

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТРУКТУРАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

## EMPIRICAL STUDY OF THE FEATURES OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE STRUCTURES OF STATE ADMINISTRATION AND LOCAL GOVERNMENT IN THE PROCESS OF IMPLEMENTATION OF DECENTRALIZATION IN UKRAINE

*У статті надано опис загальної стратегії емпіричного дослідження проблеми особливостей соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження в Україні реформи адміністративно-територіального устрою та територіальної організації влади.*

*Представлено результати проведеного автором емпіричного дослідження особливостей соціально-психологічного клімату в колективах організацій органів державної влади та місцевого самоврядування. Охарактеризовано результати дослідження рівнів розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади, його складників. Здійснено аналіз взаємозв'язку рівня розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади з чинниками досліджуваного явища.*

*Продемонстровано встановлений у результаті проведеного дослідження взаємозв'язок між рівнями розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади і чинниками: макрорівня: регіон функціонування органу влади (Південь, Північ, Схід, Захід), чисельність населення територіальної громади (до 200 тис. осіб, від 200 тис. осіб), стан національної безпеки країни (воєнний стан, до введення воєнного стану); мезорівня: стиль керівництва (демократичний, авторитарний, ліберальний), органи управління (орган державної влади, орган місцевого самоврядування), рівень управління органу влади (обласний, районний, міський); макрорівня: ідентифікація з громадою (абсолютна, часткова, відсутня), ціннісні орієнтації (термінальні, інструментальні). Представлено виявлені в результаті емпіричного дослідження найбільш статистично значущі зв'язки між рівнями розвитку соціально-психологічного клімату організації та чинниками ідентифікації службовців із громадою, ціннісними орієнтаціями, стилем керівництва, органами управління, станом національної безпеки країни.*

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, децентралізація, рівні розвитку соціально-психологічного клімату, чинники: макрорівня (ідентифікація з громадою, ціннісні орієнтації), мезорівня (стиль керівництва, органи управління, рівень управління органу влади), макрорівня (регіон функціонування органу влади, чисельність населення територіальної громади, стан національної безпеки країни).

*The article provides a description of the general strategy of the empirical study of the problem of the features of the socio-psychological climate in the structures of state administration and local self-government in the process of implementing the reform of the administrative-territorial system and territorial organization of power in Ukraine.*

*The results of the author's empirical study of the features of the social and psychological climate in the collectives of organizations of state authorities and local self-government are presented.*

*The results of the study of the levels of development of the socio-psychological climate of the organization in the process of decentralization of power and its components are characterized. An analysis of the relationship between the level of development of the socio-psychological climate of the organization in the process of power decentralization and the factors of the phenomenon under study was carried out.*

*The relationship established as a result of the research between the levels of development of the socio-psychological climate of the organization in the process of implementing the decentralization of power and the factors: macro level: region of functioning of the authority (south, north, east, west), the population of the territorial community (up to 200 thousand persons, from 200,000 persons), the state of national security of the country (martial law, before the introduction of martial law); meso-level: leadership style (democratic, authoritarian, liberal), governing bodies (state authority, local self-government body), level of government authority (regional, district, city); macro level: identification with the community (absolute, partial, absent), value orientations (terminal, instrumental).*

*The most statistically significant relationships between the levels of development of the socio-psychological climate of the organization and the identification of employees with the community, value orientations, leadership style, management bodies, the state of national security of the country are presented, revealed as a result of empirical research.*

**Key words:** socio-psychological climate, state authorities, local self-government bodies, decentralization, levels of development of the socio-psychological climate, factors: macro-level (identification with the community, value orientations), meso-level (leadership style, management bodies, level of government management), macro level (region of functioning of the authority, the population of the territorial community, the state of national security of the country).

УДК 658.891  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.43>

**Сімоненко О.А.**  
аспірант кафедри психології  
Університету економіки та права «КРОК»

Реформа адміністративно-територіального устрою та територіальної організації влади, або реформа децентралізації влади, що розпочалася у 2014 р. і тривала сім років, фактично у 2020 р. завершила в країні формування нового адміністративно-територіального устрою. Як результат, в Україні створено новий базовий рівень, що складається із 1469 об'єднаних територіальних громад [1], та новий районний рівень, що складається зі 136 нових (укрупнених) районів [2].

Тобто фактично з 12 500 рад громад, що були діючими до початку реформи, сьогодні в Україні залишилося 1469 рад об'єднаних територіальних громад, і з 490 районів було створено втричі менше – 136 районів, а відповідно, і 136 районних державних адміністрацій.

Ключовим завданням реформи, окрім формування нового, оптимального територіального устрою, було передача повноважень за принципом субсидіарності, тобто на максимально нижчій рівень влади, на якому наявна спроможність виконувати такі повноваження.

Зрозумілим є той факт, що в процесі таких трансформацій змінилося не лише керівництво органів державної влади та органів місцевого самоврядування, змінилися й колективи таких органів на регіональному та місцевому рівнях. А отже, окрім виконання нових повноважень, функцій та завдань, перед співробітниками даних установ постало нове завдання – формування в умовах обмеженого часового ресурсу нових колективів – команд, спроможних досягати необхідних результатів.

24.02.2022 після повномасштабного вторгнення РФ на територію України Указом Президента України на всій території країни було утворено 25 обласних та 119 районних військових адміністрацій, які набули статусу відповідних військових адміністрацій, а голови цих державних адміністрацій були призначені начальниками даних військових адміністрацій [3]. Отже, колективи обласних військових адміністрацій і нещодавно створені колективи районних державних адміністрацій укрупнених районів та ради і виконками нещодавно створених об'єднаних територіальних громад постали перед викликом щодо виконання у тому числі нових завдань, пов'язаних з управлінням територіями у воєнний час. Тобто фактично нещодавно сформовані нові колективи на субрегіональному та місцевому рівнях влади, що приступили до виконання нових повноважень в умовах децентралізації і де тільки почав формуватися сприятливий соціально-психологічний клімат, отри-

мали завдання забезпечити ефективний менеджмент територій в умовах воєнного стану, що передбачає новий рівень фізичного, психологічного та емоційного навантаження на службовців.

Проведене автором емпіричне дослідження мало на меті виявити особливості соціально-психологічного клімату таких організацій, його когнітивно-гностичного, мотиваційно-ціннісного, емоційно-оцінного, поведінково-діяльнісного компонентів та встановити зв'язки, у тому числі найбільш статистично значущі, між рівнями розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади та чинниками досліджуваного явища з метою формування рекомендацій та програм щодо оптимізації рівня СПК колективів органів державної влади та місцевого самоврядування.

**Виділення не вирішених раніше частин проблеми.** Слід зазначити, що попри всебічне вивчення науковцями проблеми соціально-психологічного клімату організації лишаються відкритим питання дослідження рівнів та показників соціально-психологічного клімату окремого типу організацій – органів державної влади та органів місцевого самоврядування у цілому і, що важливо, у процесі впровадження реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, яка триває в Україні з 2014 р. Окремо слід відзначити відсутність у доступних наукових джерелах описаних наукових досліджень щодо проведених емпіричних досліджень рівнів соціально-психологічного клімату колективів вищезазначених установ, у тому числі досліджень, що встановлювали би зв'язок рівнів сприйнятливості СПК в організації у процесі впровадження децентралізації влади та чинників, що впливають на формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

**Мета статті** – представлення результатів емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату колективів організацій органів державної влади та місцевого самоврядування в процесі впровадження реформи децентралізації влади, які в тому числі включають встановлені в процесі даного дослідження найбільші статистично значущі взаємозв'язки між рівнями розвитку СПК досліджуваних організацій і окремими чинниками, такими як: ідентифікація службовців із громадою, ціннісні орієнтації, стиль керівництва, рівень органу управління та стан національної безпеки країни.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Емпіричне дослідження критеріїв та показників СПК, у тому числі основних

критеріїв: професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади (когнітивно-гносичний компонент); усвідомлена мотивація діяльності в органах влади (мотиваційно-ціннісний компонент); оцінне ставлення до взаємодії в органах влади (емоційно-оцінний компонент) та професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади (поведінково-діяльнісний компонент), складалося з трьох три етапів. На I етапі було обґрунтовано комплекс діагностичних методик дослідження рівнів розвитку соціально-психологічного клімату організації та його компонентів у процесі децентралізації влади. На II етапі було проведено дослідження чинників соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування у процесі впровадження децентралізації влади. III етап дослідження було присвячено виявленню особливостей зв'язку між рівнями розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади та чинниками досліджуваного явища. Також у ході даного етапу здійснено кількісну та якісну інтерпретацію отриманих результатів, проведено математично-статистичний аналіз та сформульовано відповідні висновки.

Зазначені етапи дослідження передбачали застосування методів та методик вивчення рівня розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади, його складників і чинників. Використані психодіагностичні методики є валідними, надійними та відповідають основним психометричним вимогам.

Вибірку констатувального етапу емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади становили працівники 26 органів управління (4 регіонального, 11 районного, 11 базового рівнів влади) у галузі охорони здоров'я чотирьох областей: Сумської, Дніпропетровської, Одеської та Тернопільської. Колективи установ, що брали участь у дослідженні:

Дніпропетровська область: Департамент охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної (військової) адміністрації, сектору охорони здоров'я Дніпровської районної державної адміністрації, відділу освіти, охорони здоров'я, культури та спорту Павлоградської районної військової адміністрації, відділу освіти, молоді, спорту та охорони здоров'я Новомосковської районної військової адміністрації, відділу освіти, охорони здоров'я, культури, молоді, спорту Синельниківської районної державної адміністрації, департаменту охорони здоров'я населення Дніпровської міської ради, відділу охорони здоров'я Пав-

лоградської міської ради, управління охорони здоров'я Кам'янської міської ради, відділу охорони здоров'я виконавчого комітету Жовтководської міської ради;

Тернопільська область: департамент охорони здоров'я Тернопільської обласної державної (військової) адміністрації, сектору з питань освіти, охорони здоров'я, культури та спорту Тернопільської районної державної адміністрації, відділу з гуманітарних питань Чортківської районної військової адміністрації, відділу з гуманітарних питань Кременецької районної військової адміністрації, відділу охорони здоров'я та медичного забезпечення Тернопільської міської ради, загального відділу Зборівської міської ради;

Сумська область: управління охорони здоров'я Сумської обласної державної (військової) адміністрації, відділу освіти, охорони здоров'я, культури, спорту Конотопської районної державної адміністрації, управління охорони здоров'я Сумської міської ради, відділу охорони здоров'я Охтирської міської ради, відділу з питань соціального захисту та охорони здоров'я Путивльської міської ради;

Одеська область: департамент охорони здоров'я Одеської обласної державної (військової) адміністрації, відділу охорони здоров'я Одеської районної військової адміністрації, відділу освіти, культури, спорту та охорони здоров'я Березівської районної державної адміністрації, відділу освіти, охорони здоров'я, культури та спорту Роздільнянської районної державної адміністрації, департаменту охорони здоров'я Одеської міської ради, відділу соціального захисту та охорони здоров'я Татарбунарської міської ради.

Загалом у дослідженні брало участь 285 службовців, розподілених на такі групи: за статтю: жінки – 36,5 %, чоловіки – 63,5 %; за віком: працівники до 30 років – 11,9 %, 30–45 років – 42,8 %, 45 років і більше – 45,3 %; за рівнем управління органу влади: регіональний рівень влади – обласна державна адміністрація/обласна військова адміністрація – 43,2 %, районний рівень – районна державна адміністрація/районна військова адміністрація – 11,9 %, базовий рівень влади – міські об'єднані територіальні громади – 44,9 %; за територіальним перебуванням відповідних служб: північ (Сумська область) – 12,3 %, південь (Одеська область) – 31,6 %, захід (Тернопільська область) – 17,9 %, схід (Дніпропетровська область) – 38,2 %; за рівнем органів управління: органи державної влади – 55,1 %, органи місцевого самоврядування – 44,9 %; за чисельністю насе-

лення, що мешкає у відповідних об'єднаних територіальних громадах: територіальні громади з населенням від 200 тис. осіб і більше, територіальні громади з населенням до 200 тис. осіб і менше.

Відповідно до результатів пілотажного дослідження, застосовано сукупність діа-

гностичних методик щодо визначення особливостей рівня розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади та його чинників. Комплекс діагностичних методик та узагальнену таблицю для визначення показників рівнів розвитку соціально-психологічного

Таблиця 1

**Комплекс діагностичних методик та узагальнена таблиця для визначення дослідження рівнів розвитку СПК організації в умовах децентралізації**

№	Показники СПК організації	Методологія оцінки показники СПК організації	Рівні розвитку клімату		
			сприятливий	нейтральний	несприятливий
<i>Критерій «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади» Когнітивно-гностичний компонент</i>					
1	Обізнаність щодо процесів децентралізації влади	Анкета «Децентралізація влади» [4]	48–72 бали	24–47 балів	1–23 бали
2	Професійна компетентність	Анкета «Якір кар'єри» [5]	150–225 балів	75–149 балів	25–75 балів
3	Усвідомлення цілей спільної діяльності	Тест «Ефективність управління» [6]	28–40 балів	14–27 балів	1–13 балів
<i>Критерій «усвідомлена мотивація діяльності в органах влади» Мотиваційно-ціннісний компонент</i>					
4	Мотивація професійної діяльності в умовах децентралізації влади	Методика дослідження мотивації професійного й особистісного зростання [7]	4–6 балів	1–3 бали	0 балів
5	Прагнення до вдосконалення	Тест «Готовність до саморозвитку» [8]	10–14 балів	5–9 балів	0–4 бали
6	Корпоративна культура	Анкета «Оцінка стану корпоративної культури підприємства» [9]	84–125 балів	42–83 бали	0–41 бал
<i>Критерій «оцінке ставлення до взаємодії в органах влади» Емоційно-оцінний компонент</i>					
7	Задоволеність членством у колективі	Методика «Дослідження задоволеності роботою» [10]	156–216 балів	96–155 балів	36–95 балів
8	Ставлення до діяльності у процесі децентралізації	Анкета «Ставлення до діяльності в умовах децентралізації» [11]	67–99 балів	33–66 балів	0–32 бали
9	Самооцінка співробітників	Методика «Самооцінка особистості» [12]	25–45 балів	0–24 бали	46 балів і вище
10	Згуртованість колективу	Опитувальник із визначення індексу згуртованості [13]	13–19 балів	7–12,9 балів	1–6,9 балів
<i>Критерій «професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади» Поведінково-діяльнісний компонент</i>					
11	Професійне самоздійснення співробітників	Опитувальник професійного самоздійснення [14]	47–73 бали	19–46 балів	1–18 балів
12	Адаптивність в умовах децентралізації	Методика дослідження соціально-психологічної адаптації [15]	51–101 бал	1–50 балів	0 балів
13	Комунікативна компетентність	Методика «Діагностика комунікативного контролю» [16]	4–6 балів	1–3 бали	0 балів
14	Конфліктологічна компетентність	Методика «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів» [17]	49–60 балів	18–48 балів	0 балів
15	Ідентифікація з громадою	Анкета «Діагностика сформованості національної ідентичності» [18]	41–60 балів	21–40 балів	1–20 балів
16	Ціннісні орієнтації	Методика «Ціннісні орієнтації» [19]	3 бали	1–2 бали	0 балів
17	Стиль керівництва	Методика визначення стилю керівництва трудовим колективом [20]	21 бал	11–20 балів	1–10 балів

клімату організації в умовах децентралізації наведено в табл. 1.

За результатами підрахунку рівнів кожного критерію соціально-психологічного клімату, що були визначені на етапі формування теоретичної моделі досліджуваного феномена, визначено три рівні розвитку СПК вищезазначених організацій організації в процесі впровадження децентралізації влади: сприятливий, нейтральний, несприятливий.

Сприятливий соціально-психологічний клімат організації в умовах децентралізації влади мають колективи, де співробітники обізнані у питаннях управління, процесах упровадження децентралізації влади, чітко усвідомлюють мету, завдання органу влади, адекватно оцінюють себе, розкривають особистісний потенціал у професійній діяльності колективу, у якому працюють, володіють високою корпоративною куль-

турою, воліють розвиватися, спрямовані на задоволення власних соціальних та професійних потреб, відчують задоволення від спільної роботи в колективі, відчують його єдність, здатні адаптуватися до різних умов праці, уміють керувати емоціями під час спілкування, знаходити конструктивні рішення у конфліктах.

Нейтральний соціально-психологічний клімат організації в процесі впровадження децентралізації влади притаманний колективам, у яких співробітники частково обізнані у питаннях управління, процесу впровадження децентралізації влади, частково орієнтуються у цілях спільної діяльності установи, намагаються задовольнити мотиви професійного, особистісного зростання, потребують підвищення рівня корпоративної культури, частково задоволені діяльністю колективу, не завжди відчують його єдність, перебільшують свою

Таблиця 2

Співвідношення рівнів розвитку складових СПК організації в умовах децентралізації влади

№	Складники соціально-психологічного клімату організації	Рівні розвитку СПК / кількість досліджуваних, %		
		сприятливий	нейтральний	несприятливий
<i>Критерій № 1 «Професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади» Когнітивно-гностичний компонент</i>				
1	Обізнаність щодо процесів децентралізації влади	33,7	40,7	25,6
2	Професійна компетентність	38,2	40,7	21,1
3	Усвідомлення цілей спільної діяльності	36,5	43,9	19,6
Загальний рівень за Критерієм № 1		35,4	43,2	21,4
<i>Критерій № 2 «Усвідомлена мотивація діяльності в органах влади» Мотиваційно-ціннісний компонент</i>				
4	Мотивація професійної діяльності в умовах децентралізації влади	37,2	45,6	17,2
5	Прагнення до вдосконалення	36,8	47,1	16,1
6	Корпоративна культура	43,8	46	10,2
Загальний рівень за Критерієм № 2		38,6	46,7	14,7
<i>Критерій № 3 «Оцінює ставлення до взаємодії в органах влади» Емоційно-оцінний компонент</i>				
7	Задоволеність членством у колективі	34	44,2	21,8
8	Ставлення до діяльності у процесі децентралізації	30,5	40	29,5
9	Самооцінка співробітників	39,3	43,9	16,8
10	Згуртованість колективу	36,5	43,5	20
Загальний рівень за Критерієм № 3		35,1	42,9	22
<i>Критерій № 4 «Професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади» Поведінково-діяльнісний компонент</i>				
11	Професійне самоздійснення співробітників	32,2	47,4	20,4
12	Адаптивність в умовах децентралізації	28,1	42,8	29,1
13	Комунікативна компетентність	23,9	45,6	30,5
14	Конфліктологічна компетентність	11,9	44,2	43,9
Загальний рівень за Критерієм № 4		24,2	47,7	28,1
Загальний рівень розвитку СПК організації в умовах децентралізації		33,3	45,1	21,6

значущість у житті інших людей, час від часу користуються професійними здібностями під час виконання службових обов'язків, потребують часу для адаптації в змінних умовах праці, для вирішення конфліктів використовують утручання інших членів колективу.

Несприятливий соціально-психологічний клімат організації в умовах децентралізації влади мають установи, у яких більшість службовців у колективі майже не усвідомлює цілі спільної діяльності організації в процесі впровадження децентралізації влади, намагається задовольняти прагматичні мотиви, не відчуває потреби у саморозвитку особистих та професійних навичок, має нерозвинуту корпоративну культуру, незадоволена діяльністю колективу в умовах децентралізації, не відчуває його єдності, має низьку самооцінку, не застосовує особистісний потенціал у професійній діяльності, слабо адаптує до змін, у спілкуванні імпульсивна, не має навичок конструктивного вирішення конфліктів.

Аналіз рівнів розвитку СПК організацій у процесі впровадження децентралізації влади та його структурних компонентів здійснювався завдяки визначенню статистичних характеристик вибірки. Отримані результати діагностики піддавалися статистичному аналізу з якісною інтерпретацією, узагальненням завдяки методу математико-статистичної обробки даних із застосуванням комп'ютерної програми SPSS [21]. Підрахунок інтегральної оцінки рівня розвитку СПК здійснено за допомогою дослідження середньоарифметичного значення.

У табл. 2 наведено результати емпіричного дослідження – відсоткові частки рівнів розвитку кожного з показників та критеріїв соціально-психологічного клімату досліджуваних організацій – колективів органів державної влади та місцевого самоврядування в процесі децентралізації влади.

Відповідно до проведеного аналізу даних емпіричного дослідження, більшість (45,1 %) співробітників належить до групи колективів із нейтральним кліматом, 33,3 % службовців віднесено до групи зі сприятливим кліматом, і меншість (21,6 %) службовців слід віднести до групи з несприятливим СПК.

Здійснюючи порівняльний аналіз рівнів розвитку за показниками та критеріями соціально-психологічного клімату організації в умовах децентралізації влади, виявлено їх нерівномірність (табл. 2).

Найбільший відсоток учасників експерименту мають максимально сприятливий СПК за такими компонентами: корпоративна культура – 43,8 %, самооцінка співробітників – 39,3 %, професійна компетентність –

38,2 %, мотивація професійної діяльності в умовах децентралізації влади – 37,2 %, прагнення до вдосконалення – 36,8 %, усвідомлення цілей спільної діяльності – 36,5 %, згуртованість колективу – 36,5 %.

Своєю чергою, найбільший відсоток учасників експерименту мають максимально несприятливий СПК за такими компонентами: конфліктологічна компетентність – 43,9 %, комунікативна компетентність – 30,5 %, ставлення до діяльності у процесі децентралізації – 29,5 %, адаптивність в умовах децентралізації – 29,1 %.

У ході порівняльного аналізу загальних рівнів розвитку СПК за чотирма ключовими критеріями було виявлено, що найбільш досконалим є критерій «усвідомлена мотивація діяльності в органах влади» СПК організації, критерії «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади», «оцінке ставлення до взаємодії в органах влади» розвинені слабше, особливу увагу слід звернути на критерій «професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади», показники якого є найменшими, що зумовлює необхідність створити умови для розвитку складників досліджуваного феномена. Показники значень відповідних критеріїв наведено в табл. 3.

За результатами дослідження було виявлено, що рівень розвитку клімату за критерієм «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади» у більшості є нейтральним (43,5 %), оскільки СПК організації потребує від співробітників чіткого розуміння процесів управління, упровадження децентралізації влади, усвідомлення цілей, завдань спільної діяльності членів органів влади під час виконання службових обов'язків. Сприятливий клімат організації за критерієм «професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади» притаманний 35,4 % службовців, несприятливий клімат виявлено у 21,4 % службовців.

Своєю чергою, рівень розвитку клімату за критерієм «Усвідомлена мотивація діяльності в органах влади» у більшості респондентів також є нейтральним (46,7 %), 38,6 % мають сприятливий і 10,2 % – несприятливий СПК.

Рівень розвитку клімату за критерієм «Оцінке ставлення до взаємодії в органах влади» вимірювався виходячи з аналізу рівня задоволеності співробітників членством у колективі, ставлення до діяльності у процесі децентралізації, самооцінки співробітників, згуртованості колективу. За даним критерієм СПК більшості респондентів також є нейтральним (42,9 %), сприятливим він є для 35,1 % і несприятливим – для 22,0 %.

Таблиця 3

**Результати порівняльного аналізу ключових критеріїв СПК за рівнями розвитку СПК у процесі децентралізації влади**

№	Загальний рівень розвитку за критерієм	Рівні розвитку СПК / кількість досліджуваних, %		
		сприятливий	нейтральний	несприятливий
1	Критерій № 1: Професійна обізнаність щодо діяльності в органах влади (Когнітивно-гностичний компонент)	35,4	43,2	21,4
2	Критерій № 2: Усвідомлена мотивація діяльності в органах влади (Мотиваційно-ціннісний компонент)	38,6	46,7	14,7
3	Критерій № 3: Оцінне ставлення до взаємодії в органах влади (Емоційно-оцінний компонент)	35,1	42,9	22,0
4	Критерій № 4: Професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади (Поведінково-діяльнісний компонент)	24,2	47,7	28,1
5	Загальний рівень розвитку СПК організації в умовах децентралізації	33,3	45,1	21,6

За результатами дослідження було виявлено, що рівень розвитку клімату за критерієм «Професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади» у більшості є нейтральним (47,7 %), у значної частини респондентів (28,1 %) – несприятливим і лише для 24,2 % сприятливим. Отже, значна частина службовців тривалий час адаптується до змінних умов праці, потребує допомоги під час вирішення конфліктних ситуацій, а також потребує розвитку комунікативних умінь і навичок задля ефективного виконання службових обов'язків.

Слід зазначити, що у цілому по країні більшість учасників (у процентному відношенні) по всіх чотирьох ключових критеріях відноситься до нейтрального рівня розвитку СПК організації. Із наведеного в табл. 3 можна спостерігати, що максимальна кількість респондентів усього експерименту (47,7 %) за критерієм «Професійна конкурентоздатність в умовах децентралізації влади» мають нейтральний рівень СПК, водночас за критерієм «Усвідомлена мотивація діяльності в органах влади» СПК організації – 46,7 %, за критерієм «Оцінне ставлення до взаємодії в органах влади» – 43,2 % і за критерієм «Оцінне ставлення до взаємодії в органах влади» рівень розвитку СПК – 42,9 %.

Таким чином, за результатами здійсненого дослідження виявлено, що кожен зі складників соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади не є досконалим, що зумовлює потребу проведення необхідних заходів із метою створення оптимальних умов для розвитку показників СПК колективів організацій органів державної влади та місцевого самоврядування.

У рамках емпіричного дослідження проаналізовано вплив окремих чинників

на рівень СПК. До чинників, із якими встановлено статистично значущий зв'язок, слід віднести: чинники мікрорівня: ідентифікація з громадою (абсолютна, часткова, відсутня), ціннісні орієнтації (термінальні, інструментальні); чинники мезорівня: стиль керівництва (демократичний, авторитарний, ліберальний), органи управління (орган державної влади, орган місцевого самоврядування), рівень управління органу влади (обласний, районний, міський); чинники макрорівня: регіон функціонування органу влади (південь, північ, схід, захід), чисельність населення територіальної громади (до 200 тис. осіб, від 200 тис. осіб), стан національної безпеки країни (воєнний стан, до введення воєнного стану).

Для встановлення зв'язку між рівнем розвитку соціально-психологічного клімату організації в умовах децентралізації влади та кожним чинником досліджуваного феномена було застосовано кореляційний аналіз (використовувався критерій Пірсона – критерій  $\chi^2$ , G-критерій знаків).

Згідно з результатами дослідження виявлено статистично значущий зв'язок на рівні ( $p < 0,01$ ) між рівнями розвитку соціально-психологічного клімату організації та ідентифікацією службовців із громадою (табл. 4); ціннісними орієнтаціями співробітників організацій (табл. 5); стилями керівництва організацій (табл. 6); типом органу влади (табл. 7); станом національної безпеки країни (табл. 8).

Згідно з даними, наведеними в табл. 4, можна зробити висновок про те, що максимальна кількість опитуваних респондентів, які мають абсолютну ідентифікацію з громадою, визначають рівень розвитку СПК організації як сприятливий (49,5 %), 35,3 % – як нейтральний і лише 15,2 % – як несприятливий.

Таблиця 4

**Особливості соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади за ідентифікацією службовців із громадою**

Рівні ідентифікації з громадою	Рівні розвитку соціально-психологічного клімату організації / кількість досліджуваних, %		
	сприятливий	нейтральний	несприятливий
Абсолютна	49,5*	35,3*	15,2*
Часткова	17,5*	63,5*	19,0*
Відсутня	14,0*	27,9*	58,1*

Примітка: \* –  $\rho < 0,01$ .

Своєю чергою, опитувані в колективах, у яких відсутня ідентифікація з громадами, рівень розвитку СПК максимально несприятливий – 58,1 % і лише 14 % – сприятливий (табл. 5).

Таблиця 5

**Особливості соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації за ціннісними орієнтаціями співробітників організації**

Ціннісні орієнтації співробітників організації	Рівні розвитку соціально-психологічного клімату організації / кількість досліджуваних, %		
	сприятливий	нейтральний	несприятливий
Термінальні цінності	41,9*	43,3*	14,8*
Інструментальні цінності	13,1*	53,1*	33,8*

Примітка: \* –  $\rho < 0,01$ .

У результаті дослідження встановлено, що більшість службовці, у яких переважають термінальні цінності, належать до групи з нейтральним СПК (43,2 %), до організацій зі сприятливим кліматом входять 41,9 % співробітників, про несприятливий клімат зазначило 14,8 % респондентів.

Згідно з установленою в результаті аналізу отриманих даних залежності в установах, де переважає демократичний стиль керівництва, більшість співробітників схильється до сприятливого (34,5 %) і нейтрального (45,5 %) рівнів розвитку СПК (табл. 5). Тоді як в установах, де керівництво застосовує авторитарний стиль керівництва, більшість співробітників оцінюють СПК як нейтральний – 43 % і несприятливий – 38 %. Установи, у яких застосовуються ліберальний стиль керівництва, фіксують показники сприятливого клімату на рівні 23,8 % респондентів, нейтрального – 57,1 %, несприятливого – лише 19,1 %.

Таблиця 6

**Особливості соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади за стилем керівництва**

Стиль керівництва	Рівні розвитку соціально-психологічного клімату організації / кількість досліджуваних, %		
	сприятливий	нейтральний	несприятливий
Авторитарний	17,5*	43,9*	38,6*
Демократичний	34,5*	45,5*	20,0*
Ліберальний	23,8*	57,1*	19,1*

Примітка: \* –  $\rho < 0,01$ .

За результатами аналізу даних дослідження встановлено, що в органах державної влади більшість співробітників належить до групи з нейтральним та сприятливим рівнями розвитку клімату (46,5 % і 35 % відповідно), і лише 18,5 % зазначили інформацію, що свідчить про несприятливий СПК у колективах їхніх організацій.

Таблиця 7

**Особливості соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади за типом органу влади**

Тип органу влади	Рівні розвитку соціально-психологічного клімату організації / кількість досліджуваних, %		
	сприятливий	нейтральний	несприятливий
Органи державної влади	35,0*	46,5*	18,5*
Органи місцевого самоврядування	21,1*	49,2*	29,7*

Примітка: \* –  $\rho < 0,01$ .

Тоді як представники органів місцевого самоврядування зазначають свою приналежність до колективів здебільшого з нейтральним (49,2 %) і несприятливим СПК (29,7 %) і лише 21,1 % сприятливим. Таким чином, можна зробити висновок, що рівень розвитку СПК в органах державної влади є більш сприятливим, аніж в органах місцевого самоврядування (табл. 7).

Для порівняння даних дослідження було взято результати пілотажного дослідження, яке відбулося у листопаді 2021 р., до введення воєнного стану, та результати констатувального етапу експерименту, який було проведено у травні 2022 р., за воєнного стану (загальна чисельність вибірки – 127 осіб).



За порівняльним аналізом результатів діагностичних зрізів сприятливий СПК у довоєнний період визначали 33,9 %, тоді як у воєнний період цей показник зменшився до 28,3 %, так само як і показник нейтрального рівня СПК: у довоєнний період 46,5 % респондентів визначали нейтральний рівень СПК, а у воєнний час – 48,0 %. Відсоток респондентів, що відносять СПК до нейтрального, збільшився з 19,6 % у довоєнний час до 23,7 % – у воєнний. Це, на нашу думку, передусім пов'язано зі значною кількістю нових завдань, які співробітники змушені виконувати в умовах небезпеки та підвищеного ризику.

Таблиця 8  
**Особливості соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади відповідно до стану національної безпеки країни**

Стан національної безпеки країни	Рівні розвитку соціально-психологічного клімату організації/ кількість досліджуваних, %		
	сприятливий	нейтральний	несприятливий
До введення воєнного стану	33,9*	46,5*	19,6*
Воєнний стан	28,3*	48,0*	23,7*

Примітка: \* –  $p < 0,01$ .

Згідно з результатами дослідження, виявлено статистично значущий зв'язок на рівні ( $p < 0,05$ ) між рівнями розвитку соціально-психологічного клімату організації та: рівнем управління органів влади (табл. 9); територіальною приналежністю органів влади (табл. 10); чисельністю населення територіальної громади (табл. 11).

Аналізуючи отримані показники рівнів розвитку СПК за рівнем управління органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері охорони здоров'я (табл. 9), можна зробити такі висновки: в органах державної влади обласного та районного рівнів стан соціально-психологічного клімату більш сприятливий, аніж в органах місцевого самоврядування (ОТГ). Так, у підрозділах, що відповідають за управління у сфері охорони здоров'я регіонального рівня (ОДА/ОВА): нейтральний СПК мають 48 % співробітників, сприятливий – 35 %, несприятливий – 17,0 %; субрегіонального (районного) рівня влади (районні державні адміністрації/районні воєнні адміністрації): нейтральний СПК мають 41,2 % співробітників, сприятливий – 35,3 %, несприятливий – 23,5 %; базового рівня (ОТГ): нейтральний СПК мають 49,2 % співробітників,

сприятливий – 21,1 %, несприятливий – 29,7 %.

Таблиця 9  
**Особливості соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади за рівнем управління органів влади**

Рівень управління органів влади	Рівні розвитку соціально-психологічного клімату організації/ кількість досліджуваних, %		
	сприятливий	нейтральний	несприятливий
Обласна державна/військова адміністрація	35,0*	48,0*	17,0*
Районна державна/військова адміністрація	35,3*	41,2*	23,5*
Виконавчий комітет ради ОТГ	21,1*	49,2*	29,7*

Примітка: \* –  $p < 0,05$ .

Згідно з дослідженням, рівень розвитку соціально-психологічного клімату організації незначно, але вирізняється: більш сприятливий виявлено у Східному регіоні, найменш сприятливі – в інших регіонах (табл. 10).

Таблиця 10  
**Особливості соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади за територіальною приналежністю органів влади**

Територіальна приналежність органів влади	Рівні розвитку соціально-психологічного клімату організації/ кількість досліджуваних, %		
	сприятливий	нейтральний	несприятливий
Південь	27,8*	45,5*	26,7*
Північ	22,9*	54,2*	22,9*
Схід	33,0*	46,8*	20,2*
Захід	25,5*	49,0*	25,5*

Примітка: \* –  $p < 0,05$ .

У Східному регіоні рівень розвитку соціально-психологічного клімату організації розподілено так: до найбільшої групи належать службовці зі сприятливим (33,0 %) та нейтральним (46,8 %), несприятливий клімат в організаціях мають 20,2 %.

У Південному регіоні сприятливий СПК мають 27,8 %, нейтральний – 45,5 % співробітників, несприятливий – 26,7 %; у Західному регіоні нейтральний СПК мають 49,0 % співробітників, сприятливий та несприятливий мають по 25,5 %;

у Східному регіоні сприятливий СПК мають 33 %, нейтральний – 46,8 % співробітників, несприятливий – 20,2 %

За результатами аналізу даних дослідження (табл. 11) встановлено, що в об'єднаних територіальних громадах із чисельністю населення, що перевищує 200 тис. осіб, 46,7 % службовців належать до групи з нейтральним СПК, у групах зі сприятливим кліматом – 25,3 %, несприятливим кліматом – 28 % співробітників; своєю чергою, в ОТГ до 200 тис. населення до групи з нейтральним СПК належать 52,8 % респондентів, сприятливим – 15,1 % і несприятливим – 32,1 % службовців.

Таблиця 11

**Особливості соціально-психологічного клімату організації в процесі децентралізації влади за рівнем управління органів влади**

Чисельність населення територіальної громади	Рівні розвитку соціально-психологічного клімату організації / кількість досліджуваних, %		
	сприятливий	нейтральний	несприятливий
до 200 тис. осіб	15,1*	52,8*	32,1*
від 200 тис. осіб	25,3*	46,7*	28,0*

Примітка: \* –  $p < 0,05$ .

**Висновки проведеного дослідження.**

Представлене дослідження дало змогу продемонструвати особливості соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження в Україні реформи адміністративно-територіального устрою та територіальної організації влади, у тому числі встановлений у результаті проведеного дослідження взаємозв'язок між рівнями розвитку соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади і чинниками: макрорівня: регіон функціонування органу влади (Південь, Північ, Схід, Захід), чисельність населення територіальної громади (до 200 тис. осіб, від 200 тис. осіб), стан національної безпеки країни (воєнний стан, до введення воєнного стану); мезорівня: стиль керівництва (демократичний, авторитарний, ліберальний), органи управління (орган державної влади, орган місцевого самоврядування), рівень управління органу влади (обласний, районний, міський); макрорівня: ідентифікація з громадою (абсолютна, часткові, відсутня), ціннісні орієнтації (термінальні, інструментальні).

Окремо представлено виявлені статистично значущі зв'язки між рівнями розвитку

соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади і чинниками: макрорівня: ідентифікація з громадою, ціннісні орієнтації; мезорівня: стиль керівництва, органи управління, рівень управління органу влади; макрорівня: регіон функціонування органу влади, чисельність населення об'єднаної територіальної громади, стан національної безпеки країни.

За результатами здійсненого і представленого дослідження виявлено, що практично кожен зі складників соціально-психологічного клімату організації в процесі впровадження децентралізації влади не є досконалим, що зумовлює потребу створити оптимальні умови для розвитку показників досліджуваного явища.

Перспективу подальших досліджень убацьмаємо у створенні та впровадженні програми розвитку соціально-психологічного клімату в колективах органів державної влади та місцевого самоврядування.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад : Закон України від 16.04.2020 № 562-ІХ. *Верховна Рада України* : сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562-20#Text>
2. Про утворення та ліквідацію районів : Постанова Верховної Ради України від 17.07.2020 № 807-ІХ ВРУ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 33. Ст. 235.
3. Про утворення військових адміністрацій : Указ Президента України № 68/2022. *Верховна Рада України* : сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68/2022#Text>
4. Кузьмичова Н. Ю. Посібник з децентралізації у сферах. Київ : МРГ, 2016. 72 с.
5. Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*. 1996. № 10 (4). P. 80–88.
6. Баєва О. В., Новальська Н. І., Згалат-Лозинська Л. О., Лайко Г. П. Практикум з менеджменту : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2006. 178 с.
7. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М. 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.
8. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2010. 200 с.
9. Овчаренко М. І. Організаційно-економічні засади управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Суми, 2014. 235 с.
10. 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.

11. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.
12. Козаков В. А., Артюшина М. В., Котикова О. М. Психологія діяльності та навчальний менеджмент. Київ : КНЕУ, 2003. 336 с.
13. Seashore S. E. Group cohesiveness in the industrial work group. MI. : Institute for Social Research. University of Michigan, 1954. 197 p.
14. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. Практична психологія та соціальна робота. Київ : Інститут психології ім. М. Костюка, 2014. № 7. С. 35–39.
15. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.
16. Малімон В. І. Комунікативна компетентність державного службовця. Довідково-інформаційні матеріали. Вип. 41/11. Івано-Франківськ : ОЦППК, 2011. 45 с.
17. Heppner P. P., Petersen Ch. H. Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory. *Journal of Counseling Psychology*. 1982. № 29. P. 66–75.
18. Мартинюк В. В. Педагогічні умови формування національної ідентичності студентської молоді у процесі поза аудиторної роботи в закладах вищої педагогічної освіти : дис. ... канд. пед. наук. Умань, 2022. 221 с.
19. Бондарчук О. І., Гавлітіна Т. М., Смольська Л. М., Вронська В. М. Комплекс психодіагностичних методик дослідження професіоналізму педагогічних працівників. Київ : Національна академія педагогічних наук України, 2017. 23 с.
20. Каращук Л. М. Менеджмент. Збірник психологічних тестів. Миколаїв : Миколаївський НАУ, 2019. 143 с.
21. Кислова О. Н., Кислова О. М., Кузіна І. І. Методи аналізу та комп'ютерної обробки соціологічної інформації. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. 165 с.