

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ КОЛЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

*Горбачук Г. Б. перший заступник начальника
Головного управління ДСНС України у
Вінницькій області
<https://orcid.org/0009-0008-6642-9172>*

Співвідносячи показники колективної діяльності співробітників службових колективів із рівнями їхньої стресостійкості, можна зробити висновки про те, що вони перебувають у взаємозв'язку з основними компонентами стресостійкості. Співробітники службового колективу показують найвищий рівень ефективності колективної діяльності під час реалізації професійних завдань за такими рівнями стресостійкості, як середній і вище за середній. Співробітники із зазначеними рівнями стресостійкості демонструють вищу задоволеність спільною діяльністю та її результатом, ніж їхні колеги, що мають низький рівень стресостійкості. Отже, рівні стресостійкості середній і нижче за середній відповідають ідентичним рівням ефективності колективної діяльності. Цей факт свідчить про можливість підвищення ефективності колективної діяльності за допомогою розвитку у співробітників стресостійкості.

Ключові слова: стресостійкість; службовий колектив; колективна діяльність; ефективність колективної діяльності; задоволеність спільною діяльністю; професійні завдання.

Вступ. За задумом констатувального експерименту було організовано і проведено дослідження стресостійкості співробітників підрозділів ДСНС України, що виконують завдання із ліквідації наслідків аварій та катастроф, та ефективності їхньої колективної діяльності (Психологія стресу та стресових розладів, 2023). Аналіз змістовних характеристик стресостійкості у вибірці співробітників та оцінювання ефективності їхньої колективної діяльності здійснювались на основі попередньо визначених критеріїв і показників. Після завершення процедури психодіагностичного тестування отримані дані було перевірено на правильність заповнення, систематизовано і переведено в електронні таблиці даних із врахуванням підрозділів. Далі з використанням ПТК «Психо-тест – ПГС» (Гульбс О.А., Сафін О.Д., Мельник Я.І., Кобець О.В. Експериментальна психологія: практикум: ПТК «Психо-тест – ПГС», 2023) було проведено опрацювання отриманих вимірювань та їхню стандартизацію.

Теоретичне підґрунтя. В.М. Крайнюк, О.Д. Сафін, О.М. Сорока, О.В. Тімченко, Н.В. Онищенко, В.І. Осьодло та інші українські дослідники розглядають стресостійкість як один із різновидів психічної стійкості, яка є в основі

формування та розвитку як фізичного, так і психічного здоров'я людини, а також тією детермінантою, яка визначає розвиток психологічної готовності фахівця до професійної діяльності та підвищення її результативності та продуктивності.

Мета – визначення впливу стресостійкості співробітників ДСНС України на ефективність їхньої колективної діяльності.

Методи – тестування, експерне опитування, методи математичної статистики.

Виклад матеріалу та обговорення. Стандартизація дозволила зіставити різні рівні ознак, виявлених у респондентів, які мають неоднакову розмірність сирих балів, при цьому дисперсія ознак не змінювалася. Це надало можливість домогтися більшої наочності результатів і зберегти варіабельність, що необхідно під час подальшого аналізу та інтерпретації даних. Причиною стандартизації стало те, що для проведення психодіагностичного тестування застосовували кілька діагностичних методик (Методика діагностики самооцінки Ч.Спілберга і Ч.Ханіна, опитувальник PSM-25 і Шкала прийнятності Н.Бахаревої), інтерпретацію за якими здійснюють на підставі розрахункових балів, а подальше

співвідношення з іншими методиками, що представляють результати у стандартизованих балах, буде утруднене. Результати експертного опитування та анкетування було подано у порядкових шкалах від 1 до 5 балів, що сприяло оптимізації процедури подальшого опрацювання. Для оптимізації подальших дослідницьких процедур було сформовано систему співвідношення шкал. Так, результати, отримані після математичного опрацювання, що подаються у проміжку від 1 до 5 балів, було згруповано, виходячи із такої градації: 1 - низький рівень, 2 - рівень, нижчий за середній, 3 - середній рівень, 4 – рівень, вищий за середній; 5 - високий рівень. За аналогією подають і дані у стандартизованих балах: 1-2 стена -

низький рівень, 3-4 стена – рівень, нижчий за середній, 5-6 стенив - середній рівень, 7-8 стенив – рівень, вищий за середній; 9-10 стенив - високий рівень. Така градація дозволила визначити 5 відповідних рівнів стресостійкості та 5 рівнів ефективності колективної діяльності.

Дані, отримані в результаті обстеження колективів, було усереднено, що дозволило отримати загальне уявлення про рівні вираженості показників, за допомогою яких надалі визначали рівні стресостійкості співробітників підрозділів ДСНС України. Показники застосовуваних методик, п'ятифакторного особистісного опитувальника (Five-Factor Inventory) і методики діагностики самооцінки Ч.Спілберга і Ч.Ханіна, подано у табл. 1.

Таблиця 1

Середні показники п'ятифакторного особистісного опитувальника і методики діагностики самооцінки Ч.Спілберга і Ч.Ханіна

Підрозділи	Екстраверсія – інтроверсія (EI)	Прихильність – відособленість (PRV)	Самоконтроль – імпульсивність (CI)	Емоційна стійкість – емоційна нестійкість	Експресивність – практичність	Ситуативна тривожність (CT)	Особистісна тривожність (OT)
1	4	5	6	4	4	5	6
2	4	5	6	5	4	4	6
3	5	7	6	5	5	5	7
4	6	6	6	6	6	4	5

Наочне співвідношення показників даних методик подано на рис. 1.

Для вимірювання стресових відчуттів за соматичними, поведінковими та емоційними ознаками використовувався опитувальник PSM-25. Дані, отримані за його допомогою, також було стандартизовано із використанням можливостей ПТК «Психо-тест – ПГС», що дозволило класифікувати їх за п'ятьма раніше визначеними рівнями. Отримані результати подано у табл. 1 у відсотковому співвідношенні і відображено на рис. 1.

Оскільки в результаті проведеного

емпіричного дослідження із використанням методик П'ятифакторного особистісного опитувальника (Five-Factor Inventory) і Методики діагностики самооцінки Ч.Спілберга та Ч.Ханіна, Опитувальника PSM-25 було отримано понад сто перемінних, то для опрацювання первинних результатів доцільно було застосовувати багатовимірні методи аналізу даних (Гульбс О.А., Кравченко О.О., Сафін О.Д., Кобець О.В., 2022). У зв'язку з цим було підібрано метод зменшення розмірності вихідних даних - факторний аналіз.

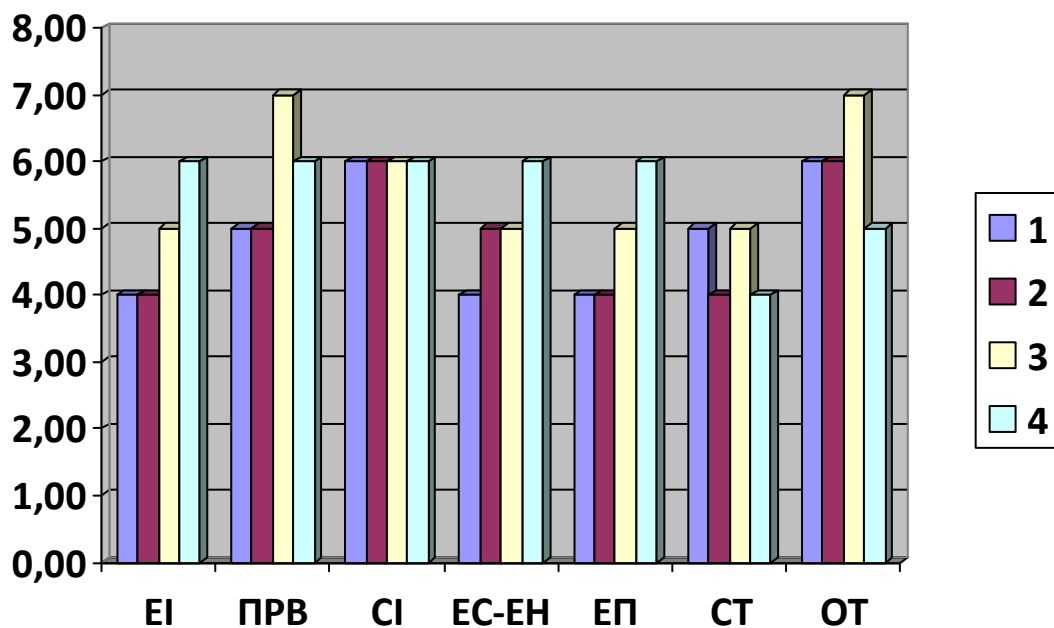


Рис. 1. Середні показники за п'ятифакторним особистісним опитувальником і методикою діагностики самооцінки Ч.Спілберга і Ч.Ханіна у 1-4 підрозділах

Таблиця 2

Рівні стреса, виявлені у співробітників підрозділів ДСНС України (у %)

Рівень стреса	1 підрозділ	2 підрозділ	3 підрозділ	4 підрозділ
низький		5		
нижче за середній	6	1	6	12
середній	66	62	51	82
вище за середній	27	32	42	6
високий	1		1	

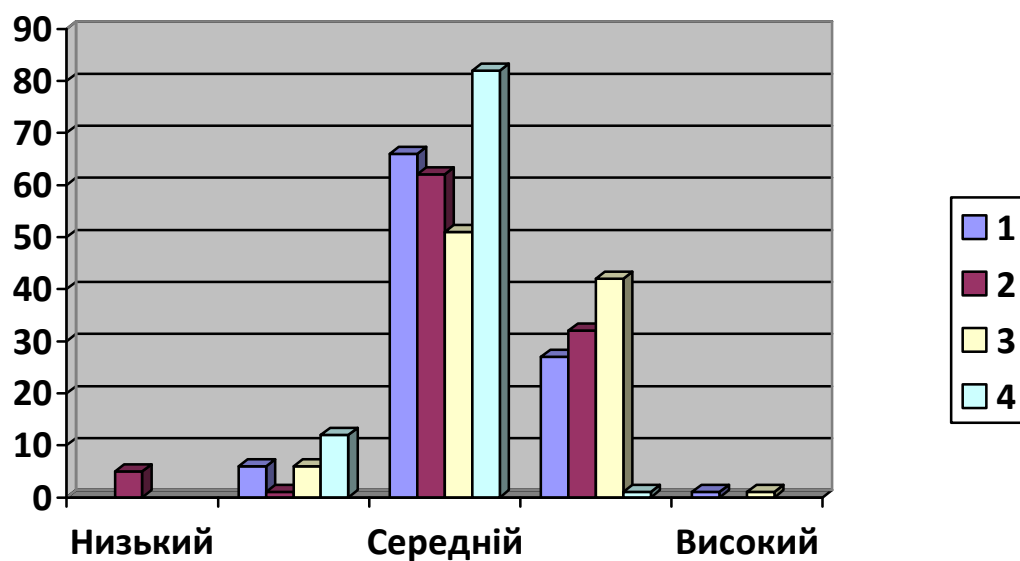


Рис. 2. Рівні стресу, виявлені у співробітників 1-4 підрозділів ДСНС України (у %)

Використання факторного аналізу дозволило із отриманого масиву даних, що складається із великої кількості вихідних ознак, дозволило встановити доволі вузький набір «властивостей», що характеризують зв'язок між групами цих ознак, які й називатимуться факторами. Проведення факторного аналізу стало можливим, оскільки було виконано такі умови: дослідження проводили на достатньо великій вибірці; отримані перемінні подано у порядкових шкалах, вони є незалежними, а їхній розподіл близький до нормального; усі зв'язки мають лінійний характер.

Процедура проведення факторного аналізу складалася із послідовних етапів:

обчислення кореляційної матриці для усіх перемінних, що беруть участь в аналізі. Для проведення факторного аналізу використовували такі показники: екстраверсія - інтроверсія; прив'язаність - відособленість; самоконтроль - імпульсивність; емоційна стійкість - емоційна нестійкість; експресивність -

практичність; рівень стресу; ситуативна тривожність - особистісна тривожність;

вилучення чинників. На цьому етапі вирішували перше завдання факторного аналізу - вибір взаємодіючих перемінних, взаємна кореляція яких визначає найбільшу частину загальної дисперсії. З них утворився перший фактор. Далі перший фактор виключали і за наведеною вище схемою утворили другий фактор, і т. п., поки не було вичерпано усю загальну дисперсію перемінних. У результаті було виокремлено 3 первинні компоненти;

обертання факторів. Основною метою цього етапу було отримання простої структури, якій відповідало велике значення навантаження кожної перемінної лише за одним фактором і мале значення - за іншими факторами. Для зміни початкової структури чинників, що сприяє подальшій інтерпретації, було застосовано один із трьох ортогональних методів обертання - Варімакс (табл. 2).

Таблиця 2

Результати факторного аналізу

Матриця повернутих компонентів			
Параметри	Компонента		
	1	2	3
Ситуативна тривожність	0,952		
Рівень стресу (PS25)	0,919		
Особистісна тривожність	0,622		
Експресивність – практичність		0,881	
Екстраверсія – інтроверсія		0,754	
Самоконтроль – імпульсивність			0,758
Прихильність – відособленість			0,737
Емоційна стійкість – емоційна нестійкість			-0,637

На завершення цього етапу було сформовано 3 фактори, в яких первинні перемінні було відсортовано у порядку зменшення факторних навантажень:

фактор - ситуативна тривожність $r=0,951$, рівень стресу $r=0,918$, особистісна тривожність $r=0,621$;

фактор - експресивність - практичність $r=0,880$, екстраверсія - інтроверсія $r=0,753$;

фактор - самоконтроль - імпульсивність $r=0,757$, прив'язаність - відособленість $r=0,736$, емоційна стійкість - емоційна нестійкість $r=-0,636$.

На цьому етапі проведено інтерпретацію чинників. Під час аналізу

першого фактора звертає на себе увагу те, що він містить перемінні із позитивними і значущими факторними вагами, пов'язані із переживанням почуття тривоги і стану психічної напруженості. Пункти, включені до цього чинника за їхнього перебування на високому або низькому рівнях, формують дезадаптивну поведінку особистості, що виявляється найчастіше у гострій, небезпечній ситуації у формі психічного напруження, заклопотаності, нервозності. Цьому фактору доцільно присвоїти мітку «Стрес».

Другий фактор увібрав у себе перемінні, пов'язані із соціальною

взаємодією, задоволенням цікавості та навчанням. Так, отримані дані свідчать про те, що більшість співробітників не прагнуть повною мірою задовольнити власну цікавість, виявляючи недостатній інтерес до різних аспектів життя. Вони відносно легко навчаються, але частіше довіряють власним почуттям та інтуїції, ніж здоровому глузду, мало звертають уваги на поточні повсякденні справи та обов'язки, намагаються уникнути рутинної роботи. Такі співробітники товариські, але спілкування вибіркоче, є тенденції «відходу у себе». Вони не особливо люблять розваги і колективні заходи, але беруть у них участь. Мають невелике коло друзів і знайомих, але іноді відчують потребу у спілкуванні із людьми, з якими можна обмінятися враженнями і приємно провести час. Такі співробітники демонструють достатньо високий контроль над почуттями і вчинками, тому вони рідко бувають схильними до запальності та агресивності. Цей фактор можна назвати «Соціальна спрямованість».

До третього фактору було включено перемінні, що характеризують спрямованість особистості на досягнення результату, почуття відповідальності за колективну справу та емоційну стійкість. Переважна кількість співробітників обстежених підрозділів не завжди є наполегливими у діяльності, але намагаються досягти у ній високих результатів. Вони намагаються дотримуватися моральних принципів і не порушувати загальноприйнятих норм поведінки у суспільстві. Вони відчують потребу бути поруч з іншими людьми. Як правило, це добрі, чуйні люди, вони достатньо добре розуміють інших, толерантні до їхніх недоліків. Відчують відповідальність за колективну справу, сумлінно і відповідально виконують узяті на себе доручення. Взаємодіючи з іншими, такі люди намагаються уникати розбіжностей, не люблять конкуренції, більше вважають за краще співпрацювати із людьми, ніж змагатися, у власній поведінці виявляють доволі високе почуття відповідальності, не намагаються ухилитися від реальності, але бувають примхливими. Такі люди хоч і не почуваються безпорадними, їхня поведінка

багато у чому зумовлена ситуацією. Вони набагато гірше діють у стресових ситуаціях, у яких переживають психологічну напругу. Як правило, ці співробітники є дуже образливими, і у них спостерігається заниження рівня самооцінки. Цьому фактору присвоєно мітку «Саморегуляція».

Перш ніж оцінити ефективність колективної діяльності підрозділів загалом, досліджували ефективність діяльності кожного члена службового колективу за зазначеними вище критеріями (нормативно-продуктивним і соціально-психологічним) із використанням анкетування та експертного опитування керівників. Результати, отримані під час факторного аналізу, надали можливість визначити взаємозв'язок отриманих чинників стресостійкості та показників ефективності колективної діяльності співробітників підрозділів ДСНС України. Оскільки рівень вираженості компонентів стресостійкості та показників ефективності колективної діяльності було представлено у порядкових шкалах, то для визначення зв'язку між ними використовували критерій Пірсона.

Проведений аналіз емпіричних даних дозволив виявити значущі відмінності, які дозволяють стверджувати, що показники ефективності діяльності за результатами експертного опитування керівників не пов'язані з фактором «Соціальна спрямованість», а перебувають у взаємозв'язку з такими факторами стресостійкості:

фактор «Стрес» на рівні $p=0,01$ із показником «Здатність зберігати високу працездатність в екстремальних умовах», і на рівні $p=0,05$ із показниками «Дисциплінованість, старанність», «Витримка, самовладання», «Здатність працювати самостійно», «Ефективність діяльності у цілому». Із врахуванням змістовної частини чинників, за наявності вираженості чинника «Стрес» на високому або на низькому рівнях працівник характеризується як такий, що не здатний зберігати високу працездатність в екстремальних умовах, має низьку дисциплінованість і старанність, невитриманий, показує невисоку ефективність у діяльності загалом. Отже, при знаходженні фактора «Стрес» на

середньому рівні ці показники будуть максимально високими;

фактор «Саморегуляція» на рівні $p=0,01$ із показником «Професійна компетентність». Співробітники, які володіють низьким рівнем емоційної стійкості, слабкими навичками саморегуляції психоемоційних станів, які не відчувають почуття відповідальності за колективну справу, характеризуються керівниками як такі, що не володіють професійною компетентністю, тобто співробітники із низьким рівнем професіоналізму. На протилежному полюсі значення цього фактору співробітник характеризується як професіонал високого рівня.

Проведений кореляційний аналіз чинників стресостійкості та показників емоційної задоволеності спільною діяльністю, отриманих під час анкетного опитування співробітників, виявив їхню непов'язаність із чинником «Стрес», але детермінованість чинником «Саморегуляція» і чинником «Соціальна спрямованість». Отже, співробітники, у яких фактор «Соціальна спрямованість» перебуває на низькому рівні, емоційно не задоволені вимогливістю до себе із боку керівників, вважаючи її надмірно завищеною, взаємовідносинами із безпосереднім керівником і врахуванням керівником думок і пропозицій підлеглих, а також організацією служби, режимом роботи і перспективою службового зростання. У разі підвищення рівня цього чинника відбувається підвищення показників емоційної задоволеності спільною діяльністю зі співробітниками, з якими він перебуває у взаємозв'язку.

Виходячи із виявленої специфіки зв'язку фактора «Саморегуляція» із показниками емоційної задоволеності спільною діяльністю, можна стверджувати, що за його низьких рівнів показники також будуть знижені, і співробітник не відчуватиме емоційного задоволення спільною діяльністю на належному рівні, і навпаки, що вищим є значення фактору, то

вищим є рівень емоційної задоволеності. Виняток становитимуть показники «Заохочення добрим словом керівника» і «Перспектива службового зростання», з якими цей фактор не пов'язаний.

Аналізуючи дані, отримані в результаті експертного опитування, для кожного колективу, що залучений до експерименту, ефективність діяльності підрозділу визначалася в результаті математичного розрахунку, виходячи з ефективності діяльності кожного співробітника, для чого до середнього арифметичного значення показників, закладених в експертному опитуванні, додавалися додаткові коефіцієнти, пов'язані із кількістю заохочень і стягнень за останній рік. Отримані результати підсумовували, і кінцеву суму ділили на кількість членів колективу. Процедура розрахунку, зазначену вище, можна подати у вигляді формули:

$$E_{сд} = \frac{\sum n}{(R1+R2+...R16)16} + (P*0,1+V(-0,1))$$

де $E_{сд}$ - показник ефективності діяльності службового колективу, $R1..16$ - показники ефективності діяльності експертного опитування, P - кількість заохочень, V - кількість стягнень, n - кількість членів службового колективу.

Емоційна задоволеність спільною діяльністю усіх співробітників колективу визначалася за формулою:

$$E_{зд} = \frac{\sum n}{(R1+R2+...R20)16}$$

де $E_{зд}$ - показник емоційної задоволеності спільною діяльністю, $R1..20$ - показники емоційної задоволеності, визначені під час анкетування, n - кількість членів службового колективу. За результатами обстеження отримані дані щодо ефективності підрозділів та емоційної задоволеності спільною діяльністю заносили до таблиці (табл. 3).

Показники емоційної задоволеності спільною діяльністю та ефективність підрозділів ДСНС України за нормативно-продуктивним критерієм

Підрозділи	Емоційна задоволеність спільною діяльністю (ЕЗСД)	Ефективність діяльності (ЕД)
1	4	3
2	4	4
3	5	3
4	5	4

За нормативно-продуктивним критерієм встановлено, що ефективність діяльності підрозділів має показники середнього та вище за середній рівнів. Водночас результати соціально-психологічної ефективності підрозділів є

дещо іншими. Так, обидва підрозділи експериментальної групи мають рівень емоційної задоволеності вище за середній, а контрольної групи - високий рівень. Дані, подані у таблиці 4, знайшли своє відображення на графіку (рис. 3).

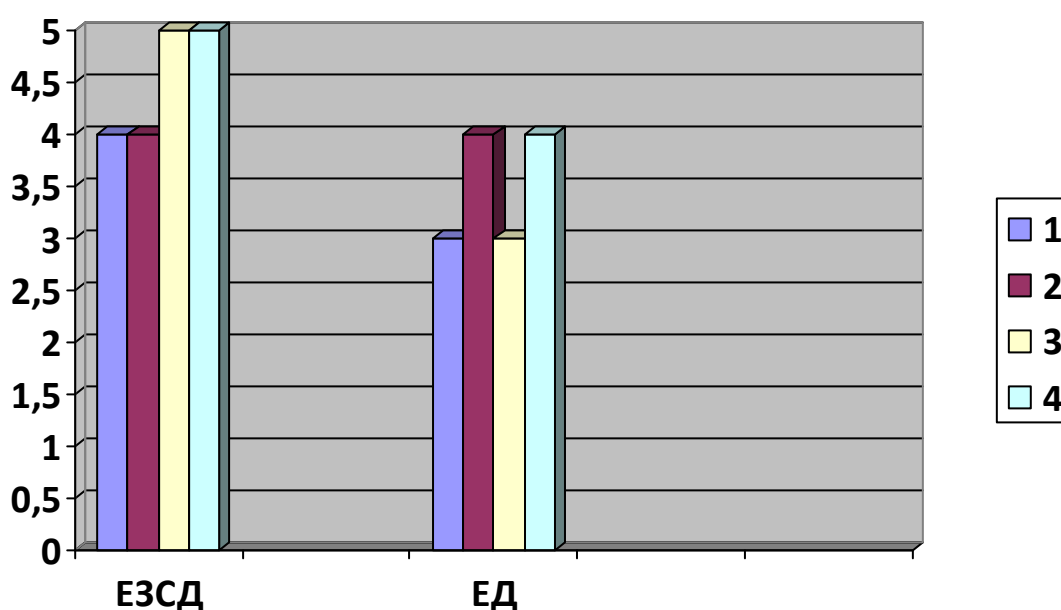


Рис. 3. Середні показники емоційної задоволеності спільною діяльністю та ефективності діяльності 1-4 підрозділів ДСНС України

Соціально-психологічний критерій ефективності колективної діяльності складається не лише із показників емоційної задоволеності самою діяльністю, а й визначається рівнем розвитку самої групи. Для вивчення порівняльних особливостей відповідно до зазначених показників у дослідженні використовували методику «Шкала прийнятності» Н.Бахаревої, що дозволило здійснити порівняння рівнів розвитку службових колективів. Отримані результати подано у табл. 4. Із таблиці

видно, що підрозділи 1 і 2 за вираженістю показників (ЕЕ), (ІСП) і (СС) перебувають на середньому рівні, а показники підрозділів 1 і 2 за показником (ЕЕ) - на рівні, вищому за середній. Далі показники варіюються: для підрозділу 3 показники (ІСП) і (СС) перебувають на середньому рівні, як і показник (ІСП) для підрозділу 4. Однак показник (СС) для цього самого підрозділу є вищим і перебуває на рівні, вищому за середній. Графічно це подано у вигляді гістограми (рис. 4).

Середні показники шкали прийнятності Н.Бахаревої

Підрозділи	Емоційна експансія (ЕЕ)	Індекс групової згуртованості (ІГЗ)	Соціометричний статус (СС)
1	6	5	5
2	6	5	6
3	7	6	6
4	7	6	7

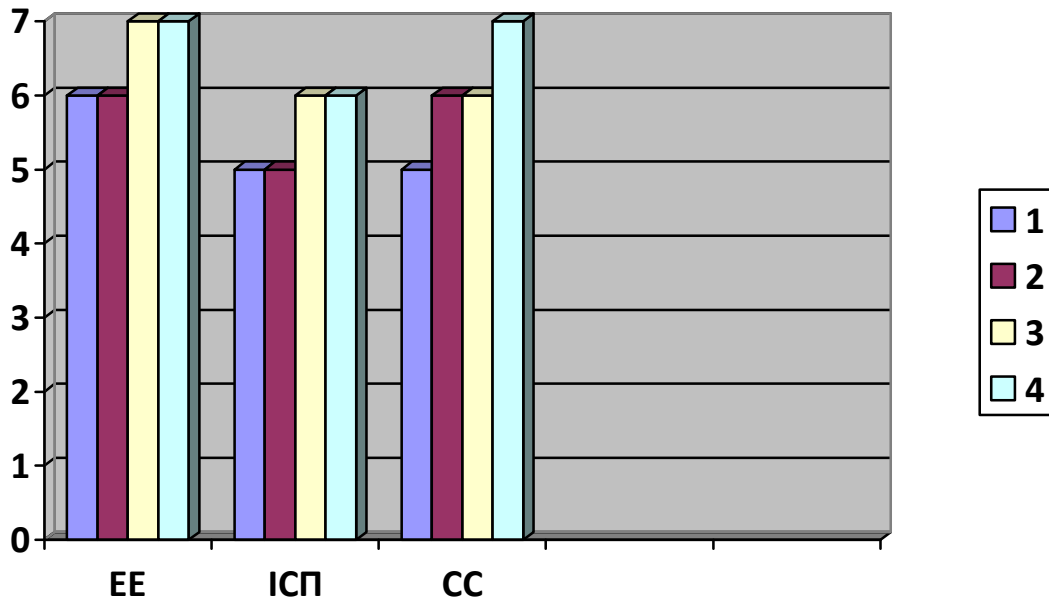


Рис. 4. Середні показники шкали прийнятності

Також було пораховано дані за основними показниками ефективності колективної діяльності. За нормативно-продуктивним критерієм дані наведено у табл. 5.

Таблиця 5

Співвідношення результатів діяльності за нормативно-продуктивним критерієм (у %)

Бали оцінки	1	2	3	4
2 бали	11,1		3,6	
3 бали	51,9	8,7	67,9	32,1
4 бали	29,6	91,3	28,6	64,3
5 балів	7,4			3,6

З отриманих за нормативно-продуктивним критерієм даних видно, що ефективність діяльності співробітників обстежуваних колективів перебуває на середньому рівні (4 бали) і на рівні, нижчому за середній (3 бали). Водночас є співробітники, ефективність яких у межах колективної діяльності перебуває на низькому рівні (2 бали), що пов'язано з результатами складання підсумкових перевірок із дисциплін, які визначають рівень професійної підготовки, та

порушеннями службової дисципліни, за які декількох співробітників було притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Співробітники, які мають високий рівень (5 балів) ефективності діяльності, навпаки, високо оцінено під час перевірочних занять і за результатами експертного опитування, вони також не мають дисциплінарних стягнень або їх було заохочено за результатами їхньої діяльності керівниками різного рівня (рис. 5).

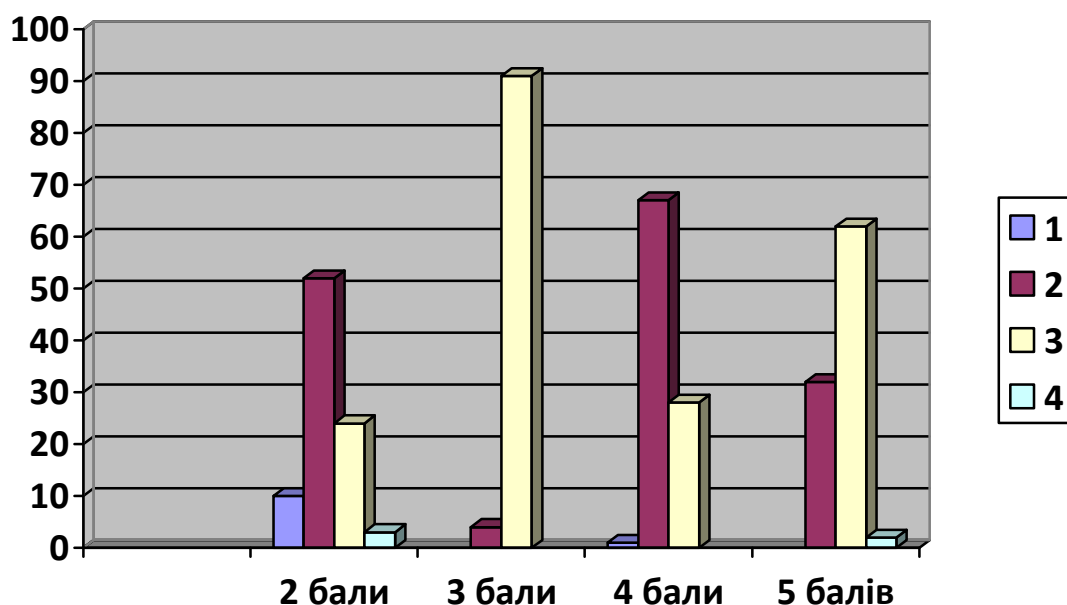


Рис. 5. Співвідношення результатів діяльності за нормативно-продуктивним критерієм (у %)

За соціально-психологічним критерієм отримані під час анкетування, подано у аналізувалися показники емоційної табл. 6. задоволеності спільною діяльністю. Дані,

Таблиця 6

Результати оцінки емоційної задоволеності спільною діяльністю

Бали оцінки	1	2	3	4
2 бали		4,3		
3 бали	11,1	4,3		
4 бали	55,6	47,8	17,9	18,2
5 балів	33,3	43,5	82,1	81,8

Дані, отримані під час підрахунку первинних перемінних індивідуальної емоційної задоволеності кожного члена службового колективу, дозволили виявити, що переважна більшість респондентів відчують емоційне задоволення від самої колективної діяльності на високому рівні або на рівні, вищому за середній, що свідчить про сприятливий соціально-психологічний клімат в усіх колективах, незважаючи на незначну кількість співробітників підрозділів 1 і 2, що виявили за зазначеним показником низький рівень (рис. 6).

За задумом дослідження ефективність колективної діяльності за соціально-

психологічним критерієм складається ще й із рівня розвитку самої групи, для оцінки якого використовувалася Шкала прийнятності. Отримані результати було згруповано у три шкали: соціометричний статус (СС), емоційна експансивність (ЕЕ), індекс згуртованості (ІЗ) (табл. 7). Соціометричний статус відображає ставлення групи до особистості, наскільки група приймає цю особистість. Чим вищий рівень цієї шкали, тим вищою є статусно-рольова позиція співробітника у службовому колективі, відповідно, такі співробітники більшою мірою прийнятні групою, чинять на неї більший вплив, і до них краще ставляться інші члени групи.

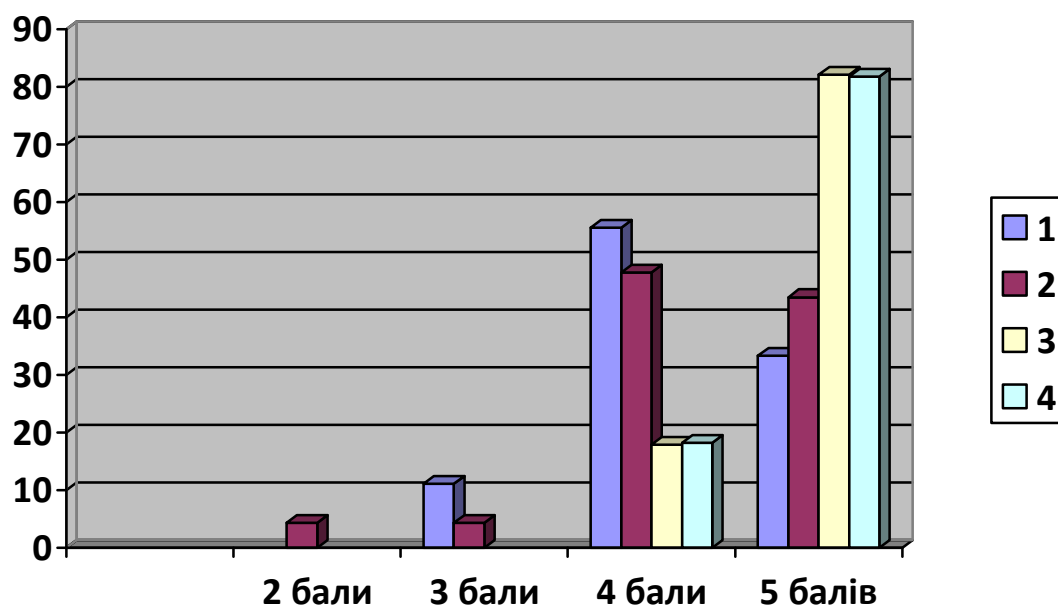


Рис. 6. Результати оцінки емоційної задоволеності спільною діяльністю (у %)

Таблиця 7

Результати обстеження за допомогою шкали прийнятності (у %)

Підрозділи	Показники	Низький	Нижче за середній	Середній	Вище за середній	Високий
1	емоційна експансивність		18,5	55,6	25,9	
	індекс згуртованості	3,7	29,6	59,3	7,4	
	соціометричний статус	7,4	29,6	29,6	25,4	7,4
2	емоційна експансивність	2,8	20,4	54,8	23	
	індекс згуртованості	4,3	34,8	34,8	17,4	8,7
	соціометричний статус		17,4	47,8	30,4	4,3
3	емоційна експансивність	7,1	7,1	39,3	14,3	32,1
	індекс згуртованості	10,7	25	14,3	28,6	21,4
	соціометричний статус		10,7	35,7	53,6	
4	емоційна експансивність		42,9	35,7	21,4	
	індекс згуртованості	7,1	17,9	25	46,4	3,6
	соціометричний статус		10,7	28,6	57,1	3,6

Низький рівень цієї шкали, навпаки, свідчить про те, що співробітник не має авторитету і поваги серед колег і меншою мірою прийнятний групою. Крім того, було

встановлено, що значення індексу «соціометричний статус» усіх членів обстежуваних підрозділів під час первинного опрацювання мали позитивний

знак, що свідчить про позитивне ставлення групи до особистості кожного її члена.

Емоційна експансивність відображає ставлення особистості до групи, наскільки ця особистість сприймає групу. Емоційна експансивність - це потреба у спілкуванні, т. з. характеристика психологічного самопочуття особистості у групі. Співробітники, які мають високі показники за цією шкалою, більш інтенсивно, ніж інші, прагнуть до встановлення дружніх зв'язків із більшістю членів службового колективу. Низькі показники шкали характеризують співробітника як такого, що не відчуває потреби у спілкуванні із членами свого підрозділу. Індекс згуртованості враховує як взаємні позитивні, так і взаємні негативні зв'язки у групі та являє собою алгебраїчну різницю значень індексів взаємної прийнятності та взаємної неприйнятності.

Поєднання оцінок емоційної задоволеності спільною діяльністю із показниками Шкали прийнятності, які в обстежуваних службових колективах практично не представлено низьким рівнем, дає підстави дійти висновку про зрілість цих колективів, про те, що вони у своєму розвитку перебувають на середньому рівні, навіть незважаючи на присутність у них співробітників, що одержали низькі показники за цією методикою.

Для визначення рівня стресостійкості було підсумовано показники чинників п'ятифакторного особистісного опитувальника та зворотні показники методики діагностики самооцінки Ч.Спілберга і Ч.Ханіна й опитувальника PSM-25, у результаті чого виведено середньоарифметичний показник. Отримані результати подано у табл. 8.

Таблиця 8

Рівні стресостійкості співробітників підрозділів (у %)

Рівні стресостійкості	Підрозділи			
	1	2	3	4
низький				
нижче за середній	29,6	26,1	42,9	3,6
середній	70,4	69,6	50	85,7
вище за середній			7,1	10,7
високий		4,3		

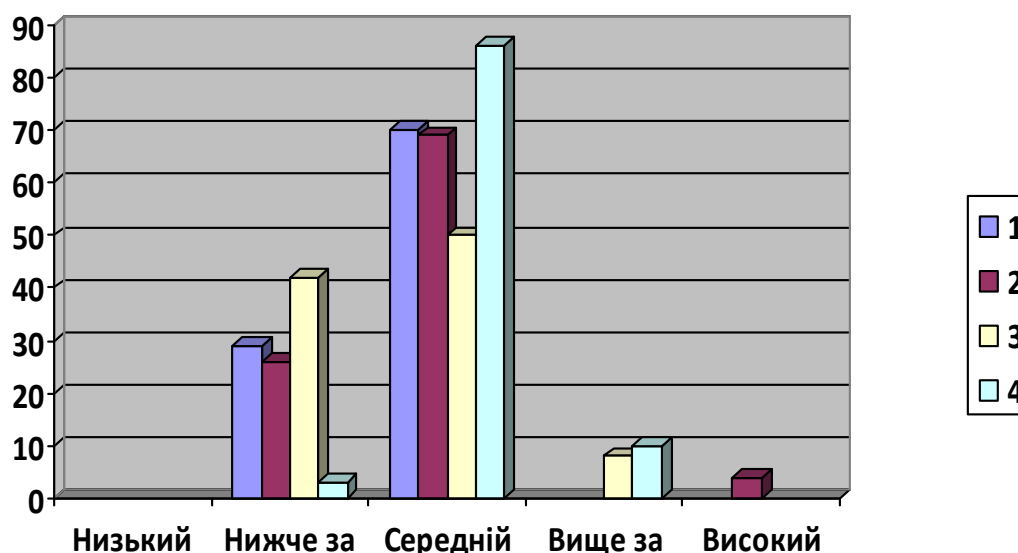


Рис. 7. Рівні стресостійкості співробітників 1-4 підрозділів ДСНС України (у %)

Із наведених у табл. 8 і рис. 7 даних видно, що у переважної більшості співробітників рівень стресостійкості має середній показник, на другому місці - рівень, нижчий за середній. Це зумовлено тим, що дослідження проводилося у регіоні,

де професійна діяльність має яскраво виражений екстремальний характер.

Висновки. Таким чином, співвідносячи показники колективної діяльності співробітників службових колективів із рівнями їхньої стресостійкості, можна

зробити висновки про те, що вони перебувають у взаємозв'язку з основними компонентами стресостійкості. Співробітники службового колективу показують найвищий рівень ефективності колективної діяльності під час реалізації професійних завдань за такими рівнями стресостійкості, як середній і вище за середній. Співробітники із зазначеними рівнями стресостійкості демонструють вищу

задоволеність спільною діяльністю та її результатом, ніж їхні колеги, що мають низький рівень стресостійкості. Отже, рівні стресостійкості середній і нижче за середній відповідають ідентичним рівням ефективності колективної діяльності. Цей факт свідчить про можливість підвищення ефективності колективної діяльності за допомогою розвитку у співробітників стресостійкості.

Список використаних джерел

1. Психологія стресу та стресових розладів: навч. посіб. / Уклад. О.Ю. Овчаренко. К.: Університет «Україна», 2023. 266 с.
2. Експериментальна психологія: практикум: ПТК «Психо-тест – ПГС»: навчальний посібник / Гульбс О.А., Сафін О.Д., Мельник Я.І., Кобець О.В. / ЦТРІ – «Друкарський дім», 2023. 352 с.
3. Методи статистичного аналізу у науковому дослідженні: навчальний посібник / Гульбс О.А., Кравченко О.О., Сафін О.Д., Кобець О.В. / ЦТРІ – «Друкарський дім», 2022. 449 с.

References

1. Psychologija stresu ta stresovyh rozladiv [Psychology of stress and stress disorders]: navch. posib. / Uklad. O.Ju. Ovcharenko. K.: Universytet «Ukrainna», 2023. (in Ukrainian)
2. Eksperymental'na psyhologija: praktykum: PTK «Psyho-test – PGS» [Experimental psychology: a workshop: PTK 'Psycho-test - PGS']: navchal'nyj posibnyk / Gul'bs O.A., Safin O.D., Mel'nyk Ja.I., Kobec' O.V. / CTRI – «Drukars'kyj dim», 2023. (in Ukrainian)
3. Metody statystychnogo analiza u naukovomu doslidzhenni [Methods of statistical analysis in scientific research]: navchal'nyj posibnyk / Gul'bs O.A., Kravchenko O.O., Safin O.D., Kobec' O.V. / CTRI – «Drukars'kyj dim», 2022. (in Ukrainian)

Summary

EXPERIMENTAL DETERMINATION OF THE INFLUENCE OF STRESS RESISTANCE ON THE EFFECTIVENESS OF COLLECTIVE ACTIVITY OF THE SSNS OF UKRAINE EMPLOYEES

Horbachuk H. First Deputy Head of the Main Department of the State Emergency Service of Ukraine in Vinnytsia Region

Introduction. According to the idea of the ascertaining experiment, a study of stress resilience of employees of the SES of Ukraine performing tasks related to elimination of consequences of accidents and disasters and the effectiveness of their collective activity was organised and conducted. The analysis of the substantive characteristics of stress resistance in a sample of employees and the assessment of the effectiveness of their collective activity were carried out on the basis of the above criteria and indicators. Upon completion of the psychodiagnostic testing procedure, the data obtained were checked for correctness of filling, systematised and transferred to spreadsheets with due regard to the divisions.

The purpose is determining the impact of stress resistance of SES of Ukraine employees on the effectiveness of their collective activity.

Methods - testing, expert survey, methods of mathematical statistics.

Originality. Employees of the service team show the highest level of efficiency of collective activity in the implementation of professional tasks at such levels of stress resistance as average and above average. Employees with these levels of stress resistance demonstrate higher satisfaction with joint activities and their results than their colleagues with low levels of stress resistance. Thus, the levels of average and below average stress resistance correspond to identical levels of teamwork effectiveness. This fact indicates that it is possible to increase the effectiveness of collective activity by developing employees' stress resistance.

Conclusion. Correlating the indicators of collective performance of employees of service teams with the levels of their stress resistance, it can be concluded that they are interrelated with the main components of stress resistance.

Keywords: stress resistance; service team; collective activity; efficiency of collective activity; satisfaction with joint activity; professional tasks.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 29.01.25.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 16.03.25.

© 2025. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.