настроєм людини на співпрацю і комунікацію з суспільством; особливий настрій на життя; особлива здібність» тощо (приклади

відповідей респондентів на запитання «Що таке соціальний оптимізм?»: «соціальний оптимізм як поняття характеризує ставлення...»; «соціальний оптимізм дозволяє людині щоразу знаходити позитивні сторони у всіх формах соціальної взаємодії (від простого спілкування до глобальних соціальних процесів у країні, світі)»; «соціальний оптимізм гарантує переживання людиною віри та надії на краще, що саме і виступає головним мотивом її поведінки і діяльності»; «соціальний оптимізм – це спосіб мислення особистості, який спрямовує її на власне самоствердження, щоб довести правомірність своєї позиції», «соціальний оптимізм – це насамперед віра у справедливе влаштування світу», «соціальний оптимізм – це віра в можливість розвитку здібностей людини»).

Ми можемо зробити проміжний висновок, що більшість експертів розглядають соціальний оптимізм як певне позитивне сприйняття (31 % усіх експертів), що може бути пов'язане з вірою у позитивне (26 %) та діяльністю (17 %) направленою на успіхи. При цьому в більшості відповідей позитивне сприйняття або віра пов'язане в першу чергу з майбутнім.

Що до чинників соціального оптимізму, за результатами експертного опитування, нами було виділено, що чинники соціального оптимізму, можна умовно розділити на наступні три рівня: 1) фізичний та соціальний світ (35 % усіх відповідей); 2) комунікація зі світом (15 % усіх відповідей); 3) внутрішні прояви (50 % усіх відповідей) (див. Таблицю 2.3.).

Перший рівень чинників: фізичний та соціальний світ на думку експертів увійшли наступні чинники (від 5 і більше згадувань у відповідях експертів): 1) цінності, ідеологія оточуючого суспільства; 2) групова підтримка; 3) позитивне відношення до майбутнього значимим оточенням. Часті (від 2 до 4 разів) повторили наступних чинників соціального оптимізму на рівні фізичного та соціального світу: 1) матеріальне становище; 2) соціальна стабільність/нестабільність. Один раз були загадані наступні чинники: наявність інтелектуальної еліти; відношення держави до громадян; відсутність травми в історії; дружба; створення позитивних умов; вік та здоров'я.

Таблиця 2.3. Чинники формування соціального оптимізму репрезентоване у свідомості експертної спільноти

Частота згадувань Чинники	5 або більше згадувань	Часті згадування	Поодинокі згадування
Перший рівень чинників (фізичний і соціальний світ (35% усіх відповідей))	1) цінності, ідеологія оточуючого суспільства; 2) групова підтримка; 3) позитивне відношення до майбутнього значимим оточенням.	1) матеріальне становище; 2) соціальна стабільність/нестабільність.	внутрішні прояви
Другий рівень чинників (комунікація зі світом (15 % усіх відповідей))	Активність	1) адаптивність; 2) толерантність.	ненасильницьке спілкування.
Третій рівень чинників (внутрішні прояви (50 % усіх відповідей))	1) позитивні оцінки теперішнього і майбутнього та позитивні очікування від майбутнього; 2) позитивний досвід (вимір минулого); 3) адекватність домагань і потреб особистості / цілепокладання; 4) рефлексія; 5) віра в краще, позитивне майбутнє	1) радісний настрій та емоції; 2) здатність до саморозвитку; 3) структура психіки суб'єкта; 4) когнітивна спонтанність; 5) екстраверсія; 6) стресостійкість; 7) почуття гумору; 8) самоефективність; 9) критичне мислення; 10) інтернальний локус контроль.	1) наполегливість; 2) соціальний інтелект; 3) емпатія; 4) наполегливість; 5) свобода, оптимізм; 6) інтуїція; 7) задоволеність життям, 8) асертивність; 9) сила я.

Другий рівень чинників: комунікація зі світом, на думку експертів увійшли наступні чинники (від 5 і більше згадувань у відповідях експертів): активність; Часті (від 2 до 4 разів) повтори наступних чинників соціального оптимізму на рівні комунікації зі світом: 1) адаптивність; 2) толерантність. Один раз були загадані наступні чинники: ненасильницьке спілкування.

Третій рівень чинників: внутрішні прояви, на думку експертів увійшли наступні чинники (від 5 і більше згадувань у відповідях експертів): 1) позитивні

оцінки теперішнього і майбутнього та позитивні очікування від майбутнього; 2) позитивний досвід (вимір минулого); 3) адекватність домагань і потреб особистості / цілепокладання; 4) рефлексія; 5) віра в краще, позитивне майбутнє. Часті (від 2 до 4 разів) повтори наступних чинників соціального оптимізму на рівні внутрішніх проявів: 1) радісний настрій та емоції; 2) здатність до саморозвитку; 3) структура психіки суб'єкта; 4) когнітивна спонтанність; 5) екстраверсія; 6) стресостійкість; 7) почуття гумору; 8) самоефективність; 9) критичне мислення; 10) інтернальний локус контроль. Один раз були загадані наступні чинники: наполегливість; соціальний інтелект; емпатія; наполегливість; свобода, оптимізм; інтуїція; задоволеність життям, асертивність; сила Я.

Загалом отриманні відповіді експертів ми зводимо до: 1) оптимістична корпоративна ідеологія та соціальна підтримка в межах самої організації; 2) включення та особиста адаптаційна активність членів організації з облаштування індивідуального і соціального буття; 3) позитивні очікування від своєї роботи, засновані на попередньому позитивному досвіді та саморефлексії; 4) відповідність особистих і спільних цілей членів організації.

Це наводить на думку про те, що для максимальної ефективності початку змін в організаціях, необхідна переорієнтація в першу чергу на зміну самого соціального клімату, який буде сприяти створенню та підтримку позитивного досвіду та способів сприйняття світу. Окрім цього існує необхідність в підборі кадрів де буде враховуватися способи сприйняття світу. Це у комплексі може надати поштовх для розвитку соціального оптимізму, а разом з ним підвищувати конкурентоздатність організації [178].

Аналізуючи представлення, що існує в уявленні експертної спільноти про соціальний оптимізм, можна зробити висновок, що більшість експертів розглядають соціальний оптимізм як певне позитивне сприйняття, що може бути пов'язане з вірою у позитивне та діяльністю направленою на успіхи. При цьому в більшості відповідей позитивне сприйняття або віра пов'язане в першу чергу з майбутнім. Менш вірогідніше соціальний оптимізм, може бути життєвою позицією яку займаю особистість або пене ставлення.

Чинники соціального оптимізму, представлені в уявленні представників експертної спільноти, можна поділяти на: 1) внутрішні, тобто чинники внутрішнього світу особистості, переважно сформовані в неї з дитинства; 2) зовнішні, в т. ч. чинники фізичного і чинники соціального світу, набуті переважно в процесі дорослішання; 3) чинники соціально-комунікативної компетентності, що визначають кількісні і якісні показники комунікації суб'єктів соціальної взаємодії. Останні – активна комунікація з соціальним світом; спільні дії в напрямі його вдосконалення; соціальна мобільність; оптимізації взаємодії з членами своєї організації і її зовнішнім середовищем; особиста, соціальна і комунікативна толерантність тощо – визначають інструментальну силу соціального оптимізму і становлять потужний ресурс з його формування [178].

Розробка ефективної стратегії формування соціального оптимізму в умовах університету (як прикладу сучасного організації) передбачає розробку певної «ідеальної» моделі відповідного формувального процесу. І це є одним з базових завдань наступного, третього розділу дисертації.

2.5. Дослідження соціального оптимізму як складової організаційної культури

Завершальним кроком емпіричного (основного) етапу дослідження було виявлення статистично значущих кореляційних зв'язків між суб'єктивними показниками соціального оптимізму учасників навчального процесу (студентів і викладачів) та окремими показниками організаційної культури (зокрема, такими, як позитивний соціально-психологічний клімат університету, корпоративні цінності, норми і правила поведінки, особливості соціальних та особистих комунікацій між учасниками навчального процесу, згуртованість колективу, усвідомлення власної ролі в загальному організаційному процесі, якість організації навчального процесу й інформаційно-ділового обміну та деякі інші), що мало на меті показати місце соціального оптимізму в загальній структурі

організаційної культури сучасного університету. Адже, згідно з нашою гіпотезою, соціальний оптимізм є одним з базових змістових (соціально-психологічних) складових організаційної культури. На нашу думку, соціальний оптимізм як складова організаційної культури має здатність покращувати функціонування організації в цілому та сприяє вирішенню університетом покладених на нього суспільних завдань. Отже, соціальний оптимізм - це складова організаційної культури сучасної організації (в т. ч. університету), яка виконує низку функцій: а) посилює психологічну сумісність членів організації; б) покращує соціально-психологічний клімат; в) посилює ефективність інших складових організаційної культури сучасного університету. А відтак врахування цього може істотно оптимізувати будь-які внутрішньоорганізаційні процеси в усіх трьох їх вимірах (когнітивному, емоційному, поведінковому).

Для цього, виходячи з даних теоретичного аналізу, нами була розроблена анкета, яка містила 11 оцінних шкал. Перша шкала є шкалою для вимірювання суб'єктивної оцінки рівня власного соціального оптимізму за десятибальною шкалою, де 10 балів означають максимальне вираження оптимізму, а 1 бал - його цілковиту відсутність. За цією шкалою респонденти поділялися нами на групи з різним рівнем вияву соціального оптимізму - від високого (8-10 балів) до низького (5 балів і нижче). Наступні 10 шкал репрезентують та узагальнюють наші уявлення про складові організаційної культури сучасного університету. Це:

- 1) корпоративні цінності та норми;
- 2) усвідомлення ролі кожного в загальному організаційному процесі;
- 3) норми і правила поведінки;
- 4) консолідованість, згуртованість колективу;
- 5) усвідомлення мети і цілей організації (університету);
- 6) якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу;
- 7) наявність і використання корпоративної символіки;
- 8) позитивний психологічний клімат;
- 9) соціальний оптимізм;

10) високий рівень організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну (детально ознайомитись з анкетною формою в Додатку Е).

Насампочатку респондентам пропонувалося за 10-бальною шкалою оцінити рівень власного соціального оптимізму, а потім за тією ж 10-бальною шкалою оцінити актуальність (важливість, значимість) наведених нижче показників організаційної культури сучасного університету. Тут 10 балів означає, що показник дуже актуальний (важливий), а 1 бал означає, що показник зовсім не актуальний (не важливий). На завершення респонденти мали обрати з переліку наведених показників організаційної культури три найактуальніші (найважливіші).

У дослідженні взяли участь 85 респондентів (студентів і викладачів) з Київського університету імені Бориса Грінченка та ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». Таким чином учасниками дослідження були:

1) 66 студентів третього і четвертого курсів Київського університету імені Бориса Грінченка та ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» спеціальностей «Соціальна педагогіка» та «Психологія», з яких 38 студентів державного вищого навчального закладу (Київський університет імені Бориса Грінченка) та 28 студентів приватного вищого навчального закладу (ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»);

2) 19 викладачів ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» та Київського університету імені Бориса Грінченка, з яких 12 працюють в державному закладі вищої освіти (далі - ЗВО), а 7 - у приватному.

У результаті анкетування було з'ясовано, що, на думку представників організаційної культури сучасного університету, найважливішими показниками організаційної культури є: 1) позитивний психологічний клімат в організації (21 % усіх відповідей); 2) якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу (17 % усіх відповідей); 3) високий рівень організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну в університеті (16 % усіх відповідей). Натомість найменш значимими показниками організаційної культури, з погляду респондентів, є: 1) наявність і використання корпоративної символіки (3 % усіх

відповідей); 2) корпоративні цінності та норми поведінки (5 % усіх відповідей); 3) корпоративні норми і правила (5 % усіх відповідей). Усі інші ознаки організаційної культури отримали середні оцінки.

При цьому для респондентів із державного ЗВО найважливішими показниками організаційної культури є: 1) позитивний психологічний клімат (21 % усіх відповідей) 2) якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу (19 % усіх відповідей); 3) високий рівень організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну (15 % усіх відповідей). Для респондентів із приватних ЗВО найважливішими показниками організаційної культури є позитивний психологічний клімат (19 % усіх відповідей), високий рівень організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну (17 % усіх відповідей) та якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу (15 % усіх відповідей). Певна різниця є між оцінками рівня організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну, а також якості комунікації між суб'єктами навчального процесу. Для респондентів із державного вишу більш пріоритетнішим є якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу, в той час для респондентів з приватного університету пріоритетнішим є високий рівень організації навчального процесу та стан інформаційно-ділового обміну.

Також нами було виявлено, що для респондентів з державного ЗВО найменш пріоритетними ознаками були: корпоративні норми і правила поведінки (3 % усіх відповідей), наявність і використання корпоративної символіки (3 % усіх відповідей), корпоративні цінності та норми поведінки (4 % усіх відповідей) та усвідомлення мети і цілей університету (4 % усіх відповідей). Найменш пріоритетними ознаками організаційної культури для респондентів з приватного ЗВО є: наявність і використання корпоративної символіки (4 % усіх відповідей), корпоративні цінності та норми поведінки (6 % усіх відповідей) усвідомлення ролі кожного в загальному організаційному процесі (6 % усіх відповідей) та консолідованість, згуртованість колективу (6 % усіх відповідей).

Спільним для носіїв організаційної культури як державного, так і приватного ЗВО найменш пріоритетними ознаками організаційної культури є:

1) наявність і використання корпоративної символіки; 2) корпоративні цінності та норми поведінки. Тож можна припускати, що це може бути пов'язане з меншим усвідомленням зв'язку між цінностями, які присутні в навчальному процесі та самою організаційною культурою організації, і цей факт потребує уваги і можливих формувальних впливів. Такі ознаки як корпоративні норми і правила поведінки та усвідомлення мети і цілей університету найменш пріоритетні для респондентів з державного університету, проте вони займають проміжні позицію у системі поглядів респондентів з приватного ЗВО. Ми можемо припускати, що для приватних ЗВО характерно більше приділяти увагу розвитку саме норм та правил разом з усвідомленням мети та цілей університету при формуванні організаційної культури. В той же час для респондентів з приватного ЗВО характерно надавати менший пріоритет таким ознакам як усвідомлення ролі кожного в загальному організаційному процесі та консолідованість, згуртованість колективу. Отриманні результати можуть допомогти аналізувати різницю у формуванні організаційної культури в приватному та державному вищому навчальному закладі з метою коригування внутрішньоуніверситетської політики. За результатами порівняння відповідей носіїв організаційної культури в державному та приватному ЗВО за допомогою U - критерію Манна-Уїтні на рівні значущих тенденцій існує різниця в уявленнях представників державного і приватного ЗВО за двома показниками:

1) корпоративні норми та правила поведінки як складової організаційної культури для приватного ЗВО (університет «КРОК») – 7,77, а для державного ЗВО (Київський університет імені Бориса Грінченка) – 7,08 ($p = 0,085$);

2) використання корпоративної символіки як складової організаційної культури для приватного ЗВО (університет «КРОК») – 7,2, а для державного ЗВО (Київський університет імені Бориса Грінченка) – 6,24 ($p = 0,063$) (таблиця 2.4).

Цікавим також є той факт, що суб'єктивна оцінка власного соціального оптимізму представниками приватного університету «КРОК» (7,77) на статистично значимому рівні вища ($p = 0,085$) порівняно з представниками

державного закладу вищої освіти – Київського університету імені Бориса

Таблиця 2.4. Порівняння відповідей респондентів з державного та приватного ЗВО за допомогою U- критерію Мана Уїтні

Перелік показників організаційної культури	Університет «КРОК»	Київський університет імені Бориса Грінченка
1. Корпоративні цінності та норми поведінки	7,54*	7,08*
2. Усвідомлення ролі кожного в загальному організаційному процесі	7,43*	6,98*
3. Корпоративні норми і правила поведінки	7,77*	7,08*
4. Консолідованість, згуртованість колективу	7,66*	7,54*
5. Усвідомлення мети і цілей університету	7,60*	7,10*
6. Якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу	8,20*	8,04*
7. Наявність і використання корпоративної символіки	7,20*	6,24*
8. Позитивний психологічний клімат	8,43*	8,56*
9. Соціальний оптимізм	7,91*	7,70*
10. Високий рівень організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну	8,20*	7,86*

Примітка: * – $p < 0,005$.

Грінченка (7,08). Можливо, це пов'язано з особливостями внутрішньоуніверситетської політики приватного вишу.

Наступним кроком ми проаналізували відмінності в оцінках тих чи тих показників організаційної культури респондентами (студентами і викладачами разом як носіями організаційної культури свого ЗВО) з високим та з низьким рівнем соціального оптимізму. Для цього ми поділили респондентів на дві групи: 1) з високим рівнем соціального оптимізму (8-10 балів); 2) з низьким рівнем соціального оптимізму (1-4 бали). До групи з високим рівнем соціального оптимізму увійшло 33 респонденти. До групи з низьким рівнем соціального оптимізму увійшло 32 особи.

У результаті опрацювання анкет було з'ясовано, що в групі з високим рівнем соціального оптимізму найважливішими показниками організаційної культури є: 1) позитивний психологічний клімат (22 % усіх відповідей); 2) високий рівень організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну (20 % усіх відповідей). Для респондентів, що мають низький рівень соціального оптимізму, найважливішими показниками організаційної культури є: 1) позитивний психологічний клімат (21 % усіх відповідей) та якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу (19 % усіх відповідей). Отже, позитивний психологічний клімат є найважливішою ознакою організаційної культури всіх респондентів незалежно від рівня їхнього соціального оптимізму.

Для респондентів з високим рівнем соціального оптимізму найменш пріоритетними ознаками організаційної культури є: 1) усвідомлення мети і цілей університету (2 %); 2) корпоративні цінності та норми поведінки (3 %); 3) корпоративні норми і правила поведінки (5 %); 4) наявність і використання корпоративної символіки (5 %). Найменш пріоритетними ознаками організаційної культури для респондентів з низьким рівнем соціального оптимізму є: 1) наявність і використання корпоративної символіки (3 %), 2) корпоративні цінності та норми (4 %), 3) корпоративні норми і правила (6 %); 4) консолідованість, згуртованість колективу (6 % усіх відповідей).

Отже відмінність у виборі найменш пріоритетних ознак організаційної культури для респондентів з високим та низьким рівнем соціального оптимізму полягає у тому, що респонденти з високим рівнем соціального оптимізму менш

пріоритетною є ознака, як усвідомлення мети та цілей університету. Для респондентів з низьким рівнем соціального оптимізму – консолідованість, згуртованість колективу. Тож ми можемо припускати, що за рахунок зменшення рівня соціального оптимізму зменшується і потреба в усвідомленні себе як частини колективу та необхідності командної роботи.

За результатами порівняння відповідей носіїв організаційної культури з різними рівнями соціального оптимізму за допомогою U - критерію Мана Уїтні виявлено статистично значимі відмінності за чотирма показниками:

1) консолідованість, згуртованість колективу як складової організаційної культури для респондентів з високим рівнем соціального оптимізму – 8,06, а для респондентів з низьким рівнем соціального оптимізму – 7,03 ($p = 0,032$);

2) усвідомлення мети і цілей університету як складової організаційної культури для респондентів з високим рівнем соціального оптимізму – 7,94, а для респондентів з низьким рівнем соціального оптимізму – 6,47 ($p = 0,004$);

3) якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу як складової організаційно культури для респондентів з високим рівнем соціального оптимізму – 8,85, а для респондентів з низьким рівнем соціального оптимізму – 7,59 ($p = 0,047$);

4) наявність і використання корпоративної символіки як складової організаційно культури для респондентів з високим рівнем соціального оптимізму – 7,11, а для респондентів з низьким рівнем соціального оптимізму – 5,84 ($p = 0,026$) (Таблиця 2.5).

Отже, соціальні оптимісти надають означеним вище показникам більшого значення порівняно з соціальними песимістами і разом з цим можна стверджувати, що вони краще усвідомлюють феномен організаційної культури і, власне, є її свідомими носіями.

За результатами статистичного аналізу за допомогою коефіцієнта Спірмена було встановлено, що використані в анкеті для опитування показники соціального оптимізму корелюють між собою. Це детально наведено в Додатку 3. Це дає підстави з великою ймовірністю припускати, що: 1) покращення будь якого з цих

показників призводитиме до покращення інших показників організаційної

Таблиця 2.5. Порівняння відповідей носіїв організаційної культури сучасного університету з різними рівнями соціального оптимізму за допомогою U - критерію Манна-Уїтні

Перелік показників організаційної культури	Респонденти з високим рівнем соціального оптимізму	Респонденти з низьким рівнем соціального оптимізму
1. Консолідованість, згуртованість колективу	8,06*	7,03*
2. Усвідомлення мети і цілей університету	7,94*	6,47*
3. Якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу	8,85*	7,59*
4. Наявність і використання корпоративної символіки	7,11*	5,84*
5. Високий рівень організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну	8,55*	7,52*

Примітка: * – $p \geq 0,001$

культури; 2) покращення цих показників призводитиме до зростання соціального оптимізму; 3) своєю чергою зростання суб'єктивних показників соціального оптимізму у носіїв організаційної культури призводитиме до кращого усвідомлення сутності організаційної культури та її складових. Інакше кажучи, як підвищення рівня соціального оптимізму в носіїв організаційної культури з низьким рівнем соціального оптимізму призводитиме до покращення вище зазначених показників організаційної культури, так і покращення відповідних показників призводитиме до зростання соціального оптимізму у окремих членів організації та в організації в цілому.

Використовуючи коефіцієнт кореляції Спірмена, нам вдалося встановити статистично значимі позитивні кореляційні зв'язки досить між рівнем соціального оптимізму та такими показниками організаційної культури, як: 1) корпоративні цінності та норми поведінки (0,234 при $p \leq 0,05$); 2) консолідованість, згуртованість колективу (0,228 при $p \leq 0,05$); 3) наявність і використання корпоративної символіки (0,234 при $p \leq 0,05$); 4) соціальний оптимізм як складова організаційної культури (0,290 при $p \leq 0,01$). І це також підтверджує наш попереднє припущення, що при зростанні рівня соціального оптимізму носіїв організаційної культури будуть зростати і показники організаційної культури і навпаки при зростанні вище названих показників організаційної культури буде зростати і рівень соціального оптимізму. При зменшенні рівня соціального оптимізму буде зменшуватися і показники організаційно культури, а також при зменшенні показників організаційної культури буде зменшуватися рівень соціального оптимізму.

Використовуючи коефіцієнт кореляції Спірмена, нам вдалося встановити статистично значимі позитивні кореляційні зв'язки помірної сили між показником соціального оптимізму та такими показниками організаційної культури, як: 1) консолідованість, згуртованість колективу (0,535 при $p \leq 0,01$); 2) наявність і використання корпоративної символіки (0,548 при $p \leq 0,01$); 3) позитивний психологічний клімат (0,548 при $p \leq 0,01$).

Виявлено також статистично значимий позитивний кореляційний зв'язок слабкої сили між показником соціального оптимізму та такими показниками організаційної культури, як: 1) корпоративні цінності та норми поведінки (0,398 при $p \leq 0,01$); 2) усвідомлення ролі кожного в загальному організаційному процесі (0,390 при $p \leq 0,01$); 3) корпоративні норми і правила поведінки (0,438 при $p \leq 0,01$); 4) якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу (0,438 при $p \leq 0,01$); 5) високий рівень організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну (0,444 при $p \leq 0,01$).

Було встановлено статистично значимий позитивний кореляційний зв'язок досить слабкої сили між рівнем соціального оптимізму та усвідомлення мети і цілей університету (0,328 при $p \leq 0,01$).

Отже за результатами емпіричних вимірювань можна констатувати, що соціальний оптимізм має позитивний взаємозв'язок з більшістю показників організаційної культури, в тому числі і з тими, які учасники навчального процесу вважають визначними. Зростання основних показників не залежить від рівня соціального оптимізму респондента, проте збільшується або зменшується в залежності від актуальності соціального оптимізму.

Висновки до розділу 2

1. У ході виконання програми розробки емпіричної моделі було розв'язано два важливі завдання. Перше завдання полягало у створенні алгоритму реконструювання емпіричної моделі та у виборі способу її модельної репрезентації. Друге завдання передбачало розробку такої дослідницької логіки під час реконструювання емпіричної моделі, яка дозволила би впевненіше говорити про те, що відтворену за цією логікою модель можна вважати притаманною не лише учасникам дослідницьких процедур, а й властивою усім учасникам організаційної культури сучасного університету. Для концептуального розв'язання другого завдання як дослідницьку стратегію нами було обрано поєднання масового опитування із серією психосемантичних досліджень.

2. Під час констатувального експерименту було виявлено, що уявлення про рівень власного соціального оптимізму у досліджуваних були незмінними і не залежали від зовнішніх обставин, створених у ході експерименту. У досліджуваних, які високо оцінювали власний рівень соціального оптимізму, було зафіксовано позитивне бачення власного майбутнього – і короткочасної, і довготривалої перспективи. У них помітні готовність брати на себе відповідальність за власне життя та усвідомлення кропіткої праці на цьому шляху.

3. У результаті відтворення імпліцитної моделі соціального оптимізму, яка існує у свідомості студентів, було виявлено уявлення, що відповідають теоретичним концепціям, знайденим у процесі аналізу теоретичної літератури. Засобами факторного аналізу було виокремлено 6 однополюсних, або 6 смислових параметрів, за якими відбулося групування ознак соціального оптимізму. Ці смислові параметри: особиста суб'єктність, активність, позитивне мислення, самооцінка, довіра до світу, стресостійкість. Перераховані фактори є засадничими для уявлень студентів про соціальний оптимізм.

4. Більшість експертів розглядає соціальний оптимізм як певне позитивне сприйняття, що може бути пов'язане з вірою у позитивне та діяльність, спрямовану на успіхи. При цьому більшість експертів позиціонують позитивне сприйняття або віру як такі, що пов'язані насамперед із майбутнім. Менш вірогідно, що соціальний оптимізм може бути життєвою позицією особистості або певним ставленням. Чинники соціального оптимізму, виявлені в уявленні представників експертної спільноти, можна поділяти на: 1) внутрішні, тобто чинники внутрішнього світу особистості, переважно сформовані в неї з дитинства; 2) зовнішні, у т. ч. чинники фізичного і чинники соціального світу, набуті переважно у процесі дорослішання; 3) чинники соціально-комунікативної компетентності, що визначають кількісні і якісні показники комунікації суб'єктів соціальної взаємодії. Останні – активна комунікація з соціальним світом; спільні дії в напрямі його вдосконалення; соціальна мобільність; оптимізації взаємодії з членами своєї організації і її зовнішнім середовищем; особиста, соціальна і комунікативна толерантність тощо – визначають інструментальну силу соціального оптимізму і становлять потужний ресурс з його формування.

5. У результаті порівняння теоретичної та емпіричної моделей, слід виокремити спільне: в основі соціального оптимізму закладений певний спосіб світосприйняття. Для теоретичної моделі це установки, які має індивід про те, яким є світ і за допомогою яких він реагує на ситуації виклику. В емпіричній моделі це представлено за допомогою фактору позитивного мислення та пошуку

позитивних фактів і позитивних переживань у цьому житті. Саме це лежить в основі соціального оптимізму.

Різниця між цими двома моделями полягає в тому, що емпірична модель має описовий характер, оскільки реєструє прояви побутового життя, які будуть приписані особистості-носію соціального оптимізму. Водночас теоретична модель має на меті не лише описати особливості поведінки, а головно пояснити, завдяки чому і як саме відбувається процес прийняття рішень. Окрім цього, в теоретичній моделі закладено механізм підтримки оптимістичного світосприймання через набутий досвід.

6. За результатами емпіричного дослідження соціального оптимізму як одного з базових елементів організаційної культури сучасного університету було з'ясовано: 1) навіть ті носії організаційної культури, які оцінюють свій соціальний оптимізм як високий і мають про нього певні імпліцитні уявлення, неналежно усвідомлюють його місце і роль в життєдіяльності організації, і це потребує належної уваги і певних формувальних зусиль; 2) навіть тими респондентами, чий соціальний оптимізм є суб'єктивно високим, недооцінюється значення таких важливих показників організаційної культури, як наявність і використання корпоративної символіки та корпоративні цінності і норми; 3) відсутня статично рівнем соціального оптимізму таких показників організаційної культури, як: консолідованість, згуртованість колективу; усвідомлення мети і цілей університету; якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу; наявність і використання корпоративної символіки (респонденти з високим рівнем соціального оптимізму краще усвідомлюють і вище оцінюють значення цих показників); 5) використані в анкеті для опитування показники соціального оптимізму корелюють між собою, а отже, можна стверджувати, що як зростання суб'єктивного рівня соціального оптимізму в носіїв організаційної культури призводитиме до покращення окремих її показників, так і покращення будь-якого з цих показників призводитиме до покращення інших показників організаційної культури, в т. ч. і соціального оптимізму, у окремих її носіїв та в організації в цілому.

Результати, викладені в даному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора [174, 178, 181, 182, 183].

Список використаних джерел до другого розділу:

[7, 22, 23, 25, 30, 53, 54, 55, 57, 59, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 76, 77, 85, 89, 101, 102, 115, 126, 130, 136, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 189, 194, 202, 218, 227, 229, 249, 250, 254, 256, 259, 286, 287, 292, 301].

Розділ 3.

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ОПТИМІЗМУ ЯК СКЛАДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

3.1. Концепція формування соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету

В умовах сьогодення університет є одною з тих організацій, що, з одного боку, активно адаптуються до зовнішніх змін заради виживання, підтримання конкурентоздатності та успішного розвитку, а з іншого – попри наявні проблеми, на вже згаданих засадах «здорового патерналізму» – має турбуватися про своїх членів (і особливо студентів!) та створювати для них комфортне організаційне середовище, де немає депресивно-песимістичних настроїв, а провідним чинником організаційної культури є соціальний оптимізм. Це важливо ще й тому, що студентська молодь є однією з найбільш уразливих соціальних верств кризового суспільства. Через природні вікові особливості студенти є більш, ніж інші соціальні групи і спільноти, чутливі до впливу середовищних чинників і тих (не завжди позитивних) змін, що відбуваються в країні. І, полишені сам на сам із проблемною реальністю, молоді люди можуть ставати об'єктом масової пропаганди і не розуміють сутності суспільних змін. Їхнє самостійне пізнання дійсності часто обмежується власним досвідом і досвідом близького оточення, сформованими досі стереотипами і набутими помилками, в результаті чого репродукуються песимізм і безпорадність. Значно менша, оптимістично налаштована частина студентів активно долучається до процесу змін, апробує нові стратегії взаємодії з динамічною й непередбачуваною соціальною дійсністю, набуває нового досвіду і: або утверджується у своєму оптимізмі, або переконується в його ілюзорності, в марності своїх зусиль і старань і подалу набуває комплексу вивченої безпорадності. Це все призводить до інертності,

пасивності та усамітнення. Особистість залишається сам на сам зі своїми проблемами та переживаннями [6, 32, 34, 91, 125, 155, 159, 175, 188, 284].

Виходячи з нашого розуміння соціального оптимізму – як чинника, що посилює психологічну сумісність членів організації (психологічна сумісність – соціально-психологічний показник згуртованості групи, що виражає можливість безконфліктного спілкування і погодження дій індивідів в умовах спільної діяльності) та покращує соціально-психологічний клімат (соціально-психологічний клімат – це якісний аспект міжособистісних відносин, що виявляється у сукупності внутрішніх і зовнішніх умов успішного її функціонування і розвитку), розглядатимемо соціальний оптимізм як ресурс із упередження і подолання труднощів світоглядно-свідомісного і соціально-комунікативного, організаційного та діяльнісного характеру.

Таке розуміння соціального оптимізму дозволяє реалізовувати цінності, які присутні для ЗВО, на думку В. Семиченко, наступним чином:

I. Пріоритетна, тобто розвиток особистості, пошук індивідуумом свого місця в житті, в соціальній та професійно-рольовій структурі суспільства. Оволодіння соціальним оптимізмом повинно актуалізовувати і підвиувати індивідуальний потенціал кожного студента, надавати йому допомоги в соціалізації, прилучати до загальнолюдських, національних цінностей, в оволодінні нормативами гуманістичної, високоморальної поведінки, в розвитку та реалізації творчих можливостей.

II. Професіоналізація, тобто підготовка до повноцінного включення в процесійно-рольові відносини. Соціальний оптимізм дозволяє більш вільно експериментувати студенту на шляху до удосконалення себе в обраній професії, набувати індивідуальних стратегій виконання професійних завдань, специфіки професійної майстерності і шляхів оволодіння нею, отримувати більш широкий арсенал прийомів творчої адаптації до змісту і структури професійної діяльності, за рахунок відчуття власної здатності до успіху.

III. Спеціалізація як оволодіння окремими технологіями, прийомами планування та управління, операціональною структурою діяльності через

інтеріоризацію спеціальних знань, навичок, вмінь. Соціальний оптимізм здатний створити умови для сприятливого оволодіння структурними елементами діяльності (окремими діями, операціями), для закріплення ефективних прийомів їх виконання [201].

Це можливо, за наступних ознак позитивного соціально-психологічного клімату, що корелюють із соціальним оптимізмом:

- 1) наявність позитивної перспективи для групи і кожного її члена;
- 2) довіра і вимогливість членів групи одне до одного;
- 3) ділова критика, вільне висловлювання власної думки;
- 4) відсутність тиску на підлеглих із боку керівників;
- 5) достатня поінформованість про цілі і завдання групи;
- 6) задоволення працею й належністю до групи;
- 7) усвідомлення відповідальності за стан справ у групі;
- 8) близькість інтересів, переконань, поглядів;
- 9) високі показники симпатії, емпатії і т. ін.;
- 10) визнання авторитету й компетентності керівництва і лідерів [161, 264].

Групова згуртованість може проявитися у найнесподіваніший момент: на найменший відгук (запит) одного індивіда відгукується інший. Загальний успіх, як і загальна невдача, сприяє зближенню. Результат спільної діяльності істотно кращий за наявності спільної мети і мотивації її досягнення [260]. Інтеграція учасників групи здійснюється насамперед у момент спільної діяльності та спілкування. Адекватна рольова структура, оптимальне співвідношення ролей є передумовою її стабільності, успішної взаємодії з навколишнім середовищем, максимальної реалізації можливостей й інтересів об'єднаних у ній індивідів [277].

Поняття «ми і вони» як універсальну психологічну форму самосвідомості певної спільності людей увів до соціальної психології Б. Поршнев. Виникнення почуття «ми» є джерелом групоутворення і розвитку. На основі спільних цілей і спільної діяльності у членів групи формується почуття приналежності до спільного життя, складаються стосунки єдності і цілісності. Для того, щоб з'явилося суб'єктивне «ми», як вважає Б. Поршнев, потрібно зустрітися і

відокремитися від певного «вони», тобто від іншої групи людей. "Ми-почуття" відображає ставлення групи до самої себе, до своєї соціальної, духовно-перцептивної, емоційної і вольової єдності, до того, що сприймається групою, як "МИ" і "ВОНИ". «Ми і вони» – це почуття, відповідно, приналежності до певної групи (ефект «ми», або «свої») і відчуженості, розмежування з іншими групами (ефект «вони», або «чужі») [162, 234].

З одного боку, усвідомлення і відчуття “ми” – як універсальна психологічна форма самосвідомості будь-якої сукупності людей – означає уподібнення, ідентифікацію індивідів із цілями, нормами, цінностями групи і є передумовою й важелем розвитку групи. З іншого боку, відчуття відокремлення вказує на індивідуальну неповторність особистості, що свідчить і про її належність до інших соціальних спільнот, різних соціальних відносин і соціальних ролей [209].

Брак почуття «ми» призводить до відсутності єдності і злагоди в діяльності. Гіперболізація почуття «ми» може призвести групу до переоцінки своїх можливостей і переваг, відриву від інших груп, «групового егоїзму».

Ефект «ми» і «вони» тісно пов'язаний із ефектами групового фаворитизму та егоїзму. Соціальними ознаками, які об'єднують людей у спільноті, є спільні цілі, інтереси, умови життєдіяльності, вік, стать, належність групи до єдиної культури, релігії, спосіб, якість і стиль життя, соціальний статус, відносини власності. Це дає підстави розглядати соціальну спільноту як сукупність людей, які характеризується спільними умовами життєдіяльності, інтересами; належністю до територіальних, культурних, релігійних, професійних утворень, до історично сформованих соціальних організацій та інститутів [161, 171, 172].

Індивідуальні та соціальні суб'єкти, в т.ч. групи й організації, прагнуть забезпечити свій захист, підтримувати свої позиції і посилювати їх. Саме це лежить в основі консолідувальних процесів на всіх рівнях соціальної взаємодії [113].

Обравши за мету посилити ці консолідуючи процеси на всіх рівнях соціальної взаємодії, слід ґрунтуватися на результатах створених теоретичної та емпіричної моделі соціального оптимізму. Проаналізувавши ці моделі, ми дійшли

висновку, що соціальний оптимізм в уявленнях людей пов'язується з такими рисами як активність, мобільність, продуктивність, творчість, а також із високою самооцінкою, позитивним мисленням та стресостійкістю. Це все елементи імпліцитної моделі, представленої у безсвідомому дискурсі громадської думки, що є багаторівневим і багатофункціональним феноменом масової свідомості, який постає як:

1) спільний ментальний простір активно вживаних індивідуальних і колективних, об'єктивних і суб'єктивних смислів, змістів, значень, оцінок, емоцій, почуттів, ставлень тощо, носіями яких є колективні й індивідуальні суб'єкти, які перебувають у комунікації одне з одним із суспільно значущих дискусійних питань, що є цікавими для більшості учасників цієї комунікації [46, 168, 200];

2) соціальний інститут, який є агентом впливу на індивідуальних і колективних соціальних суб'єктів, інструментом збереження чинного суспільного порядку, а отже, виконує низку необхідних функцій – аналітико-прогностичну, функцію оцінки (раціональної і ставленнєвої); функцію соціального впливу і контролю (нормувальну, регулятивну, функцію санкцій та ін.) [40, 160, 219];

3) соціально-психологічний процес творчого конструювання й узгодження (консолідації) спільних смислів (із відповідними етапами, якісними і динамічними характеристиками та результатами), який реалізується у двох вимірах – горизонтальному (узгодження, консолідація думок, ставлень, поведінки, взаємодії індивідів у референтних соціальних групах) і вертикальному (узгодження, консолідація думок, ставлень, поведінки, взаємодії індивідів та соціальних груп із владою, суспільною елітою, соціальними інститутами тощо) [14, 29 35, 93, 137] (див Рис. 3.1.).

З огляду на всю багатогранність описаного явища, якщо у нас є потреба у профілактики негативного розвитку цього феномену або корекції вже наявних установок, властивих ментальному просторі певної малої групи індивідів – референтних представників організації сучасного університету і всього

соціального простору, нам слід залучитися соціально-психологічними технологіями впливу саме на цю громадську думку.

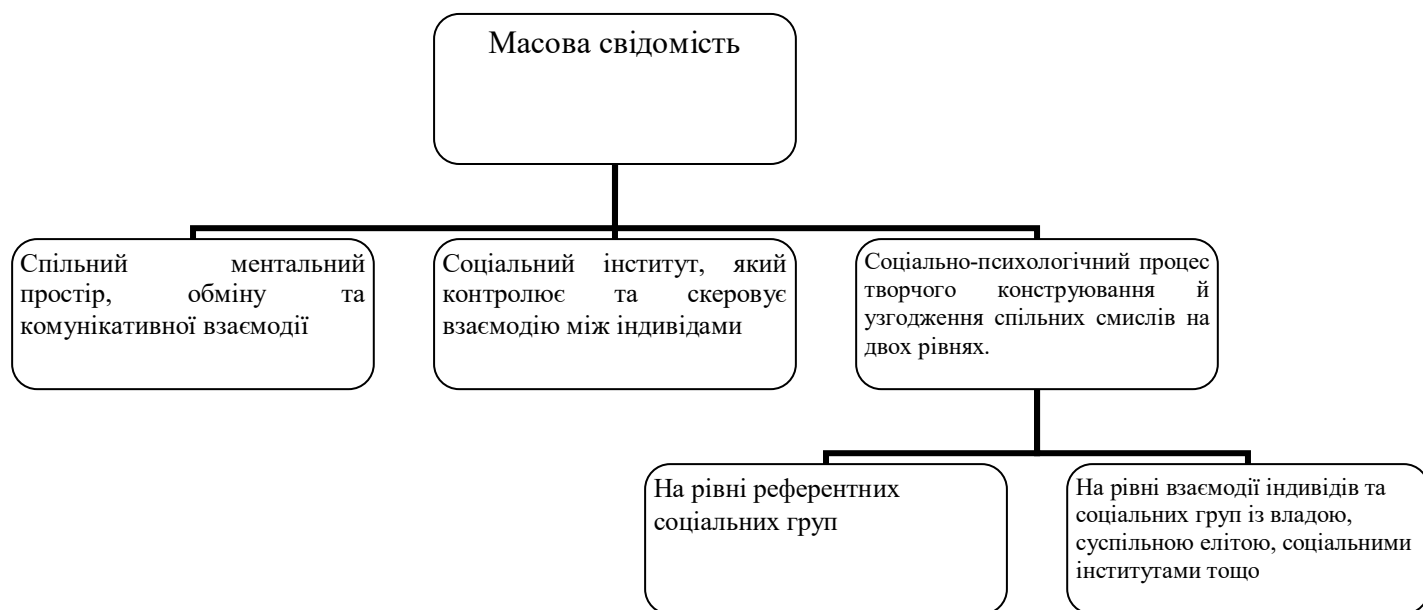


Рис. 3.1. Багаторівневність і багатофункціональність феномену масової свідомості

Під соціально-психологічними технологіями ми розуміємо різні способи впливу на свідомість людей, пропаганду, переконання та маніпуляцію настроями та думками громадян із метою формування громадської думки [109, 112]. Зміст соціально-психологічних технологій полягає в організації соціальної взаємодії та формуванні соціально-психологічних характеристик залучених соціальних суб'єктів [26, 165, 231].

Соціально-психологічні технології у сфері освіти спрямовані на зміну знань, настанов та поведінки людей; вони охоплюють різні сфери психічної активності індивідів. За таким поділом можна виокремити такі напрями та методи роботи:

- пропаганда, підвищення рівня усвідомлення проблем (інформаційний);
- піар та соціальна реклама (емоційний);
- формування навичок (поведінковий) (Див. Рис. 3.2.) [74, 114, 124, 242].

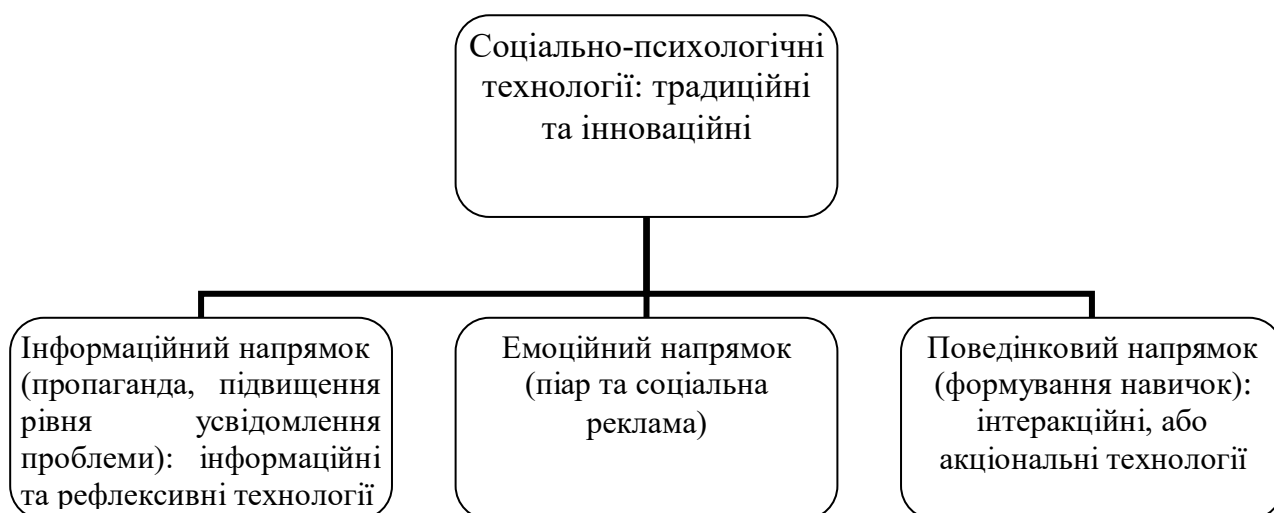


Рис. 3.2. Напрями використання соціального-психологічних технологій у системі освіти

Здебільшого такі технології мають інформаційний характер і спрямовані на надання більшої інформації. Технології, що можуть застосовуватися для впливу на громадську думку, ми можемо охарактеризувати як технології інноваційного впливу. Саме вони використовуються в тих випадках, коли інновації спрямовані передусім на досягнення змін у духовно-ментальній і поведінковій сферах суспільного буття. Тобто вони орієнтовані на зміни (перебудову, реформування):

- 1) наявних у індивідуальній, груповій, масовій свідомості ментальних схем і систем (уявлень, цінностей переконань, настанов, ставлень і т.ін.);
- 2) звичних для великої кількості людей умов існування;
- 3) звичних для більшості людей способів і сценаріїв поведінки.

Отже, вони мають очевидний соціально-психологічний зміст, оскільки передбачають активний, свідомий, доцільний і здебільшого рефлексивний вплив одних людей чи соціальних груп (ініціаторів, авторів та виконавців впливу) на інших (адресатів, або реципієнтів впливу) [208].

Ці методи орієнтовані на масове поширення і практичну реалізацію тієї чи іншої ідеї, що передбачає злагоджене використання цілого комплексу соціально-економічних (умови, ресурси, можливості), інструментально-методологічних (програми, цілі і завдання, засоби, методи, прийоми і т.ін.), організаційно-

управлінських (організація й управління), соціально-психологічних та інших засобів. І те, наскільки та чи та інновація може бути реально впровадженою, залежить від двох однаково важливих складових:

1) техніко-технологічної, а саме від того, наскільки успішно розроблена технологія просування інновації як системний, послідовно-поетапний процес, який розгортається в напрямі від сформульованої мети до запланованих результатів;

2) соціально-психологічної, а саме того, як образ зазначеної інновації сприймається населенням країни (спочатку лідерами думок, а згодом і „простою більшістю”), наскільки позитивно вона оцінюється і чи має підтримку населення [94, 95, 97].

Сутністю суспільних інновацій є масштабні соціальні технології впливу, які поділяються на:

- 1) технології формування громадської думки;
- 2) технології конструювання соціальної реальності [14, 84].

Мета тих і тих технологій – формування систем уявлень цільових аудиторій і населення країни загалом щодо певних суспільно значущих питань та ініціювання погоджених із цими уявленнями нових дій і поведінки. На практиці це означає, що згаданий формувальний вплив поширюється на свідомість і поведінку великої кількості людей [108, 203]. Процесуальність інноваційних технологій передбачає чітко сплановану й поетапну практичну реалізацію певної діяльності, спрямовану на досягнення поставленої інноваційної мети. Для цього автори і виконавці інноваційної технології мають бути упевнені, що:

- 1) вони самі рухаються у правильному напрямі;
- 2) у запланованому напрямі разом із ними рухаються і адресати технології;
- 3) технологічний процес загалом є контрольованим і керованим. Усе зазначене потребує налагодженого діалогу (інформаційно-комунікаційного обміну) між ініціаторами, адресатами та іншими учасниками інноваційного процесу.

Також слід враховувати і те, що згідно з уявленнями, репрезентованими у присвяченій інноваціям фаховій літературі, зокрема, у літературі з рефлексивної психології, образ інновації має структуру, яку утворюють когнітивний, мотиваційний, креативний і рефлексивний компоненти [134]. Отже, коли йдеться про інноваційні технології, доцільно говорити щонайменше про:

1) управління знаннями про інновації, тобто розширення знань і уявлень адресатів інновації про інноваційний процес та його цілі, формування гностичних, організаційних, комунікаційних та інших вигод від успішного запровадження інновації тощо;

2) управління мотивацією, або створення мотиваційної готовності, що виявляється в інтересі до самої інновації, її результатів та у прагненні застосовувати нове, у т.ч., якщо потрібно, долати труднощі та підвищувати власні майстерність і компетентність;

3) управління творчістю (імпровізація, експромт, вміння оперувати об'єктами й ідеями, нетрадиційність у розв'язанні педагогічних завдань, відкритість до нового, здатність створювати нове, здатність долати страх соціальних оцінок та критики і т.ін.);

4) управління власне рефлексією, тобто розвиток рефлексивності як уміння аналізувати й інтерпретувати явища власної свідомості (свої переконання, настанови, мотиви тощо), власну поведінку і власну діяльність (її цілі і наслідки), розуміти те, що відбувається довкола, адекватно оцінювати й інтерпретувати уявлення, переконання, настанови, переживання, дії і поведінку інших людей тощо [222] (дис. Рис. 3.3.).

Використовуючи для своїх цілей інноваційні технології, слід орієнтуватися на висновки В. Семиченко про те, що далеко не всі викладачі та студенти готові до впровадження інноваційних технологій в освітній процес. Більшість з них потребують певної підготовки, з метою просвіти в сутність інноваційних технологій та їх ролі в підвищенні викладання [199].

З огляду на це, говоритимемо про управління образом громадської думки за допомогою інноваційних технологій як про: 1) управління знаннями, на яких

базується цей образ (і відповідно, про інформувальні психотехнології); 2) управління ставленням (і психотехнології управління ставленням); 3) управління рефлексіями адресатів (реципієнтів) психотехнологічного впливу (і технології активації рефлексивної позиції).

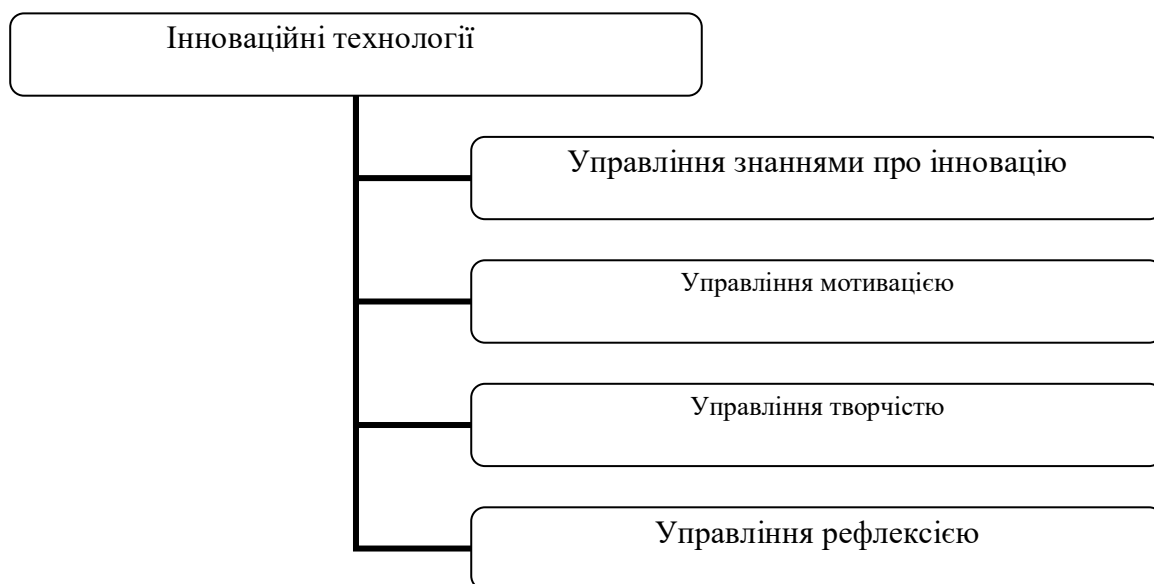


Рис. 3.3. Основні напрями застосування інноваційних технологій

Для того щоб ефективно використовувати інноваційні технології, для формування та корекції соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету необхідно враховувати такі методологічні засади, які залучено до формування громадської думки:

1). образ інновації не є механічним віддзеркаленням задуму її ініціаторів, а конструюється, активно твориться громадською думкою;

2). створення образу інновації в громадській думці може бути успішним лише за умови адресності впливу на цільову аудиторію;

3). оптимальні умови для конструювання громадською думкою позитивного образу інновацій створює залучення адресних груп до поширення цих інновацій та їхнє удосконалення;

4). умовою формування позитивного образу інновацій є підвищення рівня суб'єктності учасників процесу впровадження інновацій;

5). формування позитивного образу у громадській думці відбувається у процесі широкого соціального діалогу, результатом якого стає створення суспільного дискурсу з питань освітніх інновацій.

Використовуючи вище описанні методологічні засади, які задіються у формуванні громадської думки представлено ми повинні підбирати технології та методи використовуючи наступні критерії ефективності соціально-психологічних технологій [75] (див Рис. 3.4.)

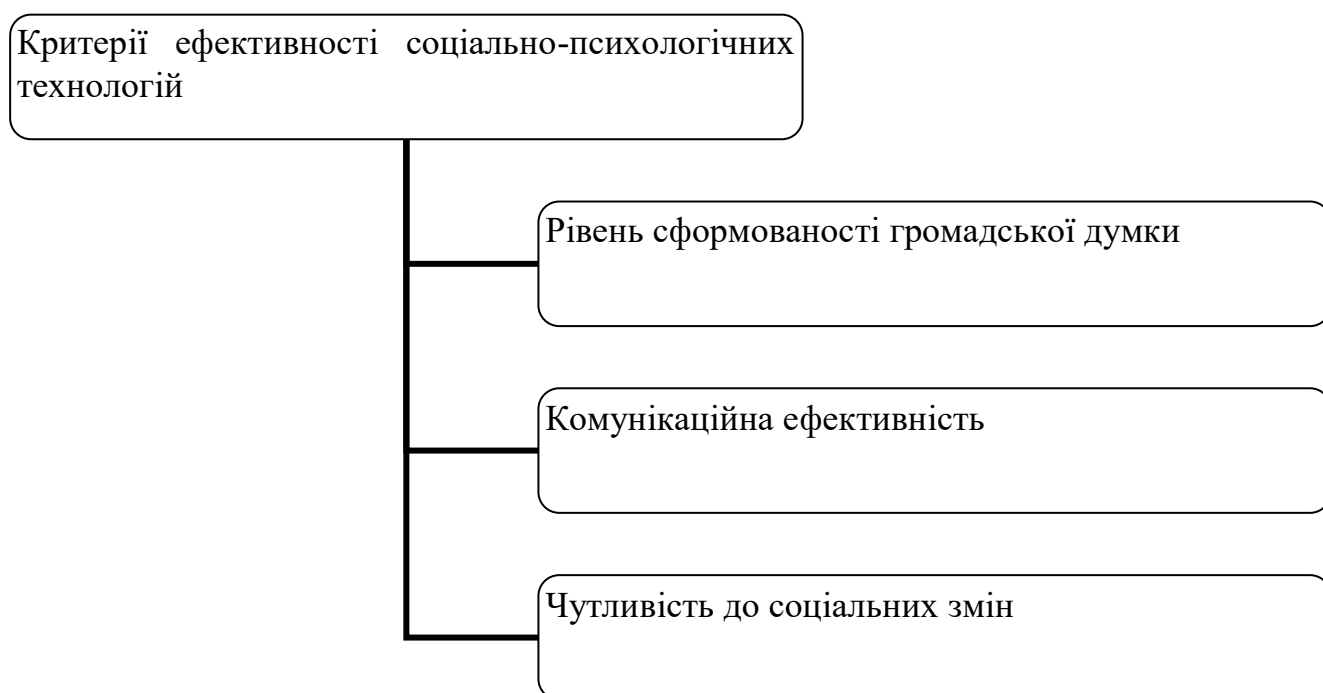


Рис. 3.4. Критерії ефективності соціально-психологічних технологій

Рівень сформованості громадської думки – характеризує досягнення очікуваного (прогнозованого) результату. Громадська думка може бути сформованою, несформованою та поляризованою. Несформованою громадська думка буде у тому випадку, коли більшість учасників організації сучасного університету не знає про інновації та не має чітко вираженого ставлення до них [146].

Комунікаційна ефективність – вплив на аудиторію переконливих повідомлень, їхнє сприйняття аудиторією та зворотний зв'язок. Окремими

критеріями тут є величина та характер (позитивний, негативний) впливу на аудиторію, сегментація аудиторії (визначення цільових груп), зміни у ставленні, настановах щодо інновації. Також комунікаційна ефективність визначається на 3 рівнях: на рівні повідомлення, каналів інформування та залежно від кількості (періодичності) акцій / заходів [46, 246].

Чутливість до соціальних змін, які виникають унаслідок упровадження суспільної інновації. Сутність його полягає у тому, що зміни відбуваються не лише у свідомості громадян, а й у соціальному житті, і необхідно передбачити ці зміни та розробити систему показників, які дозволяють їх відстежувати [128].

Все це в комплексі дозволить підібрати найбільш ефективні інноваційні соціально-психологічні технології роботи з громадською думкою, орієнтовані на формування та корекцію соціального оптимізму як чинника посилення психологічної сумісності членів організації та покращення соціально-психологічного клімату в організації, що може стати основою організаційної культури сучасного університету.

Отже концепція формування соціального оптимізму засобами міжуніверситетської комунікації полягає в такому:

1. Соціальний оптимізм – набір відносно стійких соціальних уявлень, настанов і цінностей, наявних у свідомості їхніх носіїв як індивідуальні і групові імпліцитні моделі світу, які можуть бути експліковані й кориговані.

2. Ці моделі можуть самоактуалізуватися в певних ситуаціях, а також за допомогою спеціальних засобів актуалізації, що реалізуються як система соціально-психологічних технологій формувального впливу: інформаційних, рефлексивних (збагачення рефлексії), інтерактивних (мозковий штурм, фокусовані інтерв'ю), акціональних (дослідження дією, надання повноважень, розвиток спроможностей, рольові та ділові ігри), перформативних (соціодрама, психодрама) та інших.

3. Інструментом реалізації системи означених технологій є комунікація, спеціально організована і заснована на засадах соціального оптимізму, лише за цих умов спільний досвід застосування, «вправляння» у соціальному оптимізмі

вироблятиметься якнайуспішніше. В умовах організаційної комунікації, тобто обміну інформацією, емоціями, інтеракціями, ці індивідуальні і групові моделі можуть «інтегруватися», «притиратися», «коригуватися», набувати спільного змісту. І, відповідно, вони стають не тільки особистісно значущими для членів організації, а й спільними для певних груп осіб і організації загалом.

4. Система технологій із формування соціального оптимізму має впроваджуватися на всіх рівнях внутрішньоуніверситетської та міжуніверситетської комунікації: міжколегіальному; адміністративно-управлінському; педагогічно-виховному (викладач – студент); студентських груп; психологічних служб закладів освіти.

Система технологій із формування соціального оптимізму має впроваджуватися на всіх рівнях внутрішньо- та міжуніверситетської комунікації:

- 1) адміністративно-управлінському;
- 2) міжколегіальному;
- 3) педагогічно-виховному (викладач-студент);
- 4) рівні студентських груп;
- 5) рівень психологічних служб закладів освіти.

Використання технології повинна поєднувати в собі можливість впровадження як на конкретних рівнях комунікації так і перехреснюючи рівні між собою рівні комунікації. Цим самими забезпечуючи можливість для більш ефективно формування установок для соціального оптимізму.

3.2. Технології формування соціального оптимізму як складової організаційної культури університету

Однією із найбільш зацікавлених поміж споживачів інноваційних технологій у сучасних інформаційних суспільствах є система освіти. Так, дедалі більшої популярності набувають відносно нові теоретико-прикладні напрями досліджень – інноватика в освіті, педагогічна інноватика, в яких репрезентовано

системи знань про створення, оцінювання, освоєння і використання освітніх та педагогічних новацій [16, 47, 51, 75, 76, 77, 138, 167, 177, 241]. З погляду А. Хуторського, педагогічна інноватика досліджує особливості створення, засвоєння і використання педагогічних інновацій, а її завдання полягають у вивченні природи, закономірностей проявів і розвитку інновацій та їхнього зв'язку із традиціями минулого та із майбутнім [241].

І. Дичківська визначає інноваційні освітні (педагогічні) технології як цілеспрямоване, систематичне і послідовне впровадження у педагогічну практику оригінальних, новаторських способів, прийомів педагогічних дій і засобів, які охоплюють навчально-виховний процес в усій його цілісності – від визначення мети до очікуваних результатів [51].

За Л. Даниленком, інноваційна освітня технологія – це якісно нова сукупність форм, методів і засобів навчання, виховання й управління, яка завдає істотних змін освітньому процесу і його результатам. Вона розглядається як багатокomпонентна модель, що містить навчальну, виховну та управлінську складові. Інноваційні освітні технології передбачають реалізацію спеціальних наборів операційних дій педагога з учнями, у результаті яких істотно зростає активність учнів та покращується їхня мотивація до навчального процесу [148].

В умовах інноваційного сьогодення управління складними соціальними системами, активними елементами яких є конкретні суб'єкти та їхні суб'єктивні світи, дедалі більше потребує нових засобів технологізації управління інноваційними змінами, а отже, розробки відповідних нових технологій оптимізації цих змін [47].

Будь-яка технологія – це, з одного боку, певна новаторська наукова ідея, яка має суспільне значення, а з іншого – комплекс спеціальних соціально-економічних (умови, ресурси, можливості), інструментально-методологічних (програми, цілі і завдання, засоби, методи, прийоми і т.ін.), організаційно-управлінських (організація й управління), психологічних та інших засобів із реалізації цієї ідеї [75, 143, 201]. Отже, це одночасно науковий і прикладний феномен, головними ознаками якого є:

- 1) інноваційна, новаторська сутність;
- 2) «колективний дух»;
- 2) соціальне спрямування.

Серед технологій управління ставленням (образом) для ефективності виконання нашої постанови слід опиратися на рефлексивні психотехнології, які адресовані певним цільовим аудиторіям і спрямовані на зміну психічних структур свідомості (в т.ч. системи знань, сприймання, інтелекту, внутрішнього світу, емоцій, почуттів тощо) та поведінки цих аудиторій у бажаному для ініціатора змін напрямі.

Метою цих психотехнологій є вирішення проблеми розуміння рефлексивних процесів, які відбуваються в сучасних інформаційних суспільствах на рівні окремих індивідів і на рівні спільноти. Вони належать до фундаментальних проблем психології. У разі аналізу феноменів соціального досвіду, це змушує поєднувати гуманістичний і системний підходи.

Вони базуються на здатності людей рефлексувати з приводу себе, інших людей, того що відбувається довкола, є природним результатом інтеріоризації ними соціальних відносин. Інакше кажучи, рефлексивні компоненти є невід’ємною складовою соціального досвіду. Усвідомлення індивідом „щільності”, „непрозорості” і численних суперечностей соціальних відносин слугує зовнішнім джерелом рефлексії, яку він здійснює стосовно соціального світу і себе у ньому. Внутрішнім джерелом рефлексії є орієнтація індивіда на саморозвиток і самовдосконалення. І тут слід наголосити, що разом із зазначеною просоціальністю рефлексія – процес первинно індивідуальний, вмотивований і значною мірою незалежний від зовнішніх подій, явищ і чинників. Індивідуальний рефлексивний досвід становить, на думку О. М. Лактіонова, невичерпний капітал індивідів (їхній рефлексивний капітал) [170]. Індивідуальні рефлексивні капітали складаються у спільний рефлексивний капітал (спільний потенціал) групи, спільноти, суспільства, і в цьому процесі об’єднання капіталів рефлексія одних індивідів збагачує рефлексію інших, рефлексію групи, соціуму загалом, тобто

вона постає як ресурс, здатний до самовідтворення і конвертування (Л. Найдьонова) [117, 135].

Ця в принципі конструктивна обставина породжує одну з проблем, яка істотно ускладнює рефлексивне управління образом суспільних інновацій, яке, як уже зазначалося, є управлінням величезною кількістю відносно незалежних індивідуальних рефлексій. У зв'язку з цим можна стверджувати, що оптимальне управління процесом інноваційної діяльності можливе у разі, коли воно реалізується в умовах і ситуаціях, які одночасно активують рефлексивну позицію великої кількості адресатів інновації. Тобто створюють „ситуацію масового включення”, і разом із цим стимулюють прагнення людей до самореалізації [134].

Рефлексія традиційно вивчалася у двох найприйнятніших категоріальних вимірах: як свідомість-рефлексія і як самосвідомість-рефлексія. Нині відомо багато інших її форм і виявів: „мовно-мисленнєва рефлексія” (Г. Щедровицький), „комунікаційно-конфліктна рефлексія” (В. Лефевр), „практика-рефлексія” (В. Татенко) та інші [105, 106, 223, 253].

Таким чином, можемо говорити про рефлексію-навчання (і научіння) через розширення знань про інновацію, рефлексію-включення в інноваційний процес, рефлексію-діалог, рефлексію-вправління у новій поведінці, рефлексію-моделювання, рефлексію-оцінку (Дж. Брайант, К. Мей, Л. І Даниленко, Г. Почепцов, В. Татенко) [24, 41, 118, 164, 165, 223, 224].

В. Лепський диференціює всю множину рефлексивних психотехнологій управління на три базові групи [103] (див Рис. 3.5.):

- 1) рефлексивне управління (управління моделями прийняття рішень);
- 2) рефлексивне програмування (стимулювання чи, навпаки, блокування рефлексії, нейтралізація наявних та формування нових рефлексивних позицій, формування операторів свідомості, організація керованого хаосу);
- 3) рефлексивне імітаційне моделювання (імітація процесу прийняття рішень, прогнозування розвитку і поведінки складних соціальних систем).

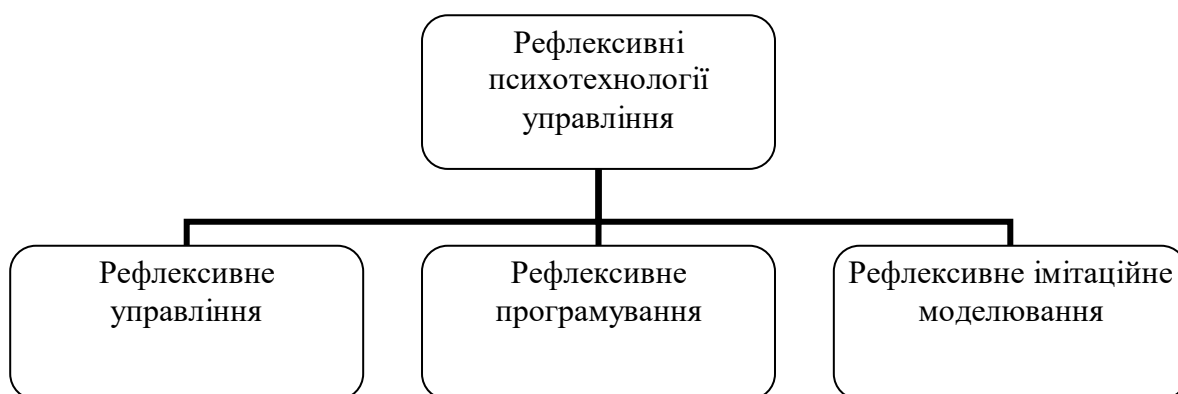


Рис. 3.5. Множинна рефлексивних психотехнологій управління

Рефлексивне управління образом інновацій може здійснюватися з позицій соціально-технологічного, соціально-психологічного та соціально-екологічного підходів або їх комплексного (системного) поєднання. Рефлексивне управління образом інновацій із позицій соціально-технологічного підходу (соціально-технологічні критерії ефективності) засноване на тій підставі, що інноваційні технології, як неодноразово наголошувалося, є технологіями соціальними, об'єктом медіавпливу є не хто інший, як соціальний суб'єкт (той, на якого спрямований соціально-психологічний вплив), а взаємодія між цими суб'єктами реалізується у соціальному середовищі (медіасередовищі), визначатиметься як соціально-технологічний підхід. І, відповідно, застосовані в його межах критерії оцінки ефективності медіатехнологій визначатимемо як соціально-технологічні критерії. У цій площині розгляду й оцінки ефективності суб'єкт медіавпливу найчастіше задовольняється кількісними показниками (кількість згадувань, охоплення цільової аудиторії, контент-аналіз інформаційних матеріалів тощо) і технологічна оцінка ефективності впливу прямо залежить від того, наскільки реальні результати запровадження технології збігаються з поставленими цілями і очікуваними. У зв'язку з цим одним із універсальних критеріїв оцінки ефективності є усвідомлення автором медіатехнології того, на які саме зміни він зрештою розраховує [148].

Усю сукупність рефлексивних технологій ми можемо поділити на базові та допоміжні, до базових технологій ми відносимо:

- технології управління самоорганізацією (управління самоорганізаційними процесами, або керовану самоорганізацію);

- високі соціогуманітарні технології (активують процеси формування свідомості, норм і правил, визначають межі розумної поведінки, надають смислу подіям і обставинам, і забезпечують соціальну координацію високого рефлексивного рівня);

- технології моделювання (конструювання нових соціальних уявлень і нової соціальної поведінки, у т.ч. й подолання опору, який звичні „старі” рефлексії чинять рефлексіям інноваційним).

В той же час суму рефлексивних допоміжних технологій складають:

- технології подолання спротиву інноваціям (мінімізація (оптимізація) спротиву, який „старі” (звичні, усталені) рефлексії чинять рефлексіям новим, інноваційним);

- технології конструювання рефлексивних майданчиків наукового знання (створення умов для формування множинних рефлексивних позицій суб’єктів пізнання);

- технологія форсайту (створення найбільш сприятливих умов для обміну баченням перспектив розвитку в тій чи іншій сфері);

- технологія моніторингу змін (реалізація і технологізація процедур контролю та оцінки ефективності впровадження суспільних інновацій);

- технологізація оцінки ефективності інноваційних технологій (оцінка ефективності інновації: авторами і виконавцями, адресатами, суспільством у цілому).

Ми можемо виокремити такі базові і допоміжні рефлексивні технології. До базових належать технології високого рівня, які спираються на рефлексивні процеси, що відбуваються у рефлексивних системах різного рівня організації, і чинять системний вплив на цільові аудиторії і суспільство. Будь-які рефлексивні системи мають резерв самоорганізації, який уможлиблює ефективне й доцільне їхнє функціонування навіть тоді, коли вони не контактують одна з одною безпосередньо. Так, В. Лефевр вважав самоорганізаційні рефлексивні процеси

універсальним механізмом, завдяки якому космічні цивілізації здатні виявляти одна одну і здійснювати координовані дії без прямих інформаційних контактів [106]. Для контролю за наслідками самоорганізації такого рівня хтось має на випередження усвідомлювати ці наслідки (бути здатним до прогностичної, випереджувальної рефлексії). Також виявляти атрактори і параметри порядку, які детермінують самоорганізаційні процеси (виявляти аналітичну рефлексію), гальмувати чи прискорювати ці процеси (виявляти корекційну рефлексію). Отже, йдеться про управління самоорганізаційними процесами, або керовану самоорганізацію, а разом із цим – про технології управління самоорганізацією [27].

Рефлексивне управління в умовах інноваційних змін істотно ускладнюється тим, що за цих умов практично виключаються стандартні рішення та мінімізуються можливості опертя на минулий досвід. Тож, якщо розглядати соціальну самоорганізацію як спонтанний процес виникнення, збереження і відновлення порядку у вільній взаємодії людей, то цей процес постає як некерований. Однак, як показує широка соціальна практика, самовпорядкувальні тенденції піддаються координації і культивуації. Нині відомі механізми активації бажаних тенденцій упорядкування і розвитку, а також механізми стримування негативних тенденцій на шляху до порядку – і в такий спосіб самоорганізацію. Рефлексивне управління самоорганізацією вимагає продуманих рішень, систематичного відстеження ефектів, корекції правил і законів управління, а отже, воно завжди є інноваційним процесом і, за висловом В. Лепського, постає як управління управлінням [104].

Реалізація такого управління потребує, за В. Лепським, включення групового інтелекту і, власне, можлива лише за цієї умови, коли, зокрема, в процесі творчої взаємодії людей відбувається органічне поєднання колегіальності з автономією людської креативності, які розгортаються і взаємодіють за принципами і завдяки механізмам соціальної самоорганізації. Один із таких принципів – утримання стійкої нерівноваги самоорганізаційних систем. Цю нерівновагу значною мірою забезпечує перспективне планування, яке не лише

гарантує дотримання балансу між перспективними і поточними справами, зовнішньою мотивацією і внутрішньою стабільністю, формою і функцією тощо, а й значною мірою в нормовує чутливість системи до найбільш оптимальних рішень [104].

Технології управління самоорганізацією належать до тих, які В. Лепський називає технологіями сьомого укладу. По-перше, вони орієнтовані не стільки на розв'язання «внутрішніх задач» (забезпечення інформування і пізнавальної діяльності суб'єктів соціального життя), скільки на вирішення принципово нових (за масштабами, змістом, методологічним та методичним забезпеченням) системних задач («зовнішніх задач»). По-друге, вони є соціогуманітарними за змістом і характером. Умови буття в інформаційних (постнекласичних) суспільствах активують новий ресурс – постнекласичну, креативну індивідуальність, яка не просто активно творить власні суб'єктивні світи, причому творить їх у різних каналах реальності, а й здатна одночасно існувати у цих множинних реальностях. Постнекласичний суб'єкт аналізує і синтезує доступні йому реальності та їхні закони, розширює для себе спектр припустимих альтернатив і є не стороннім спостерігачем, а людиною в усій повноті її буття, навігатором у просторі множинних позицій, активним творчим началом [104].

Цей креативний ресурс, з одного боку, зумовив стрімкий розвиток гуманітарного знання та розширив поле рефлексії, в якому ці знання співіснують і співвідносяться з наявними засобами і операціями діяльності, з власними цільовими структурами і цінностями, з цілями і цінностями інших учасників соціальної взаємодії, з цілями і цінностями своєї культури. З іншого боку, він створив умови і можливості для появи нового покоління технологій – високих соціогуманітарних технологій, які, власне, є технологіями супроводу постнекласичної (рефлексивної) концепції управління. Ці системні базові технології активують процеси формування свідомості, норм і правил, визначають межі розумної поведінки, надають смислу подіям і обставинам, забезпечують соціальну координацію високого рефлексивного рівня. Реалізація соціогуманітарних технологій вимагає введення в теорію і практику

рефлексивного управління поняття «полісуб'єктне середовище» і визнання за ключовий концепту «суб'єкт – полісуб'єктне середовище». А також застосування методів (технік) становлення спільних смислів, ініціювання творчого спілкування тощо, які дають змогу всім учасникам соціальної взаємодії відчутти креативну силу та інші ресурси індивідуальної і колективної рефлексії [84].

Одними з найпоширеніших і ефективних соціогуманітарних рефлексивних технологій, спрямованих на конструювання нових соціальних уявлень і нової соціальної поведінки, у т.ч. й подолання опору, який звичні „старі” рефлексії чинять рефлексіям інноваційним, є технології моделювання [134]. Реалізація цих технологій гарантується дією психологічного механізму наслідування (у цьому разі – свідомого, рефлексивного), який забезпечує привласнення адресатами рефлексивного впливу спеціально створених (змодельованих) думок, ідей, зразків поведінки тощо. Рефлексивне моделювання дає підстави сподіватися, що в разі, коли результати психотехнологічного впливу є не тими, що планувалися, слід шукати причини невдачі і нових шляхів отримання бажаних результатів.

Для реалізації рефлексивного управління ситуацією, образом, прийняттям рішень і т.ін. спочатку прогнозуються й моделюються варіанти розвитку ситуації і дії адресата (пряме завдання), а будуються стратегія і план дій із досягнення означених цілей (зворотне завдання) [157]. У зв'язку з цим є потреба в побудові моделей цілей і моделей можливостей. Моделі цілей (цільових настанов) репрезентують, з одного боку, ієрархію цілей, а з іншого – уявлення агента управління про бажаний психологічний стан його адресатів. Моделі можливостей формалізують і репрезентують уявлення суб'єктів управління про можливості одне одного досягнути заявлених цілей і можливостей взаємного впливу з метою їхнього узгодження і коригування. При цьому особливість рефлексивної ситуації полягає в тому, що обидві сторони мусять керуватися «презумпцією доцільності», тобто брати до уваги той факт, що можливості обох сторін мають доцільний характер [158].

Сучасна гуманітарна наука вийшла за межі завдань із репрезентації і пояснення соціальної реальності і поступово набуває статусу самотійної

реальності, самостійної діяльності, засобу комунікації, автокомунікації і рефлексії. І хоч отримання і накопичення знань залишається однією з найважливіших функцій науки, ця функція подалу поступається першістю проектній діяльності із синтезу реалій людини і суспільства. Підтвердженням цього є поява в науковому дискурсі терміну «проектна гуманітарна наука».

Найпростіший шлях досягнення поставлених цілей і отримання бажаних результатів – скористатися відомими моделями (алгоритмами) успішної діяльності. Однак, в умовах інноваційної динаміки і реалізації інноваційних технологій готові зразки найчастіше відсутні. Тому як модель (алгоритм) постає проект (план) нової діяльності, яку належить реалізувати. Цей проект ґрунтується на аналізі попереднього досвіду і досвіду «суміжних» діяльностей з отримання позитивних результатів, але разом із цим у ньому багато місця передбачено для імпровізації, експромту і т.ін. У процесі реалізації проекту технолог переходить із звичної для нього позиції діяльності до принципово нової позиції – позиції проектувальника – як відносно попередньої діяльності, яка служить матеріалом для аналізу, так і стосовно проектованої діяльності, яка постає як проектований об'єкт. При цьому формується нова рефлексивна позиція і виробляються нові знання, які є рефлексивними відносно попередніх знань [296, 303].

Допоміжні (інструментально-процесуальні) рефлексивні технології. Ця досить представницька група технологій є тим, що можна вважати «робочою кухнею» технологічного процесу. По-перше, йдеться про так звані прості технології, спрямовані на розв'язання «внутрішніх» завдань, що неодмінно постають у процесі реалізації психотехнологічного впливу. Одним із таких завдань є подолання природного спротиву, який адресати чинять інноваціям. У зв'язку з цим варто окремо говорити про технології (і, відповідно, засоби) подолання спротиву інноваціям, мета яких – мінімізація (оптимізація) спротиву. Ті, які „старі” (звичні, усталені) рефлексії чинять рефлексіям новим, інноваційним. По-друге, як зазначає П. Фролов, велике значення мають так звані фонові технології, мета яких – оптимізація перебігу технологічного процесу, створення умов для цього, зокрема, посилення дії «потрібних» чинників та/або

нейтралізація дії тих чинників, які гальмують його реалізацію [215, 235]. По-третє, йдеться про технологізацію так званих «неважливих» (на перший погляд) чинників, які за певних обставин можуть активізуватися і відіграти справді доленосну роль у історії життя соціальної системи. Цей феномен описаний у теорії систем під назвою «його величність випадок» [166].

Із перенакопиченням множинного знання світ стає непрозорим і неспостережуваним, а рефлексія з приводу цих знань (як функція суспільства і гуманітарної науки) фактично виявляється заблокованою. Накопичені масиви знань потребують структурування, створення і застосування нових мовних засобів і засобів їхнього усвідомлення (технологізації). Отже, потрібні сучасні технології виходу із нетрів наукового знання, до яких, зокрема, належать технології конструювання рефлексивних майданчиків наукового знання. Мета цих технологій – створення умов для формування множинних рефлексивних позицій суб'єктів пізнання. Рефлексивні майданчики дають змогу розблокувати індивідуальну і колективну рефлексію, відкрити нові канали реальності, перейти від управління «в каналах реальності» до управління «каналами реальності». А відтак – долати обмеження, накладені класичним науковим знанням, і розв'язувати завдання, які не можна розв'язати, спираючись на класичні теорії і концепції.

Рефлексивні майданчики (як нова позиція індивідуального і групового суб'єкта, оснащена мовними засобами для усвідомлення і структурування ними реальності) становлять окремий клас нового покоління гуманітарних управлінських технологій. Вони створюють рухливі й проникні межі, в яких розвивається діяльність суб'єкта, де суб'єкт структурує свою діяльність, автокомунікацію й комунікацію з іншими суб'єктами, узгоджує власну суб'єктивну реальність із реальностями інших суб'єктів, реалізує активну дослідницьку позицію. Рефлексивна дослідницька позиція означає [124]:

- 1) наявність гнучкого зв'язку між вихідною теорією та експериментом;
- 2) відкритість гіпотези до нових даних;
- 3) достатність альтернатив для перевірки гіпотези;

- 4) реалізацію принципів толерантності і взаєморозуміння;
- 5) активацію позиції експериментатора, за якої кожний соціальний суб'єкт є елементом експериментальної системи;
- 6) ініціювання діалогу, заснованого на дії механізму зворотного зв'язку;
- 7) можливість виходу за межі власної позиції і прийняття відповідальності за цю позицію;
- 8) визнання за іншими права на істину і множинність її інтерпретацій.

Інший приклад допоміжних технологій – технологія форсайту. Форсайт (від англ. foresight – передбачення) – це метод прогнозування майбутнього, який віддавна був засобом узгодження позицій осіб, які приймають управлінські рішення. Процедурно – це своєрідний «круглий стіл», учасники якого обмінюються баченням перспектив розвитку в тій чи іншій сфері. Вільний формат дискусії дає можливість висловлювати найрізноманітніші припущення і гіпотези та обговорювати можливі наслідки певних подій і реакцій на них. Зрештою учасники отримують спільне уявлення про перспективи розвитку чи напрями дій у тій чи іншій ситуації. Для урахування всіх можливих варіантів та отримання якомога повнішої картини залучається досить велика кількість експертів. Так, у довгострокових прогнозах науково-технологічного розвитку, які що п'ять років проводяться в Японії, беруть участь понад дві тисячі (до 10 тисяч) експертів з усіх найважливіших напрямів науки, технологій і техніки [14, 147].

Методологія форсайту узгоджена з базовими положеннями філософського конструктивізму про:

- 1) множинність суб'єктних реальностей, співвимірність цих реальностей, можливість досягнення взаєморозуміння суб'єктів, які існують у різних перцептивних і концептуальних вимірах;
- 2) те, що суб'єкти, які беруть участь у форсайтному прогнозуванні, вдаючись до конвергенції й інтеграції окремих реальностей, формують і «втілюють» образ узагальненої реальності, в т.ч. образ реальності майбутнього;
- 3) розуміння реальності як продукту людського спілкування.

Одні напрямки форсайту орієнтовані на «м'які» форми філософського конструктивізму, коли в центрі уваги постають комунікативні процеси суб'єктів формування реальності і вплив цих процесів на обмеження їхньої свободи. Інші акцентують на взаємодії, налагодженні широких інформаційних зв'язків, збиранні думок та інформації з багатьох джерел. При цьому форсайт має виражену суб'єктну орієнтацію [15].

До допоміжних технологій умовно можна зарахувати моніторинг змін (зокрема, комунікаційний аудит, зондування громадської думки, масові опитування, якісні дослідження громадської думки і т.ін.). Головна функція моніторингу – реалізація і технологізація процедур контролю та оцінки ефективності впровадження суспільних інновацій. Для здійснення контролю і оцінки необхідно виробити систему критеріїв (показників), які й підлягатимуть оцінці. Об'єктом моніторингу можуть бути інформованість цільових аудиторій, соціальні уявлення, стереотипи, цінності, настанови, настрої, ставлення тощо. Мета моніторингу – контроль і координація інноваційного процесу і, зокрема, відстеження динаміки образу інновації в свідомості цільових аудиторій.

Технологізація оцінки ефективності інноваційних технологій (отриманих результатів) передусім передбачає визначення відповідності її запланованих цілей і завдань (реалізація її в ресурсних межах, очікувані і побічні результати тощо). Головна мета засобів цієї групи – оцінка ефективності інновації:

1) авторами і виконавцями (з огляду на витрати ресурсів на всіх етапах реалізації технології та відповідність проміжних і кінцевих результатів тим, що були заплановані);

2) адресатами (з огляду на показники позитивної динаміки образу інновації у свідомості її адресатів, її підтримки адресатами, кількості залучених до інноваційного процесу тощо) [81];

3) суспільством загалом (з огляду на оцінки цієї технології, її цілей і результатів, що їх дають незалежні експерти, фахівці, учасники публічних дискусій тощо, керуючись інтересами суспільства, соціуму, людства). Згідно із Законом України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні»,

моніторинг інноваційної діяльності та оцінка ефективності інноваційних процесів є важливим завданням державного рівня [167].

Ефективність застосування інноваційних соціально-психологічних технологій рефлексивного управління для трансформування суспільної свідомості з метою формування та корекції соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету передбачає системне застосування усієї множини базових і допоміжних психотехнологій впливу. Технологій інформування, активного соціального втручання (або інтервенційних технологій), технологій конструювання соціальних мереж та величезної множини так званих «фонових» технологій.

3.3. Методи формування соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету

Підбір методик у галузі інноваційних технологій, які необхідно використовувати для формування соціального оптимізму як елементу культури сучасного університету, необхідно враховувати такі принципи:

Принцип активності психічного орієнтує дослідника на врахування того, що зовнішні та інші обставини відбиваються у свідомості людини вибірково, а не лише дзеркально. Це зумовлено – і визначається наявними у людини життєвим, професійним та іншим досвідом, потребами та інтересами. Психіка людини, її зміст і стан виступають своєрідним трансформатором, призвою усіляких зовнішніх впливів [10, 14].

Принцип взаємодії та розвитку. Взаємодія та розвиток – два непорушні аспекти суб'єктної взаємодії, які проявляються у тому, що взаємодія можлива лише як розвиток, а розвиток – це спосіб існування систем, що взаємодіють, і він пов'язаний із формуванням якісно нових структур завдяки розвивальному ефекту [255].

Принцип діяльності – принцип єдності свідомості та діяльності. Він дає можливість через діяльність вивчати свідомість. Це дозволяє об'єктивно досліджувати психіку: від діяльності її продуктів – до виявлення у ній психічних процесів [150, 244, 245].

Принцип особистісного підходу, врахування групових, суспільних інтересів та цінностей. Вивчення психіки є адекватним лише за умови врахування сукупності особистісних та групових особливостей: потреб, інтересів, життєвого та професійного досвіду, здібностей, врахування психічних та індивідуально-психологічних особливостей [81].

Принцип суб'єктності – здатність індивіда до творення змін у собі та світі, що формується у процесі індивідуального розвитку. Суб'єкта характеризують такі якості як активність, відповідальність, здатність до розвитку та інтеграції, самодетермінації, саморегуляції, самоудосконалення [67, 280].

Ці принципи в повній мірі дозволяють реалізувати окресленні О. Бондарчук показники особистісного розвитку:

- а) ціннісне ставлення до особистісного й професійного розвитку;
- б) автентичність самопрезентації особистісних характеристик;
- в) когнітивне забезпечення суб'єкт-суб'єктної взаємодії з довкіллям;
- г) особистісна саморегуляція [17].

Реалізація цих показників в повній мірі дозволяє гармонійно формувати особистість з позиції інноваційних технологій. Спираючись на інноваційні соціально-психологічні технології рефлексивного управління для трансформування суспільної свідомості з метою формування та корекції соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету, ми виокремили такі методики, які відповідають зазначеним принципам (див Рис. 3.6.).

Перформативні методики. Ці методики зародилися на основі перформативного напрямку соціальної науки. Поява цього напрямку досліджень походить від ідеї про те, що співпраця з іншими дисциплінами сама може стати творчим актом, розширюючи наше розуміння та підштовхуючи до свіжих та

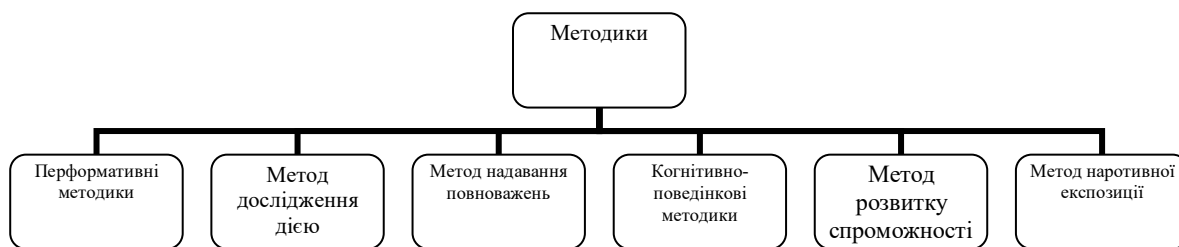


Рис. 3.6. Методики, спрямовані на формування та корекцію соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету

інноваційних шляхів подолання практичних перешкод при розповсюдженні знання. Це розкриття різних форм артистичного представлення (перформанса) у науковому проекті [56]. Ключовими є драма та інші візуальні мистецтва. Воно вивчає креативні дію та взаємодію, які реалізуються через перформанс. Форми такого дослідження охоплюють живопис, театр, поезію, музику, танок, фотографію, фантастику, мультимедійні презентації. Перформативне дослідження може бути представлене у вигляді тексту, але воно також може виконуватися перед живою аудиторією або бути створене медійними засобами (фільм, фотографія, Інтернет-перезентація).

Перформативні методи визнають перформанс як локалізацію дії, надаючи тим самим можливості для дослідження та пошуків учителів. Методи використовують елементи рольової гри та імпровізації, створених його учасниками.

Метод дослідження дією. В основі цього методу лежить навчання групи корисним навичкам, які потім дають змогу учасникам групи продовжити дослідження самостійно. У цій практиці залучення дуже важко визначити інтереси та пріоритети усіх членів групи, сутність дослідження та інших учасників. Цей метод базується на трьох видах стосунків: між індивідами всередині груп та громад, між групами та громадами та між людьми та їхнім природним середовищем. Управління груповою динамікою у багатьох аспектах відіграє центральну роль у процесах цього методу [32, 164, 307].

Дослідження дією відрізняється від інших за кількома ознаками. По-перше, воно спрямоване на людей, які також залучені до дослідження – люди краще

запам'ятовують та більш схильні застосовувати нові знання, коли вони щось зробили самі. По-друге, існує соціальний вимір – дослідження проводиться у реальній ситуації та спрямоване на вирішення конкретної проблеми. Насамкінець, дослідник, на відміну від інших наук, не намагається залишатися об'єктивним, але відверто приймає сторону учасників [275, 276, 283].

Дослідження дією використовується у реальному житті і спрямоване на вирішення конкретної проблеми. Найчастіше його обирають, коли обставини вимагають гнучкого підходу, залучення учасників або зміни мають відбутися швидко та загалом.

Метод надання повноважень. Цей метод характеризується тим, що через нього створюється процес, за допомогою якого індивіди контролюють своє життя та беруть участь у житті свої громади [26, 308, 310]. Також це процес, що сприяє участі людей, організацій та громад у підвищенні індивідуального та громадського контролю, політичної ефективності, покращення якості громадського життя та соціальної справедливості. Надання повноважень існує на чотирьох рівнях: на особистісному (отримання контролю та впливу у повсякденному житті, участь у громадському житті); на рівні малих груп через спільний досвід, аналіз та діяльність малої групи; на організаційному рівні – через побудову спроможності, прийняття рішень; на рівні громади – через отримання та використання ресурсів та стратегій громадського контролю.

Метод розвитку спроможності. Метою цього методу є створення процесу розвитку та посилення навичок, здатності та ресурсів, необхідних організаціям та громадам для виживання, адаптації та діяльності у світі, що швидко змінюється [293]. Але це не лише тренінг навичок та здібностей, сюди належать:

а) розвиток людських ресурсів, процес набуття індивідами розуміння, навичок та доступу до інформації, знання та навчання, яке дає їм змогу діяти ефективно;

б) розвиток організацій, управлінських структур, процедур та менеджменту стосунків різних організацій та секторів (громадського, приватного та соціального);

в) інституційний та юридичний аспекти, що призводять до законодавчих змін та посилення здатності організацій, інститутів та агенцій [308, 310].

Найчастіше підхід участі використовується для окремих людей чи груп, допомагає їм використовувати наявні ресурси, здобувати корисні навички та об'єднуватися у коаліції для лобіювання своїх інтересів. Є програми, які фокусуються на соціально уразливих групах (групах ризику) і допомагають їм подолати ізоляцію, стигматизацію, дискримінацію тощо. Такими групами є жінки, діти, інваліди та хворі на певні хвороби.

Розвиток спроможності громад використовує участь та надання повноважень як компоненти стратегії. Надання повноважень доречне тоді, коли люди розуміють, що можуть зробити внесок або вирішити проблему, і вони мають право та відповідальність робити це. Багато чинників працюють проти цього: нестача досвіду та впевненості у собі, несприятливе середовище. Розвиток участі має допомогти людям та громадам подолати ці перешкоди. Підхід участі підкреслює сильні сторони – навички, знання, ресурси, які вже доступні, – і через успіх будує упевненість, мотивацію, стратегії розв'язання проблем (соціальний капітал). Надання повноважень дає можливість людям, організаціям та громадам контролювати їхнє життя, переходити від безправних не-учасників до активних та ефективних громадян [150].

Когнітивно-поведінкові методи. Базуються на різних підходах до формування оптимізму. Перший підхід М. Селігман базується на зниженні песимізму. Для цього необхідно виокремлювати соціально песимістичні думки і не погоджуватися з ними [196, 197]. Другий підхід Д. Фреско навпаки орієнтований на підсилення соціально оптимістичних думок. І це є ефективнішим, ніж вплив на негативне мислення [294]. Третій підхід Дж. Ріскінда поєднував пригнічення песимістичних думок і підтримання оптимістичних [295].

Підхід М. Селігмана використовує модель згідно якої особистість, наражаючись на неприємність, починає думати про неприємність. Ці роздуми швидко перетворюються на думки. Думки стають настільки звичними, що індивід може їх навіть не помічати, доки навмисне не зупиниться, щоби на них

зосередитися. Згідно з цією моделлю, думки є безпосередньою причиною того, що ми потім відчуваємо і робимо. Саме від них залежить, буде діяльність соціально песимістичною або соціально оптимістичною [196, 299].

Саме тому перший крок полягає в тому, щоби розглядати зв'язок між неприємністю, думкою і наслідком. Другий крок полягає в тому, щоби навчити розуміти, модель діє у повсякденному житті. Ця техніка є частиною курсу, який змінює стиль пояснення у людей; курс розроблений двома провідними світовими фахівцями з когнітивної терапії – доктором С Холлоном, професором психології в Університеті Вандербільта і редактором найбільшого журналу в цій сфері знань. І також доктором А Фріменом, професором психіатрії в Університеті медицини і стоматології в Нью-Джерсі [193].

Щоби навчити розірвати зв'язок неприємною думкою і наслідком, існує два основних способи. Перший – просто відволіктися від них, спробувати думати про щось інше. Другий – спробувати вступити з ними у дискусію. Другий спосіб порівняно ефективніший, оскільки думка, з якою особистість унаслідок внутрішнього обговорення змогла впоратися, має менше шансів на рецидив у разі виникнення аналогічної ситуації. У результаті зміни ірраціональних думок і песимістичного атрибутивного стилю, особистість навчається таким навичкам. Цей процес проілюстровано на Рисунку 3.7.

По-перше, людина навчається ідентифікувати (розпізнавати) і відстежувати автоматичні думки, тобто звичні фрази, які прослизують до свідомості, зазвичай залишаються непоміченими. Особистість звертає увагу на пояснення негативних подій, які мають постійний, всеосяжний і особистий характер, і записує їх [196].

По-друге, людина вчиться аналізувати, підважувати і спростовувати деструктивні автоматичні думки та інтерпретації. Це відбувається завдяки тому, що її вчать знаходити так звані помилки мислення, або когнітивні спотворення, часто присутні у внутрішньому діалозі і які призводять до емоційних розладів (наприклад, занадто широкі узагальнення і висновки без урахування альтернативних точок зору).

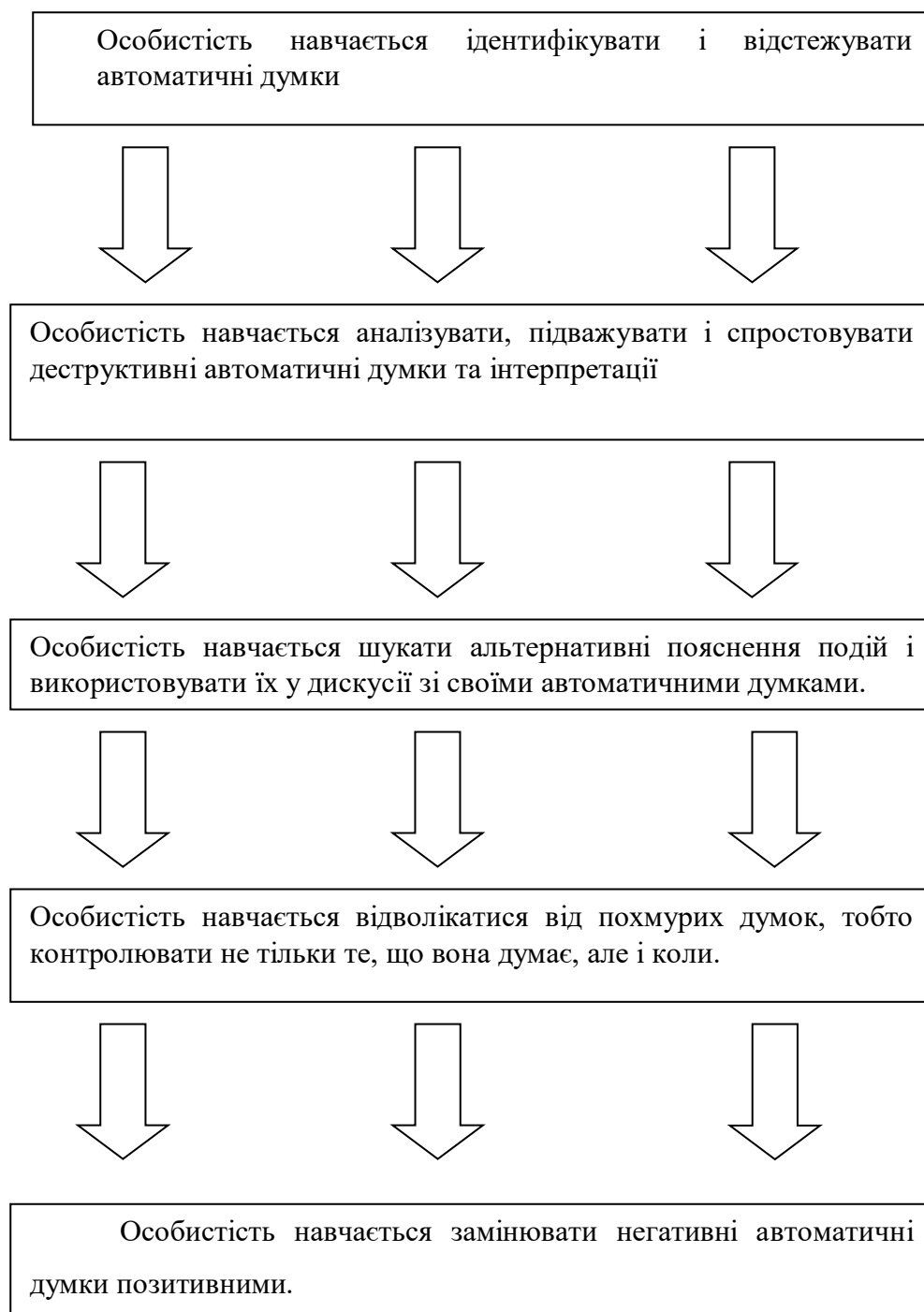


Рис. 3.7. Процес оволодіння навичками при зміні ірраціональних думок і песимістичного атрибутивного стилю

По-третє, особистість навчається робити так звані реатрибуції, шукати альтернативні пояснення подій і використовувати їх у дискусії зі своїми автоматичними думками. Людина вчиться знаходити доречні пояснення: наприклад, не звинувачувати себе за події, які особистість не може контролювати,

тверезо оцінювати ситуацію і знаходити їй зовнішні пояснення, пояснювати несприятливі події не термінами «завжди» і «ніколи», а в термінами конкретних причин, що спричинилися до негараздів.

По-четверте, особистість навчається відволікатися від похмурих думок, тобто контролювати не тільки те, що вона думає, але і коли. Замість займатися «переживанням», яке тільки посилює ситуацію, доцільніше зайнятися чимось іншим – зустрітися одне з одним, піти в кіно, прогулятися, прочитати книгу, зайнятися медитацією і.т.

По-п'яте, особистість навчається замінювати негативні автоматичні думки на позитивні. Так поступово людина набуває навичок конструктивного мислення, яке відрізняється гнучкістю, реалістичністю, позитивністю і зрілістю.

Метод наративної експозиції направлений на створення/перепроживання нового наративу стресової ситуації. Для цього використовується спеціальна процедура – наратизація, яка дозволяє сконструювати усвідомлений цілісний, альтернативний наратив стресової ситуації. В результаті використання методу наративної експозиції у людини з'являється нова історія, новий емоційний досвід та новий когнітивний конструкт (рекогніція) – ресурс для змін і досягнення стану особистісної інтегрованості, цілісності, автономності [3].

В основу запропонованої техніки покладено елементи моделі лікування травми «SEE FAR CBT» (автори М. Lahad, М. Doron) – мультимодального психотерапевтичного методу, який фокусується на таких складових:

- тілесне опрацювання травматичного досвіду (SEE – somatic experience);
- робота в уявному просторі відтворення травматичної події з використанням асоціативних карток (FAR – fantastic reality);
- когнітивно-поведінковий метод: зміну негативних установок, нова інтерпретація травматичної події, перебудова когніцій, набуття позитивного досвіду подолання стресових травматичних ситуацій (CBT – cognitive behavioral therapy) [281].

Для використання цього методу можуть використовуватися елементи арт-терапії, зокрема такі творчі інструменти як малювання, асоціативні картки,

використання клаптиків тканин різного кольору, каміння, квітів. В основі роботи з асоціативними картками лежить психологічний механізм проекції власного життєвого досвіду, стресової ситуації, травматичної події на основі змісту (сюжету) картки. Інтерпретацію змісту картки здійснює виключно клієнт. Картки умовно поділяються на категорії: ідентифікація події, реакція на подію, способи та ресурси для подолання, результат виходу з травматичної ситуації. Важливо сказати, що кожен конкретну терапевтичну процедуру слід розробляти для кожного співробітника індивідуально, виходячи зі специфіки життєвого досвіду та рівня особистісного розвитку [123].

Метод часової перспективи – направлений визначення характеру часових уявлень і надання їм більш реалістичних ознак, розширити усвідомлення теперішнього й формувати вміння активно сприймати дійсність у конкретний момент. Мета цього методу покращити часову організацію образу «Я-майбутнього», створити конкретні «картини» і програми позитивного образу себе в майбутньому, змодельовати такий реалістичний образ «Я-ідеального», який не залежить від очікувань інших у ми нулому, теперішньому і майбутньому [122].

Кінцевим результатом застосування цих методів є формування та активування імпліцитної моделі світу, які містять соціальні уявлення, настанови і цінності характерні для соціального оптимізму. За допомогою їх в майбутньому і буде інтерпретуватися світ та власна особистість носія цієї моделі. В умовах організаційної комунікації, тобто обміну інформацією, емоціями, інтеракціями, ці індивідуальні моделі можуть «інтегруватися», «притиратися», «коригуватися», набувати спільного змісту. А від так вони стають спільними для певної групи осіб, організації в цілому. Це буде впливати, як сферу міжособистісної взаємодії, так і на саму організаційну культуру в цілому. Це продемонстровано на рисунку 3.8.

Реалізація системи технологій із формування соціального оптимізму має здійснюватися на всіх рівнях міжуніверситетської та внутрішньо університетської комунікації:

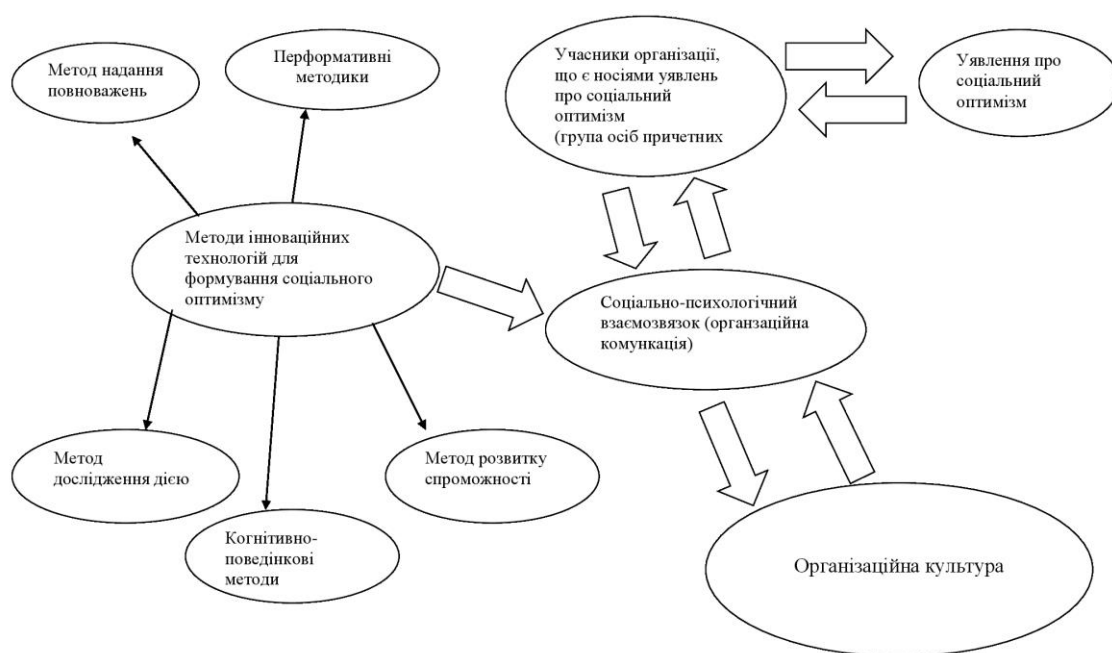


Рис. 3.8. Модель формування соціального оптимізму методами інноваційних технологій

- 1) адміністративно-управлінському;
- 2) міжколегіальному;
- 3) педагогічно-виховному (викладач-студент);
- 4) студентських груп;
- 5) психологічних служб закладів освіти.

Таким чином, при розробці програми формування та корекції соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету адресатами є (див рисунок 3.9.).

1) фахівці: а) практичні психологи – як головні носії психолого-педагогічних знань, знань із продуктивного подолання песимізму та створення сприятливого психологічного клімату, виховання та основ їхньої діагностики як для педагогів, так і для батьків; б) (викладачі) – як носії організаційної культури

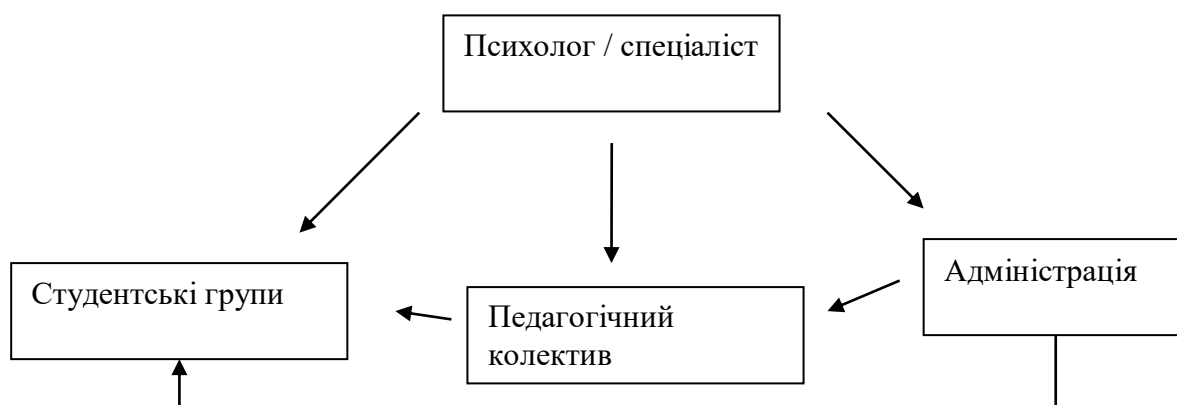


Рис. 3.9. Взаємодія між усіма учасниками формування соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету.

та офіційні представники університету, успішність яких, за І. Сінгаївською, залежить від ціннісно-сміслових та мотиваційних ресурсів; [206] в) адміністрація – як носії переконань і віри, за О. Бондарчук, у власний потенціал можливостей та рівня професійної компетентності для успішного виконання робочих завдань та розв’язання професійних проблем, пов’язаних з управлінням процесами навчання, виховання та розвитку особистості (ділова самоефективність), реалізації рольових очікувань всіх суб’єктів навчально-виховного процесу в ситуації управлінського спілкування (соціальна самоефективність) [18, 19].

2) студенти: усі студенти, які є учасниками навчального процесу певного навчального закладу.

За таких умов соціальний оптимізм ймовірно може стати істотною складовою організаційної культури сучасного університету та посилює ефективність інших складових організаційної культури сучасного університету.

Таким чином, із великою імовірністю можна припускати, що за використання цих методів у учасників начального процесу може сформуватися соціальний оптимізм. Іншими словами, існує можливість розвинути саме ті необхідні навички та установки, за допомогою яких особистість інтерпретуватиме себе та навколишній світ у позитивному ключі. А також закладе основи для більш продуктивної організаційної культури, в якій посилюватиметься психологічна

сумісність членів організації та покращуватиметься її соціально-психологічний клімат. Особливо така робота є важливою для особистостей, які песимістичні установки, тобто сприймають світ у негативному ключі, не очікуючи нічого хорошого від майбутнього.

Висновки до розділу 3

1. На підставі порівняння теоретичної та емпіричної моделей, слід виокремити спільне: в основі соціального оптимізму закладений певний спосіб світосприйняття. Для теоретичної моделі це установки, які має індивід про те, яким є світ і за допомогою яких він реагує на ситуації виклику. В емпіричній моделі це представлено за допомогою фактору позитивного мислення та пошуку позитивних фактів і позитивних переживань у цьому житті. Саме це лежить в основі соціального оптимізму.

2. Імпліцитні уявлення студентів про соціальний оптимізм є досить сталими і ригідними, проте саме на їх підставі індивідуальні суб'єкти інтерпретують світ навколо себе і себе в ньому. Опиняючись в умовах організаційної комунікації (обміну інформацією, емоціями, інтеракціями), ці уявлення можуть «коригуються», «інтегруватися», «притиратися» одне до одного, набуваючи певного спільного змісту, стаючи колективними імпліцитними моделями. Вони є такими ж сталими і ригідними, як і індивідуальні, але поділеними іншими членами організації. Вони мало піддаються ситуаційним впливам, проте за допомогою спеціально розробленої системи соціально-психологічних технологій цілком можуть бути кориговані. Це відбувається за рахунок того, що організації є «близьким» соціальним світом для тих, хто до них належить, і саме в умовах внутрішньорганізаційної комунікації соціальний оптимізм (відповідні думки, емоцій, дії і взаємодії) можуть формуватися як найуспішніше.

3. Розроблені на основі цієї концепції програмні положення з формування соціального оптимізму як складової сучасного університету мають передбачати застосування системи інноваційних соціально-психологічних технологій, серед

яких: інформаційно-комунікаційні інтерактивні технології, технології активного соціального втручання (або інтервенційні технології); технології переконувальної комунікації; рефлексивні технології; технології конструювання соціальних мереж та інші, так звані «фонові» технології соціально-психологічного впливу. Система цих технологій може бути успішною за умови її реалізації на всіх рівнях внутрішньоуніверситетської комунікації, а також за умови ефективних зв'язків з іншими суб'єктами суспільного процесу (іншими університетами й організаціями, суспільством в цілому). Отже, формування соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету та корекція уявлень про нього передбачають системне застосування усієї множини соціально-психологічних технологій та залучення якомога більшої кількості соціальних суб'єктів з позитивним досвідом соціального оптимізму.

4. Основна мета означених системних заходів (із створення відповідного середовища і застосування системи технологій) – формування позитивного досвіду застосування і переживання соціального оптимізму, усвідомлення його зисків, «вправлення» у ньому, інтеграція уявлень про нього в картини світу всіх членів організації. Створені спільними зусиллями умови та схожість світоглядів членів організації гарантують особливу якість соціального середовища, де соціальний оптимізм стає природною оптимістичною стратегією повсякденного життя членів організації, яку вони активно застосовують на практиці.

Подальшими перспективами розвитку уявлень про соціальний оптимізм та можливості його формування мають стати: 1) подальша розробка практично придатних концепцій формування соціального оптимізму в умовах сучасного університету та перевірка їх на ретестову надійність; 2) розробка робочих, у т.ч. тренінгових програм з формування соціального оптимізму засобами внутрішньоуніверситетської комунікації; 3) розробка й обґрунтування технологій формування соціального оптимізму в умовах конкретних освітніх закладів.

Результати, викладені в даному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора: [175, 181, 182, 183]

Список використаних джерел до третього розділу: [3, 6, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 24, 26, 27, 29, 32, 34, 35, 40, 46, 47, 51, 56, 67, 74, 75, 76, 77, 81, 84, 89, 91, 93, 94, 95, 97, 103, 105, 106, 108, 109, 112, 113, 114, 117, 118, 122, 123, 124, 125, 128, 134, 135, 137, 138, 146, 147, 148, 150, 155, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 171, 172, 188, 191, 193, 196, 197, 199, 200, 201, 203, 205, 206, 208, 209, 215, 218, 219, 222, 223, 224, 228, 231, 234, 235, 241, 244, 245, 246, 253, 255, 263, 264, 266, 275, 276, 277, 280, 281, 283, 284, 293, 294, 295, 296, 299, 303, 307, 308, 310].

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено теоретичне узагальнення і вирішення наукової проблеми дослідження оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету.

1. Соціальний оптимізм визначено нами як нову, соціальну якість індивідуального оптимізму, яка формується внаслідок впливу стихійних та організованих соціальних впливів і репрезентована в індивідуальній та груповій свідомості як система уявлень та настанов, за допомогою яких інтерпретується соціальна дійсність і прогнозується близьке та віддалене майбутнє.

2. Як складова організаційної культури університету соціальний оптимізм посилює психологічну сумісність його членів (психологічна сумісність – соціально-психологічний показник згуртованості групи, що виражає можливість безконфліктного спілкування і погодження дій індивідів в умовах спільної діяльності), покращує соціально-психологічний клімат (соціально-психологічний клімат – це якісний аспект міжособистісних відносин, що виявляється у сукупності внутрішніх і зовнішніх умов успішного її функціонування і розвитку), посилює ефективність інших складових організаційної культури.

3. Як емпірично доведено, соціальний оптимізм є досить сталим психічним утворенням, що використовується як ресурс із упередження і подолання труднощів світоглядно-свідомісного і соціально-комунікативного характеру, і є надзвичайно актуальними для теорії і практики індивідуальних та масових соціальних комунікацій. Уявлення носіїв соціального оптимізму про цей феномен є неналежно актуалізованими і переважно імпліцитними. Проте за допомогою спеціальних процедур реконструювання, розроблених у школах експериментальної когнітивної психології та експериментальної психосемантики, вони можуть бути актуалізовані, відтворені й експліковані у вигляді моделей, цілком придатних для інтерпретації змісту соціального оптимізму та визначення підстав для його формування.

4. Відтворена нами модель соціального оптимізму, наявна у свідомості студентів, ґрунтується на шести смислових осях: 1) особистісна суб'єктність; 2) соціальна активність; 3) позитивне мислення; 4) висока самооцінка; 5) відкритість і довіра до світу; 6) стресостійкість (як опозиція нейротизму). Ці показники соціального оптимізму досить вдало експлікують цей не надто усвідомлений студентами феномен і можуть скласти основу для відповідних соціально-психологічних впливів із його формування.

5. Формування соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету має ґрунтуватися: 1) на усіх відомих членам організації уявленнях про цей феномен; 2) на застосуванні системи відомих інформаційно-комунікативних, рефлексивних, інтерактивних та інших технологій впливу; 3) на залученні до цього процесу всіх соціально активних суб'єктів на всіх рівнях внутрішньоуніверситетської комунікації. Лише за цих умов існує можливість розвитку необхідних компетентностей, за допомогою яких особистість інтерпретуватиме себе та світ навколо себе у ключі соціального оптимізму.

Перспективи подальших досліджень соціального оптимізму та можливостей його формування вбачаємо у розробці й обґрунтуванні: 1) практично придатних концепцій формування соціального оптимізму в умовах сучасного університету та перевірка їх на ретестову надійність; 2) робочих, у т.ч. тренінгових, програм із формування соціального оптимізму засобами внутрішньоуніверситетської комунікації; 3) технологій формування соціального оптимізму в умовах конкретних освітніх закладів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абоносимова Е. В. Оптимизм как явление культуры : дис. ... канд. филос. наук. Тамбов, 2004. 171 с. URL: <http://www.dissercat.com/content/optimizm-kak-yavlenie-kultury> (дата обращения: 22.10.2014).
2. Абакова В. А., Перре М. Адаптація до стресу. Основи теорії, діагностики, терапії. СПб. : Речь, 2004. 165 с.
3. Абаніна Г. В. Використання наративних практик для подолання наслідків психотравмуючих ситуацій Особистість в умовах кризових сучасності: Матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 року) / За ред. академіка НАПН України С.Д. Максименка. К., 2016. С. 427-433.
4. Аквинский Ф. Сумма теологии. Ч. II–I, вопр. 49-89. К. : Ника-Центр, 2008. 536 с.
5. Ален (Эмиль-Огюст Шартье). Суждения. М. : Республика, 2000. 399 с.
6. Ананьев Б. Г. К психологии студенческого возраста. Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. Л., 1969. Вып. 2. С. 34-35.
7. Андреева Ю. В. Про моделей оптимізму як ресурсі подолання навчальних труднощів. Вісник Южно-Уральского державного університету. Серія: Освіта. Педагогічні науки. 2011. С. 51-54.
8. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуации и психологическая защита. Психологический журнал. 1994. Т. 15, № 1. С. 3-18.
9. Аргайл М. Психология счастья. 2-е изд. СПб. : Питер, 2003. 271 с.
10. Аронсон Э., Пратканис Э. Р. Эпоха пропаганды: Механизмы убеждения, повседневное использование и злоупотребление. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. 384 с.
11. Асмус В. Ф. Античная философия. М. : 1976. 544 с.
12. Бандура А. Теория соціального научения. СПб. : Евразия, 2000. 320 с.
13. Белова Л. И. Корпоративная культура российского университета как объект социокультурного анализа : на примере Южно-Уральского

государственного университета : дис. ... канд. культурологии : 24.00.01. Челябинск, 2009. 186 с.

14. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания : пер. с англ. М. : Медиум, Academia-Центр, 1995. 323 с.

15. Блэк С. Паблик рилейнз: Что это такое? М. : Новости, 1990. 240 с.

16. Бондаренко В. М. Инновации, информационное общество и долгосрочная стратегия развития России. Информационное общество. 2009. № 1. URL: <http://infosoc.iis.ru/content/2009/200901.html> (дата обращения: 06.05.2018).

17. Бондарчук О.І. Особливості особистісного розвитку менеджерів освіти та його взаємозв'язок з організаційним розвитком освітніх організацій. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. С. 118-139.

18. Бондарчук О.І. Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників. Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 13-19.

19. Бондарчук О.І. Самоефективність керівника освітньої організації як психологічна детермінанта розвитку організаційної культури. Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. - Алчевськ : ЛАДО, 2013. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2013. Вип. 37. С. 6-10.

20. Боташева Ш. Х. К вопросу о сущности социального оптимизма. Вопросы философии и социологии. Л., 1980. С. 120-140.

21. Боташева Ш. Х. Роль социального оптимизма в изменении социальной стратификации общества. Современные проблемы науки и

образования. 2015. № 1. URL: <http://www.science-education.ru/121-17256> (дата обращения: 06.05.2018).

22. Боташева Ш. Х. Социальный оптимизм и пессимизм как философская антропогема : автореф. дис. ... д-ра филос. наук. Ставрополь, 2002. С. 301.

23. Боташева Ш. Х. Социальный оптимизм как условие реализации профессионального призвания. Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2014. № 2 (10). С. 231-236.

24. Брайант Дж., Томпсон С. Основы воздействия СМИ : пер. с англ. М. : Вильямс, 2004. 432 с.

25. Брунер Дж. Психология познания. За пределами непосредственной информации : пер. с англ. М. : Прогресс, 1977. 413 с.

26. Варій М. Й. Психологія та виборчі технології. Львів : СПОЛОМ, 2002. 230 с.

27. Василькова В. В. Порядок и хаос в развитии социальных систем: Синергетика и теория социальной самоорганизации. СПб. : Лань, 1999. 480 с.

28. Васильченко О. М. Застосування концепту "буденна свідомість" у дослідженні соціальної поведінки особистості. Психологічні науки: проблеми і здобутки. 2015. Вип. 8. С. 26-42.

29. Васильченко О. М. Україна в пошуках ідентичностей: соціально-політичні та соціокультурні викликали. Особистість в умовах кризових викликів сучасності: Матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 року) викликів. / За ред. академіка НАПН України С.Д. Максименка. К., 2016. С 374-383.

30. Васильченко О. М. Щодо дослідження імпліцитних теорій як елементів політико-правової культури. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Психологічні науки". 2015. Вип. 1, т. 2. С. 136-140.

31. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. 3-е изд. М. : Экономист, 2003. 528 с.

32. Волинець Н. В. Психологічні механізми виявлення та протидії маніпулятивним намірам у студентів : автореф. дис. ... канд. психолог. наук : спец. 19.00.05. «Соціальна психологія, психологія соціальної роботи». Київ, 2008. 20 с.
33. Вольтер. Избранные сочинения. М. : Рипол Классик, 1997. 848 с.
34. Выготский Л. С. Проблема возраста. Собрание сочинений : в 6-ти т. М. : Педагогика, 1984. Т. 4. 432 с.
35. Гавра Д. П. Общественное мнение как социологическая категория и как социальный институт. СПб. : ИСЭП РАН, 1995. 235 с.
36. Головаха Е. И., Панина Н. В., Горбачик А. П. Интегральный индекс социального самочувствия. Социс. 1998. № 10. С. 45-72.
37. Гордеева Т. О. Оптимистическое мышление личности как составляющая личностного потенциала. Психологическая диагностика. 2007. № 1. С. 32-65.
38. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. М. : Академия, 2006. 332 с.
39. Гордеева Т. О., Сычев О. А., Осин Е. Н. Тест диспозиционного оптимизма. Психологическая диагностика. 2010. № 2. С. 36-64.
40. Грачев Г. В. Личность и общество: информационно-психологическая безопасность и психологическая защита. М. : ПЕРСЭ, 2003. 304 с.
41. Гришин В. В. Социальный оптимизм населения как фактор оценки деятельности исполнительных органов государственной власти и местного самоуправления. Мониторинг общественного мнения. 2011. С. 57-63.
42. Грот Н. Я. О научном значении пессимизма и оптимизма, как мировоззрений. Одесса, 1884. 24 с.
43. Грушин Б. А. Мнения о мире и мир мнений. Проблемы методологии исследования общественного мнения. М. : Политиздат, 1967. 400 с.
44. Гумилёв Л. Н. Этногенез и биосфера Земли. СПб. : Кристалл, 2000. 642 с.

45. Гусейнов А. А. История этических учений. М. : Гардарики, 2003. 911 с.
46. Давидюк Г. П., Бобровский В. С. Проблемы „массовой культуры” и „массовых коммуникаций”. Минск : Наука и техника, 1972. 201 с.
47. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи. Київ : Логос, 1998. 140 с.
48. Деменев А. Г. И. И. Мечников и Е. П. Анвилонов: проблема оптимизма (историко-философский анализ) : автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 2001. 20 с.
49. Деменев А. Г. Русские мыслители об оптимизме и пессимизме человека (последняя четверть XIX – начало XX в.). Философские науки. 2000. № 2. С. 39-49.
50. Динаміка відчуття щастя (2001-2016) : прес-реліз / Л. Новікова. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang =ukr&cat =reports&id =670&t =13&page =3> (дата звернення: 06.05.2018).
51. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. Київ : Академвидав, 2004. 351 с.
52. Докторов Б. З. Методология и практика опросов обогащенного общественного мнения. Социальная реальность. 2007. № 10. С. 81-94.
53. Дорожкин В. Р. Альтруизм: так называемое добро. Симферополь.: «Таврия», 2010. 348 с.
54. Дорожкін В.Р Альтруизм и агрессия: сравнение видов и форм. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2011. Вип. 27. С. 27-34.
55. Дорожкин В.Р. Природные или истинные виды альтруистического поведения. Вісник Харківського національного університету ім. В.Н.Каразіна. серія: «Психологія». Випуск 45. 2011. №937. С.120-124.
56. Доценко Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. СПб. : Речь, 2003. 304 с.
57. Дубов И. Г., Пантелеев С. Р. Восприятие личности политического лидера. Психологический журнал. 1992. № 6. С. 25-34.

58. Духіна Т. М. Соціальний оптимізм і соціальний песимізм в оцінці соціального самопочуття сільських жителів. Вісник АПК Ставрополі. 2014. № 2. С. 222-226.

59. Дюркгейм Е. Соціологія. Її предмет, метод, призначення. М., 1995. 400 с.

60. Єрмолаєв А. В., Левцун О. Г. Культурні практики і культурна політика (Актуальні питання соціокультурної модернізації в Україні) / ред.-упоряд. О. Г. Левцун. Київ : СОФІЯ, 2012. URL: http://www.sofia.com.ua/page31.html&p_docid=161 (дата звернення: 05.02.2018).

61. Жандарова Я. В. Здоровье молодежи – фактор социально-экономического благополучия общества. Свободное время подростков: социализация или девиация : учебно-метод. материалы. Новосибирск : НГПУ, 2004. С.110-128.

62. Живоглядов Ю. А. Экзистенциальный коучинг «Навигация Пути»: психологический и психотерапевтический ракурсы. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Том 7. Вип. 42. К. 2016. С. 88-102.

63. Живоглядов Ю. О. Екзистенціальна психологія про виклики прикордонної ситуації і можливості відповіді на них у філософії та психології мужності. Еволюція наукової думки в контексті європейського вибору України : матеріали Науково-практичної конференції, 21 жовтня 2015 р. К. : Університет економіки та права «КРОК». 2015. С. 243-244.

64. Живоглядов Ю. О. Практическая философия повседневной жизни: опыт проведения экзистенциального коучинга. Правничий вісник Університету "КРОК". 2012. Вип. 12. С. 127-134.

65. Замышляева М. С. Оптимизм и пессимизм в совладающем поведении в юношеском возрасте : дис. ... канд. психолог. наук : 19.00.03. М., 2006. 237 с.

66. Зембаро Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев : пер. с англ. 2-е изд. М. : Альпин нон-фикшн, 2014. 740 с.

67. Зінчук Т. О. Роль програми “LEADER” у формуванні західноєвропейської моделі сільського розвитку. Український Соціум. 2007. № 5-6 (22-23). С. 112-115.
68. Избирательные технологии и избирательное искусство : сб. ст. / Ред. С. В. Устименко. М. : РОССПЭН, 2001. 176 с.
69. Иконникова С. Н. Молодёжь: социологический и социально психологический анализ. Л. : ЛГУ, 1974. 174 с.
70. Ильин Е. П. Психология надежды: оптимизм и пессимизм. Санкт-Петербург: Питер, 2015. 350 с.
71. Ильин И. А. Поющее сердце. Собрание сочинений : в 10 т. М. : Русская книга, 1994. Т. 3. С. 227-380.
72. Индекс социального самочувствия. Research & Branding Group : сайт. 2017. URL: <http://rb.com.ua/rus/analitics/ratings/9089> (дата обращения: 06.05.2018).
73. Ионцева М. В. Социально-психологические основы формирования корпоративной культуры вуза : дис. ... д-ра. психолог. наук : 19.00.05. Москва, 2006. 428 с.
74. Исаев Е. И., Косарецкий С. Г., Слободчиков В. И. Становление и развитие профессионального сознания будущего. Вопросы психологии. 2000. № 3. С. 57-66.
75. Іванченко С. М. Критерії оцінки соціально-психологічних технологій формування позитивного образу суспільних інновацій. Соціальна психологія. 2010. № 2. С. 150-159.
76. Інноваційна діяльність в Україні / А. М. Гуржій, Ю. В. Каракай, З. О. Петренко та ін. Київ : УкрІНТЕІ, 2006. 152 с.
77. Інформаційний вплив: теорія і практика прогнозування: Монографія. / за ред. П. Д. Фролова; національна акад. пед. наук. України, ін.-т соц. та політ. психології. К:Міленіум, 2011. 304 с.
78. Казмиренко В. П. Социальная психология. К. : МЗУХП, 2008. 202 с.

79. Кальдинова Г. П., Лиджиев А. С. Корпоративная культура современного университета. Вестник Калмыцкого университета. 2014. № 3. С. 98-102.
80. Камю А. Миф о Сизифе. Эссе об абсурде. Бунтующий человек. М., 1990. 415 с.
81. Кара-Мурза С. Г. Манипуляция сознанием. Київ : Оріяни, 2000. 448 с.
82. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. для вузів. Київ : Міленіум, 2003. 421 с.
83. Карнеги Д. Как перестать беспокоиться и начать жить. 2015. 416 с.
84. Катлип С., Сентер А., Брум Г. Паблик рилейшнз / М. : Вильямс, 2001. 336 с.
85. Келли Дж. Теория личности. Психология личных конструктов. СПб. : Речь, 2000. 249 с.
86. Кесельман Л. Е., Мацкевич М. Г. Индивидуальный экономический оптимизм/пессимизм в трансформирующемся обществе. Социологический журнал. 1998. № 1–2. С. 39-54.
87. Кесельман Л. Е., Мацкевич М. Г. Міжгенераціональний здвиг індивідуального оптимізму/песимізму в сучасному російському суспільстві. Журнал соціології і соціальної антропології . 1998. Т. 1, вип. 2. С 113-120.
88. Кесельман Л. Е., Мацкевич М. Г. Экономический оптимизм/пессимизм в трансформирующемся обществе. Каталог ресурсов: Наука. Интернет. Россия. URL: <http://www.nir.ru/> (дата обращения: 01.02.2014).
89. Килошенко М. И. Социоперцептивная наблюдательность : опросник Рефлексия невербального поведения в социальной перцепции : автореф. дис. ... канд. психолог. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» СПб., 1994. 24 с.
90. Клібайс Т. В. Психологічні особливості становлення атрибутивного стилю : дис. ... канд. психолог. наук : 19.00.07. Київ, 2014. 233 с.
91. Кон И. С. Психология ранней юности. М. : Просвещение, 1989. 256 с.

92. Копатько Є. Е. Соціальне самоочувствє граждан України. Оцєнка ситуації в странє. Research & Branding Group : сайт. 2015. URL: доступу: <http://rb.com.ua/rus/projects/omnibus/9001> (дата обращения: 06.05.2018).
93. Коробейников В. С. Пирамида мнений. М. : Мысль, 1981. 222 с.
94. Королько В. П. Основы Паблик Рилейшнз. М. : Рефл-бук ; К. : Ваклер, 2001. 528 с.
95. Королько В. Г. Паблік рілейшнз: наукові основи, методика, практика. Київ : Скарби, 2001. 400 с.
96. Корпоративная культура : учебно-метод. пособие / авт.-сост. Т. А. Лапина. Омск : Изд-во ОмГУ, 2005. 96 с.
97. Коханов Е. Ф. Теоретические и методологические основы PR-деятельности (Социологический аспект). М. : РИП-холдинг, 2004. 202 с.
98. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. Київ : Грамота, 2005. 447 с.
99. Крюкова Т. Л. Оптимизм–пессимизм в совладающем поведении субъекта: межпоколенческий аспект. Психологическое исследование: теория, методология, практика : сб. материалов Сибирского психологического форума. Томск, 2007. С. 236-242.
100. Кэмпбелл Д. Эксперименты и квазиэксперименты. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. М. : Прогресс, 1980. С. 34-48.
101. Лайдинен Н. В. Руководители агентств по связям с общественностью о современном состоянии рынка PR в России. Маркетинг в России и за рубежом. 2001. № 3. С. 84-92.
102. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. СПб. : Наука.1996. 589 с.
103. Лейбниц Г. В. Опыты теодиции о Благости Божией, свободе человека и начале зла. Сочинения в четырех томах. М. : Мысль, 1989. Т. 4. 554 с.
104. Лепский В. Е. Рефлексивно-активные среды инновационного развития. М. : Когито-Центр, 2010. 255 с.

105. Лефевр В. А. Алгебра совести : пер. с англ. М. : Когито-Центр, 2002. 426 с.
106. Лефевр В. А. Конфликтующие структуры. М. : Высшая школа, 1967. С. 9-10.
107. Лисовский В. Т. Социология молодежи : учебное пособие. СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. 361 с.
108. Литвинчук О. М. Теоретичні основи тренінгу педагогічного впливу та запобігання маніпуляцій. URL: [http://vuzlib.com.ua/articles/book/8269-Teoretichn %D1 %96_osnovi_tren %D1 %96ngu_/1.html](http://vuzlib.com.ua/articles/book/8269-Teoretichn%D1%96_osnovi_tren%D1%96ngu_/1.html) (дата звернення: 06.05.2018).
109. Лось Й. Журналістика перед новим викликом. Вісник Львівського університету. Серія: Журналістика. 2004. Вип. 25. С. 18-43.
110. Майерс Д. Дж. Социальная психология. СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. 512 с.
111. Макаренко А. С. Полное собрание сочинений в 8 т. М. : Педагогика, 1987. Т. 6. 342 с.
112. Мансурова В. Д. Журналистская картина мира как становление медиасобытий. Вестник Московского университета. Серия 10. 2002. № 6. С. 99-109.
113. Манхейм К. Человек и общество в век преобразования. М. : ИНИОН, 2000. 501 с.
114. Маркузе Г. Одномерный человек: исследование идеологии развитого индустриального общества : пер. с англ. М. : Издательство АСТ, 2002. 526 с.
115. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики : пер. с англ. СПб. : Евразия, 2011. 448 с.
116. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : ПИТЕР, 2003. 236 с.
117. Медіа-культура особистості: соціально-психологічний підхід / ред.: Л. А.Найдьонова, О. Т. Баришполець. Київ : Міленіум, 2009. 440 с.
118. Мей К. Інформаційне суспільство. Скептичний погляд : пер. з англ. К. : К.І.С., 2004. 220 с.

119. Меримерина М. А. Опыт типологического анализа при изучении феномена оптимизма/пессимизма. Социология: методология, методы и математическое моделирование. 2009. № 29. С. 65-85.
120. Мечников И. И. Этюды о природе человека. М. : Изд-во Академии наук СССР, 1961. 320 с.
121. Мечников И. И. Этюды оптимизма. Фоліо. 2013. 384 с.
122. Мироненко Г. В. Час віртуального життя: монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К. : Імекс-ЛТД, 2015. 134 с.
123. Мироненко Г. В. Проживання нового наративу як спосіб психологічної реабілітації у посттравматичній ситуації. Київський науково-педагогічний вісник. № 6 (06). К., 2015. С. 71-75.
124. Митина Л. М. Формирование профессионального самосознания учителя. Вопросы психологии. 1990. № 3. С. 58-64.
125. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. М. : Флинта, Московский психолого-социальный институт, 1998. 200 с.
126. Митина О. В., Михайловская И. Б. Факторный анализ для психологов. М. : Учеб.-метод. коллектор «Психология», 2001. 169 с.
127. Михайлова Л. И. Социальное самочувствие и восприятие будущего россиянами. Социологические исследования. 2010. С. 45-50.
128. Моль А. Социодинамика культуры. М. : Прогресс, 1973. 408 с.
129. Монастирський Г. Л. Теорія організації : підручник. Тернопіль : ТНЕУ, 2014. 288 с.
130. Московичи С. Методологические и теоретические проблемы психологии. Психологический журнал. 1995. № 16 (2). С. 3-14.
131. Мотрошилова М. В. Рождение и развитие философских идей (Историко-философские очерки и портреты). Москва. 1991. 464 с.
132. Муздибаєв К. Оптимізм та песимізм особистості. Социс. 2003. № 12. С. 87-95 .

133. Муздыбаев К. Переживание времени в период кризисов. Психологический журнал. 2000. № 4. С. 5-21.
134. Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях. Київ : Міленіум, 2008. 484 с.
135. Найдьонова Л. А. Координатный взгляд на проблему рефлексивного капитала сообщества. Психологія у суспільстві, що трансформується : матеріали VI психолог. читань, присвячених пам'яті О. М. Лактіонова. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2010. С. 329-333.
136. Наследов А. Д. Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб. : Питер, 2005. 416 с.
137. Ноэль-Нойманн Э. Общественное мнение. Открытие спирали молчания : пер. с нем. М. : Прогресс-Академия, Весь мир, 1996. 352 с.
138. Образ суспільних та освітніх інновацій як складова позитивного іміджу України : круглий стіл, 24 трав. 2011 р. Інститут соціальної та політичної психології Національної академії педагогічних наук України : сайт. URL: http://www.ispp.org.ua/podiy_31.htm (дата звернення: 06.05.2018).
139. Ольшанский Д. В. Политический ПР. СПб. : Питер, 2003. 544 с.
140. Оптимизм и пессимизм. Философская энциклопедия. Т. 4. М., 1967. С. 157-159.
141. Оптимизм и пессимизм. Философский энциклопедический словарь. М., 1983. С.461-462.
142. Организационная культура : учеб. пособие / авт.-сост. О. Е. Стеклова. Ульяновск : УлГТУ, 2014. 110 с.
143. Освітні технології : навч.-метод. посібник / ред. О. М. Пехота. Київ : А.С.К., 2004. 255 с.
144. Осин Е. Н., Орел Е. А. Возрастная динамика временной перспективы (на материале российских женщин). Перспективные направления психологической науки : сб. науч. ст. 2012. Вып. 2. С. 85-103.

145. Основные направления исследований мышления в капиталистических странах / ред. Е. В. Шорохова ; АН СССР, Ин-т философии. М. : Наука, 1966. 300 с.
146. Осовський В. Л. Громадська думка. Спроба соціологічної інтерпретації. Київ : Інститут соціології НАНУ, 1999. 137 с.
147. Оучи В. Теория “Z”. Методы организации производства. Японский и американский подходы : пер. с англ. М. : Экономика, 1984. 183 с.
148. Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект / ред. Л. І. Даниленко. Київ : Логос, 2001. 185 с.
149. Павлова А. П. Организационная культура и лидерство. Вестник Астраханского государственного технического университета. 2008. С. 101-106.
150. Панкратов В. Н. Защита от психологического манипулирования : практическое руководство. М. : Изд-во Института Психотерапии, 2004. 208 с.
151. Петренко В. Ф. Введення в експериментальну психосемантику: дослідження форм репрезентації в повсякденній свідомості. М. : МГУ, 1983. 177 с.
152. Петренко В. Ф. Психосемантический анализ этнических стереотипов: лики толерантности и нетерпимости. М., 2000. 72 с.
153. Петрова Е. А., Родионова А. А. Личностные детерминанты психологической наблюдательности. Социальный интеллект: теория, изменения, исследования / ред.: Д. В. Люсин, Д. В. Ушаков. М. : Институт психологии РАН, 2004. URL: http://creativity.ipras.ru/texts/books/social_IQ/petrova&rodionova_Social_IQ.pdf (дата обращения: 05.04.2018).
154. Петрунько О. В. Консолідувальний потенціал громадської думки: структурна, динамічна та функціональна складові. Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави. 2013. Вип. 14. С. 12-22.
155. Петрунько О. В. Молодь та інноваційні технології: перспективи і ризики взаємодії : метод. посіб. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 84 с.

156. Платон. Собрание сочинений : в 4 т. М., 1994. Т. 3: Филеб. Государство. Тимей. Критий. 654 с.
157. Плющ А. Н. Конструирование образа социального проекта. Наукові студії з соціальної та політичної психології. 2011. № 28. С. 287-297.
158. Плющ О. М. Інформаційні маніпуляції як можливість для саморозвитку. Соціальна психологія. 2009. № 3. С. 40-50.
159. Подоляк Л. Г., Юрченко В. І. Психологія вищої школи : підруч. для студ. ВНЗ. Вид. 2-ге, доп. і перероб. Київ : Каравела, 2008. 351 с.
160. Політична культура демократичного суспільства: стан і перспективи в Україні / ред. М. М.Слюсаревський. Київ : Гнозис, 1998. 244 с.
161. Полюшкевич О. А. Гендерная дифференциация представлений о солидарности в реалиях современного российского города. URL: http://fst.my1.ru/index/gendernaja_differenciacija_predstavlenij_o_solidarnosti_v_realijakh_sovremennogo_rossijskogo_goroda/0-53 (дата обращения: 06.04.2018).
162. Поршнев Б. Ф. Социальная психология и история. М. : Наука, 1979. 232 с.
163. Посохова С. Т. Оптимизм: психологическое содержание и личностные смыслы. Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. 2009. Вып. 1, ч. 1. С. 5-15.
164. Почепцов Г. Г. Имиджелогия. М. : Рефл-бук; К. : Ваклер, 2002. 704 с.
165. Почепцов Г. Г. Коммуникативные технологии двадцатого века. М. : Рефл-бук ; К. : Ваклер, 2000. 352 с.
166. Почепцов Г. Г. Паблик Рилейшнз для профессионалов. М. : Рефл-бук ; К. : Ваклер, 2002. 624 с.
167. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні : Закон України за станом на 08.09.2011 № 3715-VI / Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3715-17> (дата звернення: 06.05.2018).
168. Психологические аспекты деятельности человека в Интернет-среде : материалы Российской конференции по экологической психологии : тезисы. М. : Экопсицентр РОСС. С. 240-245.

169. Психология здоровья : учеб. для вузов / ред. Г. С. Никифоров. СПб. : Питер, 2006. 607 с.
170. Психологія у суспільстві, що трансформується : матеріали VI психолог. читань, присвячених пам'яті О. М. Лактіонова. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2010. 572 с.
171. Пугачов В. П., Соловьев А. И. Введение в политологию. М. : Аспект-пресс, 2000. 372 с.
172. Пушкарева Г. В. Политический менеджмент. М. : Дело, 2002. 400 с.
173. Рассел Б. Історія західної філософії. Київ, 1995. 756 с.
174. Рафіков О. Р. Вивчення уявлень студентів про соціальний оптимізм за допомогою констатувального експерименту. Педагогічний процес: теорія і практика. 2016. Вип. 3. С. 99-103.
175. Рафіков О. Р. Оптимізм у дослідженнях студентства Матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації»: Зб. наук. праць. Переяслав-Хмельницький, 2015. Вип. 6. С. 38-40.
176. Рафіков О. Р. Переконавання як передумова виникнення соціального оптимізму. Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки: матеріали VI щоріч. Всеукраїнської наук.-практ. конференції 21 квітня 2016 р. Міністерство освіти і науки України, Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Благодійний фонд сприяння освіти імені Бориса Грінченка. К: Київ, 2015. С 122-127.
177. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм у дослідженнях соціологів та соціальних психологів. Педагогічний процес: теорія і практика. 2015. Вип. 3-4. С. 78-81.
178. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм як чинник конкурентоздатності організації: оцінка експертів. Педагогічний процес: теорія і практика. 2017. Вип. 1. С. 57-62.
179. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм як чинник організаційної культури сучасного університету. Правничий вісник Університету «КРОК». К. 2016. Вип. 25. С. 234-240.

180. Рафіков О. Р. Теоретичні основи вивчення соціального оптимізму. Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки : матеріали V щоріч. Всеукраїнської наук.-практ. конференції 9 квітня 2015 р. м. Київ. Київ, 2015. С. 288-293.

181. Рафіков О. Р. Уявлення студентів про соціальний оптимізм. Педагогічний процес: теорія і практика. 2016. Вип. 1. С. 65-68.

182. Рафіков О. Р., Петрунько О.Р. Імпліцитна модель соціального оптимізму у свідомості студентів: досвід емпіричної реконструкції. Проблеми політичної психології: збірник наукових праць. К. : Міленіум, 2016. Вип. 4 (18). С. 213-226.

183. Рафіков О. Р., Петрунько О.Р. Соціальний оптимізм як психологічний механізм ціннісної взаємодії з референтним оточенням. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2016. Випуск 12. С. 169-178.

184. Роджерс К. Свобода учиться. М. : Смысл, 2002. 528 с.

185. Розум С. И. Психология социализации и социальной адаптации человека. СПб. : Речь, 2006. 365 с.

186. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии / ред.: Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна; пер. с англ. В. В. Румынского. М. : Аспект Пресс, 1999. 429 с.

187. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. М. : Аспект Пресс, 1999. 432 с.

188. Рюмшина Л. И. Эмпирическое изучение стилей поведения педагогов. Вопросы психологии. 2000. № 1. С. 142-149.

189. Саєнко Ю. І. Ігрові підходи до соціальної експертизи. Соціальна експертиза в Україні: методологія, методи, досвід впровадження / ред. Ю. І. Саєнко. Київ : Ін-т соціології НАНУ, 2000. С. 83-91.

190. Сартр Ж. Тошнота : избранные произведения. М. : Республика, 1994. 496 с.

191. Сбруєва А. А. Тенденції реформування середньої освіти розвинених англomовних країн в контексті глобалізації (90-ті роки ХХ – початок ХХІ ст.). Суми : Сумська обласна друкарня, вид-во «Козацький вал», 2004. 500 с.

192. Седова Н. Н. Современное российское общество: между тревогой и оптимизмом. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. М. : Всероссийский центр изучения общественного мнения. 2009. № 6 (94). С. 162-181.

193. Селигман М. Оптимизм, которому можно научиться. М., 1997. 430 с.

194. Селигман М. Оптимистичный ребенок. Проверенная программа формирования характера. М., 2015. 352 с.

195. Селигман М. В поисках счастья: как получать удовольствие от жизни каждый день. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. 320 с.

196. Селигман М. Как научиться оптимизму. М. : Вече, 1997. 456 с.

197. Селигман, М. Новая позитивная психология: научный взгляд на счастье и смысл жизни. М. : София, 2006. 368 с.

198. Селли, Дж. Пессимизм. История и критика / пер. с англ. и предисл. В. Яковенко. СПб., 1893. 334 с.

199. Семиченко В. А. Проблема формування готовності студентів і викладачів до інноваційної діяльності. Психологія і особистість. 2012. № 2. С. 54-67.

200. Семиченко В. А. Психологічні зміни педагогічних працівників і їх врахування у професійній підготовці і післядипломній освіті. Неперервна професійна освіта: теорія і практика. Науково-методичний журнал. 2001. Випуск 3. 212 с.

201. Семиченко В. А. Проблеми і пріоритети професійної підготовки. Педагогічний дискурс. 2007. Вип. 1. С. 119-127.

202. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб. : Речь, 1998. 350 с.

203. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояние влиянию. СПб. : Речь, 2002. 256 с.

204. Сингаївська І. В. Психологічні аспекти досягнення професійної успішності у викладацькій діяльності. Актуальні проблеми наукового й освітнього простору в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів: зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф., 14–15 травня 2015 р. / ред. кол.: Щербан Т.Д. (гол. ред.) та ін. Мукачево : Вид-во «Карпатська вежа». Т. 2. 2015. С. 166-168.
205. Сингаївська І. В. Проблема оцінювання професійної успішності викладача вищого навчального закладу. Психологічні перспективи. 2015. Вип. 26. С. 264-274.
206. Сингаївська І. В. Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності. Організаційна психологія. Економічна психологія. К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2015. № 2. С. 86-93.
207. Синютин В. И. Диалектика пролетарского оптимизма. Л. : Издательство ЛУ., 1986. 174 с.
208. Сіленко А. Політичний вплив технологій інформаційного суспільства. Соціальна психологія. 2007. Спец. вип. С. 53-61.
209. Слюсаревський М. М. „Ми” і „Я” в сучасному світі : вибрані твори. Київ : Міленіум, 2009. 340 с.
210. Смирнов Э. А. Основы теории организации. М. : Аудит, Юнити, 1998. 375 с.
211. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2015. 624 с.
212. Социальное самочувствие и восприятие гражданами Украины ситуации в стране. Research & Branding Group : сайт. URL: <http://rb.com.ua/rus/analitics/socyum/9088> (дата обращения: 08.04.2018).
213. Социальное самочувствие россиян: весна – время надежд. ВЦИОМ. 2015. : сайт. URL: <http://wciom.ru/index.php?id =236&uid =115215> (дата обращения: 08.04.2018).
214. Социальный оптимизм. Доминанты № 49. 2010. URL: <http://bd.fom.ru/pdf/d49soco10.pdf> (дата обращения: 10.04.2018).

215. Соціально-психологічна підтримка освітніх реформ : метод. посіб. / ред. П. Д. Фролов ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 88 с.

216. Спивак, В. А. Корпоративная культура: теория и практика. СПб. : Питер, 2001. 322 с.

217. Становище студентської молоді України: результати соціологічного дослідження (грудень 2008 р.). URL: <http://gurt.org.ua/news/events/1476/> (дата звернення: 08.05.2018).

218. Страусс А., Корбин Д. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техника. М. : Эдиториал УРСС. 2001. 211 с.

219. Сучасний виборчий PR : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2004. 384 с.

220. Сучасні технології в освіті / уклад.: І. П. Моїсеєва, Н. Д. Грудініна ; АПН України ; ДНПБ України ім. В.О.Сухомлинського. Київ, 2005. 308 с.

221. Сычёв О. А. Психология оптимизма : учебно-метод. пособие к спецкурсу / Бийский пед. гос. ун-т им. В. М. Шукшина, 2008. 69 с.

222. Таран Т. А., Шемаев В. Н. Когнитивное моделирование рефлексивных процессов. Штучний інтелект № 2. 2004. С. 173-178.

223. Татенко В. О. Суб'єктна психодіагностика: критеріальна модель / Татенко В. О. Збірник наукових праць інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / ред. С. Д. Максименко. Київ : 2002. Т. 4, ч. 6. URL: <http://politicon.iatp.org.ua/tm/tatenko.htm> (дата звернення: 06.05.2018).

224. Татенко В. О. Соціальна психологія впливу. Київ : Міленіум, 2008. 216 с.

225. Терещенко А. М. Дослідження зв'язку між диспозиційним оптимізмом і копінг-стратегіями поведінки у студентів. Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2014. Вип. 25. С. 494-506.

226. Терещенко А. М. Оптимізм, песимізм і здоров'я особистості. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О.

Сухомлинського. Серія: Психологічні науки. 2014, вип. 2.13. С. 205-208. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2014_2 (дата звернення: 06.04.2018).

227. Тест Большая пятерка (Big five). Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста). Методика диагностики личностных факторов темперамента и характера (5PFQ) / Психология счастливой жизни : сайт. URL: <https://psycabi.net/testy/388-test-bolshaya-pyaterka-pyatifaktornyj-lichnostnyj-oprosnik-r-makkrae-p-kosta-metodika-diagnosticski-lichnostnykh-faktorov-temperamenta-i-kharaktera-5pfq> (дата звернення: 07.05.2018).

228. Тоффлер Е. Треть хвиля. Київ : Всесвіт, 2000. 480 с.

229. Улановский А. М. Качественная методология и конструктивистская ориентация в психологии. Вопросы психологии. 2006. № 3. С.27-37.

230. Управление персоналом : учеб. для вузов / ред.: Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ, 2002. 560 с.

231. Фаер С. Приемы, стратегии и тактики предвыборной борьбы. К. : Ин Юре. 2001. 136 с.

232. Философская энциклопедия : в 5 т. / ред. Ф. В. Константинов. М. : Советская энциклопедия, 1970. Т. 5 : Сигнальные системы – Яшты. 740 с.

233. Філософський енциклопедичний словник / голов. ред. В. І. Шинкарук ; НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

234. Форрестер Дж. Динамика развития города. М. : Прогрес, 1974. 340 с.

235. Фролов П. Д. Образ інновацій: у пошуках технологій творення. Вісник Чернігівського університету, 2010. С. 307-311.

236. Фромм Э. Душа человека. М. : Республика, 1992. 430 с.

237. Фромм Э. Забытый язык. Иметь или быть. М. : АСТ МОСКВА, 2009. 442 с.

238. Хайдеггер М. Бытие и время / пер. с нем. В. В. Бибихина. Харьков : Фолио, 2003. 503 с.

239. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб. : Питер, 2003. 860 с.

240. Хмельницкая И. Н. Анализ понятия "организационная культура" как подход к разработке её содержания. Вестник Челябинского государственного университета. 2012. С. 47-54.

241. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика – рычаг образования. URL: <http://eidos.ru/journal/2005/0910-19.htm> (дата обращения: 07.05.2018).

242. Цап Александр, протоиерей. Святитель Григорий Палама и его эпоха. М. : Фонд христианского просвещения и милосердия свт. Луки Войно-Ясенецкого 2005. 163 с.

243. Циринг Д. А., Эвнина К. Ю. Вопросы диагностики оптимизма и пессимизма в контексте теории диспозиционного оптимизма. Психологические исследования. 2013. № 6 (31). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n31/887-tsiring31.html> (дата обращения: 05.04.2018).

244. Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень : монографія. Луганськ : Альма-матер, 2006. 416 с.

245. Чернобровкін В. М. Тренінг розвитку в педагогів умінь прийняття ефективних педагогічних рішень. Обдарована дитина. 2007. № 7. С 39-45.

246. Шарков Ф. И. Теория коммуникации. М. : РИП-Холдинг, 2005. 246 с.

247. Шаталова Н. И. Организационная культура. М. : Экзамен, 2006. 652 с.

248. Шейн Є. Организационная культура и лидерство : учебник. СПб. : Питер, 2011. 330 с.

249. Шмельов А. Г. Введення в експериментальну психосемантику: теоретико-методологічні основи і психодіагностичні можливості. М. : МГУ, 1983. 158 с.

250. Шульдик А. В. Діагностика ірраціональних установок особистості. Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : тези доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції, Хмельницький, 20-21 квітня, 2016. С35-37.

251. Шульдик А. В. Професійне вигорання викладачів вищої школи. Серія Психологічні науки. Випуск 1. Том 1. 2017. С.138-142.

252. Шулдик А. В. Психологічні умови розвитку професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Наук. записки Нац. ун-ту “Острозька академія” Серія “Психологія та педагогіка. 2014. Вип. 26. С. 149-153.
253. Щедровицкий Г. П. Рефлексия и ее проблемы. Рефлексивные процессы и управление. 2001. Т. 1, № 1. С. 47-54 с.
254. Эванс Дж. Р., Берман Б. Маркетинг. М. : Экономика., 1990. 351 с.
255. Эллис А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса. СПб. : Питер, 1999. 168 с.
256. Юнацкевич Р. І. Теорія освіти дорослих: становлення, проблеми, задачі. СПб. : ИОВ ПАНи, 2009. 90 с.
257. Яблонскене Н. Л. Корпоративная культура современного университета. Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 7-25.
258. Ядов В. А. Социальная идентификация в кризисном обществе. Социологический журнал. 1994. № 3. С. 35-52.
259. Яковенко С. И. Психологические условия формирования у трудновоспитуемых подростков доверия к педагогам : дис. ... канд. психолог. наук : 19.00.07. К., 1983. 158 с.
260. Яремчук О. В. Етнокультурна міфотворчість українців. Етнопсихологічний вимір України: семіозис, міфотворчість, ідентичність. Київ : Інтрсервіс, 2014. С. 47-101.
261. Abramson L. Y., Seligman M., Teasdale J. Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. Journal of Abnormal Psychology. 1978. № 87. P. 49-74.
262. Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective. Annual Review of Psychology. 2000. P. 1-26.
263. Bondarchuk O. Subjective well-being of university teachers as a psychological factor of quality of higher education Management of higher education quality: problems and prospects : collection of scientific papers; ed. Victor Oliynyk. London, LASHE, 2017. P. 86-89.

264. Bronfenbrenner U. The ecology of human development. Cambridge, MA : Harvard University Press. 1979.
265. Burger J. M., Burns L. The illusion of unique invulnerability and the use of effective contraception. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1988. Vol. 14. P. 264-270.
266. Burger J. M., Palmer M. L. Changes in and generalization of unrealistic optimism following experiences with stressful events: Reactions to the 1989 California earthquake. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1991. Vol. 18. P. 38-43.
267. Carver C. S., Scheier M. F. Optimism. *Handbook of Positive Psychology* / eds.: C. R. Snyder, S. J. Lopez. Oxford, NY : Oxford University Press, 2002. P. 231-243.
268. Carver C. S., Scheier M. F., Segerstrom S. C. Optimism. *Clinical Psychology Review*. 2010. Vol. 30 (7).
269. Chang H., Furnham A. Attributional style and personality as predictors of happiness and mental health. *Journal of Happiness Studies*. 2001. № 2. P. 307-323.
270. Chang H., Furnham A. Attributional style and self-esteem as predictors of psychological well being. *Counselling psychology quarterly*. 2003. Vol. 16 (2). P. 121-130.
271. Cummins R., Nistico H. Maintaining life satisfaction: The role of positive cognitive bias. *Journal of Happiness Studies*. 2002. Vol. 3. P. 37-69.
272. Czapiński J. Optymiści i ryzykanci. *Polskie paradoksy* / red. M. Drogosz. Jak Polacy przegrywają, jak Polacy wygrywają. Gdańsk, 2005.
273. Denzin N. K., Lincoln Y. S. The handbook of qualitative research. 2-nd edition. Thousand Oaks, CA. 2000.
274. Dweck C. S., Davidson W., Nelson S., Enna B. Sex differences in learned helplessness: (II) The contingencies of evaluative feedback in the classroom and (III) An experimental analysis. *Developmental Psychology*. 1978. Vol. 14. P. 268-276.
275. Fels L., McGivern L. Intercultural Recognitions Through Performative Inquiry. *Body and Language. Intercultural Learning Through Drama* / ed. G. Bräuer. Westport : Ablex Publishing, 2002. P. 19-35.

276. Ferrance A. Action research / LAB ; Northeast and Islands Regional Educational, Laboratory at Brown University. 2000. 34 p.
277. Gergen K., Gergen M. Ethnographic representation as relationship. *Ethnographically speaking* / eds.: C. Ellis, A. Bochner. Walnut Creek, CA : AltaMira Press, 2001. P.11-33.
278. Gergen M., Gergen K. Performative Social Science and Psychology. *Forum: Qualitative Social Research*, 2010. № 12(1), Art. 11.
279. Held B. S. The tyranny of the positive attitude in America: Observation and Speculation. *Journal of clinical psychology*. 2002. Vol. 58 (9). P. 965-992.
280. Kelly J. G. Context and process: An ecological view of the interdependence of practice and research. *American Journal of Community Psychology*, 1986. № 14. P. 581-589.
281. Lahad M. «BASIC Ph» Model of Coping and Resiliency: Theory, Research and Cross-Cultural Application / M. Lahad, O. Ayalon, M. Shacham. – Philadelphia, USA, 2013. 288 p.
282. Lepper M. Motivational considerations in the study of instruction. *Cognition and Instruction*. 1988. № 5 (4). P. 289-309.
283. McIntyre A. Participatory action research. Thousand Oaks, CA : Sage Publications. 2008.
284. Murphy J., Evertson C. Restructuring schools: Capturing the phenomena : Paper presentation at the annual meeting of the American Educational Research Association. Boston. 1990.
285. O'Brien R. An overview of the methodological approach of action research. *Theory and Practice of Action Research* / ed. R. Richardson. João Pessoa, Brazil : Universidade Federal da Paraíba. 2001.
286. Osgood C. E. *Method and Theory in Experimental Psychology*. NY. 1953.
287. Osgood Ch. E. Semantic Differential Technique in the Comparative Study of Cultures. *American Anthropologist*. 1964 (June). Vol. 66, № 3. P. 171- 200.

288. Overconfident prediction of future actions and outcomes by self and others / R. P. Vallone, D.W.Griffin, S. Lin, L. Ross. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990. № 58 (4). P. 582-592.

289. Oxytocin receptor gene (OXTR) is related to psychological resources / S. Saphire-Bernstein, B. M. Way, H. S. Kim, D. K. Sherman, S. E. Taylor / *PNAS*. September 13, 2011. № 108 (37). P. 15118-15122. URL: <https://doi.org/10.1073/pnas.1113137108> (application date: 01.05.2018).

290. Park N., Peterson C. Seligman M.E.P. Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *Journal of Positive Psychology*. 2006. Vol. 1, № 3. P. 118-129.

291. Peterson C., Seligman M.E.P. *Character Strengths and Virtues. A Handbook and Classification*. NY : Oxford University Press, 2004.

292. Petrunko O. V., Frolov P. D., Poznyak D. V. Where red dictators coexist with promising democrats: the conceptualisation of politicians in post-communist Ukraine. *The psychology of politicians* / ed. A. Weinberg. Cambridge : Cambridge University Press, 2011. P. 203-233.

293. Philbin A. *Capacity Building in Social Justice Organizations* / Ford Foundation. 1996.

294. Pretzer J. L., Walsh C. A. *Optimism, pessimism and psychotherapy: Implications for clinical practice. Optimism and pessimism: Implications for theory, research and practice* / ed. E. C. Chang. Washington, DC : American Psychological Association. 2001. P. 321-346.

295. Riskind J. H., Saramprote C. S., Mercier M. A. For every malady a sovereign cure: Optimism training. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*. 1996. Vol. 10. P. 105-117.

296. Robbins S. P. *Essentials of organizational behaviour*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1994.

297. Rogers E. M. *Diffusion of innovations*. 4-th ed. New York : The Free Press, 1995.

298. Scheier M. F., Carver C. S. Optimism, coping, and health. Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*. 1985. Vol. 4, № 3. P. 219-247.

299. Schulman P., Castellon C., Seligman M. E. P. Assessing explanatory style: the content analysis of verbatim explanations and the attributional style questionnaire. *Behavioral Research therapy*. 1989. Vol. 27, № 5. P. 505-512.

300. Seligman M.E.P., Park N., Peterson C. The Values in Action (VIA) Classification of Character Strengths. *Ricerche di Psicologia*. 2004. Vol. 27, № 1. P. 63-78.

301. Shadegg S. *The New How to Win an Election*. N.Y. : Taplinger, 1972.

302. Sharot T. The optimism bias. *Current Biology*. 2011. Vol. 21, Issue 23. P. 941-945.

303. Short P. M. Defining teacher empowerment. *Education*. 1994. URL: <https://www.questia.com/library/journal/1G1-16138677/defining-teacher-empowerment> (application date: 08.05.2018).

304. Siciński A. „Optymizm-pesymizm” – próba precyzacji pojęć i jej konsekwencje badawcze. *Studia Socjologiczne*. 1972. № 4.

305. Stallard P. *Think Good-Feel Good: A cognitive behavior therapy workbook for children and young people*. Chichester : John Wiley and sons. 2006.

306. Taylor S. E. *Optimism/Pessimism* / University of California San Francisco Advanced. URL: <http://www.macses.ucsf.edu/research/psychosocial/optimism.php> (application date: 06.04.2018).

307. Tiger L. *Optimism: The biology of hope*. NY : Kodansha. 1995.

308. Wallerstein N., Bernstein E. Introduction to community empowerment, participatory education and health. *Health Education Quarterly*. 1994. № 21 (2). P. 141-148.

309. Weiner B. *An Attributional Theory of Motivation and Emotion*. NY : Springer-Varlag, 1986. 304 p.

310. Zimmerman M. A., Rappaport J. Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*. 1988. № 16. P. 725-750.

ДОДАТКИ

Додаток А

Інформація про респондентів, які брали участь в емпіричних дослідженнях

Кроки	Кількість респондентів	Стать	Вік	Тип навчального закладу
Перший крок	34	30 ж. 4 ч.	19 – 23 років	державний
Другий крок: перший етап	124	100 ж. 24 ч.	19 – 23 років	державний
Другий крок: другий етап	138	95 ж. 43 ч.	16 – 33 років	державний
Третій крок	39	23 ж. 16 ч.	–	Державний / приватний
Четвертий крок	66 – студентів; 38 – державний вищий навчальний заклад; 28 – приватний вищий навчальний заклад.	55 ж. 11 ч.	19 – 25 років	Державний / приватний
	19 викладачів; 12 – державний вищий навчальний заклад; 7 – приватний вищий навчальний заклад.	18 ж. 1 ч.	30 – 55 років	

Додаток Б.

Перелік експертів, що брали участь у експертному опитуванні

№	Експерт	Навчальний заклад	Науковий ступінь
1.	Бевз Г.М.	Державний вищий навчальний заклад "Університет менеджменту освіти";	доктор психол. наук
2.	Блінова О.Є.,	Херсонський державний університет;	доктор психол. наук
3.	Васильченко О.М.	Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права КРОК»;	доктор психол. наук
4.	Васютинський В.О.	Інститут соціальної та політичної психології НАПН України; Київський національний університет імені Тараса Шевченка;	доктор психол. наук
5.	Вознесенская Е.Л.,	Київський національний університет імені Тараса Шевченка;	кандидат психол. наук
6.	Завацька Н.Є.	Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля;	доктор психол. наук
7.	Іванченко С.Н.	Інститут соціальної та політичної психології НАПН України;	кандидат психол. наук
8.	Карпенко З.С.,	Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника;	доктор психол. наук
9.	Клібайс Т.В.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	кандидат психол. наук
10.	Корх В.М.	Київський національний	кандидат психол. наук

		університет імені Тараса Шевченка;	
11.	Краєва. О.А.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	кандидат психол. наук
12.	Кутішенко В.П.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	кандидат психол. наук
13.	Лазоренко Б.П.	Інститут соціальної та політичної психології НАПН України; Національний університет «Києво-Могилянська академія»;	кандидат психол. наук
14.	Ліщинська О.А..	Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника;	доктор психол. наук
15.	Лозова О.В.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	доктор психол. наук
16.	Мальницька Т.М.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	кандидат психол. наук
17.	Музика О.О.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	кандидат психол. наук
18.	Музиченко І.В.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	кандидат психол. наук
19.	Овчаров А.А.	Інститут соціології НАН України; Національний університет «Києво-Могилянська академія»;	кандидат психол. наук
20.	Плющ О.М.,	Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, Національний технічний	кандидат психол. наук

		університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»;	
21.	Полунин А.В	Інститут соціальної та політичної психології НАПН України; Національний університет «Києво- Могилянська академія»;	доктор психол. наук
22.	Радчук Г.К.	Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка;	доктор психол. наук
23.	Рибаченко В.Ф.	Київський національний університет імені Тараса Шевченка: відомий медійник, громадський діяч;	
24.	Савченко Ю.Ю.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	кандидат психол. наук
25.	Санникова О.П.	Одеський національний університет імені І. І. Мечникова;	доктор психол. наук
26.	Сергеєнкова О.П.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	доктор психол. наук
27.	Сингаївська І.В.	Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права КРОК»	кандидат психол. наук
28.	Склярчук А.В.	Запорізький національний університет; докторант Інституту соціальної та	кандидат психол. наук

		політичної психології НАПН України;	
29.	Стадник В.А.	Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права КРОК»;	кандидат психол. наук
30.	Старинська Н.В.	Київський університет імені Бориса Грінченка;	кандидат психол. наук
31.	Татенко В.О.	Інститут соціальної та політичної психології НАПН України; Київський національний університет імені Тараса Шевченка;	доктор психол. наук
32.	Тертична Н.А.,	Національний медичний університет імені О. О. Богомольця;	кандидат психол. наук
33.	Фролов П.Д.	Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права КРОК»;	кандидат психол. наук
34.	Хазратова Н.В.	Національний університет «Львівська політехніка»	доктор психол. наук
35.	Хаїрова С.І.	Республіканській вищий навчальний заклад «Кримський інженерно- педагогічний університет»;	кандидат психол. наук
36.	Циганенко Г.В.	Інститут соціальної та політичної психології НАПН України; Національний університет «Києво- Могилянська академія»;	кандидат психол. наук
37.	Циганчук Т.В.	Київський університет імені	кандидат психол. наук

		Бориса Грінченка	
38.	Чорна Л.Г.	Інститут соціальної та політичної психології НАПН України;	кандидат психол. наук
39.	Шмаргун В.М.	Національний університет біоресурсів і природокористування України;	доктор психол. наук

Додаток В.

АНКЕТА

учасника інтерактивного семінару: «Уявлення студентів про соціальний оптимізм: констатувальний експеримент»

БЛОК-1

Соціальний оптимізм – це (напишіть) _____

Визначте рівень Вашого соціального оптимізму за 10-бальною шкалою: від 1 (дуже низький) до 10 (дуже високий): обведіть кружечком потрібну цифру
ПЕРШЕ ВИМІРЮВАННЯ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1. Як зміниться Ваше життя в найближчі 3-5 місяців? (напишіть) _____

2. Як зміниться Ваше життя через 2-3 роки? (напишіть) _____

3. Як зміниться Ваше життя через 10-20 років? _____

4. Від чого насамперед усе це залежить? _____

ЗАПИТАННЯ АБРАХАМА МАСЛОУ:

1. Чи мрієте Ви стати видатною людиною? Стати великим ученим? Політиком? Внести вклад у розвиток людства? _____

2. Якщо не ви, тоді хто? Що це за люди? Які вони?

3. Чи мрієте Ви написати підручник з соціальної педагогіки? Поясніть свою відповідь _____

Визначте рівень Вашого соціального оптимізму за 10-бальною шкалою: від 1 (дуже низький) до 10 (дуже високий): обведіть кружечком потрібну цифру
ДРУГЕ ВИМІРЮВАННЯ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

БЛОК -2 (перегляд і обговорення фільму «2+2»)

1. Як ви думаєте, чим, за задумом автора, завершився цей фільм? _____

2. Як, на вашу думку, вплине ця ситуація на уроці на долю головного героя фільму? інших учнів класу? _____

Визначте рівень Вашого соціального оптимізму за 10-бальною шкалою: від 1 (дуже низький) до 10 (дуже високий): обведіть кружечком потрібну цифру
ТРЕТЄ ВИМІРЮВАННЯ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

БЛОК-3 (перегляд фільму «Стати іншим і змінити світ»:

1. Чи є в цьому фільмі ідея соціального оптимізму? Як вона виражена? (поясніть свою відповідь) _____

2. Що таке “соціальний оптимізм”: «політ», «серфінгування по простору життя» чи щоденна наполеглива праця, подолання власної лінії тощо? _____

Визначте рівень Вашого соціального оптимізму за 10-бальною шкалою: від 1 (дуже низький) до 10 (дуже високий): обведіть кружечком потрібну цифру
ЧЕТВЕРТЕ ВИМІРЮВАННЯ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Дякуємо за участь у семінарі!

Додаток Г

Анкета дослідження імпліцитних уявлень студентів про соціальний оптимізм

Шановний респонденте! Пропонуємо Вам взяти участь у дослідженні соціального оптимізму. Анкета анонімна, її дані будуть використані тільки в узагальненому вигляді.

Просимо Вас оцінити ступінь вираження перелічених нижче якостей у людей, які, на Вашу думку, мають ознаки соціального оптимізму. Для цього слід позначити кружечком потрібну цифру – від 1 до 5 – у кожному рядку таблиці. Цифри означають:

- 1 – ознака практично відсутня
- 2 – ознака виявляється зрідка, в окремих ситуаціях
- 3 – ознака виявляється в ситуаціях, що потребують мобілізації
- 4 – ознака виявляється практично завжди
- 5 – ознака виявляється постійно

№	Ознаки соціального оптимізму	Ознака практично відсутня	Ознака виявляється зрідка, в окремих ситуаціях	Ознака виявляється в ситуаціях, що потребують мобілізації	Ознака виявляється практично завжди	Ознака виявляється постійно
1.	Активність	1	2	3	4	5
2.	Енергійність	1	2	3	4	5
3.	Самовдосконалення	1	2	3	4	5
4.	Довіра	1	2	3	4	5
5.	Вікритість	1	2	3	4	5
6.	Цікавість до світу /до людей	1	2	3	4	5
7.	Впевненість у собі	1	2	3	4	5
8.	Внутрішня свобода	1	2	3	4	5
9.	Орієнтація на успіх	1	2	3	4	5
10.	Впевненість у майбутньому	1	2	3	4	5
11.	Висока самооцінка	1	2	3	4	5
12.	Гармонія з собою	1	2	3	4	5
13.	Надавання допомоги іншим за власним бажанням	1	2	3	4	5
14.	Емпатія	1	2	3	4	5
15.	Товариськість	1	2	3	4	5
16.	Відвертість	1	2	3	4	5
17.	Естетичність	1	2	3	4	5
18.	Життєрадісність	1	2	3	4	5
19.	Життєстверджувальна філософія	1	2	3	4	5
20.	Комунікабельність	1	2	3	4	5
21.	Креативність	1	2	3	4	5
22.	Критичне мислення	1	2	3	4	5
23.	Пізнавальна активність	1	2	3	4	5
24.	Рефлексивність	1	2	3	4	5

25.	Соціальна мотивація	1	2	3	4	5
26.	Цілепокладання	1	2	3	4	5
27.	Принциповість	1	2	3	4	5
28.	Позитивне мислення	1	2	3	4	5
29.	Пошук позитивного *	1	2	3	4	5
30.	Почуття гумору	1	2	3	4	5
31.	Професійна реалізованість	1	2	3	4	5
32.	Відповідальність	1	2	3	4	5
33.	Широкий світогляд	1	2	3	4	5
34.	Високий інтелект	1	2	3	4	5
35.	Толерантність	1	2	3	4	5
36.	Повага до себе та інших	1	2	3	4	5
37.	Лібералізм	1	2	3	4	5
38.	Сильна нервова система	1	2	3	4	5
39.	Емоційна стабільність	1	2	3	4	5
40.	Низька тривожність	1	2	3	4	5
41.	Адаптованість	1	2	3	4	5
42.	Прагнення до справедливості	1	2	3	4	5
43.	Лідерські якості	1	2	3	4	5
44.	Стресостійкість	1	2	3	4	5
45.	Демонстративність	1	2	3	4	5
46.	Самостійність	1	2	3	4	5
47.	Задоволення життям / соціальним становищем	1	2	3	4	5
48.	Здатність захищатися	1	2	3	4	5
49.	Сила і впевненість	1	2	3	4	5
50.	Надія на підтримку світу й інших людей	1	2	3	4	5
51.	Мобільність	1	2	3	4	5
52.	Самовіддача	1	2	3	4	5
53.	Адекватна оцінка власних можливостей	1	2	3	4	5

Повідомте, будь ласка, деякі дані про себе:

Вік _____ років Стать: 1 – чол. 2 – жін. Курс: _____

Напрямок підготовки _____

Щиро дякуємо за участь у дослідженні!

Додаток Д
Результати дисперсії факторного аналізу ознак соціального оптимізму

Компоненти	Початкові власні значення			Суми квадратів навантажень вилучення			Суми квадратів навантажень обертання		
	Разом	% Дисперсія	Кумулятивний %	Разом	% Дисперсія	Кумулятивний %	Разом	% Дисперсія	Кумулятивний %
Активність	14,704	27,743	27,743	14,704	27,743	27,743	7,309	13,790	13,790
Енергійність	5,504	10,384	38,127	5,504	10,384	38,127	5,324	10,045	23,835
Самовдосконалення	4,177	7,881	46,009	4,177	7,881	46,009	4,780	9,019	32,854
Довіра	3,486	6,577	52,586	3,486	6,577	52,586	4,388	8,280	41,134
Відкритість	2,738	5,166	57,752	2,738	5,166	57,752	4,014	7,573	48,707
Цікавість до світу	2,534	4,782	62,533	2,534	4,782	62,533	2,909	5,489	54,196
Впевненість в собі	2,045	3,858	66,391	2,045	3,858	66,391	2,656	5,011	59,207
Внутрішня свобода	2,002	3,778	70,169	2,002	3,778	70,169	2,423	4,571	63,778
Орієнтація на успіх	1,878	3,544	73,713	1,878	3,544	73,713	2,286	4,314	68,092
Впевненість у майбутньому	1,555	2,933	76,646	1,555	2,933	76,646	2,142	4,042	72,134
Висока самооцінка	1,408	2,657	79,303	1,408	2,657	79,303	2,055	3,877	76,011
Гармонія з собою	1,284	2,423	81,726	1,284	2,423	81,726	1,812	3,419	79,430
Надавання допомоги іншим	1,216	2,294	84,020	1,216	2,294	84,020	1,794	3,385	82,814
Емпатія	1,040	1,963	85,983	1,040	1,963	85,983	1,679	3,169	85,983
Товариськість	,970	1,831	87,814						
Естетичність	,872	1,646	89,459						
Відвертість	,810	1,527	90,987						
Життєрадісність	,707	1,334	92,321						
Життєстверджувальна філософія	,620	1,169	93,490						
Комунікабельність	,521	,983	94,473						
Креативність	,503	,949	95,423						

Критичне мислення	,481	,907	96,330						
Пізнавальна активність	,405	,765	97,095						
Рефлексивність	,278	,525	97,619						
Соціальна мотивація	,252	,475	98,094						
Цілепокладання	,213	,402	98,496						
Принциповість	,203	,384	98,879						
Позитивне мислення	,176	,332	99,212						
Пошук позитивного	,134	,252	99,464						
Почуття гумору	,109	,206	99,669						
Професійна реалізованість	,090	,171	99,840						
Відповідальність	,052	,098	99,938						
Широкий світогляд	,033	,062	100,000						
Високий інтелект	8,468E-16	1,598E-15	100,000						
Толерантність	5,694E-16	1,074E-15	100,000						
Повага до себе та інших	5,215E-16	9,840E-16	100,000						
Лібералізм	4,004E-16	7,554E-16	100,000						
Сильна нервова система	3,377E-16	6,371E-16	100,000						
Емоційна стабільність	2,958E-16	5,581E-16	100,000						
Низька тривожність	2,722E-16	5,135E-16	100,000						
Адаптованість	1,720E-16	3,245E-16	100,000						
Прагнення до справедливості	1,612E-16	3,042E-16	100,000						
Лідерські якості	8,394E-17	1,584E-16	100,000						
Стресостійкість	5,490E-17	1,036E-16	100,000						
Демонстративність	-1,454E-16	-2,744E-16	100,000						
Самостійність	-2,148E-16	-4,052E-16	100,000						

Задоволення життям	-2,792E-16	-5,268E-16	100,000						
Здатність захищатися	-3,371E-16	-6,361E-16	100,000						
Сила і впевненість	-4,658E-16	-8,788E-16	100,000						
Надія на підтримку світу	-5,965E-16	-1,126E-15	100,000						
Мобільність	-6,265E-16	-1,182E-15	100,000						
Самовіддача	-7,518E-16	-1,418E-15	100,000						
Адекватна оцінка власних можливостей	-9,001E-16	-1,698E-15	100,000						

Метод віділення: аналіз головних компонентів

Додаток Е

Анкета дослідження імпліцитних уявлень експертно спільноти

Шановний експерте! Ми досліджуємо чинники соціального оптимізму студентів і будемо надзвичайно вдячні Вам за допомогу. Просимо Вас висловити Вашу експертну думку і дати відповіді на два запитання анкети

1. Що таке соціальний оптимізм ?

2. Які чинники соціального оптимізму Ви можете назвати? *(назвіть, будь ласка, 2-3 або й більше)*

1.

2.

3.

4.

5.

Щиро дякуємо Вам за допомогу в нашому дослідженні!

Додаток Є

Анкета дослідження оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету

Добрий день! Ми досліджуємо соціальний оптимізм як складову організаційної культури сучасного університету. У зв'язку з цим просимо Вас відповісти на запитання нашої анкети. Наперед вдячні Вам за допомогу!

1. Оцініть, будь ласка, рівень Вашого соціального оптимізму за 10-бальною шкалою, де 1 означає – дуже низький, а 10 – дуже високий (обведіть кружечком потрібну цифру)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Оцініть, будь ласка, актуальність наведених нижче показників організаційної культури сучасного університету за 10-бальною шкалою, де 1 означає – зовсім не актуально до 10 – дуже актуально; оберіть з наведених показників три, які, на Вашу думку, є найважливішими (обведіть кружечком номери потрібних показників)

1. Корпоративні цінності та норми поведінки

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Усвідомлення ролі кожного в загальному організаційному процесі

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Корпоративні норми і правила поведінки

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Консолідованість, згуртованість колективу

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Усвідомлення мети і цілей університету

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Якісна комунікація між суб'єктами навчального процесу

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Наявність і використання корпоративної символіки

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Позитивний психологічний клімат

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Соціальний оптимізм

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Високий рівень організації навчального процесу та інформаційно-ділового обміну

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Повідомте, будь ласка, деякі дані про себе:

Вік _____ років Стать: 1 – чол. 2 – жін.

Соціальний статус: 1 – студент 2 – викладач

Тип ВУЗУ де Ви навчаєтесь / працюєте : 1 – державний 2 – приватний

Ще раз щиро дякуємо за допомогу в нашому дослідженні!

Додаток Ж

**Результати аналізу відповідей респонентів з державного та приватного
ЗВО за допомогою U- критерію Мана Уїтні**

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
1	Распределение соц_опт является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,096	Нулевая гипотеза принимается.
2	Распределение в1 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,263	Нулевая гипотеза принимается.
3	Распределение в2 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,343	Нулевая гипотеза принимается.
4	Распределение в3 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,085	Нулевая гипотеза принимается.
5	Распределение в4 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,744	Нулевая гипотеза принимается.
6	Распределение в5 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,247	Нулевая гипотеза принимается.
7	Распределение в6 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,787	Нулевая гипотеза принимается.
8	Распределение в7 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,063	Нулевая гипотеза принимается.
9	Распределение в8 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,647	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05.

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
10	Распределение «9 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,512	Нулевая гипотеза принимается.
11	Распределение «10 является одинаковым для категорий держ_або_приват.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,586	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,

Додаток 3

Результати аналізу відповідей носіїв організаційної культури сучасного університету з різними рівнями соціального оптимізму за допомогою U - критерію Манна-Уїтні

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
1	Распределение Вопрос №1 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,063	Нулевая гипотеза принимается.
2	Распределение «2 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,079	Нулевая гипотеза принимается.
3	Распределение «3 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,269	Нулевая гипотеза принимается.
4	Распределение «4 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,032	Нулевая гипотеза отклоняется.
5	Распределение «5 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,004	Нулевая гипотеза отклоняется.
6	Распределение «6 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,047	Нулевая гипотеза отклоняется.
7	Распределение «7 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,026	Нулевая гипотеза отклоняется.
8	Распределение «8 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,286	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен

Итоги по проверке гипотезы

	Нулевая гипотеза	Критерий	Знач.	Решение
9	Распределение в9 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,197	Нулевая гипотеза принимается.
10	Распределение в10 является одинаковым для категорий соц_опт.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,100	Нулевая гипотеза принимается.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,

[illegible]

9	Коэффициент корреляции	,290**	,398**	,390**	,438**	,535**	,328**	,418**	,548**	,543**	1,000	,444**
	Знач. (2-х сторонняя)	,007	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	.	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	84
10	Коэффициент корреляции	,178	,376**	,487**	,390**	,471**	,467**	,436**	,239*	,422**	,444**	1,000
	Знач. (2-х сторонняя)	,106	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,029	,000	,000	.
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Додаток І.

Список публікацій здобувача

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм як чинник організаційної культури сучасного університету. Правничий вісник Університету «КРОК». Вип. 25. К., 2016. С. 234-240.
2. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм як психологічний механізм ціннісної взаємодії з референтним оточенням. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. – Випуск 12. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 2016. С. 169-178.
3. Рафіков О. Р. Імплицитна модель соціального оптимізму у свідомості студентів: досвід емпіричної реконструкції. Проблеми політичної психології: збірник наукових праць. Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. К. : Міленіум, 2016. Вип. 4 (18). С. 213-226.

Публікації у виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз:

4. Рафіков О. Р. Вивчення уявлень студентів про соціальний оптимізм за допомогою констатувального експерименту. Педагогічний процес: теорія і практика. 2016. Вип. 3. С. 99-103.
5. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм у дослідженнях соціологів та соціальних психологів. Педагогічний процес: теорія і практика. 2015. Вип. 3-4. С. 78-81.
6. Рафіков О. Р. Соціальний оптимізм як чинник конкурентоздатності організації: оцінка експертів. Педагогічний процес: теорія і практика. 2017. Вип. 1. С. 57-62.
7. Рафіков О. Р. Уявлення студентів про соціальний оптимізм. Педагогічний процес: теорія і практика. 2016. Вип. 1. С. 65-68.

Матеріали виступів на наукових конференціях:

8. Рафіков О. Р. Теоретичні основи вивчення соціального оптимізму. Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки : матеріали V щоріч. Всеукраїнської наук.-практ. конференції 9 квітня 2015 р. м. Київ / Міністерство освіти і науки України, Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, Благодійний фонд сприяння освіти імені Бориса Грінченка. Київ, 2015. С. 288-293.
9. Рафіков О. Р. Оптимізм у дослідженнях студентства. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та

перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації»: Зб. наук. праць. – Переяслав-Хмельницький, 2015. Вип. 6. С. 38-40.

10. Рафіков О. Р. Переконання як передумова виникнення соціального оптимізму. Дослідження молодих учених у контексті розвитку сучасної науки: матеріали VI щоріч. Всеукраїнської наук.-практ. конференції 21 квітня 2016 р. / Міністерство освіти і науки України, Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Благодійний фонд сприяння освіти імені Бориса Грінченка. К.: Київ, 2015. С. 122-127.

Додаток І.
Акти реалізації

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник ректора (проректор) Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького з наукової роботи доктор військових наук, професор полковник В. А. Кириленко
« 18 » _____ 2017 р.

АКТ

**реалізації результатів дисертаційного дослідження
Рафікова Олександра Римовича**

Комісія у складі: голови – начальника науково-дослідного відділу кандидата психологічних наук, старшого наукового співробітника полковника Андрощук О. Ю. та членів комісії: заступника начальника відділу – начальника відділення психологічного забезпечення відділу по роботі з персоналом кандидата психологічних наук майора Бондаренка В. В. та старшого наукового співробітника науково-дослідного відділу кандидата психологічних наук, старшого наукового співробітника працівника Ковальської І. Е. склала цей акт про те, що у роботі відділення психологічного забезпечення відділу по роботі з персоналом Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького були реалізовані такі результати дисертаційного дослідження Рафікова Олександра Римовича:

- 1) розроблену автором концепцію формування соціального оптимізму як складової організаційної культури сучасного університету;
- 2) результати емпіричного дослідження соціального оптимізму як складової корпоративної культури сучасного університету.

Використання цих результатів сприяло підвищенню рівня професійної компетентності психологів Національної академії щодо формування комфортного організаційного середовища вищого військового навчального закладу.

Голова комісії: полковник

О. Ю. Андрощук

Члени комісії: майор

В. В. Бондаренко

працівник

І. Е. Ковальська



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО
V. I. VERNADSKY TAURIDA NATIONAL UNIVERSITY

вул. І. Кудрі, 33, м. Київ, 01042, тел. (044) 529 05-16, <http://tnu.edu.ua>,

e-mail: crimea.tnu@gmail.com код ЄДРПОУ 02070967

19.12.2017 № 09/16-8-1227

на № _____ від _____

АКТ
про впровадження результатів дисертації
Рафікова Олександра Римовича
на тему
«Соціальний оптимізм як складова організаційної культури сучасного
університету», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата
психологічних наук зі спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія;
економічна психологія

Упродовж 2016–2017 років на базі Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського здійснювалася апробація результатів дисертації О.Р. Рафікова з теми «Соціальний оптимізм як складова організаційної культури сучасного університету».

Результати теоретико-експериментального дослідження соціального оптимізму використовувались та апробовувалась під час викладання навчальних дисциплін: «Диференціальна психологія», «Психодіагностика», «Експериментальна психологія».

Результати дисертаційної роботи О.Р. Рафікова включені в систему оптимізації навчання студентів університету, використовуються у розробці навчальних програм освітнього рівня «бакалавр», «магістр».

Упровадження у професійну підготовку студентів окремих положень дисертаційного дослідження О.Р. Рафікова сприяло підвищенню пізнавального інтересу студентів до оволодіння знаннями з проблеми соціального оптимізму.

Результати дисертації О.Р. Рафікова отримали високу оцінку при обговоренні й були затверджені на засіданні кафедри психології Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського та рекомендовані до подальшого впровадження (протокол № 5 від 13 грудня 2017 року).

Акт виданий для пред'явлення в спеціалізовану вчену раду.

В.о. ректора Таврійського національного
університету імені В.І. Вернадського
доктор філологічних наук, професор,
заслужений працівник освіти України



В.П. Казарін



24.11.2017 № 181-Н

На № _____ від _____

АКТ
про впровадження результатів дисертації
Рафікова Олександра Римовича
на тему «Соціальний оптимізм як складова організаційної
культури сучасного університету»,
поданої на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Протягом 2016-2017 років на базі Київського університету імені Бориса Грінченка здійснювалася апробація результатів дисертації О.Р. Рафікова на тему «Соціальний оптимізм як складова організаційної культури сучасного університету».

Протягом початку першого семестру 2017-2018 навчального року в Інституті людини Київського університету імені Бориса Грінченка зі студентами третього курсу спеціальностей «Практична психологія», «Соціальна педагогіка» проведено емпіричне дослідження феномена соціального оптимізму та корпоративної культури сучасного університету, розкритих у дослідженні Рафікова Олександра Римовича. Вибірка склала 76 осіб.

Результати теоретико-експериментального дослідження соціального оптимізму використовувались та апробовувались під час викладання навчальних дисциплін: «Диференціальна психологія», «Психодіагностика», «Експериментальна психологія».

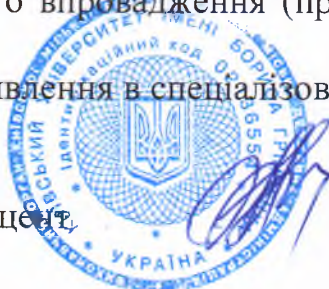
Результати дисертації О.Р. Рафікова включені в систему оптимізації навчання студентів Університету, використовуються у розробці освітніх програм першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти.

Упровадження у професійну підготовку студентів окремих положень дисертації О.Р. Рафікова сприяло підвищенню пізнавального інтересу студентів до оволодіння знаннями з проблеми соціального оптимізму.

Результати дисертації О.Р. Рафікова отримали високу оцінку при обговоренні й були затверджені на засіданні кафедри практичної психології Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка та рекомендовані до подальшого впровадження (протокол № 3 від 30 жовтня 2017 року).

Акт виданий для пред'явлення в спеціалізовану вчену раду.

Проректор з наукової роботи,
доктор філологічних наук, доцент



Н. М. Віннікова