

АНОТАЦІЯ

Круглов К.О. Соціальний капітал як чинник суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 Психологія (05 Соціальні та поведінкові науки). – Херсонський державний університет МОН України; Херсонський державний університет МОН України, Херсон, 2022.

Дисертація присвячена проблемі соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя співпрацівників підприємств з різним груповим статусом.

Розкрито структуру та зміст соціального капіталу як ресурсу, що поєднує відносини та можливості учасників соціальної взаємодії, які характеризуються довірою, надійністю, взаємною відповідальністю, сприяє досягненню особистих та спільних цілей тієї групи, до якої належить людина. Соціальний капітал виявляється на рівні особистості, неформальної соціальної групи, організації, спільноти, тобто він належить групі та використовується членами групи.

У структурі соціального капіталу виокремлено соціальні мережі, спільні норми та цінності, довіру, які утворюють певну єдність, оскільки соціальні мережі сприяють встановленню контактів та передаванню інформації, що, у свою чергу, формує норми та зміцнює спільні групові цінності; довіра забезпечує розширення соціальних мереж та знижує трансакційні витрати при взаємодії.

Розроблено та обґрунтовано структурно-функціональну модель соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом; зроблено операціоналізацію основних складових, а саме, соціально-комунікативної, ціннісно-нормативної,

складової міжособистісної та інституційної довіри; соціальний капітал розглянуто на двох рівнях – індивідуальному та груповому.

Встановлено, що соціально-комунікативна складова розглядається через соціальні мережі, корпоративні комунікації організації, уявлення співпрацівників організації про соціально-психологічний клімат колективу, які свідчать, у свою чергу, про рівень інтегрованості колективу, якість взаємодії між співробітниками, оцінювання міри вмотивованості та відданості організації.

Ціннісно-нормативна складова відображає міру залучення кожного співробітника до спільних справ організації; узгодженість індивідуальних та організаційних цінностей забезпечує спрямованість на досягнення спільної мети, визначає норми, які регулюють поведінку персоналу організації, збільшує рівень організаційної ідентифікації. Організаційну ідентифікацію розглянуто як сприйняття схожості та почуття єдності з організацією (приналежності до неї), коли працівник визначає себе у поняттях тієї організації, співпрацівником якої він є.

Складова міжособистісної та інституційної довіри відображає очікування з боку інших співпрацівників організації чесної, надійної, добросовісної поведінки, яка орієнтована на спільні цілі та цінності.

З'ясовано, що позитивна ідентифікацією з організацією, тобто прийняття та узгодження норм, цінностей, правил поведінки, сприяє встановленню партнерських довірчих стосунків, що, у свою чергу, впливає на суб'єктивне благополуччя співпрацівників.

Суб'єктивне благополуччя розглянуто як психологічне благополуччя, як цілісне переживання задоволеності власним життям та собою, та як суб'єктивне соціальне благополуччя, що відображає успішність функціонування особистості у соціумі через реалізацію потреб у соціальній залученості, соціальному схваленні, соціальній підтримці.

Показано, що соціальний груповий статус працівників визначається через належність до соціально-професійної групи та через базові компоненти,

а саме, дохід, професійна належність, посада. Соціальний груповий статус містить об'єктивні та суб'єктивні виміри; об'єктивний вимір статусу співпрацівника в організації оцінюється із врахуванням посади та рівня доходів, суб'єктивний вимір статусу відображено через суб'єктивне економічне благополуччя.

Розроблено програму емпіричного дослідження, яка містить у собі наступні етапи: *організаційний* (висування емпіричних гіпотез; обґрунтування вибірки), *діагностичний* (обґрунтування методів дослідження, психодіагностичного інструментарію, реалізація емпіричного дослідження), *науково-інтерпретаційний* (систематизація та аналізування отриманих результатів; узагальнення, формулювання основних висновків).

Для досягнення основної мети та розв'язання завдань емпіричного дослідження створено комплекс психологічних методів, який містить у собі: «Опитувальник виміру індивідуального соціального капіталу» Р. Стили (адаптація І. І. Семків); Методика оцінки психологічної атмосфери у колективі А.Ф. Фідлера (адаптація Ю.Л. Ханін); Методика оцінки організаційної ідентифікації співробітників Г. Крейнера та Б. Ешфорта (адаптація О.М. Бурмістрової, С.О. Ліпатова); Методика виміру особистісно-організаційної відповідності Ч. О'Райлі (адаптація Є. Кузавльова); «Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А.Б. Купрейченко); «Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо); Методика «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф (адаптація Т. Шевелєнкової та П.П. Фесенко); «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т.В. Данильченко); «Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя» (В.О. Хашченко); емпіричні показники об'єктивної складової соціального статусу визначаємо за посадою та доходом працівників на підприємстві.

На основі результатів емпіричного дослідження соціального капіталу як чинника суб'єктивного благополуччя працівників підприємства з різним груповим статусом, встановлено відмінності між групами працівників, які

розділено за груповим статусом в організації – групою «менеджерів» та групою співпрацівників-«виконавців»:

З'ясовано, що група співпрацівників, які належать до керівного складу організації, частіше застосовує ресурси публічної сфери індивідуального соціального капіталу, а саме, ресурси соціальних інститутів та міжнародні ресурси. Група менеджерів, оцінюючи характеристики групового соціального капіталу, більшою мірою спирається на співпрацю, успішність, продуктивність організації, водночас у вибірці співпрацівників-«виконавців» переважає взаємопідтримка, дружелюбність, теплота у стосунках, тобто емоційні характеристики соціально-психологічного клімату.

Виявлено високий рівень позитивної ідентифікації з організацією у групі керівників; високий рівень узгодженості між індивідуальними та організаційними цінностями. У групі співпрацівників з низьким статусом в організації, крім позитивної ідентифікації, наявні амбівалентний та нейтральний типи ідентифікації, що свідчить про суперечливе ставлення до організації, прагнення до відособлення.

Показано, що у керівників виявляється довіра, яка ґрунтується на оцінюванні людини як надійної, відповідальної, що має спільні погляди, цінності, життєві установки; у групі виконавців довіра до партнерів спирається на позитивне емоційне ставлення до людини.

Результати дослідження суб'єктивного благополуччя показують переважання у співпрацівників з високим груповим статусом в організації чіткої визначеності життєвого та професійного шляху, соціального успіху, здатності впливати на оточення, до конкурентоздатності, прийняття відповідальності за свої дії та рішення. Прагнення до отримання схвалення та позитивного зворотного зв'язку від інших людей більшою мірою виявляється у співпрацівників-«виконавців».

Доведено наявність взаємозв'язків між проявами соціального капіталу та показниками суб'єктивного благополуччя у осіб з різним груповим статусом в організації:

З'ясовано, що у менеджерів позитивна ідентифікація з організацією детермінується високим рівнем оцінювання ділових характеристик відносин в організації; позитивна ідентифікація з організацією у групі «виконавців» визначається, переважно, емоційними характеристиками – згодою, взаємопідтримкою, теплотою, дружелюбністю, зацікавленістю.

Встановлено, що такі прояви психологічного благополуччя, як управління середовищем та здатність до автономії, у групі керівників детерміновані високим рівнем усвідомлення своєї професійної компетентності та здатністю залучати ресурси соціальних інститутів до досягнення професійних цілей. Суб'єктивне соціальне благополуччя у групі співпрацівників з високим груповим статусом в організації залежить від реалізації соціально-професійного ресурсу індивідуального соціального капіталу, сприйняття професійного середовища як успішного та продуктивного; у групі співпрацівників-«виконавців» суб'єктивне соціальне благополуччя спирається на емоційний ресурс індивідуального соціального капіталу.

Доведено, що у співпрацівників з високим груповим статусом в організації визначеність, чіткість життєвих та професійних цілей, позитивні соціальні судження спираються на довіру, яка ґрунтується на надійності партнера, спільних цінностях та принципах; у співпрацівників з низьким груповим статусом в організації детерміновано довірою, яка ґрунтується на позитивному емоційному ставленні до партнерів.

Визначено типологію суб'єктивного благополуччя співпрацівників залежно від залучення ресурсів соціального капіталу (професійне, соціальне, особистісне, емоційне, економічне).

Професійне благополуччя детерміновано у групах працівників з різним груповим статусом ресурсами індивідуального соціального капіталу, високим рівнем оцінювання професійного середовища організації як продуктивного, успішного. Професійне благополуччя визначається позитивною ідентифікацією з організацією, відповідністю між індивідуальними та

організаційними цінностями. У групі керівного складу організації професійне благополуччя пов'язано із характеристиками психологічного благополуччя особистості, що свідчать про цілеспрямованість, автономію у справах та визначенні професійного шляху, конкурентоздатність, та з характеристиками суб'єктивного соціального благополуччя, які визначають переважно позитивне ставлення до оточуючих людей та віру в їх можливості.

Соціальне благополуччя визначається застосуванням ресурсів соціальних інститутів, оцінюванням професійного середовища як партнерського, узгодженого, дружелюбного. У групі керівників пов'язано з довірою, яка ґрунтується на знанні про можливості та здатності партнерів; у групі співпрацівників з низьким груповим статусом довіра спирається на усвідомлення спільності життєвих принципів та цінностей. Важливим для соціального благополуччя у керівників є соціальна помітність, прагнення до успіху, до визнання у колективі; у співпрацівників соціальне благополуччя пояснюється узгодженістю індивідуальних та організаційних цінностей; визначеністю професійних та життєвих цілей, можливостями управління професійною реалізацією.

Емоційне благополуччя визначається застосуванням емоційного ресурсу індивідуального соціального капіталу, характеристиками професійного середовища як дружнього, підтримуючого, партнерського, зацікавленого; типом довіри, яка спирається на позитивні емоційні відносини з колегами.

Особистісне благополуччя у групі керівників підтримується бажанням отримувати від значущих осіб позитивного зворотного зв'язку; узгодженістю між рівнем потреб та рівнем доходів. Співпрацівники з низьким груповим статусом особистісне благополуччя пов'язують з усвідомленням здатності матеріально забезпечувати себе та свою сім'ю, спираючись на професійну компетентність.

Економічне благополуччя детерміноване відсутністю економічної тривожності та фінансової депривованості, проте у групі керівників спирається на залучення можливостей соціальних інститутів та міжнародного

ресурсу, у групі «виконавців» забезпечується приведенням до відповідності своїх потреб та рівня доходів.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у з'ясуванні впливу вікового та гендерного чинника у визначенні особливостей взаємозв'язку соціального капіталу співпрацівників підприємств та їх суб'єктивного благополуччя; у побудові корекційної програми, спрямованої на залучення ресурсів соціального капіталу для покращення суб'єктивного благополуччя співпрацівників організації.

Ключові слова: соціальний капітал, співпрацівники, підприємство, організація, груповий статус, суб'єктивне благополуччя, психологічне благополуччя, довіра, цінності організації.

ABSTRACT

Kruglov K.O. Social capital as a factor of subjective well-being of enterprise workers with different group status. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Doctor of Philosophy dissertation in the specialty 053 Psychology (05 Social and Behavioral Sciences). – Kherson State University. Ministry of Education and Science of Ukraine; Kherson State University. Ministry of Education and Science of Ukraine; Kherson, 2022.

Dissertation is dedicated to the problem of social capital as a factor of subjective well-being of enterprise workers with different group status.

Structure and contents of social capital are defined as a resource that joins relationships and possibilities of the participants of reciprocal social interaction, which are characterized by trust, reliability, and mutual responsibility, promotes personal and mutual goals of the group to which a person belongs to. Social capital is manifested at the level of personality, informal social group, organization, community, i.e. it belongs to a group and is used by the group participants.

In structure of social capital it was separated social networks, shared norms and values, trust, which create certain unity, as social networks promote establishment of contacts and transmission of information, which in turn establish norms and reinforce the group values; trust ensures distribution of social networks and decreases transaction expenses when interacting.

It was developed and substantiated a structural-functional model of social capital as the factor of subjective well-being of enterprise workers with different group status; operationalization of basic constituents, namely social-communicative, axiological-normative, component of interpersonal and institutional trust was performed; social capital was considered on two levels – individual and group-wide.

It is established that social-communicative constituent is regarded through social networks, organization's corporate communications, organization coworkers' beliefs about social-psychological climate of the collective, which indicate, in its turn, the integration level of the collective, quality of interaction between coworkers, evaluation of motivation measure and devotion to the organization.

Axiological-normative constituent reflects measure of involvement of each coworker in common affairs of the organization; consistency of individual and organizational values provides focus on achieving a common goal, establishes norms, which regulate the staff behavior of the organization, and increases the level of organizational identification. Organizational identification is considered as perception of similarity and sense of unity with the organization (affiliation with it), when an employee identifies him-/herself with the organization's concepts, coworker of which he/she is.

Constituent of interpersonal and institutional trust reflects expectations of other employees of the organization for honest, reliable, good faith behavior that is focused on shared goals and values.

It was found that positive identification with the organization, i.e. affiliation with and commitment to norms, values, rules of conduct promotes the establishment of trusted partnership, which in its turn influences the subjective well-being of coworkers.

Subjective well-being is considered as mental well-being, as a holistic experience of satisfaction with one's own life and self, and as subjective social well-being, which reflects the success of the individual's functioning in society through the realization of the needs for social inclusion, social approval, and social support.

It is shown that employees' social group status is defined by belonging to socio-professional group and basic components, in particular, income, professional affiliation, position held. Social group status contains objective and subjective measures; objective measure of the employee's status in the organization is assessed taking into account the position and income level, subjective measure of status is reflected through subjective economic well-being.

The program of empirical research has been developed, which includes the following stages: *organizational* (developing of empirical hypothesis; justification of sample group), *diagnostic* (justification of research methods, psycho-diagnostic toolkit, implementation of empirical research), *scientific-interpretive* (systematization and analysis of the obtained results; generalization, drawing basic conclusions).

To achieve the main goal and solve the tasks of empirical research, a set of psychological methods has been created, which includes: "Questionnaire for the Measurement of Individual Social Capital" R. Styla (adapted by I.I. Semkiv); Methodology for Assessing the Psychological Atmosphere in a Team (adapted by Iu.L. Khanin); Method for Assessing the Organizational Identification of Employees by G.E. Kreiner and B.E. Ashforth (adapted by O.M. Burmistrova, S.O. Lipatova); Methods of Measuring Personal and Organizational Compliance by C. O'Reilly (adapted by Ie. Kuzavliova); "The Method of Assessment of Personal Trust and Distrust in Other People" (A.B. Kupreichenko); "The Method of Assessment the Level of Thrust in the Organization" by Robert B. Shaw; The survey method "Psychological Well-Being of the Individual" by K. Riff (adapted by T. Shevelenkova and P.P. Fesenko); Questionnaire "Subjective Social Well-Being" (T.V. Danylchenko), Questionnaire "Subjective Economic Well-Being" (V.O.

Khashchenko); empirical indicators of the objective component of social status are determined by the position and income of employees at the enterprise.

Based on the results of the empirical study of social capital as a factor of the subjective well-being of employees of enterprises with different group status, differences were established between groups of employees, which were divided according to the group status in the organization – a group of “managers” and a group of employees - “performers”:

It was found that the group of employees, who belong to the management of the organization, more often uses the resources of the public sphere of individual social capital, namely, the resources of social institutions and international resources. Group of managers, assessing the characteristics of group social capital, relies more on cooperation, success and productivity of organization, while in the sample group of employees – “performers” mutual support, friendliness, warmth in relationships prevail, i.e. emotional characteristics of socio-psychological climate.

A high level of positive identification with the organization was revealed in the group of “managers”; a high level of coherence between individual and organizational values. In the group of employees with low status in the organization, in addition to positive identification, there are ambivalent and neutral types of identification, which indicates a contradictory attitude to the organization, the desire for isolation.

It is shown that managers show trust, which is based on the assessment of a person as reliable, responsible, having common views, values, and attitude towards life; in the group of performers trust in partners is based on a positive emotional attitude towards the person.

The results of the study of subjective well-being show the predominance of a clear definition of life and career, social success, ability to influence the environment, competitiveness, responsibility for their actions and decisions in the group of employees with high group status in the organization. The desire to receive approval and positive feedback from other people is more evident in the group of employees-“performers”.

The existence of concatenations between the manifestations of social capital and indicators of subjective well-being was proved in people with different group status in the organization:

It was established that managers' positive identification with the organization is determined by the high level of evaluation of business characteristics of relations in the organization; positive identification with the organization in the group of "performers" is determined mainly by emotional characteristics – consent, mutual support, warmth, friendliness, interest.

It has been established that such manifestations of psychological well-being, as environmental mastery and ability for autonomy in the managers' group are determined by the high level of awareness of their professional competency and ability to involve resources of social institutions for achievement of professional goals. Subjective social well-being in the group of employees with high group status in the organization depends on the implementation of socio-professional resources of individual social capital, perception of the professional environment as successful and productive; in the group of employees – "performers" subjective social well-being is based on the emotional resource of individual social capital.

It has been proven that employees with high group status in the organization have certainty, clarity of life and professional goals, positive social judgments based on trust, which is founded on the partner's reliability, common values and principles; employees with low group status in the organization are determined by trust, which is based on a positive emotional attitude towards partners.

The typology of subjective well-being of employees depending on the involvement of social capital resources (professional, social, personal, emotional, economic) has been defined.

Professional well-being is determined in groups of employees with different group status by resources of individual social capital, a high level of evaluation of the professional environment of the organization as productive and successful. Professional well-being is determined by a positive identification with the organization, the compliance of individual values with organizational ones. In the

managers' group of the organization professional well-being is related to the individual's characteristics of psychological well-being, which indicate purposefulness, autonomy in business and career determination, competitiveness, and the characteristics of subjective social well-being, which determine mostly positive attitude towards surrounding people and belief in their capabilities.

Social well-being is defined by the use of resources of social institutions, the assessment of the professional environment as a partnership one, coherent and friendly. In the managers' group it is associated with trust, which is based on knowledge of the partners' capabilities and abilities; in the group of employees with low group status trust is based on awareness of community of life principles and values. Important for the managers' social well-being is social visibility, the desire to succeed, to be recognized in the team; employees' social well-being is explained by the coherence of individual and organizational values, clearness of professional and life goals, possibilities to manage professional fulfillment.

Emotional well-being is determined by the use of the emotional resource of individual social capital, the characteristics of the professional environment as a friendly, supportive, partnership and interested; a type of trust that is based on positive emotional relationships with colleagues.

Personal well-being in the managers' group is supported by the desire to receive positive feedback from significant people, consistency between the level of needs and the level of income. Employees with low group status relate personal well-being to awareness of the ability to provide for themselves and their families, based on professional competence.

Economic well-being is determined by the absence of economic anxiety and financial deprivation, but in the managers' group it relies on the involvement of possibilities of social institutes and the international resources and in the group of "performers" it is provided by matching their needs and income levels.

Further research perspectives are seen in elucidation of the influence of age and gender factors on definition of peculiarities of interrelation of social capital of employees of the organizations and their subjective well-being; in building a

correctional program aimed at attraction of the resources of social capital to improve subjective well-being of employees of the organization.

Key words: social capital, employees, enterprise, organization, group status, subjective well-being, psychological well-being, trust, values of the organization.

Список публікацій здобувача

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Круглов К. О. Довіра як чинник соціально-психологічного клімату виробничого колективу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* 2020. Вип. 1. С. 139–145. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-1-19>

2. Круглов К. О., Блискун О. О. Особливості суб'єктивного соціального благополуччя молодих співробітників в організації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* 2020. Вип. 4. С.100-107. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-4-14> (особистий внесок автора полягає у проведенні емпіричного дослідження, інтерпретації отриманих результатів)

3. Blynova, O. Ye., & Kruhlov, K. O. Subjective social well-being mployees with different socioeconomic statuses. *Insight: the psychological dimensions of society*, 2021. Issue 6, Pp. 57–71. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2021-6-5> (особистий внесок автора полягає у проведенні емпіричного дослідження, інтерпретації отриманих результатів)

4. Круглов К. О. Психологічне аналізування структури соціального капіталу організації та особистості. *Психологічні ресурси в умовах життєвої та суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри* / Колект. моногр. /

наук. ред. О.Є. Блинова, відпов. ред. В.Ф. Казібекова. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2021. С. 90–108. ISBN 978-617-7941-22-3

5. Blynova, O., **Kruglov**, K., Semenov, O., Los, O. & Popovych, I. (2020). Psychological Safety of the Learning Environment in Sports School as a Factor of Achievement Motivation Development in Young Athletes, *Journal of Physical Education and Sport*, 2020. 20(1), 14-23. DOI:10.7752/jpes.2020.01002 (Scopus) *(особистий внесок автора полягає в організації та проведенні емпіричного дослідження, первинній обробці результатів)*

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Блинова Е. Е., Круглов К. А. Ценностные ориентации сотрудников с разным социальным статусом в организации. *Актуальные проблемы психологии личности и социального взаимодействия* : сб. науч. ст. / ГрГУ им. Я. Купалы; редкол.: А. В. Ракицкая (гл. ред.), К. В. Гиль (зам. гл. ред.). Гродно : ГрГУ, 2019. С. 12–20. *(особистий внесок автора полягає у проведенні емпіричного дослідження, обробці та інтерпретації результатів)*

7. Круглов К. О., Блинова О. Є. Значення соціального капіталу для психологічного благополуччя співробітників. *Інсайт: психологічні виміри суспільства* : наук. журн. / ред. кол. І.С. Попович, С.І. Бабатіна, І.Р. Крупник та ін. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. 1. С. 72–78. *(особистий внесок автора полягає у проведенні емпіричного дослідження, обробці результатів)*

8. Круглов К. О. Самоефективність співробітників організації як чинник професійної продуктивності. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*. Зб. наук. праць за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 26-27 вересня 2019 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: О.Є. Блинова, Н.І. Тавровецька (відп. за випуск). Херсон: ФОП Вишемирський В. С., 2019. С.137-138. Режим доступу: <http://www.kspu.edu/About/Faculty/IPHS/ChairGenSocialPsychology.aspx>

9. Круглов К. О. Довіра як складова соціального капіталу особистості. *Соціальна психологія сьогодні: здобутки і перспективи* : Матеріали доповідей

учасників II Всеукраїнського конгресу із соціальної психології (7-9 листопада 2019 р.). Київ: 2019. С.194–195. DOI: 10.33120/UCSPProceedings-2019. Режим доступу: <http://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2019/11/Theses-UCSP2019.pdf>

10. Круглов К. О. Суспільні джерела соціального капіталу особистості. *Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання: Матеріали Міжнародної наукової конференції* (29 листопада 2019 року, м. Чернігів) / За наук. ред. О.Ю. Дроздова, І.І. Шлімакової. Чернігів: НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2020. С. 187–190.

11. Круглов К. О. Вплив прагнення до професійного зростання на психологічне благополуччя педагога. *Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психологічної науки*. Зб. статей учасників Другої Міжнар. наукової інтернет-конференції (25 лютого 2020 р., м. Дрогобич). Редактори-упорядники: М.В. Савчин, А.Р. Зимянський. Дрогобич : Швидкодрук, 2020. С. 117–121.

12. Круглов К. О., Блинова О.Є. Наукові підходи до структури соціального капіталу закладів вищої освіти. *Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі* : Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 9–10 квітня 2020 р.) / редкол.: В.Л. Погребна, В.М. Попович, Н.В. Островська, Т.О. Серга та ін. [Електронний ресурс]. Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2020. С. 612–617. *(особистий внесок автора полягає в аналізуванні та узагальненні наукових джерел)*

13. Круглов К. О. Структура соціального капіталу: соціально-психологічні аспекти. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : Зб. наук. праць за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 14 травня 2020 р.) / ред. колегія: А.М. Яцюк, Н. О. Олейник, В. В. Мойсеєнко та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2020. С. 186–188.

14. Круглов К. О. Структура соціального капіталу: психологічні підходи. *Одинадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання* : Матеріали

Міжнародної наукової онлайн конференції (27 листопада 2020 року, м. Чернігів) / За наук. ред. О. Ю. Дроздова, І. І. Шлімакової. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2021. С.140–143. DOI: 10.5281/zenodo.4399443

15. Круглов К. О., Блинова О. Є. Груповий статус співпрацівника як чинник схильності до маніпуляції у взаємодії. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : Зб. наук. праць за матеріалами VI Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 22 квітня 2021 р.) / ред. колегія: С.І. Бабатіна, В.В. Мойсеєнко, І.І. Чиньона та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 212–215. (*особистий внесок автора полягає в аналізуванні та узагальненні наукових джерел*)

16. Круглов К. О. Ціннісні виміри соціального статусу працівників підприємства. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*: Зб. наук. праць за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 30 вересня – 01 жовтня 2021 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: І.Р. Крупник, О.Є. Блинова, Н.І. Тавровецька (відп. за випуск) та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2021. С.136–138.

