

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

PROBLEMS OF SOCIAL PSYCHOLOGY

УДК 316.6:141.21

Олександр Рафіков
ORCID iD 0000-0002-7125-7896

аспірант кафедри практичної психології,
Інститут людини Київського університету
імені Бориса Гріченка,
пр-т П. Тичини 17, 02152 м. Київ, Україна
323101812ne@gmail.com

СОЦІАЛЬНИЙ ОПТИМІЗМ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ: ОЦІНКА ЕКСПЕРТІВ

У статті автор розмірковує про роль соціального оптимізму як необхідного нового чинника організаційної культури, що гарантує системну єдність сучасної організації та її конкурентоздатність у стосунках з іншими суб'єктами соціальної взаємодії. Представлено результати емпіричного дослідження соціального оптимізму та його ролі в суспільному житті з погляду вітчизняної експертної спільноти. Показано розмаїття визначень соціального оптимізму експертами. Проаналізовано набір змістових категорій, крізь які експерти визначають соціальний оптимізм – система знань, спосіб світосприйняття, віра, позитивні очікування, ставлення, механізм, копінг-стратегія тощо. Класифіковано та проаналізовано чинники соціального оптимізму, репрезентовані в дискурсі вітчизняної експертної спільноти. Означено роль соціального оптимізму в покращенні організаційного клімату й посиленні організаційної культури сучасної організації та напрями його формування.

Ключові слова: експертна оцінка; конкурентоздатність організації; організаційне середовище; соціальний оптимізм; чинники соціального оптимізму.

Вступ. Індустріальні суспільства створили умови для вільної конкурентної боротьби між організаціями на єдиному полі ринкової і післяринкової економіки. Проте не всі учасники цього процесу виявилися готовими до функціонування в умовах нових реалій. Серед таких – і українське суспільство. Ситуацію погіршує, те, що сучасна Україна характеризується кризовими процесами в усіх галузях життя – соціальній, економічній, політичній, духовній, культурній, де з'являються численні проблеми, від вирішення яких залежать нинішнє і майбутнє країни. Ці процеси відбуваються на тлі включення індивідуальних соціальних суб'єктів, соціальних груп та організацій у глобальний світ, руйнування традиційних патріархальних норм і цінностей, нестабільності політичної й соціально-економічної ситуації, кризи суспільних еліт, посилення суспільної аномії. Усе це викривляє суспільну і життєву активність більшості суб'єктів соціального життя (з одного боку, ініціює її, а з другого – показує її сумнівну доцільність),

деформує сферу суспільних і особистісних комунікацій, призводить до неадекватного сприйняття ними світу, непродуктивної взаємодії з ним, послаблює не тільки їх самих, а й тих спільностей і організацій, членами яких вони є.

Одним з виходів із цієї ситуації є, на нашу думку, розвиток нового організаційного мислення, заснованого на соціальному оптимізмі, який ми пропонуємо розглядати як базовий чинник корпоративної культури, нову її традицію. Розвиток оптимістичного організаційного мислення передбачає отримання здатності до сприйняття змін; усвідомлення цих змін; існування серед них у вирі нових знань, нових ідей, нових технологій та нового життя. За рахунок цього буде відбуватися розвиток конкурентоздатності організацій.

Соціальний оптимізм, як базовий елемент світогляду людини, визначає мотивацію членів організації та якість виконуваної ними роботи. Так, згідно з дослідженнями М. Селігмана, оптимісти мають значно більш зрілі професійні

позиції, ніж песимісти (останні втричі частіше кидали роботу) (Seligman M., Shulman P., 1986). Оптимістично налаштовані члени організації активно включаються в процес змін, апробують нові стратегії взаємодії з динамічною й непередбачуваною соціальною дійсністю, набувають нового досвіду. За М. Селігманом, оптимісти мають істотні переваги в тих сферах діяльності і професіях, де необхідно організувати на спільні соціальні дії велику кількість людей на основі спільних думок і переконань; виявляти вмотивовану наполегливість; самостійно й швидко ухвалювати рішення, від яких залежить якість життя інших людей, йти на ризик в ім'я спільної справи тощо. Так, наприклад, переваги соціальних оптимістів, їх віра в соціальну значущість і справедливість справи, яку вони виконують, особливо яскраво виявляються в діяльності страхових і фіскальних агентів, які постійно стикаються з відмовами і повинні при цьому зберігати наполегливість, в роботі управлінців і фахівців у сфері права, соціально-педагогічних працівників.

Формування культури соціального оптимізму, «виховання» соціальних оптимістів у власному організаційному середовищі можуть стати надійною запорукою єдності, консолідованості, сили й конкурентоздатності будь-якої організації як «живої» біопсихосоціальної системи. Соціальний оптимізм як чинник і цінність нового організаційного мислення є надзвичайно ресурсоємним феноменом, який містить потужні соціокультурні, організаційні, світоглядні, психологічні ресурси для успішного подолання викликів динамічного і турбулентного сьогодення, і насамперед завдяки особливій системі уявлень про світ, про своє близьке й віддалене оточення, про те, як доцільно, з максимальною вигодою взаємодіяти з ними. І, на нашу думку, організації, до яких людина належить, є тим «близьким» соціальним світом, де можуть формуватися щойно означені уявлення під загальною назвою «соціальний оптимізм» та набуваються навички практичного їх застосування.

Проте на сьогодні немає узгоджених у буденному і науковому дискурсах уявлень про сутність соціального оптимізму та його роль у житті окремих осіб, соціальних груп, спільнот, спільностей, організацій, суспільства в цілому. І, на нашу думку, цей феномен потребує додаткового аналізу й осмислення. До наукових методів, що дають таку можливість, належить експертне опитування, і саме цей метод був використаний нами у прикладній частині нашого дослідження. Експертне опитування, як зазначає П. Д. Фролов, є інтуїтивним методом пізнання соціальної дійсності, придатний у разі, коли об'єкт дослідження (у нашому випадку це соціальний оптимізм) є занадто складним для операціоналізації і, відповідно, для емпіричного аналізу, а отже, прості емпіричні уявлення про нього залишатимуться неточними й суперечливими (Фролов П., 2011). Тоді як думка експертів:

1) системна й відрефлексована експертами як фахівцями в сфері соціально-психологічної науки; 2) підкріплена наведеними ними емпіричними відомостями і фактами.

Мета статті – визначити соціальний оптимізм та його чинники; означити роль соціального оптимізму як складової організаційної культури та напрями його розвитку в умовах організації.

Експертне дослідження соціального оптимізму як чинника єдності та конкурентоздатності організації. Серед множини методів пізнання соціальної реальності, придатних для застосування в сфері соціально-психологічних досліджень існує група так званих інтуїтивних методів, до яких належать експертні опитування (або метод індивідуальних і колективних експертних оцінок). На відміну від традиційних формалізованих методів, в основі експертного методу (інтерв'ю, експертне анкетування, написання аналітичних записок і прогностичних 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, спираючись на процедуральне знання (теорію і досвід). Володіння процедурним знанням у певній галузі - це необхідна якість експерта (Фролов П., 2011).

Перелік вимог до експертів залежить від завдань експертизи і особливостей їх 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, рекомендацій 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).

В ряді випадків в якості експерта, що здійснює оцінювання, може виступати 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, тим більше, що в 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 в різні способи, кожен з яких може виявитися правильним. При цьому вибір найефективнішого способу визначається здатністю експерта врахувати й оцінювати максимальну кількість побічних результатів (саме на це, власне, й спрямована поліпрофесійна експертиза) (Фролов П. Д., 2011).

У зв'язку із щойно сказаним йдеться про особливі типи експертизи – суспільну, споживачку і т. ін. У цьому разі в ролі експерта виступають люди (громадяни, споживачі), що не є фахівцями у тих галузях, які мають безпосереднє відношення до 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. Зазначай така експертиза здійснюється у форматі масових опитувань, у т. ч. і за допомогою медіаносіїв (наприклад, в разі дослідження певних подій у суспільстві; суб'єктивної оцінки населенням рівня задоволення з власного життя тощо, або ж за допомогою фокусованих чи глибинних інтерв'ю).

Для отримання максимально ефективного результату від експертного методу необхідно врахувати: 1) кількість експертів, які необхідні для конкретного дослідження; 2) організаційні й процедурні питання (як саме проходитиме експертиза); 3) критерії, за якими варто оцінювати відповіді експертів. Кількість експертів залежить насамперед від фінансових можливостей того, хто проводить експертне дослідження (чим більше експертів, тим якісніший результат). Якщо відбувається групове обговорення в рамках комісії, то краще підбирати не парну кількість експертів з метою ухвалення рішення за рахунок більшості голосів при суперечливих оцінках.

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 знаходиться всередині діапазону оцінок і що «узагальнена» колективна думка достовірніша за думку кожного окремого експерта.

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 кож-

ного експерта з узагальненими оцінками інших. За характером взаємозв'язків між експертами виділяють особисті та заочні опитування (одно- і багаторазові), в т. ч. інтерактивні.

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 вибираються і прописуються заздалегідь для кожного дослідження. Окреслення кола критеріїв, за якими має здійснюватися оцінювання є засадними питаннями методології експертизи. Найчастіше вибір критеріїв здійснюється експертом на підставі його теоретичної підготовки, практичного досвіду та інтуїції. Вибір критеріїв реалізується за рахунок двох основних принципів: повноти і мінімальної достатності (Саєнко І., 2000; Фролов П., 2011).

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, не потрібних для розв'язання поставленого завдання, або ж таких, які є малоінформативними з точки зору їхнього «внеску» в статочний висновок. Крім того, створення критеріальної бази оцінювання потребує визначення не лише деяких інтегральних критеріїв (принципів, теоретичних конструктів), а й певних узагальнюючих показників (взаємопов'язаних груп ознак) та низки емпіричних індикаторів (окремих ознак, що можуть бути «вимірянні», безпосередньо оцінені експертом).

У нашому дослідженні ми намагалися охопити як найбільшу варіативність можливих варіантів розуміння сутності феномену «соціального оптимізму» представниками вітчизняної експертної спільноти. В дослідженні взяло участь 35 експертів, з них 12 докторів та 23 кандидати психологічних наук із спеціальностей «загальна психологія та історія психології» (5 осіб) та «соціальна психологія; психологія соціальної роботи» (30 осіб).

Експертам ставилося кілька відкритих запитань, серед яких були:

1. Що таке, на Вашу думку, соціальний оптимізм? Які його ознаки?
2. Яка роль соціального оптимізму в житті людей, організацій і суспільства?
3. Які чинники соціального оптимізму Ви можете назвати (у будь-якій прийнятній для Вас системі координат)?

При аналізі основних дефініцій якими користувалися експерти для опису їхніх уявлень і визначення поняття соціальний оптимізм, ми умовно об'єднали їх у чотири групи:

- 1) ті, що кладуть в основу соціального оптимізму поняття «віра» (надія, сподівання на краще майбутнє) (34% експертів); серед

прикладів таких визначень соціального оптимізму є: «соціальний оптимізм – це віра в справедливість світобудови»; «віра в прогресивний розвиток суспільного ладу і суспільних відносин на засадах справедливості, рівності, балансу прав і обов'язків»; «віра в можливість для особистої самореалізації у своїй країні»; «віра у краще майбутнє своєї країни»; «це три віри – віра в себе, віра в інших людей, віра в доцільність спільних зусиль з отримання кращого майбутнього»;

2) ті, що визначали соціальний оптимізм як систему знань і уявлень про світ, що визначають спосіб комунікації з ним, як особливий світогляд, світобачення, стиль світосприйняття, позитивні настанови на сприймання світу і позитивні очікування від майбутнього (31% від усіх експертів); прикладами таких визначень є: «соціальний оптимізм – це компонент світогляду людини»; «це стабільна готовність індивідуального або колективного суб'єкта позитивно сприймати й оцінювати соціально значущі події і смисли»; «передбачення позитивного характеру соціального розвитку»; «позитивне сприйняття соціальної дійсності»; «впевненість у позитивному розвитку соціальної ситуації»; «впевненість, що все йде у вірному напрямі»; «розуміння і свідоме прийняття соціальних трансформацій»; «бачення перспектив розвитку країни»; «адекватна оцінка соціальної ситуації»;

3) ті, що кладуть в основу соціального оптимізму ідею спільних зусиль і спільної просоціальної діяльності, заснованої на якісній комунікації (22% експертів); приклади відповідей: «соціальний оптимізм – це соціальне єднання людей, соціальна консолідація»; «спільне творення соціального і духовного простору, в якому можливі впевненість, реалізація кожного, зміни соціальної реальності на краще»; «узгоджена поведінка з включення в соціальну реальність»; «прагнення діяти, щоб зробити життя кращим», «вироблення важелів впливу на тих, від кого залежить розвиток і добробут суспільства»; «включення в соціальну ситуацію з метою її покращення»; «активна, соціально мобільна життєва позиція»;

4) ті, що визначають соціальний оптимізм переважно через позитивні очікування (в т. ч. егоїстичного змісту) від світу, довкілля, соціуму (13 % експертів); приклади відповідей: «соціальний оптимізм – це «стан особистості, зумовлений реальними позитивними змінами в суспільстві і в її житті»; «це комплекс позитивних уявлень і очікувань у зв'язку з покращенням соціальної ситуації»; «позитивні очікування від соціуму»; «усвідомлення можливостей для самореалізації»; «усвідомлення власної затребуваності соціумом»; «віра у соціальний захист у випадку втрати працездатності» тощо.

Отже, як бачимо, соціальний оптимізм цілком може становити надійну й плідну основу для

зміцнення стосунків між людських і продуктивної спільної їх співпраці (від звичайної комунікації до спільного включення в організаційну діяльність і глобальні соціальні процеси в країні й у світі.

Що до чинників соціального оптимізму, то, як було з'ясовано за результатами експертного опитування, ці чинники можна поділяти на: 1) внутрішні, тобто чинники внутрішнього світу особистості, сформовані в неї з дитинства (у понад 65% відповідей експертів відзначалися саме ці чинники); 2) зовнішні, в т. ч. чинники фізичного і чинники соціального світу (близько 35% відповідей); 3) чинники соціально-комунікативної компетентності, що визначають кількісні і якісні показники комунікації суб'єктів соціальної взаємодії (понад 45% відповідей). Зазначимо, що кількість відсотків перевищує 100, тому що експерти зазвичай називали кілька різних чинників.

Внутрішніми чинниками соціального оптимізму, на яких, на думку експертів, власне, й ґрунтується соціальний оптимізм, є: 1) позитивне ставлення до реальних подій (вимір теперішнього); 2) позитивне ставлення, віра, позитивні очікування від майбутнього (вимір майбутнього); 3) інтеріоризований позитивний досвід (вимір минулого); 4) адекватність домагань і потреб; 5) здатність до рефлексії і цілепокладання, соціальний інтелект, критичне мислення; 6) здатність підтримувати стабільний настрій і позитивні емоції; 7) здатність до саморозвитку; 8) стійкі адаптаційні ресурси, стресостійкість; 9) достатня когнітивна складність, творчість; 10) екстраверсія; 11) почуття гумору; 12) самоефективність; 13) вік та здоров'я і деякі інші.

Зовнішніми чинниками, які найменш відрефлексовані експертами, є: 1) чинники фізичного, матеріального світу (матеріальне становище, соціальний захист, суб'єктивне відчуття стабільності); 2) чинники соціального світу (суспільні цінності, ідеї ідеологія; групова підтримка; позитивне ставлення до соціального оточення; авторитет суспільної (політичної, інтелектуальної) еліти; оцінка ставлення держави до громадян; оцінка потенціалу власної самореалізації в даному соціумі; відчуття єдності з оточенням, довіра до нього.

Чинниками соціально-комунікативної компетентності, які, на думку експертів, визначають інструментальну силу соціального оптимізму і становлять потужний ресурс з його формування, є: визнання доцільності активної комунікації з соціальним світом; спільні дії з його вдосконалення; настанови на взаємодію і співпрацю з членами своєї організації і зовнішнім середовищем, соціальна мобільність; кількість і якість соціальних контактів; особиста, соціальна і комунікативна толерантність тощо.

Загалом були отриманні різноманітні відповіді експертів, які під час аналізу ми можемо звести до наступних чинників: 1) оптимістична корпоратив-

на 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. І це дає підстави стверджувати, що для організаційних змін з метою оптимізації ефективності організації необхідна орієнтація на створення в організації нового організаційного (насамперед – соціально-психологічного) клімату, де головним принципом має бути культивування традицій соціального оптимізму.

Висновки.

1. Одним з потенційних ресурсних чинників нового організаційного мислення, що дозволяє зберігати конкурентоздатність за рахунок отримання здатності до сприйняття змін; усвідомлення цих змін; існування серед них у вирі нових знань, нових ідей, нових технологій та нового життя, є соціальний оптимізм. З великою мірою впевненості можна припускати, що соціальний оптимізм має функціональну (і, відповідно, «механізмичну» – оскільки реалізація певної функції передбачає дію відповідного механізму) силу і може розглядатися як системний чинник і як унікальний соціально-психологічний механізм регулювання й покращення конкурентоздатності організації.

2. До продуктивних методів дослідження соціального оптимізму як складного соціально-психологічного феномену високого рівня невизначеності належить експертне опитування, що є інтуїтивним методом системного пізнання соціальної реальності, заснованого на експертній оцінках і колективній рефлексії. За даними експертного зафіксовано значне розмаїття визначень соціального оптимізму, що є природним в умо-

вах, коли усталена й узгоджена точка зору щодо даного феномену відсутня. Разом із цим чітко простежується структура цього феномену, яку становлять: система поділених оптимістичних когніцій; система оптимістичних вірувань; готовність до спільних просоціальних дій та здоровий егоїзм, що виявляється як очікування від соціуму належного зворотного зв'язку в обмін на свої позитивні внески.

3. Чинник соціального оптимізму, за даними експертного опитування, 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.

4. Культивування соціального оптимізму як важливого елемента організаційної культури сприятиме підвищенню конкурентоспроможності й продуктивної професійної діяльності членів організації та активації дальших досягнень в ім'я спільних організаційних інтересів і цілей. Саме в організації мають бути створені передумови для впровадження програм розвитку соціального оптимізму як складової організаційної культури. Це є запорукою виживання, підвищення конкурентоздатності й успішного розвитку в часи доленосних суспільних змін.

Література

1. 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 – 304с.
2. Петрунько О. В. Соціальний оптимізм як психологічний механізм ціннісної взаємодії з референтним оточенням / О. В. Петрунько, О. Р. Рафіков // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. VI: Психологія обдарованості. – Випуск 12. – Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2016. – С. 169-178.
3. Соціальна експертиза в Україні: методологія, методика, досвід впровадження / за ред. Ю. І. Саєнка. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 2000. – 194 с.
4. Smith T., Ruiz J., Cundiff J. and oth. (2013). Optimism and pessimism in social context: An interpersonal perspective on resilience and risk. *Journal of Research in Personality*, 553-562, DOI: 10.1016/j.jrp.2013.04.006.
5. Seligman M. E. P., Schulman P. (1986). Explanatory style as predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, V. 50, 832-838.

References

1. Informatsiynyy vplyv: teoriya i praktyka prohnozuvannya: Monohrafiya [Information effect: theory and practice of forecasting] (2011). P. F. Frolov (Ed.). *Natsional'na akad. ped. nauk. Ukrainy, in.-t sots. ta polit. psykhohohiyi*, K: Milenium, 304 (ukr).
2. Petrun'ko O. V., Rafikov O. R. (2016). *Sotsial'nyy optymizm yak psykhohohichnyy mekhanizm tsinnisnoyi vzayemodiyi z referentnym otochennyam* [Social optimism as the psychological mechanism of interaction between a reference value environment]. *Aktual'ni problemy psykhohohiyi: Zbirnyk naukovykh prats'*

Institutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. T. VI: Psykholohiya obdarovanosti, Vypusk 12, Kyiv-Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 169-178 (ukr).

3. Sotsial'na ekspertyza v Ukraini: metodolohiya, metodyka, dosvid vprovadzhennya [Social expertise in Ukraine: methodology, methods, implementation experience] (2000). Yu. I. Sayenka (Ed.). K.:In-t sotsiolohiyi NANU, 194 (ukr).

4. Smith T., Ruiz J., Cundiff J. and oth. (2013). Optimism and pessimism in social context: An interpersonal perspective on resilience and risk. *Journal of Research in Personality*, 553-562, DOI: 10.1016/j.jrp.2013.04.006 (eng).

5. Seligman M. E. P., Schulman P. (1986). Explanatory style as predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, V. 50, 832-838 (eng).

СОЦИАЛЬНЫЙ ОПТИМИЗМ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ: ОЦЕНКА ЭКСПЕРТОВ

Рафиков Александр, аспирант кафедры практической психологии, Институт человека
Киевского университета имени Бориса Гринченко,
пр.-т Павла Тычины, 17, 02000 г. Киев, Украина, 323101812ne@gmail.com

В статье автор размышляет о роли социального оптимизма как необходимого нового фактора организационной культуры, что гарантирует системное единство современной организации и ее конкурентоспособность в отношениях с другими субъектами социального взаимодействия. Представлены результаты эмпирического исследования социального оптимизма и его роли в общественной жизни с точки зрения отечественного экспертного сообщества. Показано многообразие определений социального оптимизма экспертами. Проанализированы набор содержательных категорий, через которые эксперты определяют социальный оптимизм – система знаний, способ мировосприятия, вера, положительные ожидания, отношение, механизм, копинг-стратегия и тому подобное. Классифицированы и проанализированы факторы социального оптимизма, представленные в дискурсе отечественного экспертного сообщества. Отмечено роль социального оптимизма в улучшении организационного климата и усилении организационной культуры современной организации и направления его формирования.

Ключевые слова: конкурентоспособность организации; организационная среда; социальный оптимизм; факторы социального оптимизма; экспертная оценка.

SOCIAL OPTIMISM AS A FACTOR OF INSTITUTIONAL COMPETITIVENESS: ESTIMATED BY EXPERTS

Rafikov Aleksander, postgraduate of the Applied Psychology Department, Institute of Human Sciences,
Borys Grinchenko Kyiv University,
17 P. Tychna Ave., 02000 Kyiv, Ukraine, 323101812ne@gmail.com

The author reflects on the role of social optimism as an essential new factor of institutional culture, which function is to guarantee a systemic unity of modern institution and its competitiveness related to another subjects of social interaction. The article presents the results of empirical research on social optimism and its role in social life according to the view of native experts' community (doctors and candidates of psychological sciences in the sphere of social psychology). The variety of «social optimism» notions, determined by experts, is demonstrated; it is mentioned that such diversity is a natural result in conditions of absence of a stable scientific view regarding to that phenomenon.

The list of content categories to define social optimism (such as system of knowledge, way of world-perceiving, faith, positive expectations, attitude, mechanism, copying-strategy etc.) is analyzed. The factors of institutional social optimism are classified: 1) optimistic corporative ideology and social support within the institution; 2) inclusion and a personal adaptive activity of the members of institution to organize individual and social existence; 3) positive expectations of the work itself, based on the previous positive experience and self-reflection; 4) correspondence of personal and common purposes of the members of institution. The article analyzed the factors of social optimism as those are represented by discourse of native experts' community. The role of social optimism is outlined in the aspects of how it improves institutional environment and how it enhances institutional culture of modern organization and the ways of institution's development.

Keywords: expert's estimation; factors of social optimism; institutional competitiveness; institutional environment; social optimism.

Стаття надійшла до редакції 09.02.2017

Прийнято дод руку 23.03.2017