

11. Tytarenko T. M. Zhyttievi zavdannia osobystosti yak sotsialno-psykholohichniy chynnyk modeliuвання maibutnoho / T. M. Tytarenko // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykhol.: zb. statei / APN Ukrainy, In-t sots. ta polit. psykholohii. – K. : Milenium, 2007a. – Vyp. 16(19). – S. 304-311.

12. Tytarenko T. M. Sotsialno-psykholohichni chynnyky postanovky osobystistiu zhyttievyykh zavdan / T. M. Tytarenko // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii : zb. statei / APN Ukrainy, In-t sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – K. : Milenium, 2009v. – Vyp. 23(26). – S. 97-105.

13. Frankl V. Chelovek v poyskakh smysla / Frankl V. – M.: Prohress, 1990. – 368 s.

14. Yak buduvaty vlasne maibutnie: zhyttievi zavdannia osobystosti : monohrafiia / [T. M. Tytarenko, O. H. Zlobina, L. A. Liepikhova ta in.]; za nauk. red. T. M. Tytarenko. – Kirovohrad: Imeks-LTD, 2012. – 512 c.

Hilman A. Yu. Sanohenic thinking acquisition by the young students in the process of dealing with life problems. The article is devoted to the sanohenic thinking as a methodology which is useful in the professional development, health maintenance and problem solving related to setting aims and life tasks by the young students. Life tasks are presented as a means by which a young personality models personal future. Pathogenic character of emotions which the young students may experience in the process of dealing with life problems has been outlined.

It has been justified that the life tasks setting demands "individual efforts" of a young personality; and in the process of some perspectives formation, the students encounter problems which are connected with tension and stress. The author explains the role of sanohenic thinking in a better life problems tackling, which can impact the personal fulfillment in the family life, career and other life spheres of young students.

Key words: sanohenic thinking, pathogenic thinking, life tasks, personal development, mental welfare, young students.

Отримано: 22.12.2015 р.

УДК 159.973

С.К. Грабовська, В.В. Бабенко, К.О. Островська

ДІАГНОСТИКА СТАБІЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ: ОПИТУВАЛЬНИК "СТАН СПРАВ В ОРГАНІЗАЦІЇ"

С.К. Грабовська, В.В. Бабенко, К.О. Островська, Діагностика стабільності організації: опитувальник "стан справ в організації". У статті представлено опитувальник "Стан справ в організації", що дозволяє описати життєздатність організації або її структурного підрозділу за відповідями працівників та керівників.

Опитувальник дозволяє віднести діагностовану організацію до одного з трьох типів: "згуртована команда", "працездатна організація (струк-

турний підрозділ) з певними проблемами" та "проблемна організація (структурний підрозділ)" і на основі цього визначити стратегію дій з оптимізації стабільного розвитку організації або її частини.

Ключові слова: опитувальник, організація, команда, стабільність, факторний аналіз.

С.Л. Грабовская, В.В. Бабенко, Е.А. Островская. Диагностика стабильности организации: опросник "состояние дел в организации". В статье представлены опросник "Состояние дел в организации", что позволяет описать жизнеспособность организации или ее структурного подразделения по ответам работников и руководителей.

Опросник позволяет отнести диагностированную организацию к одному из трех типов: "сплоченная команда", "работоспособная организация (структурное подразделение) с определенными проблемами" и "проблемная организация (структурное подразделение)" и на основе этого определить стратегию действий по оптимизации стабильного развития организации или ее части.

Ключевые слова: опросник, организация, команда, стабильность, факторный анализ.

Постановка проблеми. Побудова громадянського суспільства в Україні є однією з необхідних умов її євроінтеграції. Визначальним чинником готовності України до вступу у Євросоюз у цьому зв'язку є зрілість громадських та волонтерських організацій. За статистикою менше, ніж 10% існуючих громадських організацій є дієвими і вносять суттєвий внесок у розбудову держави. Тому важливо систематично оцінювати стан справ у громадських організаціях. Найчастіше критеріями ефективного розвитку організації або її частини (структурного підрозділу) цілком слушно вважають економічні показники. Але не варто забувати, що ефективність роботи організації, підприємства або структурного підрозділу у великій мірі залежить від її персоналу, який віддзеркалює стан її справ з "середины дзеркала". Це суб'єктивне бачення справ в організації її персоналом та керівниками може надати дуже важливу інформацію про її "здоров'я". Практикуючі психологи, що працюють у сфері організаційної психології, стикаються з браком психологічного інструментарію, за допомогою якого можна було би провести експрес-діагностику проблем організації або її структурного підрозділу. Бажання в якійсь мірі сприяти заповненню цієї прогалини і спонукало авторів статті до створення представленого опитувальника.

Мета дослідження полягає у представленні та обґрунтуванні корисності використання опитувальника "Стан справ в організації".

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Термін організація йшов в українську мову звивистим шляхом: від грецького "органон" – інструмент, знаряддя, через французьке "пристрій" та російське "организация". Зазвичай організацією вважають групу людей, що взаємодіють між со-

бою для досягнення спільної мети за допомогою певних умов (наявності спільного приміщення, засобів для роботи, правових, економічних умов тощо). Організація – це утворення, що має ряд ознак:

- наявність спільної мети;
- певна кількість учасників, що об'єднують свої зусилля для досягнення цієї мети;
- координація різноманітних внутрішніх процесів, що забезпечує саморегулювання організації;
- наявність меж, що відокремлюють організацію від соціального довкілля, інших організацій та забезпечують зв'язки з "зовнішнім світом";
- організаційна культура (сукупність організаційних принципів, норм поведінки, символів, традицій тощо).

Поняття "організація" вживають переважно в таких значеннях: організація як внутрішня упорядкованість, узгодженість, взаємодія диференційованих частин цілого; організація як сукупність процесів чи дій, що мають своїм наслідком утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого. Можна погодитися з В.П. Казміренком, який визначає організацію як об'єднання людей, які спільно реалізують програму або мету і діють на підставі певних правил і процедур (рис. 1).

Ефективно діюча організація утворення, що росте, розвивається, функціонує як певна система: з одного боку – стабільна, з другого – здатна змінюватися у відповідь на зміни середовища. А. Шабанова наводить дані соціологічного опитування, що мало на меті з'ясувати, які чинники сприяють привабливості організації для її працівників. Результати цього дослідження показали, що власне стабільність кампанії є чи не найважливішим орієнтиром для вибору організації, в якій би респонденти хотіли працювати: цю рису організації вказало понад 29% опитаних як найвагомішу. Показово, що у відповідь на запитання "що найбільше приваблює Вас у Вашій роботі", 42% респондентів вказаного дослідження відповіли – "стабільність". Цікаво, що стать і вік респондентів на ці результати не впливають: жінки і чоловіки різного віку цінують стабільність організації, в якій працюють (або хочуть працювати), у рівній мірі [3]. Аналогічне ставлення працівників до стабільності організації, в якій вони працюють, зазначають і американські дослідники: у списку найважливіших переваг організації її стабільність опитувані ставили на п'ятому місці, тоді як перспективи особистісного зростання були поставлені ними лише на 15 місце [2].

Результати дослідження та їх обговорення. Відтак виникає запитання: стабільність організації та її здатність змінюватися, вдосконалюватися, розвиватися – суперечність чи дві її сторони, що забезпечують життєздатність та ефективність діяльності організації?

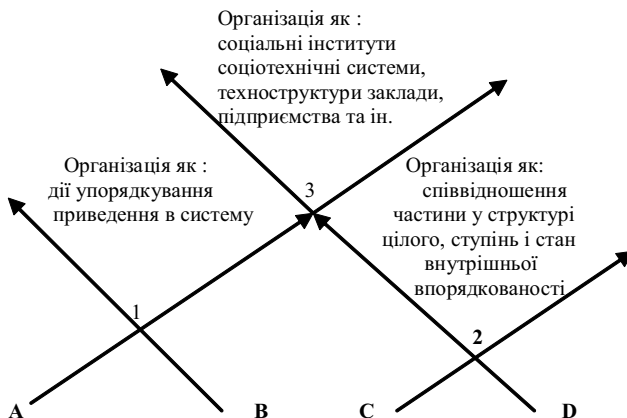


Рис. 1. Систематизація поняття "організація" через співвідношення векторів значень (за В. П. Казміренком). А – свідома цілеспрямована діяльність; В – позасвідомо активність на рівні онтологічних і фізичних систем; С – зв'язки й відношення у сфері законів термодинаміки; D – зв'язки, відношення, взаємозалежності в рефлексивних системах [1]

Можна припустити, що стабільність і життєздатність команди (і загалом організації) залежить від таких чинників:

- згуртованість персоналу;
- колективістська ідентифікація;
- бажання бути разом;
- взаєморозуміння;
- наявність спільної мети;
- наявність ефективного лідера;
- адекватний розподіл відповідальності;
- наявність правильного розподілу обов'язків;
- наявність достатніх ресурсів (фінансових, матеріальних, людських), які належно використовують і поповнюють;
- справедливість винагород і заохочень;
- стабільність кадрів;
- позитивні стосунки з іншими організаціями і інституціями;
- сприятливий соціально-психологічний клімат.

Для дослідження можливості прогнозу життєздатності організації було створено опитувальник, який складається з 12 тверджень, що стосуються різних аспектів стосунків в організації (згуртованість, групова ідентифікація, психологічний клімат, мотивація взаємодії, адекватність стимулювання, взаємодія організації з довкіллям тощо). Опитуваним пропону-

ють за 5 бальною шкалою визначити рівень своєї згоди з цими твердженнями стосовно їхньої організації.

Опитувальник "Стан справ в організації"

Інструкція для досліджуваного: Прочитайте твердження, що описують Вашу організацію і на рядку "неправильно 1 2 3 4 5 правильно" обведіть цифру, що покаже Ваше ставлення до твердження: якщо Ви повністю погоджуєтеся з певним твердженням – обведіть цифру 5, якщо повністю не погоджуєтеся – 1. Якщо важко визначитися – 3. 2 – означає, що Ви в певній мірі не поділяєте такої думки, 4 – що у певній мірі поділяєте.

Анкета

1. Наша організація є згуртованою командою однодумців:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
2. У нашій організації живуть за принципом "Один за всіх, всі за одного":
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
3. У нашій організації всі (як члени організації, так і добровольці) мають певні обов'язки і чесно їх виконують:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
4. У нашій організації відповідальність розподілена справедливо:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
5. Я і більшість моїх колег (як членів організації, так і добровольців) маємо бажання бути разом:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
6. Нас об'єднує спільна мета, яку ми прагнемо здійснити:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
7. У нас достатньо ресурсів і вони правильно використовуються:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
8. У нас панує взаєморозуміння і взаємодопомога:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
9. Заохочення і покарання в нашій організації завжди справедливі:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
10. У нашій організації склад як її членів, так і добровольців стабільний:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
11. До нашої організації тягнуться добровольці, навіть немає потреби в спеціальних заходах, щоб їх залучати:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно
12. Стосунки нашої організації з іншими організаціями та інституціями добрі, конструктивні:
неправильно 1 2 3 4 5 правильно.

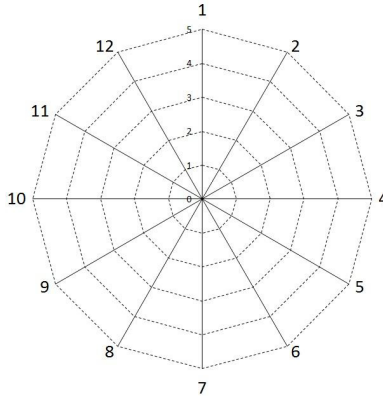


Рис. 2. Бланк для нанесення відповідей для опитувальника "Стан справ в громадській організації"

Відповіді за кожним запитанням слід нанести на прями, що виходять з одного центру, і з'єднати крапочки. Одержане "павутиння" покаже бачення стану справ в організації тих, хто заповнював анкету. Що далі від центру, ближче до позначки 5 на кожній шкалі та ближче до кола дають малюнок з'єднані крапочки на осях результатів відповідей, то краще справи в організації.

В такий спосіб можна отримати як оцінку вказаних показників кожним членом організації, так і виявити розбіжності в баченні працівників, порівнявши отримані за їхніми відповідями "павутиння". За цим опитувальником можуть бути опитані керівники та їхні підлеглі. Можна порівняти бачення керівника та усереднений результат опитування його підлеглих. Порівняння їхніх відповідей може допомогти виявити причини непорозуміння в організації та загалом, підрахувавши середні значення, можна зробити прогноз життєздатності та стабільності організації. Показником життєздатності організації можна вважати усереднений результат відповідей всіх працівників організації. У великих розгалужених організаціях доцільно опитувати працівників окремих структурних підрозділів, опрацьовувати дані для кожного окремого підрозділу, порівняти результати, за потреби узагальнити для усієї організації.

Обрахунки та інтерпретацію результатів опитування слід робити аналогічно до описаної вище процедури.

Для перевірки опитувальника були опитані працівники 40 організацій зі штатом від 17 до 4 осіб та їхні керівники (загалом 431 досліджуваний). Для характеристики організації за кожним питанням вибиралися усереднені показники відповідей всіх працівників організації (змінні v1-

v12) та показники відповідей їхніх керівників (змінні vk1-vk12). Факторний аналіз даних, проведений в пакеті Statistica 8.0, дав змогу виділити чотири латентних фактори, які пояснюють близько 71% сукупної дисперсії даних [4].

У таблиці 1 наведена матриця факторних навантажень для цих факторів (курсивом виділені факторні навантаження тих факторів, які найбільше впливають на відповідні змінні).

Таблиця 1

Матриця факторних навантажень

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
v1	0,022146	0,863078	0,220333	0,245613
v2	0,294572	0,55938	0,236401	0,479036
v3	-0,06278	0,791292	0,209513	0,35945
v4	0,326044	0,787122	0,246816	-0,04652
v5	0,195154	0,44275	-0,01334	0,662622
v6	0,690089	0,462134	0,164609	0,25775
v7	0,78586	0,136415	0,110823	0,140999
v8	0,111769	0,665999	0,075078	0,446939
v9	0,097802	0,184245	0,327441	0,741085
v10	0,512579	0,137784	0,113078	0,69465
v11	0,338227	0,270652	0,272948	0,730138
v12	0,181854	0,25311	0,191082	0,727349
vk1	0,163779	0,369591	0,812181	0,04991
vk2	0,359176	0,340236	0,714413	0,149484
vk3	0,218403	0,324216	0,705823	0,120269
vk4	0,200957	0,030845	0,768405	0,130347
vk5	0,051077	0,421556	0,668319	0,111676
vk6	0,723952	0,141416	0,426465	0,051477
vk7	0,675796	0,037754	0,31921	0,396059
vk8	0,44569	0,048119	0,554849	0,360787
vk9	0,245505	-0,05313	0,733182	0,277101
vk10	0,605525	0,005231	0,376206	0,438849
vk11	0,525329	-0,02579	0,427372	0,29181
vk12	0,158019	0,143517	0,495331	0,412434
Expl.Var	4,067228	4,139371	5,221856	4,286246
Prp.Totl	0,162689	0,165575	0,208874	0,17145

Отже, перший фактор пояснює понад 16% сукупної дисперсії даних і може трактуватися як *оцінка здійсненності мети*. Зауважимо, що бачення персоналу і керівника у цих питаннях добре узгоджуються між собою, а бачення здійсненності мети керівником безпосередньо пов'язується з його баченням стабільності кадрового складу та захищеності працівників у колективі.

Другий фактор (понад 16,5% сукупної дисперсії даних) характеризує згуртованість команди.

Третій фактор (близько 21% сукупної дисперсії даних) відображає бачення команди її керівником (яке спирається на оцінку керівником згуртованості команди, справедливості розподілу в ній відповідальності та його оцінкою стосунків організації з зовнішнім середовищем).

Четвертий фактор (понад 17% сукупної дисперсії даних) характеризує психологічний клімат у колективі.

Отже, опитувальник дає змогу сформувати чотири шкали, які характеризують життєздатність організації:

1. оцінка здійсненності мети персоналом організації (s_1) – сума усереднених показників відповідей працівників на 6 і 7 запитання та керівника на 6, 7, 10 і 11 запитання (надійність шкали за Кронбахом 0,87);

2. оцінка згуртованості команди (s_2) – сума усереднених показників відповідей працівників колективу на 1, 2, 3, 4 і 8 запитання (надійність шкали за Кронбахом 0,89);

3. бачення команди її керівником (s_3) – сума показників відповідей керівника на 1-5, 8, 9 і 12 запитання (надійність шкали за Кронбахом 0,91);

4. психологічний клімат у колективі (s_4) – сума усереднених показників відповідей працівників колективу на 5 і 9 – 12 запитання (надійність шкали за Кронбахом 0,89).

Описані шкали можна застосовувати за умови опитування працівників організації та їхніх керівників з метою виявлення узгодженості їхніх оцінок стану справ в організації.

Загальну характеристику організації відображають шкали:

1) бачення життєздатності організації працівниками (z) – суми усереднених показників відповідей працівників на всі запитання (надійність шкали за Кронбахом 0,92);

2) бачення життєздатності організації керівником (zk) – суми показників відповідей керівника на всі запитання (надійність шкали за Кронбахом 0,92).

Кластерний аналіз результатів опитування дав змогу виокремити три групи організацій:

I) якщо опитувані відзначили 4-5 балів за всіма або більшістю питань, 60-36 балів усередненого результату: маємо справу з організацією, що є згуртованою командою, яка керується спільною, зрозумілою для більшості працівників метою, зі сприятливим психологічним кліматом, з почуттям захищеності і комфорту у працівників і стабільним кадровим складом;

II) 3 бали за більшістю питань (35-24 бали усередненого результату) – середній рівень показників, що притаманний групам з певними проблемами, але загалом поки що працездатними. У випадку, коли такі результати отримано при дослідженні нової організації або відділу, варто звернути увагу на виявлені "западини" у "хмаринці" і працювати над відповідними проблемами. Якщо ж такий результат дає дослідження групи з достатнім стажем спільної роботи, слід негайно приймати заходи для виправлення становища, оскільки виявлені проблеми свідчать про необхідність втручання у розвиток командних процесів у цій групі;

III) організації, які характеризуються низьким розвитком командних процесів, відсутністю команди в організації, що гальмує результативність її діяльності (1-2 бали за більшістю шкал, 0-23 бали усередненого результату). Такий результат свідчить про катастрофічний стан справ в організації, принаймні з погляду її працівників.

Діаграми середніх значень показників відповідей на запитання опитувальника працівників організацій та їхніх керівників для кожної з груп наведено на рис. 3.

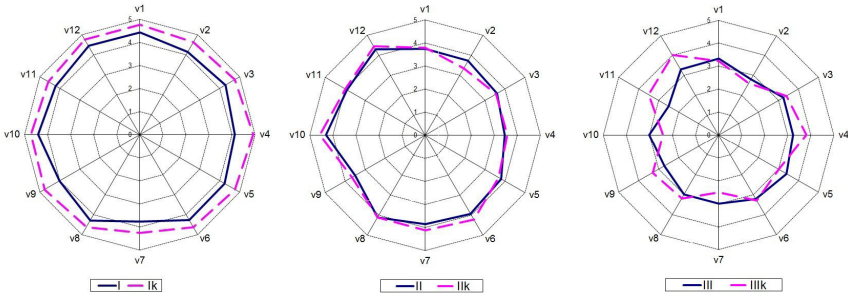


Рис. 3. Діаграми середніх значень показників відповідей для кожної з груп (I, II, III – усереднені результати опитування працівників груп відповідного типу, Ik, Ikk, IIIк – усереднені результати відповідей керівників цих груп)

Як бачимо з Рис. 3, у стабільній організації бачення її справ працівниками та керівниками за усіма питаннями

У таблиці 2 наведено середні значення та стандартні відхилення показників інтегральних шкал для кожної з трьох груп.

Таблиця 2.

Характеристики розподілу досліджуваних ознак для виділених груп

Групи	s1		s2		s3		s4		z		zk	
	M	s	M	s	M	s	M	s	M	s	M	s
I	26,2	2,3	21,3	1,6	38	1,4	21,3	2	50,6	3,4	56,1	2,2
II	24,7	2,5	18,6	2,1	30,1	3,5	19,8	2,1	46,2	4,3	47	5,5
III	17,9	4,2	15,6	3	26,5	3,9	14,9	2,8	36,7	4,3	38,2	5,7
Всі	23,8	4,5	19,3	3,2	33,3	5,7	19,4	3,5	46,1	6,9	49,6	8,6

Дискримінантний аналіз даних за чотирма інтегральними шкалами (s1-s4) підтверджує правильність такої класифікації (коректність класифікації – 95%). Матриця класифікації даних наведена у таблиці 3.

Матриця класифікації даних

Classification Matrix (dani.sta)				
Rows: Observed classifications				
Columns: Predicted classifications				
Group	Percent	I	II	III
	Correct	p=,52500	p=,22500	p=,25000
I	95,2381	20	1	0
II	88,8889	0	8	1
III	100,0000	0	0	10
Total	95,0000	20	9	11

Достатньо мале значення статистики Вілкса свідчить про належну віддаленість між групами, а розміщення досліджуваних організацій у просторі канонічних змінних показано на рис. 4.

У результаті дискримінантного аналізу отримано таку множину класифікаційних функцій для досліджуваних організацій за показниками шкал s1-s4.

$$f_1 = 1,8s_1 + 6,9s_2 + 6,4s_3 + 3,3s_4 - 254,6,$$

$$f_2 = 1,9s_1 + 6,0s_2 + 5,1s_3 + 3,0s_3 - 185,9,$$

$$f_3 = 1,2s_1 + 5,0s_2 + 4,5s_3 + 2,3s_4 - 128,3.$$

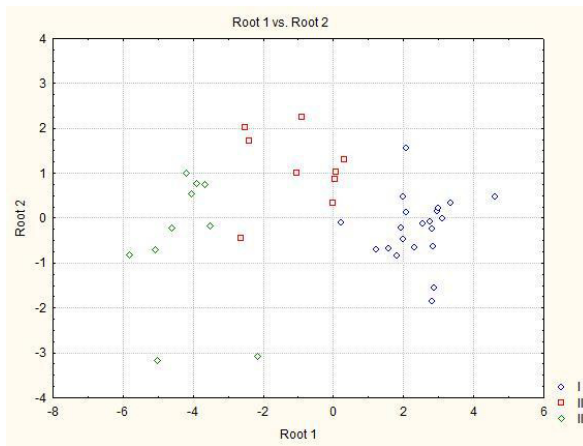


Рис. 4. Розміщення досліджуваних об'єктів у просторі канонічних змінних

Класифікаційні функції дають змогу за результатами анкетування вказати, до якої з груп можна віднести досліджуваній колектив. Для цього необхідно за показниками шкал s1 – s4 для цього колективу обчислити

значення класифікаційних функцій. Колектив слід віднести до тієї групи, для якої значення класифікаційної функції є максимальним. Наприклад, якщо для певного колективу показники $s_1 - s_4$ мають такі значення: $s_1=25$, $s_2=18$, $s_3=19$, $s_4=15$, то класифікаційні функції матимуть значення: $f_1 = 85,7$, $f_2 = 111,5$, $f_3 = 119,2$. Тому колектив слід віднести до третьої групи класифікації (низький рівень показників, що притаманний групам з низьким розвитком командних процесів, відсутністю команди в організації, що гальмує результативність її діяльності).

Аналогічно можна працювати і з опитувальником, що розроблено з врахуваннями особливостей громадських організацій, визначаючи стратегію роботи з досліджуваною організацією.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Група, щоб бути життєздатною й ефективною, повинна поєднувати в собі сталість і здатність до змін. Ці, на перший погляд, протилежні тенденції насправді одна одну доповнюють і в єдності створюють міцну основу активності та ефективності організації або підприємства. Використання представленого опитувальника психологами, що працюють з персоналом організації, сприятиме кращому розумінню динаміки командних процесів, що в ній відбуваються, і створюватимуть підґрунтя для розробки та реалізації адекватних заходів для розвитку команди в організації. Цікаві результати можуть дати порівняння оцінок стану справ в організації персоналом та їхніми керівниками за представленим опитувальником. Можна припустити, що значні розбіжності в оцінках пунктів або шкал опитувальника, зроблені керівниками та персоналом, будуть свідчити про наявність в організації конфліктогенної ситуації: будь-яка проблема за наявності різниці в підході до її розв'язання, може вилитися у конфлікт.

Представлену методику можна застосовувати як інтегруючу вправу в процесі командотворення в організації або її відділі. Група має домовитися за принципом консенсусу про відповіді на запитання опитувальника, нанести результати, отримати спільний графік ("павутиння") та обговорити виявлені позитивні моменти та проблеми. Така робота дозволяє обговорити важливі для розвитку команди проблеми, зблизити її учасників.

Список використаних джерел

1. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций. – К.: МЗУУП, 1993. – 384 с.
2. Сильнова О. Управление изменениями в организации // <http://gestalt-therapy.ru>
3. Шабанова А. Стабильность начинается и выигрывает. – М., 2005. – 231 с.

4. Халафян А. А. STATISTICA 6. Статистический анализ данных. / А. А. Халафян; 3-е изд. – М.: ООО "Бином-Пресс", 2007. – 512 с.

Spisok vykorystanykh dzherel

1. Kazmirenko V. P. Sotsialnaya psihologiya organizatsiy. – К.: MZUUP, 1993. – 384 s.
2. Silnova O. Upravlenie izmeneniyami v organizatsii // <http://gestalt-therapy.ru>
3. Shabanova A. Stabilnost nachinaet i vyiiigrivaet.- М., 2005. – 231s.
4. Halafyan A. A. STATISTICA 6. Statisticheskiy analiz dannyyh. / А. А. Halafyan; 3-е изд. – М.: ООО "Binom-Press", 2007. – 512 с.

S.L. Grabovska, V.V. Babenko, K.O. Ostrovska. Diagnostics of ngo sustainability: questionnaire "state of affairs in organization". *Building a civil society in Ukraine is one of the necessary conditions for its Eurointegration. The determining factor in Ukraine's readiness to join the EU in this respect is the maturity of public and voluntary organizations. According to statistics, less than 10% of existing NGOs are effective and make a significant contribution to the development of the state. However there is no domestic psychological tools to assess the state of affairs in public organizations.*

The article deals with development and testing questionnaire to assess the level of life in NGO. Designed questionnaire can be used to assess the organizational structure of public or voluntary organization, i.e. formation of a vertical relationship – head-subordinate and horizontal relationship – peer that provides efficient operation of public organizations.

The questionnaire consists of 12 questions. The procedure of the study is to survey the head and members of the NGO and based on comparison of averaged responses to estimate its activity. The respondent estimates every questions according to scale from 0 to 5 points. The greater is total sum of points, the better is state of affairs in the organization. The discrepancy of responses of head and of others members indicates at different vision on organization from manager and from subordinate. The greater is discrepancy, the worse is state of affairs in the organization.

To check the reliability of the questionnaire about 40 public organizations were surveyed. On the basis of mathematical statistical methods – factor and cluster analysis of the data the following results were obtained.

The factor analyze showed that the questionnaire allows to form four scales that characterize the sustainability of the organization:

1. *The purpose of the feasibility assessment by organization personnel;*
2. *The evaluation of team cohesion;*
3. *The vision of the team by leader;*
4. *Psychological climate in the team.*

The scale reliability was checked by high (of about 0.89) Cronbach index.

According to cluster analyze the questionnaire can attribute diagnosed organization to one of three types: "united team", "buildable organization (structural unit) with some problems" and "problematic organization (structural unit)" and on this basis to define strategy for action to optimize the sustainable development of the organization or its part. Discriminant analysis scales

integrated data confirms the correctness of such a classification – correct classification of 95%.

Thus, developed questionnaire can be successfully used for the analysis of the effectiveness of the NGOs in the state.

Key words: *questionnaire, organization, team, sustainability, factor analyze.*

Отримано: 15.12.2015 р.

УДК 159.92

О.М. Грединарова

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ДОСЛІДНИЦЬКОГО СТИЛЮ МИСЛЕННЯ ЧЕРЕЗ ВМІННЯ СТАВИТИ ЗАПИТАННЯ

О.М. Грединарова. Методика формування в учнів дослідницького стилю мислення через вміння ставити запитання. *У статті викладено ідею та досвід впровадження в навчально-виховний процес методу формування в учнів дослідницького стилю мислення через вміння ставити запитання.*

Матеріал придатний для проведення навчального семінару для вчителів з метою подальшого запровадження в навчально-виховний процес. Наведено приклади найбільш раціональних, з точки зору автора, прийомів для опрацювання з дітьми типології питань та зняття психологічної напруги у ситуації невизначеності. Також наведено приклади застосування методу на уроках у початковій школі та у середній ланці навчання з предметів гуманітарного та природничо-математичного циклу. Результати запровадження досвіду у Школі "ЕйдоС" засвідчують, що можливість розпочати урок власними питаннями (навіть на задану тему) активізує розумову діяльність учнів, покращує психологічний клімат на уроці, налагоджує атмосферу співпраці між вчителем та учнями, та між самими учнями, підвищує рівень відповідальності учня за результати роботи на уроці.

Ключові слова: *навчально-виховний процес, дослідницький стиль мислення, запитання, урок, пізнавальна діяльність, прийоми.*

Е.М. Грединарова. Методика формування у учеников исследовательского стиля мышления посредством умения задавать вопросы. *В статье изложена идея и опыт внедрения в учебно-воспитательный процесс метода формирования у учеников исследовательского стиля мышления посредством умения задавать вопросы.*

Материал подходит для проведения учебного семинара для учителей с целью дальнейшего введения в учебно-воспитательный процесс. Приведены примеры наиболее рациональных, с точки зрения автора, приемов для отработки с детьми типологии вопросов и снятия психологического напряжения в ситуации неопределенности. Также приведены примеры применения метода на уроках в начальной школе и в среднем звене обучения по предметам гуманитарного и природно-математического цикла. Результаты внедрения опыта в Школе "ЭйдоС" свидетельствуют о том, что возможность начать урок собственными вопросами (даже на заданную тему)