

ПРОГРАМА ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ, ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

RESEARCH PROGRAM OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE STATE GOVERNMENT BODIES, LOCAL GOVERNMENT BODIES IN THE PROCESS OF IMPLEMENTATION OF POWER DECENTRALIZATION IN UKRAINE

У статті представлено розроблену авторами універсальну програму дослідження соціально-психологічного клімату (СПК) організацій – органів державної влади та місцевого самоврядування у процесі впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, що складається з п'яти етапів: аналіз літератури з проблем сутності, складників СПК організації, створення теоретичної моделі соціально-психологічного клімату, визначення критеріїв та показників соціально-психологічного клімату в організації, вибір та обґрунтування комплексу психодіагностичних методик дослідження показників СПК в організації, формування характеристик рівнів сприяєльності СПК в організації в процесі впровадження децентралізації влади.

Надано опис сутності та структури СПК організації (органів державної влади, органів місцевого самоврядування), який виступає як сукупність багатогранних елементів, що ґрунтуються на особистісних властивостях членів колективу установи, особливостях їхніх взаємовідносин, умовах праці й зумовлюють продуктивність управлінської діяльності у справах держави і суспільства.

Подано детальний опис результатів п'яти етапів розробленої програми дослідження феномену соціально-психологічного клімату організацій органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Описано розроблену авторами теоретичну модель соціально-психологічного клімату в організації під час реалізації децентралізації влади, визначено критерії, показники та складники соціально-психологічного клімату в організації в процесі реалізації децентралізації влади.

Представлено комплекс психодіагностичних методик дослідження показників соціально-психологічного клімату в організації в процесі реалізації децентралізації влади; характеристику рівнів сприяєльності соціально-психологічного клімату в організації в процесі реалізації децентралізації влади та характеристику рівнів сприяєльності соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, організація, децентралізація, когні-

тивно-гностичний, мотиваційно-ціннісний, емоційно-оцінний, поведінково-діяльнісний компоненти.

The article presents a universal research program developed by the authors of the socio-psychological climate of organizations (bodies of state power and local self-government) in the process of implementing the reform of local self-government and territorial organization of power (reform of decentralization of power), which consists of five stages: analysis of domestic and foreign literature on the problems of the essence, components of the socio-psychological climate of the organization, the creation of a theoretical model of the socio-psychological climate, the definition of criteria, indicators of the socio-psychological climate in the organization, the selection and justification of a set of psychodiagnostic methods for the study of indicators of the socio-psychological climate in the organization, the formation of characteristics of the levels of favorableness of social – psychological climate in the organization in the process of implementing decentralization of power.

A description of the essence and structure of the socio-psychological climate of the organization (state authorities, local self-government bodies) is provided, which acts as a set of multifaceted elements based on the personal characteristics of the members of the institution's team, the peculiarities of their mutual relations, working conditions and determines the productivity of management activities in state affairs and society.

A detailed description of the results of the five stages of this research program of the phenomenon of the social and psychological climate of organizations of state authorities and local self-government bodies is provided.

The theoretical model of the socio-psychological climate in the organization during the implementation of power decentralization developed by the authors is described, the criteria, indicators and components of the socio-psychological climate in the organization during the implementation of power decentralization are defined.

Key words: socio-psychological climate, organization, decentralization, cognitive-gnostic, motivational-value, emotional-evaluative, behavioral-activity component.

УДК 658.891

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.44.44>

[org/10.32782/2663-5208.2022.44.44](https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.44.44)

Симоненко О.А.

аспірант кафедри психології

Університет економіки та права «КРОК»

У сучасних надскладних умовах життєдіяльності суспільства проблема соціально-психологічного клімату органів державної влади, органів місцевого самоврядування стає все більш актуальною. Від злагодженої, згуртованої роботи, високого

рівня професійної компетентності, адаптованості до умов децентралізації, які є показниками сприятливого соціально-психологічного клімату установи, залежать своєчасне, якісне виконання функціональних обов'язків органів влади, конструктивне, успішне

вирішення складних завдань сьогодення. Ураховуючи, що процес децентралізації передбачає розподіл функцій, повноважень між державними і місцевими рівнями управління з розширенням прав органів місцевого самоврядування [2] задля покращення адміністративної, економічної ефективності розподілу ресурсів, прозорості у питаннях податків, послуг, підвищення відповідальності демократично обраних посадових осіб перед виборцями, мобілізації місцевого населення щодо прийняття рішень, розвитку демократії [17], розгляд питання щодо дослідження рівня соціально-психологічного клімату органів державної влади, органів місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації в Україні стає першочерговим, адже ступінь сприятливості визначеного феномена, з одного боку, зумовлює характер, особливості його вдосконалення, з іншого – впливає на благополуччя суспільства.

Аналіз наукових досліджень свідчить про достатню кількість праць, присвячених проблемі соціально-психологічного клімату, що дало змогу виокремити підходи до характеристики сутності досліджуваного явища, а саме: аксіологічний (Т. Бабенко, Л. Карамушка та ін.), системний (О. Волошина, В. Лушина та ін.), синергетичний (С. Баун, К. Вілсон та ін.), комплексний (Т. Декотіс, Д. Фрайберг та ін.), когнітивний (В. Вебер, Д. Ньюман та ін.), перцептивний (А. Джонс, Е. Моран та ін.). Дослідники зазначають, що соціально-психологічний клімат – це сукупність різних умов, чинників, які впливають на діяльність, розвиток членів колективу, робочу атмосферу загалом [23]. Проблема організації як феномена стала предметом дослідження таких науковців, як О. Кузьмін, Г. Монастирський, В. Новак, Г. Осовська та ін. Питання органів державної влади, органів місцевого самоврядування розглядали Ю. Білоусова, О. Городецький, А. Мельник, А. Сухорукова, Д. Хижняк та ін.

На особливу увагу заслуговують дослідження вчених (Р. Ескурр, В. Ємельянов, А. Лелеченко, О. Новікова, О. Павленко, П. Паскуаль, С. Романюк та ін.), які розглядають сутність, особливості, проблеми процесу впровадження децентралізації влади в Україні. На думку Р. Ескурра та П. Паскуаль, децентралізацію відображено як форму сприяння соціально-економічного розвитку території, як процес, завдяки якому через передавання повноважень, ресурсів на субнаціональному рівні державного управління можливо забезпечити економічні вигоди [18].

Окрім того, науковці (О. Волошина, Н. Кисельова та ін.) характеризують скла-

дові елементи соціально-психологічного клімату організації. О. Волошина визначає такі компоненти: параметри колективу (згуртованість, референтність членства); індивідуально-психологічні особливості співробітників (екстраверсія – інтроверсія, індивідуально-психологічна спрямованість, самооцінка, нейротизм, професійна, стиль поведінки у конфлікті, стиль управління) [4].

Виділення не вирішених раніше частин проблеми. Попри всебічне вивчення науковцями проблеми соціально-психологічного клімату організації лишаються відкритим питання дослідження рівнів та показників соціально-психологічного клімату організації (органів державної влади, органів місцевого самоврядування) в процесі впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, у т. ч. в частині обґрунтування комплексу психодіагностичних методик дослідження даних показників та рівнів сприятливості СПК в організації у процесі впровадження децентралізації влади.

Мета статті – розробити та обґрунтувати методик дослідження рівня соціально-психологічного клімату організації (органів державної влади, органів місцевого самоврядування) в процесі впровадження децентралізації влади.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вивчаючи особливості соціально-психологічного клімату організації (органів державної влади, органів місцевого самоврядування) в процесі впровадження децентралізації влади, вважаємо за необхідне розробити та обґрунтувати універсальну програму дослідження зазначеного явища, яка містить такі етапи:

1) аналіз вітчизняної, зарубіжної літератури з проблем сутності, складників соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади;

2) створення теоретичної моделі соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади;

3) визначення критеріїв, показників соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади;

4) вибір та обґрунтування комплексу психодіагностичних методик дослідження показників соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади;

5) характеристика рівнів сприятливості соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади.

Результати першого етапу реалізації програми дослідження соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади, представлені у працях Л. Джеймса [20], Р. Ескурра [18], С. Максименко [11], П. Паскуаль [18], надають можливість, урахувавши положення комплексного підходу [23], соціально-психологічний клімат організації (органів державної влади, органів місцевого самоврядування) розглядати як сукупність багатограних елементів, які ґрунтуються на особистісних властивостях членів колективу установи, особливостях їхніх взаємовідносин, умовах праці, що зумовлюють продуктивність управлінської діяльності у справах держави і суспільства.

На другому етапі програми дослідження було створено теоретичну модель соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади як графічне відображення утворення, що складається з компонентів, які мають тісний взаємозв'язок, взаємовплив, характеризуючи змістові, функціональні властивості явища, що вивчається. До складників соціально-психологічного клімату організації (органів державної влади, органів місцевого самоврядування) у процесі впровадження децентралізації влади нами віднесено такі: когнітивно-гностичний компонент (система професійних знань щодо особливостей діяльності в державних органах влади, органах місцевого самоврядування у процесі впровадження децентралізації влади); мотиваційно-ціннісний компонент (комплекс усвідомлених мотивів, цінностей, які визначають спрямованість членів організації щодо вирішення спільних цілей, завдань); емоційно-оцінний компонент (сукупність ставлень до себе, колективу, діяльності організації в процесі впровадження децентралізації влади); поведінково-діяльнісний компонент (комплекс здатностей, умінь, які зумовлюють якісне виконання професійних обов'язків у процесі впровадження децентралізації влади).

Під час реалізації третього етапу програми дослідження було визначено критерії та показники вивчення соціально-психологічного клімату організації у процесі впровадження децентралізації влади, а саме: когнітивно-гностичний складник (обізнаність щодо процесів децентралізації влади, професійна компетентність, усвідомлення цілей спільної діяльності); мотиваційно-ціннісний складник (мотивація професійної діяльності в умовах децентралізації влади, прагнення до вдосконалення, корпоративна культура); емоційно-оцінний

складник (задоволеність співробітників членством у колективі, ставлення до діяльності у процесі децентралізації, самооцінка співробітників, згуртованість колективу); поведінково-діяльнісний складник (професійне самоздійснення співробітників, адаптивність в умовах децентралізації, комунікативна компетентність, конфліктологічна компетентність).

Четвертий етап програми дослідження включав вибір та обґрунтування комплексу психодіагностичних методик дослідження показників соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади. Для визначення особливостей соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади слід застосовувати валідні, надійні психодіагностичні методики, результати яких дадуть змогу зібрати якісні та кількісні матеріали.

Обізнаність щодо процесів децентралізації влади вивчалася за допомогою анкети «Децентралізація влади» [10], що містить 18 тверджень, кожне з яких необхідно оцінити: дуже добре обізнаний; обізнаний, але додаткова інформація буде не зайвою; мало обізнаний; практично відсутня інформація щодо цього аспекту. У результаті обробки отриманих даних анкети визначаються рівні обізнаності співробітників організації щодо процесів децентралізації влади: високий рівень притаманний службовцям, які розуміються на процесах децентралізації влади (кількісні показники коливаються від 48 до 72 балів); середній рівень визначає службовців, які потребують допомоги спеціалістів щодо особливостей упровадження децентралізації влади (24–47 балів); низький рівень належить співробітникам, які практично не володіють інформацією щодо децентралізації влади (1–23 бали).

Завдяки тестам на державну службу [16] досліджувався рівень професійної компетентності членів організації. Методика складається із 45 питань, чотирьох варіантів відповідей для кожного питання. За результатами обробки методики визначаються рівні професійної компетентності службовців: високий рівень характерний для співробітників, які добре розуміються, застосовують знання положень Конституції України, Закону України «Про державну службу» (кількісні показники оцінюються у 61–90 балів); середній рівень визначає службовців, які частково знають, застосовують знання положень Конституції України, Закону України «Про державну службу» (31–60 балів); низький рівень притаманний членам організації, які не поінформовані, не застосовують знання положень Консти-

туції України, Закону України «Про державну службу» у професійній діяльності (0–31 бал).

Усвідомлення цілей спільної діяльності було визначено за допомогою тесту «Чи цілеспрямована Ви людина?» [14], який включає 20 питань і три варіанти відповідей на кожне питання. У результаті обробки отриманих даних визначається рівень усвідомлення цілей спільної діяльності співробітників організації: високий рівень характеризує службовців, які чітко розуміють мету, завдання діяльності організації (кількісні показники – 41–60 балів); середній рівень притаманний співробітникам, які не до кінця розуміють цілі спільної діяльності членів організації (21–40 балів); низький рівень мають співробітники, які не усвідомлюють цілей, завдань спільної діяльності установи (1–20 балів).

Мотивація професійної діяльності в умовах децентралізації влади досліджувалася за допомогою методики дослідження мотивації професійного й особистісного зростання [1], що містить 18 мотивів, які необхідно ранжувати за ступенем значущості. За результатами обробки даних відповідно до вибраних провідних мотивів було виокремлено рівні мотивації професійної діяльності співробітників в умовах децентралізації влади: високий рівень характерний для службовців, які перевагу віддали соціальним та власне професійним мотивам; середній рівень притаманний службовцям, які вибрали значущими мотиви професійного, особистісного вдосконалення; низький рівень визначає службовців, які орієнтуються на престижні та прагматичні мотиви.

Прагнення до вдосконалення вивчалася завдяки тесту «Готовність до саморозвитку» [13], яка включає 14 питань і два варіанти відповідей на кожне питання. Підрахунок результатів за методикою дає змогу визначити рівні прагнення співробітників організації до вдосконалення: високий рівень характерний для службовців, які мають бажання розвиватися (кількісні показники – 10–14 балів); середній рівень притаманний співробітникам, які мають труднощі у процесі саморозвитку (5–9 балів); низький рівень мають члени організації, які не прагнуть розвиватися (0–4 бали).

За допомогою анкети для проведення оцінки стану корпоративної культури підприємства [15] досліджувався рівень корпоративної культури членів установи. Методика складається з 25 індикаторів корпоративної культури, які необхідно оцінити за п'ятьма варіантами відповідей. У результаті обробки даних виокремлено рівні

корпоративної культури: високим рівнем володіють службовці, які задоволені умовами, організацією праці, системою мотивації, соціального забезпечення (кількісні показники – 67–100 балів); середній рівень мають співробітники, які частково задоволені умовами, організацією праці, системою мотивації, соціального забезпечення (33–66 балів); низький рівень характерний для співробітників, які повністю незадоволені умовами, організацією праці, системою мотивації, соціального забезпечення (1–32 бали).

Задоволеність співробітників членством у колективі вивчалася за допомогою методики «Дослідження задоволеності роботою» [22], яка містить 36 тверджень, які необхідно оцінити від 1 (не погоджується) до 6 (повністю погоджується). Методика вимірює дев'ять аспектів роботи: задоволеність зарплатою, просуванням, керівництвом, додатковими пільгами, винагородами, умовами праці, колегами, характером роботи. Після обробки результатів методики визначається рівень задоволеності співробітників членством у колективі: високий рівень характеризує службовців, які цілком задоволені виокремленими аспектами у колективі (кількісні показники – 156–216 балів); середній рівень мають співробітники, які частково задоволені аспектами у колективі (96–155 балів); низьким рівнем володіють члени організації, які незадоволені визначеними аспектами у колективі (36–95 балів).

Ставлення службовців до діяльності у процесі децентралізації вивчалася за допомогою анкети «Ставлення до діяльності в умовах децентралізації» [8], що складається з 23 питань, які мають чотири варіанти відповідей. У результаті підрахунку балів виокремлюються рівні ставлення службовців до діяльності у процесі децентралізації: високий рівень мають службовці, які позитивно відгукуються щодо всіх аспектів діяльності у процесі впровадження децентралізації влади (кількісні показники – 62–92 бали); середній рівень визначає співробітників, які позитивно характеризують діяльність в умовах децентралізації (31–61 бал); низький рівень притаманний співробітникам, які негативно ставляться до діяльності в умовах децентралізації (1–30 балів).

Рівень самооцінки досліджується за методикою «Самооцінка особистості» [6]. Методика складається з 32 запитань, чотирьох варіантів відповідей на кожне запитання. За результатами методики виокремлено рівні самооцінки службовців: високий рівень визначає співробітників, які себе поважають, адекватно оцінюють власні здібності

(кількісні показники – 25–45 балів); середній рівень характеризує службовців, які перебільшують ступінь своєї значущості у житті інших людей (0–24 бали); низький рівень мають співробітники, які переживають відносно ставлення до себе інших, невпевнені у власних учинках (46 балів і вище).

Опитувальник із визначення індексу згуртованості [21] досліджував рівень згуртованості колективу. Методика складається з п'яти запитань і декількох варіантів відповідей кожне. За результатами обробки даних рівні згуртованості колективу характеризуються так: високий рівень згуртованості має колектив, у якому співробітникам притаманна єдність (кількісні показники – 13–19 балів); середній рівень відповідає колективу, у якому не всі співробітники солідарні (7–12,9 бали); низький рівень визначає колектив, у якому відсутні солідарність і єдність учасників (1–6,9 бали).

Професійне самоздійснення співробітників вивчалось за допомогою опитувальника професійного самоздійснення [7], який включає 30 тверджень, на кожне з яких пропонується п'ять варіантів відповідей. Результати обробки даних дають змогу визначити рівень професійного самоздійснення співробітників: високий рівень характеризує співробітників, які розкривають особистісний потенціал у професії, застосовують професійний досвід у діяльності (кількісні показники – 74–100 балів); середній рівень мають співробітники, які частково розвивають і використовують професійні здібності, досвід (47–73 бали); низьким рівнем володіють співробітники, які не користуються особистісним потенціалом у професії, не підвищують професійну компетентність (19–46 балів).

Адаптивність в умовах децентралізації вивчалась завдяки опитувальнику «Адаптивність» [9], який містить 165 запитань, два варіанти відповідей на запитання. За результатами обробки даних виокремлено рівні адаптивності: високий рівень характеризує співробітників, які легко адаптуються до різних умов праці (кількісні показники – 102–152 бали); середній рівень притаманний службовцям, які потребують час для адаптації за змінних умов діяльності (51–101 бал); низький рівень визначає співробітників, які не спроможні адаптуватися до змін (1–50 балів).

Комунікативна компетентність визначалась за допомогою методики «Діагностика комунікативного контролю» [12], що включає 10 висловлювань, які необхідно оцінити як вірно чи невірно. Згідно з інтерпретацією результатів: високий рівень комунікативної компетентності мають службовці, які

знаходять конструктивні рішення у процесі комунікації з іншими (кількісні показники – 7–10 балів); середній рівень притаманний співробітникам, які відкрито спілкуються з іншими, але стримані в емоційних проявах (4–6 балів); низький рівень характеризує співробітників, які імпульсивні, залежні від ситуації спілкування (0–3 бали).

За методикою «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів» [19] визначається рівень конфліктологічної компетентності. Методика містить 18 тверджень, які слід оцінити від 1 до 4 балів. У результаті обробки даних виокремлено рівні конфліктологічної компетентності: високий рівень визначає співробітників, які обізнані у стратегіях поведінки у конфлікті (кількісні показники – 61–72 бали); середній рівень характеризує службовців, які за допомогою інших вирішують конфліктні ситуації (49–60 балів); низький рівень притаманний службовцям, які не розуміються на стратегіях поведінки під час конфлікту (18–48 балів).

На п'ятому етапі програми дослідження вивчалась характеристика рівнів сприятливості соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади. Сприятливий соціально-психологічний клімат в організації характеризується обізнаністю її учасників у процесах децентралізації влади, високим рівнем професійної компетентності, усвідомленням цілей спільної діяльності, прагненням до вдосконалення, високою корпоративною культурою, задоволеністю членством у колективі, позитивним ставленням до себе, роботи, здатністю розкривати особистісний потенціал у професії, можливістю адаптуватися до змінних умов праці, комунікативною, конфліктологічною компетентністю, єдністю учасників. Нейтральний соціально-психологічний клімат в організації притаманний колективам, у яких службовці потребують допомоги спеціалістів у процесі впровадження децентралізації влади, удосконалення корпоративної культури, частково розуміють мету спільної діяльності установи, іноді задоволені членством у колективі, час від часу позитивно ставляться до себе, діяльності в умовах децентралізації, потребують допомоги у процесі адаптації до змін, вирішення конфліктів тощо. Несприятливий соціально-психологічний клімат мають організації, у яких службовці не володіють інформацією щодо децентралізації влади, мають низький рівень професійної компетентності, не усвідомлюють цілей діяльності установи, не прагнуть удосконалюватися, розвивати корпоративну культуру, негативно ставляться до діяльності в умовах децентралізації, не характеризуються єдністю, не

здатні адаптуватися до змін, мають низький рівень комунікативної, конфліктологічної компетентності.

Висновки проведеного дослідження.

Представлене дослідження дало змогу виявити підходи до характеристик сутності соціально-психологічного клімату (аксіологічний, системний, синергетичний, комплексний, когнітивний, перцептивний), охарактеризувати соціально-психологічний клімат організації (органів державної влади, органів місцевого самоврядування), розглянути процес децентралізації влади як форму сприяння соціально-економічному розвитку території. Із метою вивчення особливостей соціально-психологічного клімату організації в умовах децентралізації розроблено та обґрунтовано програму дослідження зазначеного явища, яка містить: аналіз вітчизняної, зарубіжної літератури з проблем сутності, складників соціально-психологічного клімату організації у процесі впровадження децентралізації влади; створення теоретичної моделі соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади; визначення критеріїв, показників соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади; вибір та обґрунтування комплексу психодіагностичних методик дослідження показників соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади; характеристику рівнів сприйнятливості соціально-психологічного клімату в організації у процесі впровадження децентралізації влади тощо.

Перспективу подальших досліджень убачаємо в дослідженні рівнів сприйнятливості соціально-психологічного клімату організації у процесі впровадження децентралізації влади.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бондарчук О. І. Психологічна підготовка педагогічних працівників до діяльності в умовах соціально-економічних змін : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ : Ун-т менеджменту освіти НАПН України, 2009. 41 с.
2. Бутурлак Т. О. Фінансова децентралізація як фактор економічного зростання регіонів. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2010. № 31. С. 24–28.
3. Винославська О. В. Психологія. Київ : ІНКІОС, 2005. 352 с.
4. Волошина О. В. Соціально-психологічний клімат у колективах працівників міліції та його оптимізація : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. Київ, 2005. 199 с.

5. Ємельянов В. М. Державне управління: у визначеннях, поясненнях, схемах, таблицях : навчальний посібник. Миколаїв : ЧДУ ім. Петра Могили, 2015. 336 с.
6. Козаков В. А. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : навчально-методичний посібник. Київ : КНЕУ, 2003. 829 с.
7. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Науковий вісник Київського інституту бізнесу та технологій. Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.
8. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.
9. Кокун О. М. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних силах України. Київ : Освіта України, 2021. 74 с.
10. Кузьмичова Н. Ю. Посібник з децентралізації у схемах. Київ : МЛС Груп, 2016. 72 с.
11. Максименко С. Д. Загальна психологія. Київ : МАУП, 2000. 256 с.
12. Малімон В. І. Комунікаційна політика в діяльності державного службовця : навчальний посібник. Івано-Франківськ : Місто – НВ, 2008. 344 с.
13. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії. Київ : Академвидав, 2010. 200 с.
14. Нікітіна І. В. Розвиток мотивації студентів. Київ : НУХТ, 2017. 326 с.
15. Овчаренко М. І. Організаційно-економічні засади управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств : дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Суми, 2014. 235 с.
16. Офіційні та оновлені тести на державну службу 2022 року для підготовки до конкурсного відбору на держслужбу. Київ : Нова державна служба, 2022. URL: <https://test.gudsweb.org/>
17. Павленко О. П. Публічне управління регіонами у процесі реалізації стратегії сталого розвитку : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.05. Одеса, 2021. 439 с.
18. Ezcurra R. Fiscal decentralization and regional disparities : evidence from several European Union countries. *Environment and Planning*. 2008. № 40 (5). P. 1185–1201.
19. Heppner P. P. Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory. *Journal of Counseling Psychology*. 1982. № 29. P. 66–75.
20. James L. R. Organizational and psychological climate : A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology Georgia Institute of Technology*. 2008. № 17 (1). P. 5–32.
21. Seashore S. E. Group cohesiveness in the industrial work group. Univ. of Michigan, Survey Research, 1954. 197 p.
22. Spector P. E. Measurement of human service staff satisfaction : Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 1985. № 13. P. 693–713.
23. Toprak M. Psychological Climate in Organizations : A Systematic Review. *European Journal of Psychology and Educational Research*. 2018. Vol. 1. Is. 1. P. 43–52.