

ОНЛАЙН-ЛІДЕРСТВО ТА ГРУПОВА ЗГУРТОВАНІСТЬ  
В МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІONLINE LEADERSHIP AND GROUP COHESION  
IN THE MANAGEMENT OF CONSTRUCTION INDUSTRY ENTERPRISES

*В професійних групах (трудовах колективах) співпрацюють робочі групи або проектні групи. Показано, що соціально-економічна ефективність праці професійних груп (продуктивність тощо) знаходиться в прямій залежності від рівня групової згуртованості. Пасивна кадрова та мотиваційна політика, не в повній мірі реалізується професійний розвиток працівників; керівництво більш приділяє увагу бізнесу та прибутку, ніж піклуванню про підлеглих; відсутність соціально-психологічного аналізу трудового колективу; низькі/слабкі коефіцієнти групової динаміки; показники задоволеності працівників працею нижче середнього, між членами колективу є випадки конфліктів, почуття «внутрішнього звільнення». В умовах (пандемії ковід-19, воєнного стану) активізувались процеси стресу, які можуть спричинити дезадаптацію до трудового життя.*

**Ключові слова:** будівельна галузь, згуртованість, персонал, менеджмент.

УДК 338.58:65.014

DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.79-21>

**Ширяєва Н.Ю.**

к.т.н., доцент,  
доцент кафедри менеджменту  
і маркетингу,  
Одеська державна академія  
будівництва та архітектури  
**Опалько Т.І.**  
магістрант,  
Одеська державна академія  
будівництва та архітектури

**Shyriaieva Nataliya**

Odessa State Academy  
of Civil Engineering and Architecture  
**Opalko Tetiyana**  
Odessa State Academy  
of Civil Engineering and Architecture

*The results of the survey indicate the growing significance of the term online leadership and group cohesion in the field of hr – management of enterprises in the construction industry, there are cases of gaps in digital professional communications that arise in everyday work, especially in specific conditions (autonomous remote work in conditions of a pandemic, forced emigration during martial law from Ukraine). Working groups or project groups cooperate in professional groups (labor teams). It is shown that the socio-economic efficiency of work of professional groups (productivity, etc.) is directly dependent on the level of group cohesion. Passive personnel and motivation policy, professional development of employees is not fully realized; management pays more attention to business and profit than to caring for subordinates; lack of socio-psychological analysis of the workforce; low/weak coefficients of group dynamics; indicators of employee satisfaction with work are below average, there are cases of conflicts between team members, a feeling of "internal liberation". In the conditions (pandemic covid-19, martial law), stress processes were activated, which can cause maladaptation to working life. Possible forms of knowledge management at enterprises in the construction industry: investing in professional development: training, retraining or upgrading the qualifications of employees; providing opportunities for non-formal education, self-management; encouraging participation in corporate trainings for personal growth, dedicated to, for example, effective business communication, mastering time management skills, which will allow employees to free up more time for acquiring new knowledge and participating in the exchange program; training in digital development programs offered by the Ministry of Digital Transformation through educational series and automated testing. Along with professional skills programs, the formation and effectiveness of social development plans to ensure harmonious group dynamics and functional communications is important.*

**Key words:** construction industry, cohesion, personnel, management.

**Постановка проблеми.** Результати опитування вказують на зростання значущості терміну онлайн-лідерство та групова згуртованість у сфері ейчар – менеджменту підприємств будівельної галузі, мають місце випадки пробілів цифрових професійних комунікацій, які виникають у повсякденній роботі, особливо в специфічних умовах (автономній віддаленій роботі в умовах пандемії, вимушеної еміграції під час воєнного стану з України). До того ж, за підсумками теоретичного огляду наукових публікацій та аналітичних досліджень виявлено випадки пасивності кадрових політик та недовісти систем управління на підприємствах будівельної галузі; формально діють або взагалі відсутні плани професійного розвитку співробітників; не проводиться аналіз показників менеджменту у сфері ейчар-менеджменту; не в повній мірі використовуються методи оцінювання соціально-психологічних аспектів групової згуртованості; частка співробітників мають відчуття стресу та занепокоєння щодо майбутнього, є випадки трудових конфліктів; відсутність зворотного зв'язку щодо індивідуального внеску в розвиток діяльності; тенденція зростання коефіцієнту

плинності; відсутність програм професійного розвитку співробітників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Науковці сумісно з практиками бізнесу все частіше зосереджують свою увагу на груповій згуртованості в контексті цифрових професійних комунікацій. Для групових динамічних досліджень в ейчар-менеджменті пропонується концептуальний фреймворк, який містить структурні складові: сутність (природу та зміст завдань цифрової управлінської праці), внутрішньогрупову ідентифікацію та згуртованість. Дослідницьке суспільство сумісно з управлінцями та штучним інтелектом покладаються на теорії та явища управлінських наук для вивчення та підтвердження посилення їх взаємодії. Результати досліджень з питань згуртованості, організаційного лідерства та соціальної згуртованості відображені в працях вітчизняних вчених Астахова Дмитра [1, с. 65], Горностая Павла [2, с. 114], Дейнеко Олександри [2, с. 81], Палагнюк Ольги [4, с. 83]. Вченими Вассимом Х., Ікбалом С., Ханом К. підтверджено гіпотезу, що групова згуртованість являє собою зв'язок між членами групи, це дозволяє легко досягти успіху у виконанні

завдань [6]. Результати досліджень, які проведено китайськими вченими Тієном Д. С., Яеном Х. Ч., Ли Г., Кімом С. Ч., показують, що групова психологічна безпека опосередковує позитивний зв'язок між груповою згуртованістю та голосом співробітників, виявлено посередницький ефект групової згуртованості на голосову поведінку через групову психологічну безпеку [7, с. 84356]. Для детального аналізу щодо впливу чинників в неформальних групах на робочому місці вченими Конгом Ф., Ліном П., Венгом Ж. побудовано концептуальну модель неформальних групових факторів, які можуть впливати на безпечну поведінку лінійних працівників (виконавців). Визначено, що неформальні групові чинники не тільки безпосередньо впливають на безпечну поведінку співробітників. Крім того, екстрапольова безпечна поведінка працівників відіграє частково посередницьку роль між груповою згуртованістю, груповою заразливістю та безпечною поведінкою працівників. Тим часом груповий тиск відіграє важливу роль у сповільненні зв'язку між демонстраційним ефектом колег і безпечною поведінкою працівників [8, с. 142]. Вчені Ши Х., Ларі М., Ван Хоф Хубертс дослідили траєкторію змін напруги до, під час та після окремої стресової події, а також те, як згуртованість і емоційна мінливість групи змінили форму траєкторії. Результати показали, що показники напруги відображають перевернуту U-подібну траєкторію (тобто напруга зросла до і зменшилася після стресової події), а згуртованість групи та емоційна мінливість вплинули на початкове значення та траєкторію зміни напруги [9, с. 3]. Дослідниця Верма І., враховуючи той факт, що у Фінляндії приблизно одна п'ята населення проживає в міських кварталах, які побудовані в 1960–1970-х роках, а соціальна згуртованість стає важливим чинником для вразливих груп, таких як літні люди, які проводять багато часу вдома або поблизу, має гіпотезу щодо згущення сучасних міст і оновлення старих житлових районів повинні враховувати структуру місцевого населення, його потреби у фізичному та соціальному середовищі, визначати значущі простори для інклюзивної соціальної діяльності в районі, зосередившись на літніх мешканцях. Верма І. рекомендує, щоб міську трансформацію, ущільнення та реконструкцію старих кварталів міст впроваджували з урахуванням принципів універсального дизайну для підтримки їх життєздатності, соціальної згуртованості і привабливості району [10, с. 193]. В дослідженні Бекесьєн С. та Смалюкієн Р. вивчали феномен особистісного зростання під час стресу та досліджується посередницький ефект лідерства та чотири елементи групової згуртованості (соціальна, завдання, норма та психологічна). Виявлено, що керівництво підрозділом і згуртованість пом'якшують негативний вплив уявного стресу на особистісний

розвиток; однак цей ефект залежить від фаз групової динаміки. Вчені Бекесьєн С. та Смалюкієн Р. вважають, що лідерство може замінити відсутність соціальної згуртованості в групі слабкими зв'язками між членами групи та зменшити негативний вплив уявного стресу на особистісний розвиток. Це дозволяє розглядати соціальну згуртованість і лідерство не лише як додаткові чинники в груповій динаміці, але й як замітники [11]. Вчені Топмпсон П. М., Фосс Т. Н., Скоуерое Ж. Б. підтвердили гіпотезу щодо зв'язку між стилем уникнення прив'язаності лідерів та оцінкою інтерактивної емпатії послідовників, при цьому групова згуртованість сприятливо вплинула на уникаючих лідерів [12, с. 141].

**Постановка завдання.** Визначення чинників, які впливають на природу групової згуртованості професійних груп (трудова колективів) в епоху цифрової трансформації, є актуальним питанням під час планування майбутніх перспектив, професійного розвитку та посилення групової згуртованості співробітників підприємств будівельної галузі. Подібна взаємодія співробітників створює особливі запити для штучного інтелекту, оскільки специфіка віддаленої роботи та цифрових комунікацій по різному впливає як на продуктивність окремих членів (співробітників) професійної групи, так і на рівень її групової динаміки та результатів командної продуктивності. Тому актуальним є визначення унікальних ролей в професійних групах під час використання цифрових інструментів, виявлення змін невербальної поведінки співробітника як особистості, вплив цифрових професійних комунікацій на онлайн-лідерство та групову згуртованість.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Трудові колективи, які ефективно реалізують цілі та завдання, мають високий ступінь відповідальності, здатні до позитивних ділових комунікацій, творчої активності та синергетичного ефекту. Проте аналіз діяльності підприємств будівельної галузі вказує на необхідність вдосконалення у сфері ейчар-менеджменту, рис. 1.

Одним з провідних методів активізації кадрових політик є концепція управління персоналом – холістична модель, яка передбачає узагальнений підхід до процесів, який дозволяє зрозуміти їх як цілісну систему. З'являється можливість відстежити закономірності створення, розповсюдження і застосування корпоративних здатностей впродовж усього часу існування компанії. Холістична модель управління персоналом має синергетичний ефект, коли кінцевий результат більше, ніж просто сума елементів моделі, тому що на кожному наступному витку знання та досвід співробітників стають все більш адаптованими до вирішення складних та нових завдань, дозволяють досягти кращих бізнес-результатів [3, с. 49]. Отже, перший



Рис. 1. Зважена оцінка потенціалу провідних підприємств будівельної галузі, %

Джерело: авторська розробка

захід, це активізація наставництва від працівників з виробничим досвідом та делегування повноважень. Наставництво – це стиль навчання, характерний для підприємств, які реалізують принципи загальної якості менеджменту (TQM); стратегія, спрямована на розвиток людського капіталу працівників. Можливі форми управління знаннями на підприємствах будівельної галузі: інвестування в професійний розвиток: навчання, перепідготовку або підвищення кваліфікації співробітників; забезпечення можливостей для неформальної освіти, самоменеджмент; заохочення участі в корпоративних тренінгах особистісного зростання, присвячених, наприклад, ефективному діловому спілкуванню, оволодінню навичками тайм-менеджменту, які дозволяють працівникам вивільняти більше часу для отримання нових знань та участі програмі обміну ними; навчання за програмами цифрового розвитку, які пропонує Міністерство цифрової трансформації через освітні серіали та автоматизоване тестування. Поряд з програмами професійної майстерності важливим є формування та дієвість планів соціального розвитку з метою забезпечення гармонійної групової динаміки та функціональних комунікацій.

Одним з практичних аспектів щодо групової згуртованості є проведення опитування (зазвичай анонімного), рис. 2.

В цілому показники задоволеності працівників роботою на середньому рівні (2,8 бали), найбільш гірші – відношення в колективі, перспективи кар'єрного зростання, обізнаність керівництва до потреб персоналу. Трудові спори і конфліктні ситуації на будівельному виробництві призводять до демотивації та визивають негативне психологічне почуття «внутрішнього звільнення».

Другий практичний аспект полягає в тому, щоб дослідити взаємозв'язок між сприйнятим працівниками стресом, груповою згуртованістю, адапта-

цією трудового життя та стійкістю. Зокрема, метою подібних вимірювань може бути перевірка посередницького ефекту згуртованості.

Крім того, досліджується опосередкований моделюючий ефект стійкості в межах комплексного зв'язку між змінними. Умовами даного дослідження повинна бути мінімальна кількість респондентів, починаючи з трьохсот осіб, бажано з різних або структурних підрозділів одного підприємства або декількох підприємств будівельної галузі. Основні результати можуть полягати в наступному: по-перше, підтверджується опосередкований ефект згуртованості у взаємозв'язку між сприйнятим працівниками стресом та їх адаптацією до трудового життя в специфічних умовах (пандемія ковід-19, воєнний стан); по-друге, стійкість може демонструвати пом'якшувальний ефект у взаємозв'язку між згуртованістю групи (колективу) і адаптацією трудового життя; по-третє, на шляху переходу від уявного стресу до успішної адаптації трудового життя через згуртованість стійкість модулює зв'язок між згуртованістю та адаптацією трудового життя.

Попередні результати зв'язку між змінними, які впливають на адаптацію працівників до трудового життя, показали, що група з високою стійкістю була більш стійкою до стресових ситуацій і використовувала більш ефективні стратегії подолання стресу. Дійсно, стрес може спричинити дезадаптацію до трудового життя. Навпаки, висока згуртованість і стійкість можуть бути адаптивними захисними чинниками. Згуртованість розвивається, коли члени колективу сприймають один одного як лояльних і надійних, таким чином долаючи та протистояти стресу разом. Тому зі збільшенням стресу трудових колективів їхня згуртованість знижується. Відповідно, низька згуртованість може спричинити проблеми з адаптацією до трудового життя, оскільки груповою згуртованістю пов'язана

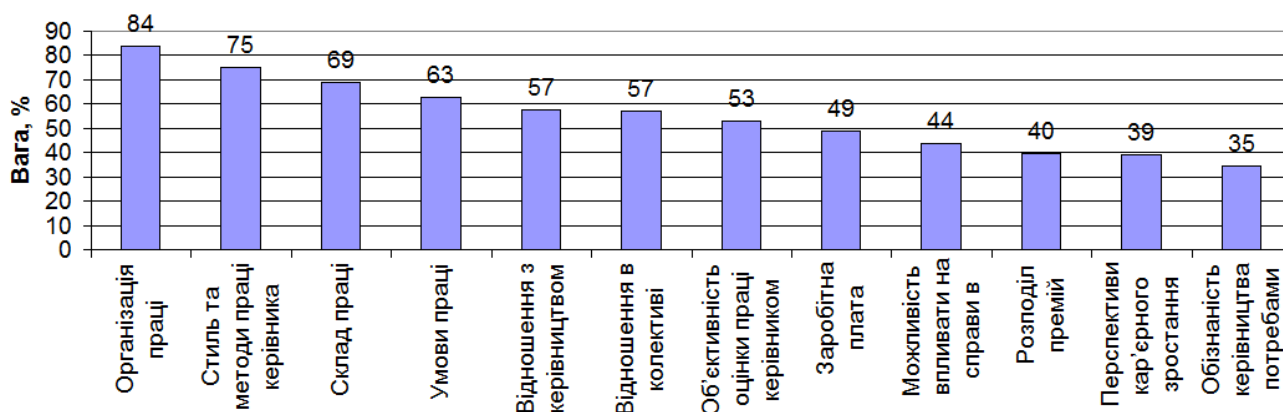


Рис. 2. Результати опитування працівників щодо групової згуртованості

Джерело: авторська розробка

з ясністю мети та ефективністю роботи. Проте, якщо окремі співробітники можуть підвищити свою стійкість, це підвищення позитивно вплине на їхню адаптацію до трудового життя. Наприклад, вчені пояснюють стійкість як здатність індивіда змінюватися і розвиватися під час взаємодії з біологічними, психологічними чинниками та чинниками середовища. Іншими словами, стійкість не є статичною, а динамічною і дає людині потенціал для зростання та розвитку завдяки екологічним і культурним чинникам або особистим зусиллям. Наприклад, людина зі стійкістю прагне долати перешкоди активніше, позитивно переоцінюючи дану ситуацію. Таким чином, навіть якщо стрес знижує згуртованість колективів, підвищення їхньої стійкості може зменшити негативний вплив стресу на згуртованість.

Третій практичний аспект групової згуртованості розглядається у розрізі онлайн-лідерства та еволюції інновацій в специфічних умовах (пандемії ковід-19, воєнного стану тощо). Робоче середовище, адаптоване виключно до Інтернету, не дає очікуваних результатів ні з точки зору трансформаційного лідерства, ні з інновацій у робочій силі. Тому в специфічних умовах дуже важливим є ділові зустрічі та наради офлайн.

Наступним аспектом є аналіз надійності людини. Це систематичний метод якісної та кількісної оцінки потенційних людських помилок для підвищення безпеки та надійності складних соціально-технічних систем. Може бути застосований репрезентативний підхід аналіз надійності людини, метод індексу вірогідності успіху, який широко застосовується для кількісної оцінки впливу чинників, що формують продуктивність, на продуктивність людини та визначення ймовірності людської помилки під час операційних завдань. Також для усунення помилкових дій пропонується застосування методу функціонально-вартісного аналізу, вартісна оцінка якого передбачає грошову оцінку витрат на виконання управлінських функцій.

**Висновки з проведеного дослідження.** Вагомим для забезпечення групової згуртованості є відповідність комплексу індивідуальних здібностей кожного працівника вимогам, що пред'являються до виконуваної ним роботи. Визначення та виявлення здібностей кожного працівника у контексті групової динаміки є завданням системи якості менеджменту персоналу під час підбору співробітників, їх оцінюванні та атестації, направлення на навчання або підвищення кваліфікації.

Процес навчання або підвищення кваліфікації з урахуванням принципів TQM передбачає наступне: 1. Програма навчання кожного окремого працівника залежить від його здібностей і можливостей, може містити різні форми і методи навчання. 2. Оскільки процес навчання має включати всі чотири стадії (досвід, спостереження, розуміння, експеримент), кожен працівник підсилює свої знання в тій області, де в нього недостатньо практичного досвіду і теоретичних знань. 3. Процесом навчання підлеглих керує менеджер, для виключення можливості появи проблем під час навчання і впевненості в отриманні знань у проблемних областях. З метою зростання індексу групової згуртованості та рівня задоволеності працею пропонуються науково-практичні заходи, які дозволять в повній мірі реалізувати сучасні управлінські технології менеджменту персоналу на підприємствах будівельної галузі, у тому числі класичні принципи управління: забезпечення якісної кадрової політики, мотивування персоналу через професійний розвиток та службово-посадове зростання. В специфічних умовах (пандемії ковід-19, воєнного стану) дуже актуальним є активізація формального та неформального спілкування, управління конфліктами, стресами та груповою емоційною мінливістю. В результаті досліджень показано, що чинники неформальної групи можуть передбачити безпечну поведінку працівників: екстарольова безпечна поведінка працівників відіграє частково посередницьку роль

між груповою згуртованістю, груповою заразливістю та безпечною поведінкою працівників; груповий тиск відіграє значну роль у пом'якшенні взаємозв'язку між демонстраційним ефектом колег і безпечною поведінкою співробітників. Відкриттям в сучасному менеджменті є уявлення про основи цифрових результатів групової динаміки на організаційному, командному та індивідуальному рівнях як прямий результат онлайн-адаптованих практик лідерства в виключно онлайн-овому середовищі.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Астахов Д. В. Соціально-психологічний тренінг як метод оптимізації професійної групової взаємодії в командах фахівців ІКТ-сфери. № 6 (2021): *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права* / Розділ 5 Психологія. С. 65–69.
2. Горностай П. П. Травма жертви і травма агресора у міжгрупових конфліктах. *Проблеми політичної психології*, 2021. № 24(1). С. 114–133.
3. Дейнеко О. О. Соціальна згуртованість та соціальна солідарність: у пошуках змістовного розмежування. *Науково-теоретичний альманах Грані*. 2021. № 24(6). С. 81–89.
4. Палагнюк О. В. Соціальна солідарність в контексті пошуку шляхів досягнення і збереження цілісності суспільства: міждисциплінарний аналіз. *Проблеми політичної психології*. 2021. № 24(1). С. 83–103.
5. Снігур Х. А. Холістична модель управління персоналом. *Економіка та держава*. 2016. № 12. С. 47–50.
6. Вассим Х., Ікбал С., Хан К. Вплив управління проектом на успіх проекту з посередницькою роллю організаційної підтримки та згуртованості команди проекту. *Об'єкти управління*. DOI: <https://doi.org/10.1108/JFM-03-2022-0023>.
7. Тіен Д. С., Яен Х. Ч., Ли Г., Кім С. Ч. Гібридна мережа на основі D2C для прогнозування показників групової згуртованості. *IEEE Access*, 9, стаття № 9450831, pp. 84356–84363.
8. Конг Ф., Лін П., Венг Ж. Як і коли групова згуртованість впливає на голос співробітників. *Journal of Managerial Psychology*. 2020. № 35 (3). pp. 142–154.
9. Ши Х., Ларі М., Ван Хоф Хубертс. Пояснення зв'язку між емоційною працею та намірами плинності: роль поглибленого спілкування. *Міжнародний журнал адміністрування здоров'я та туризма*. Вип. 18(3). червень 2022 р. С. 3–29.
10. Верма І. Старіючи сусіди та соціальна інтеграція. В книзі: *Перетворення нашого світу через універсальний дизайн для розвитку людини*. Сентябрь 2022. С. 193–200.
11. Бекексьєн С., Смалюкієн Раса. Тристоронній підхід до сприйманого стресу: довгострокове дослідження гормонів стресу, особистості та групової згуртованості в умовах реального життя обов'язкової базової військової підготовки. *Сталість*. 2022. № 14 (3). С. 1046. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14031046>.
12. Топмпсон П.М., Фосс Т.Н., Сковерое Ж.Б. Лідери, яким байдуже: Дослідження піклування лідера з точки зору теорії прихильності. *Psychologist-Manager Journal*. 2021. № 24 (3), pp. 141–161.

#### REFERENCES:

1. Astakhov D.V. Sotsialno-psykholohichnyi treninh yak metod optymizatsii profesiinoi hrupovoi vzaiemodii v komandakh fakhivtsiv IKT-sfery [Socio-psychological training as a method of optimizing professional group interaction in teams of ICT specialists]. *Dnipro Scientific Journal of Public Administration, Psychology, Law / Section 5 Psychology*, no. 6 (2021), pp. 65–69. (in Ukrainian)
2. Gornostay, P. (2021). Travma zhertvy i travma ahresora u mizhhrupovykh konfliktakh [Trauma of the victim and trauma of the aggressor in intergroup conflicts]. *Problems of political psychology*, no. 24(1), pp. 114–133. (in Ukrainian)
3. Deineko, O. (2021). Sotsialna zghurtovanist ta sotsialna solidarist: u poshukakh zmistovnoho rozmezhuвання [Social cohesion and social solidarity: in search of a meaningful distinction]. *Scientific and theoretical almanac Grani*, no. 24(6), pp. 81–89. (in Ukrainian)
4. Palagniuk, O. (2021). Sotsialna solidarist v konteksti poshuku shliakhiv dosiahnennia i zberezhenia tsilisnosti suspilstva: mizhdystyplinaryni analiz [Social solidarity in the context of finding ways to achieve and preserve the integrity of society: an interdisciplinary analysis]. *Problems of political psychology*, no. 24(1), pp. 83–103. (in Ukrainian)
5. Snigur H.A. (2016) Kholistychna model upravlinnia personalom [Holistic model of personnel management]. *Economy and the state*, no. 12, pp. 47–50. (in Ukrainian)
6. Waseem, M., Iqbal, S., Khan, K. (2022) Vplyv upravlinnia proektom na uspikh proektu z poserednytskoiu rollyu orhanizatsiinoi pidtrymky ta zghurtovanosti komandy proektu [Impact of project governance on project success, with mediating role of organizational support and project team cohesion]. *Obiekty upravlinnia*. DOI: <https://doi.org/10.1108/JFM-03-2022-0023>.
7. Tien D. S, Yaen Kh. Ch., Ly H., Kim S. Ch. Hibridna merezha na osnovi D2C dlia prohnouzuvannia pokaznykiv hrupovoi zghurtovanosti [Hybrid mesh based on D2C for predicting indications in group clustering]. *IEEE Access*, 9, stattia № 9450831, pp. 84356–84363.
8. Kong, F., Liu, P., Weng, J. (2020) Yak i koly hrupova zghurtovanist vplyvaie na holos spivrobotnykiv [How and when group cohesiosn influences employee voice: A conservation of resources perspective]. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 35 (3), pp. 142–154.
9. Xu Shi, Martinez Larry R.b, Van Hoof Hubertc (2022) Poiasnennia zviazku mizh emotsiinoiu pratseiu ta namiramy plynnosti: rol pohlyblyenoho spilkuvannia [Explaining the Link Between Emotional Labor and Turnover Intentions: The Role of In-Depth Communication]. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, no. 18(3), pp. 3–29.
10. I. Verma. (2022) Stariuchy susidy ta sotsialna intehratsiia [Aging Neighborhood and Social Inclusion – A Case Study]. In book: *Transforming our World*

through *Universal Design for Human Development*, pp. 193 - 200.

11. Bekesiene Svajone, Smaliukiene Rasa (2022) Trystoronniy pidkhid do sprymanoho stresu: dovhostrokovye doslidzhennia hormoniv stresu, osobystosti ta hrupovoi zghurtovanosti v umovakh realnoho zhyttia obviazkovoi bazovoi viiskovoi pidhotovky [Three-Faceted Approach to Perceived Stress: A Longitudinal Study of Stress Hormones, Personality, and Group Cohesion in

the Real-Life Setting of Compulsory Basic Military Training]. *Sustainability*, vol. 14(3): 1046. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14031046>.

12. Thompson, P.-M. M., Fosse, T. H., Skuverøe, J. B. (2021) Lidery, yakym baiduzhe: Doslidzhennia pikluvannia lidera z tochky zoru teorii prykhylnosti [Leaders that don't care: Investigating leader caregiving from an attachment-theoretical perspective]. *Psychologist-Manager Journal*, vol. 24 (3), pp. 141–161.