

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології
Кафедра психології

Некрутенко Анна Андріївна

УДК 316.454.4

Кваліфікаційна робота

Форма роботи (онлайн чи офлайн) як чинник групової згуртованості

053 «Психологія»

«Екстримальна та кризова психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ А.А. Некрутенко

Науковий керівник СклярOVA Ганна Олександрівна, кандидат
психологічних наук, доцент кафедри психології

Київ – 2024

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ | 7 |
| 1.1. Групова згуртованість: сутність, стадії формування | 7 |
| 1.2. Чинники формування групової згуртованості та її функції у роботі групи | 15 |
| 1.3. Психологічні особливості онлайн та офлайн режимів, як форм організації праці | 19 |
| Висновки до розділу 1 | 23 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ І КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ОНЛАЙН ТА ОФЛАЙН ФОРМ РОБОТИ | 25 |
| 2.1. Організація та методики проведення дослідження | 25 |
| 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження | 30 |
| Висновки до розділу 2 | 35 |
| РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ | 37 |
| 3.1. Розробка та проведення тренінгових програм для покращення командної взаємодії роботи в онлайн формі | 37 |
| 3.2. Дослідження ефективності застосування психологічного тренінгу для покращення командної взаємодії | 59 |
| 3.3. Тренінгова програма для покращення командної взаємодії роботи в онлайн | 49 |
| Висновки до розділу 3..... | 63 |
| ВИСНОВКИ | 65 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 68 |
| ДОДАТКИ | 77 |

РЕФЕРАТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
« ФОРМА РОБОТИ (ОНЛАЙН ЧИ ОНЛАЙН) ЯК ЧИННИК
ГРУПОВОЇ ЗГУРТОВАНОСТІ »

Актуальність теми. Сьогодні перед суспільством стоїть безліч складних завдань, що вимагають об'єднання людських ресурсів і знань, згуртованості та взаємної підтримки всередині команди. Успіх будь-якої управлінської дисципліни залежить не тільки від професіоналізму та особистих якостей окремих членів, а й від спільної діяльності всієї команди організації. Команда формується, коли люди зі спільними вподобаннями, інтересами та поглядами готові працювати разом для досягнення спільного результату. Команди є дуже важливою частиною як в організації, так і в житті окремо взятої людини.

Проблема формування та взаємодії команд актуальна для всіх видів і сфер діяльності. У зв'язку з постійними соціально-економічними протиріччями, що давно панують у країні, переважна більшість організацій постійно перебуває в пошуку рішень для продуктивного функціонування та подальшого розвитку. Стрімке поширення кризових явищ на всі сфери життя суспільства і відсутність стабільності, жорстка і часто нечесна конкуренція визначають необхідність нового, продуктивного підходу до управління організацією - командний підхід є одним із найперспективніших. Це пов'язано з тим, що створення ефективної команди сприяє досягненню мети компанії, консолідованій і скоординованій роботі її членів, оптимальному використанню їхніх ресурсів і навичок, професійному й особистісному зростанню кожного окремого члена й організації загалом. Процес створення ефективної команди має бути спрямований насамперед на узгодження можливостей команди з потребами, стратегіями і планами розвитку організації. Фахівці в галузі бізнес-консалтингу, менеджменту, організаційного розвитку та соціальної психології приділяють велику увагу проблемі побудови та підвищення ефективності роботи команди, проте

питання вибору ефективного й оптимального підходу до розвитку командних навичок залишається відкритим.

Першим чинником, який передував появі тенденції дистанційної роботи, стала пандемія коронавірусу в Україні й роботодавці перевели більшість своїх співробітників на віддалену роботу. Для деяких людей така форма роботи може бути незвичною: важко зосередитися, постійно хочеться на щось відволіктися. На перший погляд, робота з дому здається чимось неймовірно крутим: можна довше спати, не потрібно нікуди їхати, не потрібно витратити час на дорогу. Але з часом багато людей усвідомили, що продуктивність роботи знизилася. І це справді так - вдома так багато відволікаючих чинників. Багато організацій просто змушені були вводити ту чи іншу форму віддаленої роботи. Менеджери, які раніше керували командою тільки в офісі, тепер насилу організують роботу вдома. За останні чотири роки дистанційна робота стала однією з найважливіших тенденцій на ринку праці. Вона була спричинена кількома ключовими факторами, які змусили роботодавців і шукачів адаптуватися до нових умов.

Другим чинником, що спричинив кризу в Україні, стала війна. У перші тижні після повномасштабного вторгнення, найбільш стійкими виявилися компанії, що мають досвід дистанційної роботи.

Соціально-психологічні чинники згуртованості в українській психології досліджували А. М. Мирян, С. М. Голубев, Л. В. Балабанова, Т. В. Федотова, О. Чернишов, І. М. Кравець; у зарубіжній цими питаннями займалися Д. Картрайт, К. Левін, Д. Морено, Т. Ньюком, Л. Фестінгер.

Об'єкт дослідження: згуртованість колективу.

Предмет дослідження: форма роботи (онлайн чи офлайн) як чинник групової згуртованості.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити згуртованість трудового колективу, та вплив на згуртованість колективу формату роботи організації.

Відповідно до поставленої мети були сформульовані такі **завдання:**

1. Визначити сутність поняття групова згуртованість та стадії її формування.
2. Розглянути онлайн та офлайн режими як форми організації праці, та особливості формування групової згуртованості за таких режимів праці.
3. Емпірично дослідити рівень згуртованості колективу, виявити вплив форми роботи на показники згуртованості.
4. Розробити психологічну тренінгову програму з розвитку командної взаємодії.

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі методи: теоретичні: аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження. Емпіричні: бесіда; спостереження; тестування. Методи статистично-математичної обробки даних для виявлення типу розподілу ознаки використовувався критерій Колмогорова-Смирнова.

Для дослідження було обрано такі психодіагностичні методики:

- Методика «Психометричний тест» К. Е. Сішора
- Методика «Визначення стилю міжособистісної взаємодії» (С. В. Максимов, Ю. А. Лобейко)
- Методика Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема
- Анкетування для визначення емоційного вигорання, рівень мотивації та рівня уважності на роботі.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в такому:

- поглиблено розуміння психологічних особливостей формування трудових колективів;
- виявлено особливості взаємозалежності ефективності праці та мотивації й уваги працівників
- вперше розроблено програму профілактики командної згуртованості, та командних навичок.

Теоретична значимість полягає в тому, що матеріали дослідження можуть бути використані у подальших наукових дослідженнях.

Практична значущість роботи полягає в тому, що її результати можуть бути використані у професійній підготовці практичних психологів і при підготовці до лекцій та практичних занять з курсів "Соціальна психологія", "Групова психотерапія", а також спецкурсів і семінарів. Також практична значимість цієї дипломної роботи полягає у розробці рекомендацій для покращення командної взаємодії.

Структура роботи обумовлена предметом, метою і завданнями дослідження. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків до розділів, загальних висновків та списку використаних джерел (75 найменування) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 89 сторінки, основний обсяг - 67 сторінки. Робота містить 6 таблиць, 7 рисунків, 9 додатків.

У першому розділі **«Теоретичний аналіз основ формування трудового колективу»** проаналізовано основні підходи до вивчення проблеми згуртованості у сучасній психології, на основі аксіоматичного підходу до аналізу понятійної бази досліджуваної проблеми визначено вихідне поняття «групова згуртованість» та базові поняття «співпраця», «єдність», «взаємодія», «відносини в групі», «соціально-психологічний клімат групи», обґрунтовано моделі формуванню згуртованої групи.

Згуртованість колективу багато в чому залежить від рівня розвитку колективу, ступеня його зрілості. У досліджуваному процесі психологи виділяють п'ять таких етапів. Перший етап відомий як притирання. На цьому етапі люди ще придивляються одне до одного, вирішують, чи варто йти на поводу в інших, намагаються показати своє "я". Взаємодія відбувається у звичних формах, без колективної творчості. Друга стадія розвитку колективу характеризується тим, що відкрито формуються клани та угруповання, відкрито висловлюються розбіжності, виявляються особисті переваги та недоліки, великого значення набувають особисті стосунки. Починається боротьба за

лідерство і пошук компромісу між конфлікуючими сторонами. На цій фазі можлива конфронтація між лідером і окремими підлеглими. У третій фазі - фазі експериментів - потенціал колективу зростає, але найчастіше він працює лише епізодично, тож виникає бажання та інтерес працювати краще, використовуючи інші методи та засоби. На четвертій фазі команда набуває досвіду успішного розв'язання проблем, до яких підходить, з одного боку, реалістично, а з іншого - творчо. Залежно від ситуації лідерські функції в такому колективі передаються від одного члена до іншого, і кожен з них пишається тим, що є його частиною.

На заключному - п'ятому - етапі в колективі формуються міцні зв'язки, людей приймають і цінують, а особисті відмінності між ними швидко долаються. Ці відносини здебільшого мають неформальний характер і дають змогу демонструвати високі результати та стандарти поведінки. Не всі команди досягають цього рівня (4, 5).

Тому по-справжньому згуртована команда виникає не одразу, а формується поступово і проходить через низку етапів.

Розуміння внутрішньогрупової атмосфери дає змогу знайти найбільш раціональні способи впливу на ефективність групової роботи. У зв'язку з цим великого значення набувають спеціальні методи дослідження, що дають змогу розпізнати структуру міжособистісних стосунків у групі та виявити її лідерів (до них належать соціометрія, рефренометрія, метод вивчення згуртованості колективу тощо).

Поняття «групова згуртованість» може бути дуже високою, коли люди тісно зв'язані друг іншому і спільно відповідають за досягнення мети, що стоїть перед ними і перед колективом в цілому, а тому роблять все для їх успішного досягнення. Вона може бути і дуже низької, коли колектив не одержує навіть чіткого організаційного оформлення, відсутній загальна мета, кожен діє сам після себе, на свій страх і ризик, прагнучи продемонструвати індивідуальні результати навіть в збиток іншим.

У другому розділі «Емпіричне дослідження групової згуртованості працівників за умов роботи в онлайн чи офлайн режимі» висвітлено

організаційно-методичні засади діагностичного дослідження характеристик групової згуртованості на основі індивідуальних показників, представлено аналіз результатів дослідження згуртованості колективу та проаналізовано динаміку цих змін.

Результати дослідження рівня згуртованості свідчать про те, що згуртованість групи знаходиться на середньому рівні. Можна сказати, що група характеризується середнім ступенем інтеграції. Найімовірніше, група характеризується стабільністю й однорідністю міжособистісних відносин і взаємодій.

Також було проаналізовано стиль міжособистісної взаємодії. В команді присутні всі 4 стилі взаємодії: директивний стиль, колегіальний стиль, стиль невторчання в дії інших людей, діловий стиль. Це свідчить про те, що команда досить добре розвинена і багатшарова. Проте, є два домінуючі стилі взаємодії, а саме перший і другий. Менша частина команди характеризується третім і четвертим стилями.

Результати опитування респондентів за методикою Шкала самоефективності показали, що загальний рівень ефективності своєї роботи у респондентів досить середній. Майже третина респондентів (31,2 %) мають показники вище середнього. Однак варто зазначити, що значення "середня" (53 %) трапляється в цій вибірці частіше, ніж показник "висока ефективність" (9,4 %). Низький рівень був виявлений у 6, 3% опитуваних.

Результати дослідження за власною анкетною для визначення емоційного вигорання, рівня мотивації та рівня уважності на роботі свідчить про те, що 34,4 % респондентів перебувають на стадії емоційного вигорання. Частка задоволених роботою при віддаленій роботі становить 26 відсотків, що на 4,6 відсотка більше, ніж при очній роботі. Відсутність чіткого поділу між роботою та особистим життям може призвести до хронічної втоми та професійного вигорання. В онлайн формі рівень мотивації становить 20 %, в офлайн цей показник не набагато більший. Також було встановлено, що під час роботи в онлайн форматі значно знижується рівень уваги.

Отже, колектив — складно організована система міжособистісних стосунків, яка впливає на ефективність спільної діяльності. Це група високого рівня розвитку, Ідо відкриває можливості для узгодження спільної й індивідуальної діяльності, дає змогу своїм членам діяти відповідно до власних цілей і мотивів, у тому числі й за межами спільності.

У третьому розділі **«Розробка та проведення тренінгу командної взаємодії»** представлено програму для покращення командної взаємодії роботи в онлайн; описано результати після проведення тренінгової програми; розроблено рекомендації організаційним і практичним психологам з проведення тренінгу командної взаємодії.

Результати порівняльного аналізу дають змогу зробити висновок про те, що в команді було виявлено суттєві відмінності. Індекс групової згуртованості збільшився з з пограничного значення між низьким і середнім рівнем до середнього. На відміну від результатів до тренінгу, результати після тренінгу мають більше спільних цілей і краще інтегровані. Існує позитивний вплив на групу, який сприяв підвищенню групової згуртованості.

Результати відмінності за «стилями взаємодії» в команді після тренінгу за методикою «Визначення стилю міжособистісної взаємодії» свідчить про те, що явна тенденція до зміни стилю взаємодії, а саме: особистісно-орієнтованого та процесно-орієнтованого. Це свідчить про якісний вплив на групу, який сприяв тому, що вони зосередилися на людських потребах, почуттях, заохоченні «командного духу» та, насамперед, співпраці. З огляду на те, що стиль взаємодії є певною мірою стабільним поняттям і його зміна відбувається протягом тривалого періоду ефективного впливу, проведений нами вплив мав досить позитивний результат і деяку диференціацію між стилями взаємодії.

Результати порівняльного аналізу групи респондентів після застосування тренінгової програми за методикою самоефективності показали, що у 58,9 % середній рівень загальної самоефективності. Низький рівень був виявлений у 6,3% опитуваних. Високий становить 9,4%.

Також було проаналізовано після тренінгу за власною анкети для визначення емоційного вигорання, рівень мотивації та рівня уважності на роботі. Результати показали, що мотивації який збільшився до 35,2 %. Також збільшилась увага з 20% до 24%. Ми виявили, що після проведення тренінгу зменшилось емоційне вигорання у респондентів.

Розроблена програма для покращення командної взаємодії роботи в онлайн, що складається з трьох послідовних етапи - визначення змісту роботи, формулювання загального плану курсу та детальне формулювання тренувального процесу відповідно до структури тренування (які дії, вправи та рухи включені). виконується у відповідному розділі курсу).

Можна підкреслити, що після тренінгу в групі підвищився інтерес до роботи, що може сприяти активній участі інших співробітників. Зі зростанням ціннісного показника "творча і динамічна робота" в учасників групи стимулюється розвиток їхньої командної роботи. Зі зростанням показника цінності у другій групі учасники дослідження стали більше уваги приділяти взаємодії з іншими людьми та побудові довірчих дружніх стосунків. Вдалося здійснити якісний вплив на розвиток навичок роботи в команді.

Підсумком кваліфікаційного дослідження стали розроблені рекомендації для організаційним і практичним психологам з проведення тренінгу командної взаємодії. Дані рекомендації з проведення тренінгу командної взаємодії може мати практичну цінність для організаційним і практичним психологам, оскільки дозволяє зміцнити команду, переходячи від одного рівня розвитку групи до іншого.

ВИСНОВКИ

1. Визначили теоретичні підходи із поняття групова згуртованість. Згідно з попередніми дослідниками, взаємодія в команді - це колективна поведінка членів команди по відношенню один до одного. Ці дії розглядаються як набір методів, які індивіди використовують для досягнення конкретної мети: розв'язання практичних завдань або вираження цінностей. Згуртованість - це ступінь, до якого члени команди прихильні один одному і досягненню спільної мети. Команда вважається згуртованою, якщо між її членами існує зв'язок, який об'єднує їх з іншими членами команди в єдине ціле. Члени високовідданої команди зосереджені на процесі, а не на окремій людині; шанують кожного в колективі, припускаючи добрі наміри; вони повністю віддані рішенням і планам команди, що створює підзвітність всередині неї.

2. Особистісні якості кожної людини в групі дозволяють прогнозувати успіх або, навпаки, невдачі в її роботі. Ефективність роботи залежить і від її структури, можливостей її членів. Досягненню групової згуртованості сприяють такі чинники: взаємна симпатія в міжособистісних стосунках; ступінь привабливості групи для індивідів, особливості групових цілей. Чим більше людей задоволених своїм перебуванням у групі, тим вища її згуртованість; спосіб взаємодії в групі і провідний соціальний мотив, тобто мотиваційна сфера згуртованості осіб групи. Йдеться про домінуючих у групі спосіб взаємодії; особливості та характеристики, які засвідчують подібність індивідів між собою.

3. Були досліджені та проаналізовані рівень згуртованості колективу, з'ясовані стиль взаємодії та самоефективність респондентів. Під час експериментального дослідження згуртованість групи виявилася більшою за середню. Можна констатувати, що колектив має високий ступінь інтеграції. Ймовірно, він стабільний і має однакову схему міжособистісних стосунків і

спілкування. Зі значною часткою вірогідності можна констатувати, що стан міжособистісних стосунків характеризується стабільністю та постійністю.

Результати розслідування показали, що половина колективу налаштована на дії. Співробітники зазвичай обговорюють, планують заздалегідь і контролюють важливі для них деталі. Члени групи прагнуть досягти конкретного результату. Однак вони не є послідовними, прямими і водночас дуже потужними. Також 30% учасників групи беруть участь у другому стилі взаємодії, який зосереджений на процесі. За допомогою методу шкали самоефективності Р. Шварцера та М. Джерусаліма було визначено, що третина учасників має здібності, вищі за середні. Наш власний опитувальник, який оцінює емоційне вигорання та рівень мотивації й усвідомленості під час роботи. Крім того, емпірично встановлено, що увага знижується, коли віддалені працівники мають дітей, і що за участі членів сім'ї вкрай складно сконцентруватися.

4. Було розроблено тренінгову програму, спрямовану на розвиток командної взаємодії. Ми зупинилися на декількох методах тренінгу, а саме: групова дискусія - спільному обговоренні та аналізі проблемної ситуації, питання чи завдання. Групові дискусії можуть бути структурованими (тобто такими, що проводяться тренером із запитаннями або темами для обговорення) або неструктурованими (їхній перебіг залежить від учасників групової дискусії). Основною метою даного тренінгу є розвиток згуртованості колективу, емоційної стійкості, впевненості в собі та доброзичливого ставлення один до одного. Виконуючи тренувальні вправи, вони вчаться розуміти один одного. Тренінг мотивує до самовдосконалення, рефлексії та оволодіння механізмами комунікативної компетентності. Результати порівняльного аналізу дають змогу зробити висновок про те, що в команді було виявлено суттєві відмінності. З огляду на те, що стиль взаємодії - поняття певною мірою постійне і його зміна відбувається протягом тривалого періоду ефективного впливу, проведений нами вплив дав досить позитивний результат і певну різницю між стилями взаємодії до і після тренінгу. Слід підкреслити,

що в групі після тренінгу підвищився інтерес до цікавої роботи, що може сприяти активній участі інших співробітників. Група після проведення тренінгової роботи, більш високо оцінили творчу і динамічну роботу, що сприяє їхній взаємодії в колективі. Учасники дослідження були більш орієнтовані на взаємодію з іншими людьми та побудову довірчих, дружніх стосунків. З цього можна зробити висновок, що нам вдалося виявити якісний вплив на розвиток навичок взаємодії в команді.

Також було надано практичні рекомендації для організаційним і практичним психологам з проведення тренінгу командної взаємодії. Дані рекомендації з проведення тренінгу командної взаємодії може мати практичну цінність для організаційним і практичним психологам, оскільки дозволяє зміцнити команду, переходячи від одного рівня розвитку групи до іншого. Цінність моделі полягає у визначенні та співвіднесенні кожного етапу розвитку команди з визначальними факторами, без досягнення яких перехід на наступний рівень неможливий. Послідовність проходження етапів дає можливість планомірного розвитку кожної особи та команди загалом.

Підбиваючи підсумок, можна зробити висновок, що поставленої мети було досягнуто, а завдання виконано. Наведені вище результати дають змогу зробити висновок про те, що програма тренінгу дуже ефективна. Вона може бути використана в роботі практичних психологів, психологів освітніх установ і при розробці різних тренінгових програм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астаф'єва К. Н., Адамовська В. Р. Стратегія управління ментальним здоров'ям за дистанційної роботи працівників державних установ та суб'єктів господарювання. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2020. (3 (59), 52–59. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2020-59-52-59>.
2. Архіпова А.І., Галайда, Т.О. Застосування психодіагностичних методів та прийомів у забезпеченні згуртованості трудового колективу. *Тези 74-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів*. Полтава : Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2022. С. 303–305.
3. Амурова, Я. В., Момот, М. А. (2023). Чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник. Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), 17-20. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.3>
4. Білоконенко Г. В. Розв'язок професійної самоефективності особистості. 2019. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків. 311 с.
5. Беляєва Н. С. Оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі підприємства торгівлі та його вплив на процес управління організацією. *Актуальні проблеми економіки*, 5. 2019. С. 144–153.
6. Базалійська Н. П., Микитюк С. С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Економіка та управління підприємством*. 2017. № 1. С. 24-31.
7. Базалійська Н. П., Гук А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. 2016. Т. 21. С. 56–60.
8. Бакало Н.В. Психологічні аспекти управління згуртованості трудового колективу підприємств туристичної індустрії. *Бізнес-процеси в туризмі: зб. монографія.*, 2019. С. 95-102.

9. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) : монографія. Київ: Вид-во «ПВГОІ «Видавництво «Людмила». 2019. 420 с.
10. Балакіревою К. О. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : *методичні рекомендації. Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні»*. 2019. К., б. р. 45 с.
11. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин : *монографія. Львів* : Вид-во «Растр-7», 2020. 234 с.
12. Віддалена робота: продуктивність та корпоративна культура. GOSTA - український портал. *Актуальні теми, безліч напрямків*. 2020. URL: <https://gosta.media/biznes/yak-viddalena-robota-vplyvae-na-korporatyvnu-kulturu-ta-produktyvnist/>.
13. Верхоглазенко В. Н. Типи команд у діяльності. Бізнес-Академія. – 2019. – №7–8. С. 13–17.
14. Горбунова В. В. Психологія командоутворення: Цінніснорольовий підхід до формування та розвитку команд: *монографія. Житомир: ЖДУ ім.І. Франка*, 2019. 380 с.
15. Голубєв С.М. Соціально-психологічні складові згуртованості трудового колективу. Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків. 2021.
URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream>.
16. Гордієнко Г.С. Способи підвищення ефективності віддаленої роботи працівників. International Scientific Review of Problems and Prospects of Modern Science and Education: *Збірка наукових статей XLVII International correspondence scientific and practical conference*. 2019. P. 72-73.
17. Горелік М. К., Розмарина А. Л. Дослідження взаємозв'язку між мотивацією співробітників і ефективністю організації. *Наукова*

- конференція Одеського державного екологічного університету – 2023, 10 – 17 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2023. С. 29-34.*
18. Дистанційна робота: переваги, виклики та майбутнє у світі бізнесу - BIZMAG. 2019. URL: <https://bizmag.com.ua/bilshist-kompanii-prodovzhat-robotu-u-viddalenomu-rezhymi/>.
19. Зудова І.Ю., Котелевська А.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. Економіка та управління підприємствами. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Випуск 20. С. 341–344. URL: <http://globalnational.in.ua/archive/20-2017/68.pdf>
20. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини: навчальний посібник. /- Луцьк: РВВ Вежа Волині, 2019. 430 с.
21. Кушнір А.В., Головіна О.І. Мотивація та стимулювання праці в умовах турбулентності. *Наукова конференція Одеського державного екологічного університету. 2023, 10 – 17 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2023. С. 45 – 78.*
22. Кобеля З.І., Годорюк С.І. Згуртованість колективу в умовах карантину: вплив COVID-19 на організацію праці в Україні. Ефективна економіка. 2023. № 4. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/8046>
23. Кісіль З.Р. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 18 жовтня 2019 року). Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 312 с.
24. Калюжна Ю.В., Захарова К.В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 3(2). С. 108–112. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2019_3%282%29__17.
25. Качур О.Н. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти: Психолог. – 2016. – № 40. – С. 3-6.

26. Коць М. М., Цвігун О. П. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. *Психологія: реальність і перспективи*. 2020. №14. С. 125–129.
27. Корольов В.В. Вчимося працювати віддалено. Інноваційна економіка та менеджмент: Методи та технології: *збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції*. 2019. С. 47-49.
28. Лемак М.В., Петрище В.Ю. *Психологу для роботи. Діагностичні методики* : збірник. Вид. 2-ге, виправлене. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. С. 78-82.
29. Леськова, С. Нематеріальна мотивація персоналу сучасних підприємств. *Галицький економічний вісник Тернопільського національного технічного університету*, 76(3). 2022. с.74-80.
30. Лучик, С., Василь, Л. Дистанційна праця: проблеми мотивації. 2022. URL: <https://dspace.kmf.uz.ua/jspui/handle/123456789/2426>
31. Луценко О. Є., Вапнярчук Н. М., Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. – 376 с.
32. Марія О. В. Дослідження синдрому вигорання. КППТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової 58 терапії. 2021. С. 2-6. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf>
33. Наугольник Л.Б. Психологія стресу : підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. 324 с.
34. Надомна й дистанційна робота: у чому різниця – роз’яснення Держпраці. 26. 09. 2013. URL: https://kyivcity.gov.ua/news/nadomna_y_distantsiyna_robota_u_chomu_riznitsya_roz_yasnennya_derzhpratsi_infografika/.
35. Нієловська О. Е. Командотворення як визначальний фактор психологічного клімату в колективі. Поліський національний

- університет. 2023. URL:
<http://ir.polissiauniver.edu.ua/handle/123456789/13439>.
36. Орлов В.Б., Бураншіна О.І. Дистанційна робота як нова реалія трудових відносин. *Вісник Югорського державного університету*. 2019. № S4. С. 40-46.
37. О. Б. Столяренко. Психологія особистості: навч. посіб. /- м. Київ: Центр учб. літ., 2012. 280 с. Психологія особистості
38. О. Г. Глазунова Р. А. Золотуха В. М. Шмаргун. Моделювання системи формування ефективних команд для ІТ проєктів в умовах дистанційної роботи. м. Київ, 2023. 120 с.
39. Перегончук Н.М. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. *Проблеми загальної психології : зб. наук.пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України*. За ред. С. Д. Максименка. Т. XII, ч. 4. К., 2020. С. 322- 331.
40. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості : дис.канд. психол. наук : 19.00.07 -К., 2019. 219 с.
41. Порфіренко, В. І., Олексієнко, О. О. Віддалена робота в сучасних реаліях: особливості, переваги та завдання. *Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради Факультету інформаційних технологій та управління Київського університету імені Бориса Грінченка протокол № 10 від 17.11. 2021. С. 189.*
42. Полторак А.М. Сучасні методи підвищення згуртованості колективу. *Наукова конференція Одеського державного екологічного університету 2023, 10 – 17 травня*. Одеса: ОДЕКУ. 2023. С. 152-164.
43. Піговська С.Ф. Профілактика синдрому професійного вигорання : *Психолог*. 2019. № 14-15. С. 49-54.
44. Пономаренко Т. Н. Особливості побудови зворотного зв'язку в онлайн комунікації психолога при груповій взаємодії. Головна сторінка DSpace. 2023. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/28056>.

45. Романов, А. П. Дослідження факторів впливу на соціальнопсихологічну домінанту системи управління персоналом. *Наук. вісн. Ужгородського університету. Серія: Економіка*, 2(46). 2020. С. 229–233.
46. Рагра А. В. Розвиток мотивації персоналу організації. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2022. 176 с.
47. Реденок А.І, Петяк О.В, Ханецька Н.В. Дистанційна робота в умовах карантину та самоізоляції в період пандемії COVID-19. *Габітус*, 16. 2021. с. 204-208.
48. Сова Т.В Циганчук Т.В. Вплив дистанційної роботи на психологічний стан особистості. 2022. URL:
<https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/5874/5745>.
49. С. Рудакова, Н. Данилевич, Л. Щетініна. Згуртованість колективу громадської організації під час війни. *Вісн. КрНУ ім. Михайла Острогр.* Вип. 6/2022 (137), 2022. 8 с.
50. С. В. Мирчук. Що значить OFFLINE?. *REPORTER : Information portal.* 2021. URL: <https://reporter.zp.ua/shho-znachyt-offline.html>.
51. Сімоненко О. А., Згуртованість колективу як один із важливих показників соціально-психологічного клімату організації. ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна. 2023.
52. Савченко, С. М., Шпіляк, А. С. Дистанційна робота як інноваційний вид зайнятості. *Реформування економіки в контексті міжнародного співробітництва.* 2016. С. 66.
53. Сорокіна О.М. Віддалена робота як нестандартна форма зайнятості населення регіону. *Вісник Державного економічного університету.* 2018. № 12. С. 63-67.
54. Склярєва Г. О. Ставлення студентів ЗВО України до навчання в умовах війни. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: *тези доповідей IV Міжнародної конференції.* 2022. URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2022/paper/view/1288>

55. Склярова, Г.О., Козачук, В. Тип трудової мотивації та рівень емоційної ефективності у спілкуванні, як чинники адаптації трудових мігрантів в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (3(71), 169–175. 2023. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-71-169-175>
56. Скуловатова, О. В. Віддалена робота в умовах воєнного стану: виклики для психічного здоров'я особистості. *Відповідальна за випуск – Бровко НІ, д-р. юрид. наук*. 2024 с. 258-261.
57. Тест "Рівень професійного вигорання": ДУ "Тернопільський обласний центр контролю та профілактики хвороб МОЗ України". Новини : ДУ "Тернопільський обласний центр контролю та профілактики хвороб МОЗ України". URL: <https://ockph.te.ua/node/2980>.
58. Токар М. Громадські організації України у системі розвитку публічно-управлінських відносин : монографія. Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентіві України. Львів : ЛРІДУ НАДУ. 2020. 412 с.
59. Таранова Н. М. Соціальна ізоляція та підвищена продуктивність? Як віддалена робота впливає на фахівців - Головний діловий портал Delo.ua. 2019. URL: <https://delo.ua/roboata/socialna-izolyaciya-ci-pidvishhena-produktivnist-yak-viddalena-roboata-vplivaje-na-faxivciv-427892/>.
60. Трудовий колектив, його ознаки і функції. Stud. 2019. URL: https://stud.com.ua/9960/menedzhment/trudoviy_kolektiv_yogo_oznaki_funktsiyi#google_vignette.
61. Формування корпоративної організації культури в умовах дистанційної роботи: *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*: стаття. 6-те вид. Харків, 2023. С. 15–18. URL: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/298873>.
62. Хеддон Л.І., Сілверстоун Р.М., Віддалена робота та зміна відносини «дім-робота». *Інформаційне суспільство*. 2019. № 6. С. 6–16.
63. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». *Габітус*. 2020. № 17. С. 123–130.

64. Ю. В. Верста, Психологічні особливості процесу прийняття командних рішень : *вісник львівського університету. Філософ. наук.* 2018. Вип. 9. С. 280-287.
65. Якименко Я. В. Розвиток згуртованості колективу організації як управлінська проблема. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2022. 261с.
66. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change: *Psychological Review.* – 2019. – Vol.84, Is.2. – P. 191-215.
67. F. S. Hussenöeder, E. Bodendieck, I. Conrad Hussenöeder, Burnout and work-life balance among physicians: the role of migration background. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology.* 2021. Vol. 16, № 28. P. 2–5.
68. Cherniss C. Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research.* /- Philadelphia,: Taylor & Francis, 2020. – P.135-149
69. Charoentanyarak A., Anothaisintawee T., Kanhasing R. Prevalence of Burnout and Associated Factors Among Family Medicine Residency in Thailand. *Journal of Medical Education and Curricular Development.* 2020. Vol. 7. Doi: 10.1177/2382120520944920.
70. Chenneville T., Schwartz-Mette R. Ethical considerations for psychologists в часі COVID-19. *American Psychologist.* 2020. P. 23-29.
71. Yekhalov V.V., Kravets O.V., Stus V.P. et al. Emotional burnout syndrome in primary specialization doctors : *Urologiya.* 2021. № 25. P. 148–148.
72. Garfin D.R., Silver R.C., Holman E.A. The novel coronavirus (COVID-2019) outbreak: Amplification of public health consequences by media exposure. *Health Psychology.* 2020. 39 (5). P. 355-357.