Professional focus of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine

N. Volynets

ORCID ID: 0000-0002-4118-9773

Researcher ID: M-2300-2018

National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bogdan Khmelnytsky, Khmelnytsky, Ukraine

Article info

Received 12.06.2018

Accepted 31.08.2018

National Academy of the
State Border Guard Service of
Ukraine named after Bogdan
Khmelnytsky, Khmelnytsky,
Ukraine

+38-097-798-01-56

natasha_volynets@meta.ua

Волинець, Н.В. (2018).
Професійний фокус
психологічного
благополуччя персоналу
державної прикордонної
служби України.
Fundamental and applied
researches in practice of
leading scientific schools, 28
(4), 149–163.

Volynets, N. (2018). Professional focus of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools, 28 (4), 149–163.

In the article the results of an empirical research of the professional focus of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine are represented. The author's position on the content of the phenomenon of psychological well-being of the border guards is to study it as a holistic global subjective reflexive experiencing of the border guards of the positivity and significance of their own «I-existence» as a whole and through the prism of their life in the environment of professional activity, representing an integrated assessment of professional life, positive affections in relation to the work performed, the organizational environment and, consequently, life in general, and, secondly, as a subjective experiencing-living of situational experience in the context of professional activity as a harmonious combination of efforts to accomplish work, achieved goals and profits (rewards, recognition, prospects, etc.). The peculiarities of manifestation of indicators of professional focus of psychological well-being, which promote the growth of psychological well-being of border guards (professional self-acceptance, satisfaction professional achievements, professional development, availability of professional goals, satisfaction level of competence, positive relations in the community, autonomy in professional work, professional growth, subjective assessment and experience of professional demand, the attitude of other people (colleagues, leadership, etc.), self-assessment, self-rating of personal growth, professional credibility, evaluation of professional activities, serving as an opportunity to further the work of the ideals and values self-efficacy, belonging to a professional community satisfaction with the implementation of professional capacity, professional competence, self in the profession, self-esteem, a conscious choice of challenges and their solving and overcoming obstacles for the sake of victory, stability in work, self-confidence, self-affirmation, orientation towards the integration of the efforts of oneself and others people and responsible for the final result of professional identity and the needs for recognition and self-improvement) and indicators that reduce to lower psychological well-being of border guards (self-abasement, internal conflict as an objective professional self-attitude inconsistency professional requirements and individual capabilities and resources of border guards, self-prosecution, stability of residence, the need for social contacts as a desire to work in a team, to communicate with a lot of people, belief and close ties with colleagues) are ascertained.

Keywords: psychological well-being of the person; professional focus of psychological well-being of the working person; professional activity; professional feasibility.

Професійний фокус психологічного благополуччя персоналу державної прикордонної служби України

Н.В. Волинець

Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Хмельницький, Україна

В статті представлено результати емпіричного дослідження професійного фокусу психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. Авторська позиція змістового наповнення феномену психологічного благополуччя прикордонників полягає у вивченні його як цілісного глобального суб'єктивного рефлексивного переживання прикордонниками позитивності та значущості власного «Я-існування» в цілому та через призму їхнього життєздійснення в середовищі професійної діяльності, що репрезентує інтегральну оцінку професійного життя, позитивні афекти стосовно виконуваної роботи, організаційного середовища та, як наслідок, життя в цілому, і, по-друге, як суб'єктивного переживання-проживання ситуативного досвіду в контексті професійної діяльності як гармонійного поєднання вкладених зусиль для здійснення роботи, досягнутих цілей роботи та отриманої вигоди (винагороди, визнання, перспектив тощо). Виявлено особливості прояву показників професійного фокусу психологічного благополуччя, які сприяють зростанню психологічного благополуччя прикордонників (професійне самоприйняття, задоволеність професійними досягненнями, професійний розвиток, наявність професійних цілей, задоволеність рівнем компетентності, позитивні відносини в колективі, автономність в професійній діяльності, професійне зростання, суб'єктивна оцінка та переживання професійної затребуваності, ставлення інших людей, самоствалення, самооцінка особистісного зростання, професійний авторитет, оцінка результатів професійної діяльності, служіння, задоволеність реалізацією професійного потенціалу, професійна компетентність, самоуправління в професії, самоповага, свідомий вибір складних завдань та їхнє вирішення і подолання перешкод заради перемоги, стабільність в роботі, самовпевненість, самоприв'язаність, орієнтація на інтеграцію зусиль власних та інших людей та відповідальність за кінцевий результат діяльності, професійна ідентичність, потреби у визнанні та у самовдосконаленні), а також показники, які призводять до зниження психологічного благополуччя прикордонників (самоприниження, внутрішня конфліктність професійного самоствалення, самозвинувачення, стабільність проживання, потреба в соціальних контактах як бажання працювати в команді, спілкуватися з широким колом людей, довіра та тісні зв'язки з колегами).

Ключові слова: психологічне благополуччя особистості; професійний фокус психологічного благополуччя працюючої особистості; професійна діяльність; професійна здійсненність.

Вступ

Проблеми психологічного благополуччя працівників та задоволеності ними своїм робочим середовищем, які виконують професійні обов'язки, особливо у професіях, пов'язаних з безпекою особистості, в тому числі охороною державного кордону та безпеки держави, є важливими з точки зору продуктивності їхньої діяльності для усього суспільства в цілому. У цьому сенсі психологічне благополуччя прикордонників являється цілісним глобальним суб'єктивним рефлексивним переживанням, завдяки якому їхнє професійне життя загалом та професійна діяльність зокрема, може бути більш продуктивним, якісним, кваліфікованим тощо. Психологічне благополуччя працюючої особистості може впливати на внутрішні особистісні властивості, професійну діяльність, організаційне і робоче середовище та задоволеність діяльністю загалом. Професійне життя людини з наявною можливістю задоволення особистісних та професійних інтересів, здібностей та цінностей може позитивно впливати на рівень задоволення від діяльності, і це позитивно

відображатиметься на їхньому психологічному благополуччі. Працівники з позитивним ставленням до професійної діяльності, прагненням до зростання і розвитку, автономні та компетентні, є щасливішими та задоволеними власними досягненнями та собою (Warr, 1990). Психологічне благополуччя працівника визначається задоволенням від робочого процесу та його різноманіття, орієнтацією на кар'єрне зростання та діяльність організації, щастям в інших сферах життя, позитивним ставленням до роботи, та можливостей роботи, що дають людям повагу та статус і викликають почуття компетенції та гордості (Diener & Biswas-Diener, 2008). З іншого боку, психоемоційно виснажені працівники, які незадоволені роботою та організаційною приналежністю, деперсоналізовані, незадоволені рівнем міжособової взаємодії у відносинах на роботі тощо, не можуть якісно виконувати професійну діяльність і почуватися гармонійними, благополучними (Horn et al., 2004). Здійснення прикордонниками професійної діяльності з охорони державного кордону, особливо в умовах проведення операції спеціальних сил, відбувається в обстановці, яка

містить загрозу для їхнього життя та здоров'я, яка потребує швидкого прийняття та реалізації професійно важливих рішень і високої відповідальності за них та відповідальності за роботу підлеглих, що призводить до професійного виснаження, деформацій, хвороб, і потребує вирішення питань з охорони їхнього психічного та фізичного здоров'я та запровадження заходів з покращення рівня їхнього психологічного благополуччя. Наразі деякі особливості психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби (ДПС) України у контексті вивчення психологічного здоров'я представлено у працях В. Алещенка (Алещенко, 2008), Д. Єрьоменка (Єрьоменко, 2016), Є. Потапчука (Потапчук, 2004), професійного вигорання та деформацій – у працях Ю. Максим'юка (Максим'юк, 2012), Б. Томчука (Томчук, 2007), О.Хайруліна (Хайрулін, 2014), професійної адаптації – у працях С. Вірного (Вірний, 2013), С. Мула (Мул, 2016), Є. Потапчука, О. Самохвалова (Самохвалов, 2007), С.Чистякова (Чистяков, 2013), професійної успішності – у працях С. Вірного, С. Мула, О.Ставицького (Ставицький, 2015). Професійні особливості психологічного благополуччя персоналу ДПС України донині в наукових роботах українських науковців не розкрито.

Мета статті

Висвітлення результатів емпіричного дослідження професійних особливостей психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України.

Методи та процедури дослідження

Для дослідження професійних особливостей психологічного благополуччя персоналу ДПС України в особливих умовах здійснення професійної діяльності було використано методи тестування, інтерпретації емпіричних даних, статистичний та кореляційний аналіз, узагальнення. В дослідженні було використано наступний психодіагностичний інструментарій: методику вивчення мотивації професійної кар'єри Є.Шейна, тест «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П.Мартіна, методику вивчення професійної ідентичності (МІПІ) Л. Шнайдера, методику «Професійне самоставлення особистості» К. Карпінського, методику «Професійна затребуваність особистості» О.Харитонову, методику оцінки професійного благополуччя (МОПБ) Є.Рут. З метою виявлення кореляційних зв'язків між показниками професійних особливостей психологічного благополуччя проводився розрахунок коефіцієнту рангової кореляції за Спірменом. Статистична обробка даних здійснювалася з використання пакету прикладних програм SPSS версія 17.0.

Емпіричне дослідження професійних особливостей психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України проводилося на базі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. В дослідженні прийняли участь 302 військовослужбовці-прикордонники, з них: 203 особи – слухачі курсів перекваліфікації (з них 183 особи – чоловіки, 20 осіб –

жінки), 99 осіб – офіцери – слухачі факультету підготовки керівних кадрів (чоловіки), віком від 23 до 55 років, зі стажем служби в ДПС України від 1 до 26 років. У вибірці представлено респондентів з усіх регіональних управлінь ДПС України.

Результати

В професійний фокус психологічного благополуччя персоналу ДПС України відповідно до розробленої теоретичної моделі психологічного благополуччя працюючої особистості включено професійну ідентичність, професійне самоставлення, професійну самодетермінацію (компетентність, автономію, приналежність, зростання) та професійне самоздійснення. Професійна ідентичність прикордонників являється основою їхнього професійного становлення та розвитку і передбачає прийняття цілей, переконань, оцінок та правил поведінки, прийнятих членами професійної групи, і дає їм усвідомлення самоідентифікації у професії, що сприяє вибору стилю та способів здійснення професійної діяльності, життєво важливих цілей, які можуть бути вирішені, та актуалізованих потреб, які можуть бути задоволені завдяки професії (Гапонюк, 2011). Вона розкриває особливості життєвої перспективи життя прикордонника, визначає його актуальний рівень задоволеності професією та особливості розгортання професійного потенціалу в майбутньому (Черемних, 2006). Професійне самоставлення прикордонника базується на професійній ідентифікації і сприяє його професійному самовизначенню – ставленню до себе як професіонала, який володіє професійним ціннісно-смісловим наповненням професійно значущими знаннями, вміннями та навичками, що сприяють досягненню професійних цілей, виконанню завдань, визначають професійну спрямованість та розвиток (Васильєва, 2011). Окрім того, професійне самовизначення прикордонника передбачає не тільки професійну самореалізацію, а й професійну самотрансценденцію – розширення професійних можливостей, знаходження соціально значущих смислів професійної діяльності, що сприяє самоактуалізації і являється критерієм оцінки благополуччя особистості за А. Маслоу та К. Ріфф (Маслоу, 2006; Ryff & Keyes, 1995) та дає можливість переживання професійної здійсненності, і, як наслідок, переживання повноцінності, позитивності, насиченості, здійсненності власного життя та психологічного благополуччя. Професійне самоставлення проявляється у впевненості у власних силах, самоорганізації та самоуправлінні процесом організації та виконання професійних обов'язків та власним розвитком, професійній самооцінці й оцінці самоефективності в діяльності; сприяє саморозвитку особистості, зростанню самоповаги та задоволеності собою в професійній діяльності. Задоволеність прикордонником власною професійною діяльністю сприяє розвитку психоемоційної стійкості, почуття власної гідності, гордості за себе та свою професію (Гапонюк, 2011). Задоволення потреби в оцінці і повазі породжує у прикордонника почуття впевненості в собі, почуття

власної значущості, сили, адекватності, почуття, що він корисний і потрібен в цьому світі (Маслоу, 2006), а значить можна говорити і про переживання ним психологічного благополуччя не тільки в професійному середовищі, а в цілому.

У професійний фокус психологічного благополуччя персоналу ДПС України включено професійну самодетермінацію, що визначає його професійну компетентність, автономію, приналежність та професійне зростання. Ці компоненти детермінуються особливостями управління професійною мотивацією, що визначає професійну поведінку, продуктивність та ефективність праці прикордонників і передбачає співставлення значущості професійних мотивів і співвіднесення їх із особистісними цілями та намірами, смислами, активізацію зусиль, волі, інтелектуальних й інших здібностей та поведінки у напрямку прийняття професійних рішень (самодетермінації в професійній поведінці), що призводить до зростання самооцінки прикордонника, до сприйняття прикордонником себе як компетентного фахівця, що уможливорює переживання ним власного благополуччя в професійній діяльності. Професійна компетентність являється інтегральною характеристикою особистості, що визначає здатність прикордонника вирішувати професійні проблеми й типові професійні завдання, які виникають у реальних ситуаціях професійної діяльності, з використанням знань, професійного й життєвого досвіду, цінностей та нахилів (Болюбаш, 2009). Вона включає знання, уміння, навички, а також способи їх реалізації в діяльності, спілкуванні й саморозвитку, та виражається в успішному вирішенні професійних завдань, продуктивному здійсненні професійної діяльності, актуалізації власних особистісних та професійних ресурсів (Кошук, 2016). Окрім того, професійна компетентність характеризує міру включення прикордонника в активну діяльність, здатність ефективно розв'язувати конкретну професійну ситуацію, мобілізуючи при цьому знання, уміння, досвід, поведінку тощо. При цьому професійна компетентність може проявлятися лише в органічній єдності з інтересами, потребами та цінностями (Найдюнова, 2003). Ознаками психологічного благополуччя прикордонника, які з'являються внаслідок ним управління власною мотивацією є: наявність можливостей задоволення актуальних потреб, узгодження професійної діяльності з його світоглядом, цінностями, намірами, інтересами, зростання самооцінки та самоповаги, власної значущості тощо, що сприяє формуванню бачення перспектив власного майбутнього; визнання його професійних досягнень іншими людьми, повага, професійне кар'єрне зростання, і, як наслідок, – переживання здійсненості власного життя, усвідомлення його продуктивності, значущості, потрібності, задоволеності ним.

Інтегральним показником професійного фокусу психологічного благополуччя персоналу ДПС України є переживання професійної здійсненості (самоздійснення), самореалізації, затребуваності. Професійне самоздійснення являється проекцією життєвих домагань прикордонника у його професійне

життя, які визначають спосіб моделювання майбутнього, вектори самоздійснення, досягнення життєвого успіху та переживання суб'єктивного благополуччя у професійній та особистій сферах (Титаренко, 2007), а також результатом відповідності професійного життя прикордонника загальним векторам його життєвого шляху (життєвими цілями, цінностями, смислами) (Черемних, 2006). Професійне самоздійснення дає можливість оцінити прикордоннику особливості власного психологічного благополуччя в професійній діяльності завдяки задоволеності професійною реалізацією, володінню професійною компетентністю, наявністю результатів професійної діяльності, приналежності до професійної групи та власного авторитету в ній, ставленню до себе з боку керівництва та колег як до професіонала.

Одним з найважливіших аспектів професійного розвитку особистості, а також її самореалізації є свідоме планування кар'єри та подальша її реалізація. Критеріями вдалої кар'єри є задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Об'єктивна зовнішня сторона кар'єри репрезентує послідовність займаних прикордонником професійних позицій, а суб'єктивна внутрішня сторона уявлення щодо способу реалізації професійного життя та власної ролі в ньому. На систему ціннісних орієнтацій та соціальних установок стосовно кар'єри і роботи взагалі впливає минулий життєвий досвід прикордонників, тому в професійному плані на основі і в результаті навчання та в початкові роки розвитку кар'єри, вони являються стійкими і можуть залишатися стабільними тривалий час (Чікер, 2017). Отже, за результатами тестування за методикою діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі Е.Шейна в адаптації В. Чікер та В. Винокурової у досліджуваній групі прикордонників виявлено наступні провідні кар'єрні орієнтації:

1) стабільність і надійність роботи на тривалий час – у 93 (30,80 %) осіб, що задовольняє їхню потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування майбутнього життя. Ці особи ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою, цінують соціальні гарантії, які дає ДПС України. Їхній вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом і стабільною діяльністю ДПС як інституту влади в державі. Відповідальність за управління своєю власною кар'єрою зазначені прикордонники перекладають на службу та керівництво;

2) служіння як можливість втілювати в роботі свої ідеали і цінності – у 53 (17,55 %) осіб. Служіння як провідна ціннісна орієнтація кар'єри притаманна прикордонникам, які у професійній діяльності прагнуть реалізовувати головні особистісні цінності, приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливими є конкретні результати власної роботи. Побудова власної кар'єри цих прикордонників базується на можливості максимально ефективно використовувати власні таланти і досвід для реалізації суспільно важливої мети. Вони орієнтовані на служіння, товариськість, консервативність, і не працюватимуть в організації, цінності якої не співпадають з їхніми цілями і цінностями;

3) інтеграція стилів життя як спосіб збереження гармонії між особистим життям і кар'єрою – у 23 (7,62 %) осіб. Для цих прикордонників кар'єра асоціюється із загальним стилем життя, врівноважуючи їхні актуалізовані потреби, потреби сім'ї та потреби кар'єри. Вони прагнуть, щоб організаційні відносини відображали повагу до їхніх особистих і сімейних проблем. Вибір і підтримка обраного ними способу життя для них є важливішими, ніж досягнення успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює тільки в тому випадку, якщо вона не порушує звичні для них стиль життя і оточення. Для них важливим є врівноваження різних сфер життєдіяльності – кар'єри, сім'ї, особистих інтересів тощо. Жертвування чимось одним заради іншого не є для них характерним, зазвичай у своїй поведінці проявляють конформність;

4) стабільність місця проживання – у 21 (6,95 %) осіб, що пов'язано з можливістю проживати у своєму місті або з мінімумом переїздів та відряджень. Для цих прикордонників важливою є можливість залишитися на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову посаду в іншій місцевості;

5) менеджмент – у 18 (5,96 %) осіб. Це орієнтація прикордонників на інтеграцію зусиль інших людей (колег, підлеглих) для виконання службової задачі, вони несуть відповідальність за кінцевий результат діяльності. Ключовими цінностями і мотивами власної кар'єри вони вважають можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності і здійснення власного внеску в успіх ДПС України як організації. Найголовніше для них – управління: людьми, проектами, процесами. Їхній професійний розвиток відбувається завдяки набуттю влади, перебуванню на керівних посадах, усвідомленню того, що від них залежить прийняття ключових рішень;

6) підприємництво як здатність створювати щось нове в організації – у 16 (5,30 %) осіб. Як провідна ціннісна орієнтація кар'єри, підприємництво притаманне прикордонникам, яким подобається створювати щось нове в організації: модернізувати її, розвивати, розширювати можливості тощо;

7) професійна компетентність – у 15 (4,97 %) осіб. Вона пов'язана з можливістю реалізації в професійній діяльності здібностей і талантів. Прикордонники з такою кар'єрною орієнтацією бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати їхні здібності. Їх не цікавить навіть висока посада, якщо вона не пов'язана з їхніми професійними компетенціями; вони шукають визнання своїх талантів, що має виражатися в статусі, який відповідає їхній майстерності та не погоджуються на будь-які керівні посади, а управління розглядають як необхідну умову для просування у професійній сфері;

8) автономія (незалежність) – у 9 (2,98 %) осіб. Прикордонники з цією провідною кар'єрною орієнтацією прагнуть виконувати роботу своїм власним способом, темпом і за власними стандартами; для них неприйнятним є суворе дотримання організаційних правил, приписів і обмежень та втручання в приватне життя. Ці особи відчувають труднощі, пов'язані з встановленими правилами, процедурами, робочим днем,

дисципліною, формою одягу тощо. Для них першочергове завдання розвитку кар'єри полягає в отриманні можливості працювати самостійно, самим вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єру вони сприймають як спосіб реалізації їхньої свободи;

9) виклик – у 7 (2,31 %) осіб. Виклик пов'язаний з успіхом подолання прикордонниками нездоланих перешкод, з вирішенням нерозв'язаних складних проблем. Прикордонники з цією ціннісною орієнтацією орієнтовані на те, щоб «кидати виклик»: виконувати більш важку роботу, або працювати в особливих та/або екстремальних умовах діяльності, в середовищі складних міжособистісних відносин. Вони орієнтовані на свідомий вибір стосовно вирішення складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в боротьбі. Вони відчувають себе процвітаючими тільки тоді, коли постійно залучені до вирішення важких проблем чи в ситуації змагання. Кар'єра для них – це постійний виклик їхньому професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу – програшу», а процес боротьби і перемога є важливішими для них, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність і виклик мають для них дуже велику цінність, і, якщо все відбувається, дається, вирішується дуже просто, їм стає нудно.

У 47 (15,56 %) осіб кар'єра не являється центральною ціннісною орієнтацією в професійному житті прикордонників. Переважно до цієї групи досліджуваних входять особи, які мають стаж служби 1-2 роки та більше 20 років.

За результатами тестування за методикою діагностики професійної ідентичності Л.Шнейдер виявлено наступні особливості професійної ідентичності персоналу ДПС України:

1) у 25 (8,28 %) осіб – передчасну ідентичність, яка характеризується високою авторитарністю та низькою самостійністю, і свідчить про те, що ці прикордонники не робили незалежних життєвих виборів, власна ідентичність ними не усвідомлюється, і являється нав'язаною ідентичністю;

2) у 30 (9,93 %) осіб – дифузну ідентичність, що свідчить про відсутність або несформованість стійких життєвих цілей, цінностей і переконань у прикордонників цієї групи. Їм притаманний середній ступінь незадоволеності собою і власними можливостями, сумнів в здатності викликати в інших повагу; сумнів у цінності власної особистості, відстороненість, що межує з байдужістю до власного «Я», втрата інтересу до свого внутрішнього світу; ригідність Я-концепції – небажання змінюватися на тлі загального позитивного ставлення до себе; уявлення про те, що власні особистість, характер і діяльність здатні викликати презирство, нерозуміння, осуд. Наявні внутрішні конфлікти, сумніви, занижена самооцінка прикордонників цієї групи призводять до виникнення у них сумнівів у своїй здатності щось змінити або зробити, вони вдаються до самозвинувачення у власних невдачах;

3) у 49 (16,23 %) осіб – мораторій, статус ідентичності, що показує, що прикордонники цієї групи

перебувають в стані кризи ідентичності й активно намагаються вирішити її, випробовуючи різні варіанти; їм притаманний високий рівень тривожності;

4) у 107 (35,43 %) осіб – досягнута ідентичність, статус ідентичності притаманний прикордонникам, які сформуливали певну сукупність особистісно значущих для них цілей, цінностей і переконань, які визначають їхнє почуття спрямованості і осмисленості життя. Репрезентацією досягнутої ідентичності прикордонників цієї групи є позитивне самоставлення при позитивному оцінюванні власних якостей і стабільного зв'язку з соціумом, а також повна координація механізмів ідентифікації і диференціації. У них розвинені: уявлення про те, що їхні особистість, характер і діяльність здатні викликати в інших повагу, симпатію, схвалення і розуміння; відчуття цінності власної особистості і одночасно передбачувана цінність власного «Я» для інших; висока самоцінність і енергетика, впевненість в собі при високій внутрішній напруженості; бажання відповідати ідеальному уявленню про себе; підвищена рефлексія, усвідомлення своїх труднощів; визначеність життєвої ситуації; висока наповненість і товариськість, що пояснюється завантаженістю життя і стурбованістю повсякденними справами; орієнтація на інших та їхню значущість;

5) у 91 (30,13 %) осіб – псевдоідентичність – стабільне заперечення прикордонниками цієї групи власної унікальності або, навпаки, її амбітне підкреслення з переходом в стереотипію, а також порушення механізмів ідентифікації і відокремлення у бік гіпертрофованості, порушення тимчасової зв'язності життя, ригідність Я-концепції, хворобливе неприйняття критики на свою адресу, низька рефлексія. Псевдоідентичність прикордонників швидше проявляється як гіперідентичність, що виникає внаслідок тотального поглинання статусом, роллю, роботою, іншим об'єктом або суб'єктом, при високому позитивному оцінюванні прикордонниками власних якостей і порушенні товариських, гнучких зв'язків з соціумом, прагненні досягти мети будь-якими засобами.

За результатами тестування за тестом «Мотиваційний профіль» Ш. Річі та П. Мартіна виявлено наступні особливості мотиваційного профілю прикордонників:

1) у 25 (8,28 %) осіб виявлено високий рівень, у 98 (32,45 %) осіб – середній рівень, у 179 (59,27 %) осіб – низький рівень потреби у високій заробітній платі та винагороді, що свідчить про відповідні рівні їхнього бажання мати роботу з хорошим переліком пільг та надбавок. Увага прикордонників з високим рівнем прояву цієї потреби зосереджена на грошовій винагороді; вони уникають роботи в команді, готові до тривалого виконання монотонної нудної роботи та роботу цінують вище, ніж сімейне життя;

2) у 26 (8,61 %) осіб виявлено високий рівень, у 143 (47,35 %) осіб – середній рівень, у 133 (44,04 %) осіб – низький рівень потреби в хороших умовах праці, що свідчить про відповідні рівні їхнього бажання працювати в хороших фізичних умовах та комфортній обстановці приміщення;

3) у 18 (5,96 %) осіб виявлено високий рівень, у 135 (44,70 %) осіб – середній рівень, у 149 (49,34 %) осіб –

низький рівень потреби у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотнього зв'язку та інформації, що дозволяє оцінювати результати своєї роботи, та потреба в зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи, що свідчить про відповідні рівні організації простору виконання професійної діяльності завдяки плануванню конкретних задач та їхньому вирішенню в визначені строки. Прикордонники з високим рівнем прояву цієї потреби не можуть працювати безсистемно, їм потрібно вказати яким чином і відповідно до яких інструкцій потрібно діяти. Прикордонники з низьким рівнем проявом цієї потреби можуть працювати як в системі чітко визначених інструкцій, так і в невизначених неординарних та нестандартних ситуаціях, виконувати нестандартні задачі;

4) у 13 (4,31 %) осіб виявлено високий рівень, у 145 (48,01 %) осіб – середній рівень, у 144 (47,68 %) осіб – низький рівень потреби у соціальних контактах, що свідчить про відповідні рівні їхнього бажання працювати в команді, спілкуватися з широким колом людей, довірливості та тісних зв'язків з колегами. Прикордонники з високим рівнем прояву цієї потреби толерантно ставляться до навколишньої метушні, шуму, гулу голосів і навіть краще працюють в таких умовах; вони схильні ділитися особистими і сімейними проблемами з оточуючими їх людьми, хочуть спілкуватися зі схожими за інтересами або на ранг вище людьми;

5) у 131 (43,38 %) осіб виявлено високий рівень, у 136 (45,03 %) осіб – середній рівень, у 35 (11,59 %) осіб – низький рівень потреби у взаємостосунках, що свідчить про відповідні рівні їхнього бажання формувати й підтримувати довгострокові стабільні взаємини з невеликим колом колег по роботі при значній близькості взаємин та довірі. Прикордонники з низьким рівнем прояву цієї потреби мають низьку соціальну адаптацію та низький рівень розвитку соціальних навичок;

6) у 11 (3,64 %) осіб виявлено високий рівень, у 177 (58,61 %) осіб – середній рівень, у 114 (37,75 %) осіб – низький рівень потреби у визнанні з боку інших осіб, що свідчить про відповідні рівні їхнього бажання того, щоб оточуючі люди цінували їх за їхні заслуги, досягнення й успіхи;

7) у 44 (14,57 %) осіб виявлено високий рівень, у 187 (61,92 %) осіб – середній рівень, у 71 (23,51 %) осіб – низький рівень потреби ставити складні цілі та досягати їх, що свідчить про відповідні рівні бажання прикордонників досягати поставлених цілей та самомотивації. Прикордонники з високим рівнем прояву цієї потреби мають сильне бажання все робити самостійно, максимально викладатися на роботі, працювати понаднормово, робити все, щоб отримати бажане і самоствердитися, досягнувши чергової складної цілі. Ці особи мають мету і сенс стосовно того, чим вони займаються;

8) у 81 (26,82 %) осіб виявлено високий рівень, у 168 (55,63 %) осіб – середній рівень, у 53 (17,55 %) осіб – низький рівень потреби у впливовості і владі, що свідчить про відповідні рівні прагнення прикордонників керувати іншими, прагнення до конкуренції та

впливовості. Прикордонники з високим рівнем прояву цієї потреби прагнуть давати вказівки іншим особам, керувати ними, вони готові брати на себе відповідальність за діяльність та готові до ризикованих вчинків, рішень тощо;

9) у 21 (6,96 %) осіб виявлено високий рівень, у 163 (53,97 %) осіб – середній рівень, у 118 (39,07 %) осіб – низький рівень потреби у різноманітті та змінах, що свідчить про відповідні рівні їхнього прагнення до різноманітності, змін і стимуляції, прагненні уникати рутини. Прикордонники з високим рівнем прояву цієї потреби полюбують зміни в діяльності і готові до нових дій, їм потрібна постійна можливість переключатися на щось інше, виконувати різні види діяльності;

10) у 11 (3,64 %) осіб виявлено високий рівень, у 56 (18,54 %) осіб – середній рівень, у 235 (77,82 %) осіб – низький рівень потреби у креативності та відкритості для нових ідей, що свідчить про відповідні рівні прояву допитливості, цікавості і нестандартного мислення;

11) у 17 (5,63 %) осіб виявлено високий рівень, у 113 (37,42 %) осіб – середній рівень, у 172 (56,95 %) осіб – низький рівень потреби у самовдосконаленні, зростанні та розвитку як особистості, що свідчить про відповідні рівні їхнього прагнення до самостійності, незалежності і самовдосконалення;

12) у 29 (9,60 %) осіб виявлено високий рівень, у 63 (20,86 %) осіб – середній рівень, у 210 (69,54 %) осіб – низький рівень потреби у затребуваності в цікавій суспільно-корисній праці, що свідчить про відповідні рівні їхнього прагнення здійснювати значущу діяльність, наповнену сенсом та корисну для суспільства в цілому.

За результатами тестування за методикою «Професійне самоставлення особистості» К. Карпінського:

1) у 52 (17,22%) осіб виявлено високий рівень, у 203 (67,22 %) осіб – середній рівень та у 47 (15,56 %) осіб низький рівень внутрішньої конфліктності професійного самоставлення, що свідчить про відповідні рівні індивідуальних внутрішніх протиріч та амбівалентності професійного самоставлення прикордонників. Джерелом цього конфлікту є об'єктивна неузгодженість професійних вимог (кваліфікаційних, посадових, середовищних тощо) та індивідуальних можливостей та ресурсів прикордонників. У суб'єктивній формі цей конфлікт переживається ними через такі феномени самоставлення особистості, як почуття нікчемності непотрібності в трудовому колективі; почуття недовіри до себе як фахівця і збентеження через свою «незграбність», «незручність» в професійних справах; почуття неадекватності вибору професії, непристосованості до умов праці. Конфліктність професійного самоставлення також виявляється в суб'єктивному відчуженні прикордонниками власних якостей, мотивів і цінностей від процесу і результатів професійної діяльності. В умовах подібного конфлікту прикордонники відчують недоречність, незатребуваність в професійній сфері тих особистісних якостей, які осмислюються ними як особисті гідності в інших сферах життя. Окрім того, вплив професії на їхню

особистість в цілому вони оцінюють як деструктивний та деформуючий. Високий бал за цією шкалою, виявлений у 52 (17,22%) осіб, є показником професійно-особистісної дезадаптації і розщеплення їхньої самосвідомості на слабко поєднані «професійну» і «непрофесійну» підсистеми. У 47 (15,56 %) осіб низький рівень внутрішньої конфліктності професійного самоставлення може вказувати на відсутність актуально пережитих протиріч між їхніми професійними вимогами і особистісними можливостями;

2) у 38 (12,58%) осіб виявлено високий рівень, у 236 (78,15 %) осіб – середній рівень та у 28 (9,27 %) осіб низький рівень самовпевненості в професії, що свідчить про відповідні рівні ступеню впевненості прикордонників у власній професійній компетентності, вмілості, досвідченості, що проявляється у їхній переконаності в бажаності і привабливості власного «Я» для осіб з кола професійного спілкування; впевненості в значущості й винятковості своїх професійних знань, умінь і навичок, а також ділових якостей; домаганнях на професійний успіх і соціальне визнання. Основним джерелом самовпевненості в професії є їхнє соціальне порівняння себе з найближчим професійним оточенням. 38 (12,58%) прикордонників з високим рівнем прояву самовпевненості в професії мають загострене почуття професійної переваги і гідності, вони пишаються собою як фахівцями-професіоналами і намагаються домінувати в професійних відносинах; вони адаптовані до умов професії, амбітні і схильні до кар'єризму, у професійній діяльності їх цікавить не процес, а результат, особливо, якщо за нього отримується гідна матеріальна винагорода і нематеріальне вшанування; вони намагаються завоювати і зберегти професійний авторитет, зайняти керівну посаду або, щонайменше, неформально лідирувати в колективі, а у професійній діяльності відстоюють, насамперед, індивідуальні, а не групові інтереси, схильні переважно до суперництва, ніж до співпраці в колективі. 28 (9,27 %) особам з низьким рівнем прояву самовпевненості в професії суб'єкту не вистачає віри в свій професійний потенціал, вони схильні переоцінювати професійну підготовку своїх колег і на цьому тлі принижувати рівень власного професіоналізму, занижувати особистий внесок у загальний результат праці, не претендують на лідерство, не прагнуть брати ініціативу в свої руки, комфортно почувуються на другорядних позиціях, і в колективі швидше стануть підкорятися, ніж керувати іншими. Проте, останнє не свідчить про те, що прикордонники з низьким рівнем самовпевненості в професії переживають професійну неповноцінність, нікчемність або безпорадність;

3) у 35 (11,58 %) осіб виявлено високий рівень, у 218 (72,19 %) осіб – середній рівень та у 49 (16,23 %) осіб – низький рівень самоприв'язаності в професії, що свідчить про відповідні рівні прихильності прикордонників до себе як суб'єктів професійної діяльності та стійкості й консервативності професійної «Я-концепції». На загальному позитивному фоні самоставлення у 218 (72,19 %) прикордонників переважає стан суб'єктивної задоволеності наявним рівнем розвитку професійно важливих знань, умінь і навичок, здібностей і якостей особистості, яка поєднується з почуттям

самодостатності, автономії при здійсненні професійних обов'язків і прийняття професійних рішень, що породжує у них схильність покладатися в важких професійних ситуаціях на особистий професійний досвід, шукати підтримку у власних ділових якостях. У 35 (11,58 %) прикордонників виявлено тенденцію до зайвого самовдоволення і самомилювання, некритичного сприйняття себе як працівника і фахівця, що може проявлятися у ризикованій самовпевненості при виконанні професійних завдань, зниженій мотивації саморозвитку, запереченні можливості і необхідності подальшого вдосконалення професійної майстерності, небажанні прислухатися навіть до конструктивної критики на свою адресу. Прикордонники з високим рівнем самоприв'язаності в професії з відносною легкістю вибачають себе за допущені в роботі помилки та можуть потурати самим собі при виконанні посадових обов'язків, потурати власним слабкостям навіть на шкоду інтересам справи, що може бути також пов'язано з форсованим захистом неадекватного образу «Я» в професії. У 49 (16,23 %) прикордонників виявлено слабку прив'язаність до поточного стану свого розвитку в професії при сильній мотивації професійно-особистісного самовдосконалення: їхнє бажання змінюватися і зростати в професії супроводжується болісним незадоволенням собою як суб'єктами праці;

4) шкала самоповаги в професії складається з субшкал самовпевненості і самоприв'язаності, які змістовно об'єднує віра працівника в свої професійні сили і можливості, уявлення про себе як професійно зрілу і конкурентоспроможну особистість. За шкалою професійної самоповаги у 32 (10,59 %) осіб виявлено високий рівень, у 235 (77,82 %) осіб – середній рівень та у 35 (11,59 %) осіб низький рівень, що свідчить про відповідні рівні ціннісного ставлення прикордонників до себе як працівників, які відповідно повною мірою, достатньою або не зовсім достатньою мірою відповідають вимогам професії і досягли певних висот професіоналізму; почуття глибокої поваги до себе, суб'єктивної задоволеності результатами становлення і реалізації в професії;

5) у 6 (1,99 %) осіб виявлено високий рівень, у 252 (83,44 %) осіб – середній рівень та у 44 (14,57 %) осіб – низький рівень самозвинувачення в професії, що свідчить про відповідні рівні схильності прикордонників осмислювати себе як перепону та перешкоду для продуктивної професійної діяльності та кар'єрної самореалізації, що характеризуються переживанням негативних емоційних станів стосовно себе як суб'єкта професійної діяльності, і включає почуття провини, гнів, роздратування, жаль, розчарування, невдоволення, сором і прикрість. Така ситуація професійного неуспіху породжує у прикордонників, які мають високий рівень цього показника, зазначені переживання безвідносно до того, чи є вони винуватцями цієї ситуації, оскільки самозвинувачення як стійка смислова диспозиція, яка налаштовує їх винуватити себе в неспіхах не залежить від того, чим насправді обумовлені проблеми на роботі. Окрім того, ці особи схильні до інтрапунітивного самокаутування і самоїдства в ситуації професійного неуспіху, вони чутливі до критичних зауважень з

приводу своєї роботи, покійно їх приймають, але потім болісно «переварюють» в собі і «застрягають» на невдачах. В оцінці результатів своєї праці вони категоричні і прискіпливі, схильні до максималізму, а себе як фахівців часто оцінюють за принципом «все або нічого». Відповідальні доручення провокують у них напади тривоги і невпевненості в собі, а у робочій поведінці присутній ескапізм, тобто тенденція до уникнення важких завдань, які змушують працювати «на межі», напружувати всі професійні сили. Професійна діяльність має для них велику особистісну значущість, а ставлення до себе як особистості залежить від ділового успіху. Навіть незначний успіх «окриляє» і вселяє почуття впевненості в собі, але найменший зрив в роботі швидко дестабілізує професійну самооцінку, розхитує почуття самоповаги. У 44 (14,57 %) осіб відсутня схильність картати себе за допущені на роботі невдачі і помилки та докоряти за недоліки у професійній підготовці або за вади в ділових якостях;

6) в комплексі шкали самозвинувачення і внутрішньої конфліктності відображають індивідуальну вираженість негативної емоційно-оцінкової модальності професійного самоставлення особистості, що об'єднується в інтегральний показник – самоприниження в професії. У досліджуваній групі у 33 (10,93 %) осіб виявлено високий рівень, у 212 (70,20 %) осіб – середній рівень та у 57 (18,87 %) осіб низький рівень самоприниження в професії, що свідчить про відповідні рівні негативного оцінювання або нівелювання прикордонниками власних індивідуальних якостей в контексті трудової діяльності і професійної кар'єри;

7) у 34 (11,26 %) осіб виявлено високий рівень, у 212 (70,20 %) осіб – середній рівень та у 56 (18,54 %) осіб – низький рівень самоуправління в професії, що свідчить про відповідні рівні ставлення прикордонників до себе як надійних, добросовісних та відповідальних працівників, здатних до подолання перешкод і досягнення складних цілей у діяльності. Власні особистісні властивості оцінюються ними як внутрішні ресурси або «знаряддя» професійної діяльності, які підходять для якісного виконання професійних завдань. Самоставлення прикордонників з високим та середнім рівнями самоуправління в цілому має позитивне емоційно-оцінкове тло, яке ґрунтується на переконанні, що професійні якості вочевидь переважають недоліки, а також на «презумпції» бажаності свого «Я» для людей з професійного оточення. Отже, 34 (11,26 %) прикордонників вважають себе творцями власного професійного життя і приписують собі причини значущих кар'єрних подій. Вони оптимістично дивиться на професійну перспективу і часто відчують не просто придатність, а й покликання до професії; вони добре знають особливості свого характеру, вміють прогнозувати і контролювати вплив цих особливостей на процес і результат професійної діяльності. 56 (18,54 %) прикордонників з низьким рівнем самоуправління в професії сумніваються у власній здатності володіти собою в контексті професійної діяльності, тобто уникати несприятливого впливу на діяльність власних недоліків і слабкостей, а з метою оптимізації цієї діяльності задіють гідності і сильні сторони власної

особистості. Вони вважають, що їхні індивідуальні особливості погано поєднуються з вимогами й умовами професії, через що вони можуть помилятися, не витримати навантаження, бути неспроможними виконати завдання тощо у важкій ситуації;

8) у 68 (22,51 %) осіб виявлено високий рівень, у 147 (48,68 %) осіб – середній рівень та у 87 (28,81 %) осіб – низький рівень самооцінки особистісного зростання в професії, що свідчить про відповідні рівні суб'єктивної оцінки прикордонниками сили і спрямованості впливу професії на їхні особистісні властивості, і, в першу чергу, на характер. Прикордонники з високим та середнім рівнями прояву цього показника мають позитивне ставлення до себе як суб'єкта праці і позитивний особистісний зміст самої професії, професійна діяльність фасилітує особистісне зростання тих конструктивних особистісних змін і здобутків, які вони отримують завдяки професійній діяльності, оскільки вона виховує, культивує позитивні або виправляє, коригує негативні риси характеру та, об'єктивно не змінюючи характеру, допомагає прикордонникам відкрити і переосмислити вже наявні властивості, які недостатньо усвідомлювалися або недооцінювалися раніше. 68 (22,51 %) прикордонників з високим рівнем прояву цього показника ставляться до професії як до способу самореалізації і засобу самовдосконалення, оскільки їхні професійні та кар'єрні досягнення являються важливим підживленням почуття власної гідності, і не тільки професійного, а й людського в цілому. Ці особи чітко відчують сумісність, конгруентність свого індивідуального характеру з об'єктивним характером професійної діяльності. 87 (28,81 %) прикордонників з низьким рівнем прояву цього показника не вважають професійну діяльність провідним видом діяльності, проте, це не означає, що професія сприймається ними як діяльність, що стримує зростання або деформує їхню особистість;

9) самоефективність в професії визначається змістом субшкाल самоуправління та самооцінки особистісного зростання в професії. За шкалою самоефективності в професії у 39 (12,91 %) осіб виявлено високий рівень, у 211 (69,87 %) осіб – середній рівень та у 52 (17,22 %) осіб – низький рівень цього показника, що свідчить про відповідні рівні переживання прикордонниками органічної єдності власної особистості з обраною професією, усвідомлення ними власних особистісних якостей як передумов для професійних успіхів та перетворення професійних успіхів в імпульси прогресивного особистісного розвитку; рівні здатності до усвідомленого застосування ними власних індивідуальних властивостей для конструктивного розв'язання суперечностей і досягнення високих результатів у професійній діяльності, і настільки ж усвідомленого використання цих протиріч і досягнень в якості стимулів до подальшого особистісного зростання. У 39 (12,91 %) прикордонників висока самоефективність вказує на високий рівень взаємного опосередкування їхньої професійної діяльності та професійно важливих особистісних якостей;

10) у 183 (60,60 %) осіб виявлено середній рівень та у 119 (40,40 %) осіб – низький рівень прояву позитивності професійного самоставлення, що свідчить

про відповідні рівні вираженості глобального, внутрішнього недиференційованого почуття особистості «за» або «проти» себе як суб'єкта професійної діяльності. Високий рівень позитивності професійного самоставлення в досліджуваній групі прикордонників не виявлено.

За результатами тестування за методикою «Професійна затребуваність особистості» О. Харитонової виявлено:

1) у 98 (32,45 %) осіб виявлено високий рівень, а у 197 (65,23 %) осіб – середній рівень задоволеності реалізацією професійного потенціалу, що свідчить про відповідні рівні задоволеності прикордонниками досягнутим професійним статусом, рівнем професійної компетентності. Вони переважно впевнені в тому, що змогли або зможуть повністю себе реалізувати як професіонали, скориставшись для цього можливостями, наданими їм життям; задоволені рівнем затребуваності професійного досвіду і тим, як інші люди оцінюють результати їхньої професійної діяльності. 7 (2,32 %) прикордонників не задоволені ступенем реалізації власного професійного потенціалу; вони вважають себе професійно некомпетентними, не задоволені своїм професійним статусом і ступенем затребуваності професійного досвіду, а також оцінкою іншими особами результатів їхньої професійної діяльності;

2) у 60 (19,87 %) осіб виявлено високий рівень, а у 234 (77,48 %) осіб – середній рівень оцінки ними власної приналежності до професійної спільноти, що вказує на відповідні рівні диференційованого уявлення прикордонників про себе як представників певної професійної спільноти і, у зв'язку з цим, рівні позитивного емоційного ставлення до себе, до цінностей, які є визначальними в професійній спільноті охоронців державного кордону, та до людей, які ці цінності формують та притримуються їх. Ці прикордонники мають відповідні рівні позитивного ставлення до себе як професіоналів, які володіють зовнішніми і внутрішніми засобами діяльності, у їхній свідомості сформовані обов'язковість досягнення заданого результату та диференційоване розуміння цінності та значущості результату діяльності для ДПС, людей і в цілому для суспільства. У 8 (2,65 %) прикордонників виявлено недиференційоване уявлення про себе як представників професійної спільноти і відсутнє позитивне емоційне ставлення до себе і до цінностей, вироблених в ДПС, до людей, які їх культивують та дотримуються;

3) у 74 (24,50 %) осіб виявлено високий рівень, а у 214 (70,86 %) осіб – середній рівень переживання ними професійної затребуваності, що свідчить про позитивну оцінку ними власного професійного «Я» і позитивне сприймання ставлення до себе як до професіонала з боку інших осіб. Ці прикордонники позитивно оцінюють результати власної діяльності, визнають їхню важливість та цінність для інших. Вони впевнені, що можуть застосувати свої професійні знання, вміння і навички. У 14 (4,64 %) прикордонників виявлено низькі показники за шкалою переживання професійної затребуваності, що свідчить про хворобливе переживання ними неможливості максимально реалізувати себе в професійній діяльності. Вони мають

негативну професійну самооцінку, болісно переживають непотрібність результатів професійної діяльності для інших і очікують негативного та/або індивідуального ставлення до себе як професіонала з боку інших осіб. Їхня невпевненість у власних можливостях застосувати професійні знання супроводжується переживаннями з приводу можливої зміни професійного статусу;

4) у 154 (50,99 %) осіб виявлено високий рівень, а у 135 (44,71 %) осіб – середній рівень професійної компетентності, що свідчить про відповідні рівні впевненості прикордонників у своїй професійній компетентності, достатності професійних знань для здійснення професійної діяльності. У 13 (4,31 %) прикордонників виявлено низькі показники за цією шкалою, вони відчувають сумніви і невпевненість з приводу власної професійної компетентності у вільному володінні засобами діяльності, що супроводжується переживаннями з приводу можливої зміни професійного статусу і сумнівами в правильності виконання професійної діяльності;

5) у 72 (23,84 %) осіб виявлено високий рівень, а у 217 (71,85 %) осіб – середній рівень професійного авторитету, що свідчить про відповідні рівні усвідомлення прикордонниками власної значущості для інших людей в якості «джерела інформації», «референтної особи», авторитету в рамках виконуваної професійної діяльності. У 13 (4,31 %) прикордонників виявлено низькі показники за цією шкалою, вони переживають власну незначущість та нерелевантність для інших людей, відсутність впевненості в своїй авторитетності для інших; мають негативну самооцінку і очікують негативної оцінки результатів своєї професійної діяльності з боку інших осіб;

6) у 46 (15,23 %) осіб виявлено високий рівень, а у 221 (73,18 %) осіб середній рівень суб'єктивної оцінки результатів професійної діяльності, що свідчить про відповідні рівні позитивної оцінки прикордонниками своєї професійної діяльності та її результатів, а також очікування позитивної оцінки з боку інших людей (близьких, колег, керівництва). Вони впевнені, що близькі люди і керівництво цінують і поважають їх як професіоналів, прагнуть до високих результатів професійної діяльності та впевнені в тому, що своєю працею здійснюють вагомий внесок в життя суспільства. У 35 (11,59 %) прикордонників виявлено знецінення ними як самої професійної діяльності, так і її результатів на тлі негативного сприйняття ставлення до себе як професіонала з боку інших людей. Вони часто сумніваються не тільки в правильності виконання ними професійної діяльності, а й взагалі в своїх можливостях знайти застосування професійним здібностям;

7) у 46 (15,23 %) осіб виявлено високий рівень, а у 221 (73,18 %) осіб – середній рівень ставлення інших, що свідчить про відповідні рівні задоволеності прикордонників ставленням до них як професіоналів з боку інших людей (колег, керівництва). Вони задоволені тим, що інші ставляться до них як авторитетних професіоналів, поважають і цінують їх. У 31 (10,27 %) прикордонників виявлено незадоволеність ставленням до них з боку оточуючих їх людей у зв'язку з низькою оцінкою результатів їх праці колегами і керівництвом. Вони вважають, що оточуючі люди в цілому ставляться

до них негативно, до їхньої точки зору як професіоналів не прислухаються, не поважають і не цінують їх;

8) у 138 (45,70 %) осіб виявлено високий рівень, а у 149 (49,34 %) осіб – середній рівень самоставлення, що свідчить про відповідні рівні їхнього позитивного ставлення до себе як професіонала. Ці прикордонники задоволені тим, що близькі люди проявляють інтерес до їхньої професійної діяльності і вважають їх авторитетними професіоналами. Вони впевнені, що своєю працею можуть приносити користь близьким людям. У 31 (10,27 %) прикордонників виявлено відсутність почуття власної гідності і самоповаги у професійній діяльності; вони сумніваються в тому, що їхня діяльність може приносити користь близьким людям, а також в тому, що вони взагалі можуть знайти застосування своїм професійним здібностям;

9) у 118 (39,07 %) осіб виявлено високий рівень, а у 162 (53,64 %) осіб – середній рівень загальної професійної затребуваності, що свідчить про відповідні рівні їхнього позитивного ставлення до себе як до фахівця, що може реалізувати свій професійний потенціал. Вони не схильні до переживання незатребуваності результатів своєї діяльності, досвіду, оцінюючи їх як значущі для інших. У них виражене диференційоване уявлення про себе як представників певної професійної спільноти і в зв'язку з цим сформоване позитивне емоційне ставлення до себе і до цінностей професійної спільноти ДПС України. Вони не сумніваються в своїй професійній компетентності і впевнені, що в професійному плані є авторитетом для колег, керівництва, близьких. На тлі високого оцінювання результатів своєї професійної діяльності для них характерним є очікування позитивного ставлення з боку інших людей і позитивного самоставлення, обумовленого значущістю їх як професіоналів для близьких людей. У 22 (7,29 %) прикордонників виявлено незадоволеність ступенем реалізації професійного потенціалу, недиференційоване уявлення про себе як представника професійної спільноти. Вони схильні болісно переживати свою професійну незатребуваність, в тому числі, непотрібність результатів своєї діяльності для інших людей, знецінюючи при цьому і власну професійну діяльність, і її результати. Ці прикордонники впевнені в власній некомпетентності, нерелевантності, незначущості як професіонала для інших людей, вони очікують негативного ставлення до себе як професіонала з боку інших людей і мають негативне самоставлення, обумовлене незначущістю результатів їхньої професійної діяльності для близьких людей.

За результатами тестування за методикою оцінки професійного благополуччя Є. Рут:

1) у 37 (12,25 %) осіб виявлено середній рівень автономності у професійній діяльності та незалежності в професійних діях, що показує рівень їхньої здатності протистояти соціальному тиску і діяти відповідно до власних особистісних установок та стандартів незалежно від думки колег і оточуючих людей. У 265 (84,75 %) прикордонників виявлено низький рівень автономності у професійній діяльності, що показує наявність у них конформізму і схильності до соціального тиску під час виконання професійної діяльності,

занепокоєність очікуваннями і оцінками колег, керівництва; прийняття рішень вони здійснюють на основі суджень інших людей (високий рівень цього показника в досліджуваній групі прикордонників не виявлено);

2) у 11 (3,64 %) осіб виявлено високий рівень, у 110 (36,43 %) осіб – середній рівень та у 181 (59,93 %) осіб – низький рівень професійного самоприйняття, що свідчить про відповідні рівні їхнього ставлення до рівня власного професіоналізму та до індивідуальних особливостей, що виявляються під час професійної діяльності. Професійне самоставлення оцінюється за показниками задоволеності рівнем компетентності та задоволеності професійними досягненнями. У досліджуваній групі прикордонників у 22 (7,29 %) осіб виявлено високий рівень, у 90 (29,80 %) осіб – середній рівень та у 190 (62,91 %) осіб – низький рівень задоволеності рівнем власної компетентності, що дає прикордонникам почуття володіння навколишнім професійним середовищем та обстановкою, що склалася. Отже, 22 (7,29 %) прикордонники володіють майстерністю і професійною компетентністю, можуть здійснювати різноманітні види діяльності в межах своїх знань, умінь та навичок, здатні практично при будь-яких умовах розвитку професійної ситуації знаходити такі способи поведінки, взаємодії, застосування своїх знань, умінь та навичок, які реалізують їхні професійні потреби і цінності. У 190 (62,91 %) прикордонників виявлено утруднення в управлінні професійним повсякденним життям, справами, нездатність усвідомити можливості і змінити навколишнє професійне середовище, відсутність почуття контролю над обставинами професійної сфери життя. За показником задоволеності професійними досягненнями у 11 (3,64 %) прикордонників виявлено високий рівень, у 95 (3,46 %) осіб – середній рівень, що показує відповідні рівні їхнього ставлення до власного професійного теперішнього і минулого життя та діяльності позитивно, усвідомлення та прийняття власних професійних досягнень, та у 196 (59,93 %) осіб – низький рівень, що свідчить про їхню незадоволеність собою, як професіоналами, наявність внутрішньоособистісних конфліктів, викликаних занепокоєнням через відсутність значущих професійних досягнень та розчарування минулим професійним життям;

3) у 17 (5,63 %) осіб виявлено високий рівень, у 132 (43,71 %) осіб – середній рівень та у 153 (50,66 %) осіб – низький рівень професійного розвитку, що свідчить про відповідні рівні загальної спрямованості прикордонників на постійний професійний розвиток, і включає показники професійного зростання та професійних цілей. За показником професійного зростання у 25 (8,28 %) прикордонників виявлено високий рівень, що показує їхнє бажання отримувати новий досвід, прагнення до самовдосконалення і самопізнання як професіонала, підвищення особистої ефективності в роботі, у 109 (36,09 %) осіб – середній рівень, що показує середній рівень розвитку у них

почуття постійного розвитку та реалізації професійного потенціалу, та у 168 (55,63 %) осіб – низький рівень, що свідчить про те, вони не відчувають власного професійного розвитку в часі, перебувають в стані стагнації, відчувають нудьгу і незацікавленість в роботі, мають низьку здатність і бажання до професійного зростання, здобуття нових знань, умінь та навичок. За показником професійних цілей у 41 (13,58 %) прикордонника виявлено високий рівень, що показує їхнє усвідомлення, що професійна діяльність здійснюється відповідно до особистісного смислу на основі переконань, що базуються на професійних цілях, у 125 (41,39 %) осіб – середній рівень, що показує середній рівень розвитку у них спрямованості на професійні цілі, та у 136 (45,03 %) осіб – низький рівень, що свідчить про відсутність у них почуття осмисленості та спрямованості у професійній діяльності, відсутність цілей, поглядів і переконань, які є внутрішнім мотиватором до виконання службових обов'язків і бажання працювати;

4) у 21 (6,95 %) осіб виявлено високий рівень, у 113 (37,42 %) осіб – середній рівень позитивних відносин в колективі, що показує відповідні рівні наявності теплих, довірливих та конструктивних відносин в військовому колективі, що дає їм відчуття задоволеності. У 168 (55,63 %) прикордонників виявлено низький рівень позитивних відносин в колективі, що показує на наявність ізоляції і фрустрації в міжособистісних відносинах, дефіцит емоційно-позитивних почуттів в стосунках з іншими людьми (колегами, керівництвом), труднощі у формуванні довірливих відносин;

5) у 13 (4,30 %) осіб виявлено високий рівень та у 77 (25,50 %) осіб – середній рівень професійного благополуччя, що показує відповідні рівні їхньої здатності здійснювати професійну діяльність відповідно до професійних цінностей та установок, спроможності протистояти соціальному тиску, бути самостійними та відповідальними, мати особистісну зацікавленість та прагнення до постійного професійного саморозвитку та самовдосконалення, інтерес до нових знань, умінь та навичок, здатності управляти професійним середовищем та робочими ситуаціями, задоволеності власними професійними досягненнями, ставлення до себе як професіонала, від якого залежить загальне переживання благополуччя та ефективність професійної діяльності, що супроводжується теплими довірливими та конструктивними відносинами в колективі. У 212 (70,20 %) прикордонників виявлено низький рівень професійного благополуччя, що свідчить про загальну незадоволеність ними професійною діяльністю, наявність у них роздратування, незацікавленості та апатії стосовно роботи, що може бути причиною низької ефективності виконання службових завдань.

Розрахунки непараметричного критерію Спірмена показав наявність кореляційних зв'язків професійного благополуччя з іншими показниками професійного фокусу психологічного благополуччя персоналу ДПС України представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

**Кореляційні зв'язки показників професійного фокусу психологічного благополуччя
персоналу ДПС України**

№	Показники, які мають двосторонній кореляційний зв'язок з показником «професійне благополуччя»	Значення коефіцієнту кореляції Спірмена	p-рівень
1	менеджмент	0,305	$p < 0,001$
2	стабільність роботи	0,353	$p < 0,001$
3	стабільність місця проживання	-0,307	$p < 0,001$
4	служіння	0,494	$p < 0,001$
5	виклик	0,355	$p < 0,001$
6	потреба в соціальних контактах	-0,161	$p = 0,005$
7	потреба у визнанні	0,176	$p = 0,002$
8	потреба в самовдосконаленні	0,114	$p = 0,048$
9	професійна ідентичність	0,228	$p < 0,001$
10	внутрішня конфліктність професійного самоставлення	-0,476	$p < 0,001$
11	самовпевненість	0,329	$p < 0,001$
12	самоприв'язаність	0,316	$p < 0,001$
13	самоповага	0,370	$p < 0,001$
14	самозвинувачення	-0,411	$p < 0,001$
15	самоуправління	0,405	$p < 0,001$
16	самооцінка особистісного зростання	0,552	$p < 0,001$
17	самоефективність	0,493	$p < 0,001$
18	самоприниження	-0,516	$p < 0,001$
19	задоволеність реалізацією професійного потенціалу	0,478	$p < 0,001$
20	приналежність до професійної спільноти	0,479	$p < 0,001$
21	переживання професійної затребуваності	0,561	$p < 0,001$
22	професійна компетентність	0,450	$p < 0,001$
23	професійний авторитет	0,544	$p < 0,001$
24	оцінка результатів професійної діяльності	0,531	$p < 0,001$
25	ставлення інших людей	0,608	$p < 0,001$
26	самоставлення	0,576	$p < 0,001$
27	загальний рівень професійної затребуваності	0,629	$p < 0,001$
28	автономність в професійній діяльності	0,649	$p < 0,001$
29	задоволеність рівнем компетентності	0,846	$p < 0,001$
30	задоволеність професійними досягненнями	0,875	$p < 0,001$
31	професійне самоприйняття	0,912	$p < 0,001$
32	професійне зростання	0,640	$p < 0,001$
33	професійні цілі	0,849	$p < 0,001$
34	професійний розвиток	0,873	$p < 0,001$
35	позитивні відносини в колективі	0,812	$p < 0,001$

Отже, у професійному фокусі психологічного благополуччя персоналу ДПС України виявлено:

1) прямий сильний кореляційний зв'язок на рівні високої статистичної значущості показника «професійне благополуччя» з професійним самоприйняттям (0,912 при $p < 0,001$), задоволеністю професійними досягненнями (0,875 при $p < 0,001$), професійним розвитком (0,873 при $p < 0,001$), наявністю професійних цілей (0,849 при $p < 0,001$), задоволеністю рівнем компетентності (0,846 при $p < 0,001$), позитивними відносинами в колективі (0,812 при $p < 0,001$);

2) прямий середній кореляційний зв'язок на рівні високої статистичної значущості показника «професійне благополуччя» з автономністю в професійній діяльності (0,649 при $p < 0,001$), професійним зростанням (0,640 при $p < 0,001$), оцінкою професійної затребуваності загалом (0,629 при $p < 0,001$), ставленням інших людей (колег,

керівництва тощо) (0,608 при $p < 0,001$), самоставленням (0,576 при $p < 0,001$), переживанням професійної затребуваності (0,561 при $p < 0,001$), самооцінкою особистісного зростання (0,552 при $p < 0,001$), професійним авторитетом (0,544 при $p < 0,001$), оцінкою результатів професійної діяльності (0,531 при $p < 0,001$);

3) прямий помірний кореляційний зв'язок на рівні високої статистичної значущості показника «професійне благополуччя» з служінням як можливістю втілювати в роботі свої ідеали і цінності (0,494 при $p < 0,001$), самоефективністю (0,493 при $p < 0,001$), приналежністю до професійної спільноти (0,479 при $p < 0,001$), задоволеністю реалізацією професійного потенціалу (0,478 при $p < 0,001$), професійною компетентністю (0,450 при $p < 0,001$), самоуправлінням в професії як ставленням прикордонників до себе як надійних, добросовісних та відповідальних працівників, здатних до подолання перешкод і досягнення складних цілей у діяльності (0,405 при $p < 0,001$), самоповагою (0,370 при

$p < 0,001$), викликом як свідомим вибором складних завдань та їхнього вирішення, подолання перешкод заради перемоги в боротьбі (0,355 при $p < 0,001$), стабільністю в роботі (0,353 при $p < 0,001$), самовпевненістю (0,329 при $p < 0,001$), самоприв'язаністю (0,316 при $p < 0,001$), менеджментом як орієнтацією прикордонників на інтеграцію зусиль власних та інших людей та відповідальністю за кінцевий результат діяльності (0,305 при $p < 0,001$);

4) прямий слабкий кореляційний зв'язок на рівні високої статистичної значущості показника «професійне благополуччя» з професійною ідентичністю (0,228 при $p < 0,001$);

5) прямий дуже слабкий кореляційний зв'язок на рівні статистичної значущості показника «професійне благополуччя» з потребою у визнанні як бажанні прикордонників формувати й підтримувати довгострокові стабільні взаємини з невеликим колом колег по роботі при значній близькості взаємин, довірливості (0,176 при $p = 0,002$) та потребою у самовдосконаленні (0,114 при $p = 0,048$);

6) обернений середній кореляційний зв'язок на рівні високої статистичної значущості показника «професійне благополуччя» з самоприниженням (-0,516 при $p < 0,001$);

7) обернений помірний кореляційний зв'язок на рівні високої статистичної значущості показника «професійне благополуччя» з внутрішньою конфліктністю професійного самоставлення як об'єктивної неузгодженості професійних вимог (кваліфікаційних, посадових, середовищних тощо) та індивідуальних можливостей та ресурсів прикордонників (-0,476 при $p < 0,001$), самозвинуваченням (-0,411 при $p < 0,001$) та стабільністю проживання (-0,307 при $p < 0,001$);

8) обернений слабкий кореляційний зв'язок на рівні статистичної значущості показника «професійне благополуччя» з потребою в соціальних контактах як бажанням працювати в команді, спілкуватися з широким колом людей, довірою та тісними зв'язками з колегами (-0,161 при $p = 0,005$).

Отже, психологічне благополуччя персоналу ДПС України переважно обумовлюється на рівні високої статистичної значущості такими показниками його професійного фокусу як професійне самоприйняття, задоволеність професійними досягненнями, професійним розвитком та професійними цілями, задоволеність рівнем компетентності та позитивні відносини в колективі.

Обговорення

Професійна поведінка прикордонника ґрунтується на його потребі бути компетентним та самодетермінованим при взаємодії з середовищем та іншими людьми, що базується на властивостях нервової системи, існує постійно і мотивує поведінку та думки до того часу, поки не переривається базовими намірами або емоційними реакціями, що сприяє пошуку та вирішенню професійних задач оптимальних для рівня розвитку професійних здібностей, що і визначає можливі контексти благополуччя працівника (Е. Десі).

Так, дослідження, проведені Е. Десі, Р. Райаном та ін., показали, що внутрішньо мотивовані особистості характеризуються високим рівнем зацікавленості (інтересу), насиченістю та різноманітним переживанням, впевненістю, що, у свою чергу, проявляється у підвищенні їхньої ефективності, наполегливості та творчості, а також підвищенні життєвої енергії та загального благополуччя (Ryan & Deci, 2000). Регулювання власної мотивації сприяє зростанню поведінкової ефективності, вольової наполегливості, суб'єктивному благополуччю та кращій асиміляції особистості в різні соціальні групи (Ryan, & Frederick, 1997). Окрім того, як зазначають М. Чіксентміхайї і К. Ратунде, мотивація характеризується природною здатністю до засвоєння нового знання, спонтанного інтересу та дослідження, являється важливим для когнітивного та соціального розвитку індивіда, та являється основним джерелом його насолоди та життєвої сили протягом усього життя (Csikszentmihalyi, & Rathunde, 1993). Е. Десі та Р. Райн виявили, що посиленню мотивації до діяльності сприяє наявність усвідомлюваних працівником можливостей для самореалізації, оскільки вони дозволяють відчувати більшу автономію (Ryan & Deci, 2000), а досвід працівників у задоволенні потреб в автономії (вільному виборі та організації професійного життя, внутрішньому прийнятті та взаємодії з мотивами професійної діяльності, що відображає відчуття бажання та самоствердження в своїй поведінці), компетентності (досвідом та здатністю для вираження або розвитку своїх можливостей) та спорідненості (почуття приналежності й зв'язку зі значущими особами, групою або культурою та позитивних відносин в колективі) на робочому місці сприяють їхньому благополуччю на роботі (Baard et al., 2004).

Висновки

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що вперше виявлено особливості професійного фокусу психологічного благополуччя персоналу ДПС України, який характеризується: 1) переважанням у прикордонників таких провідних кар'єрних ціннісних орієнтацій як: стабільність і надійність роботи на тривалий час та служіння як можливість втілювати в роботі свої ідеали і цінності; 2) переважанням у прикордонників статусу досягнутої ідентичності як позитивного самоставлення при позитивному оцінюванні власних якостей і стабільному зв'язку з соціумом при повній координації механізмів ідентифікації і диференціації, та статусу гіперідентичності як тотального поглинання статусом, роллю, роботою, службою при високому позитивному оцінюванні власних якостей і порушенні товариських і гнучких зв'язків з оточенням, а також прагнення досягти мети будь-якими засобами; 3) переважанням у мотиваційному профілі прикордонників: середніх рівнів прояву потреб у в хороших умовах праці та комфортній обстановці, у соціальних контактах, у формуванні та підтримці довгострокових стабільних взаємостосунків, у визнанні з боку інших осіб, у постановці та досягненні складних цілей, у впливовості і владі та у

різноманітності, змінах і стимуляції; низьких рівні прояву потреб у високій заробітній платі та винагороді, у чіткому структуруванні роботи, у креативності та відкритості до нових ідей, у самовдосконаленні, зростанні та розвитку як особистості, у затребуваності в цікавій суспільно-корисній праці; 4) переважанням середнього рівня прояву позитивності професійного самоставлення, що обумовлено переважанням середніх рівнів внутрішньої конфліктності професійного самоставлення, самоповаги, самозвинування, самоефективності та самоприниження; 5) переважанням високого рівня показника професійної компетентності та середніх рівнів задоволеності реалізацією професійного потенціалу, приналежності до професійної спільноти, переживання професійної затребуваності, професійного авторитету, суб'єктивної оцінки результатів професійної діяльності, ставлення інших людей до них, самоставлення, професійної затребуваності; 6) переважанням низького рівня професійного благополуччя, що свідчить про загальну незадоволеність прикордонників професійною діяльністю, наявність у них роздратування, незацікавленості та апатії стосовно роботи, що може бути причиною низької ефективності виконання службових завдань. Виявлено показники професійного фокусу психологічного благополуччя, які сприяють зростанню психологічного благополуччя прикордонників (професійне самоприйняття, задоволеність професійними досягненнями, професійний розвиток, наявність професійних цілей, задоволеність рівнем компетентності, позитивні відносини в колективі, автономність в професійній

діяльності, професійне зростання, суб'єктивна оцінка та переживання професійної затребуваності, ставлення інших людей (колег, керівництва тощо), самоставлення, самооцінка особистісного зростання, професійний авторитет, оцінка результатів професійної діяльності, служіння як можливість втілювати в роботі свої ідеали і цінності, самоефективність, приналежність до професійної спільноти, задоволеність реалізацією професійного потенціалу, професійна компетентність, самоуправління в професії, самоповага, свідомий вибір складних завдань та їхнє вирішення і подолання перешкод заради перемоги, стабільність в роботі, самовпевненість, самоприв'язаність, орієнтація на інтеграцію зусиль власних та інших людей та відповідальність за кінцевий результат діяльності, професійна ідентичність, потреби у визнанні та у самовдосконаленні), а також показники, які призводять до зниження психологічного благополуччя прикордонників (самоприниження, внутрішня конфліктність професійного самоставлення як об'єктивна неузгодженість професійних вимог та індивідуальних можливостей та ресурсів прикордонників, самозвинування, стабільність проживання, потреба в соціальних контактах як бажання працювати в команді, спілкуватися з широким колом людей, довіра та тісні зв'язки з колегами).

Перспективи подальших розвідок пов'язані з виявленням організаційних особливостей психологічного благополуччя персоналу ДПС України та розробці емпіричної моделі психологічного благополуччя прикордонників.

Література / References

- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health». *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: unlocking the mysteries of psychological wealth*. Wiley-Blackwell.
- Horn, J.E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. and Schreurs, P.J.G. (2004). *The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- Алешенко, В.І. (2008). *Психологічне забезпечення миротворчої діяльності військовослужбовців Збройних Сил України*: монографія. Харків, ХУПС.
- Aleschenko, V.I. (2008). *Psychological provision of peacekeeping activity of servicemen of the Armed Forces of Ukraine*: monograph. Kharkiv, KhUPS. [in Ukrainian].
- Ерьоменко, Д.Ю. (2016). Особливості відновлення психологічної стійкості прикордонників після бойових зіткнень на державному кордоні. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. *Проблеми сучасної психології*, 33, 162-171.
- Eremenko, D.Yu. (2016). Features of restoring the psychological stability of the border guards after the fighting on the state border. Collection of scientific works of the K-PNU named after Ivan Ogiienko, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Sciences of Ukraine. *Problems of modern psychology*, 33, 162-171. [in Ukrainian].
- Потапчук, Є.М. (2004). *Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців*: монографія. Хмельницький.
- Potapchuk, Ye.M. (2004). *Theory and practice of maintaining the mental health of servicemen*: monograph. Khmelnytskyi. [in Ukrainian].
- Максим'юк, Ю.А. (2012). Професійний стрес у службовій діяльності персоналу Державної прикордонної служби України. Держава та регіони. Серія: *Державне управління*, 4 (40), 44-48.
- Maxim'yuk, Yu.A. (2012). Professional stress in the work of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine. State and regions. Series: *Public Administration*, 4 (40), 44-48. [in Ukrainian].
- Томчук, Б.П. (2007). Психологічні особливості прояву емоційного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби. Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. XII (2), 318-326.
- Tomchuk, B.P. (2007). Psychological peculiarities of manifestation of emotional burnout of servicemen of the State Border Guard Service. Collection of scientific works of the Institute of Psychology them. G.S. Kostyuk NAPNU. *Problems of general and pedagogical psychology*. XII (2), 318-326. [in Ukrainian].
- Хайрулін, О. (2014). Професійне вигорання військовослужбовців як предмет психологічного аналізу. *Психологія і суспільство*, 2, 98-128.
- Khayrulin, O. (2014). Professional burnout of servicemen as a subject of psychological analysis. *Psychology and Society*, 2, 98-128. [in Ukrainian].
- Вірний, С.С. (2013). Ментально-адаптивні ефекти копінг-поведінки прикордонників в емоційно-напружених умовах. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, 1 (6), Issue: 10, 98-203.
- Virnyi, S.S. (2013). Mentally adaptive effects of coping behavior of border guards in emotionally-tense conditions. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, 1 (6), Issue: 10, 98-203. [in Ukrainian].
- Мул, С.А. (2016). Психологія готовності офіцера-прикордонника до професійної діяльності. *Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук*. Київ.
- Mul, S.A. (2016). The psychology of the officer-border guard's readiness for professional activity. *Doctor's thesis*. Kyiv. [in Ukrainian].
- Самохвалов, О.Б. (2007). *Психологічні чинники професійної адаптації інспекторів прикордонної служби: дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук*. Хмельницький: Вид-во Нац. акад. ДПСУ.
- Samokhvalov, O.B. (2007). *Psychological factors of professional adaptation of border guard inspectors*. *Candidate's thesis*. Khmelnytsky: Vyd-vo NADPSU. [in Ukrainian].
- Чистяков, С.А. (2013). Соціально-психологічні особливості адаптації молодих офіцерів-прикордонників. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України, Психологічні науки*, 3, 15-27.
- Chistyakov, S.A. (2013). Socio-psychological peculiarities of adaptation of young officers-border guards. *Bulletin of the National Academy of the*

- State Border Guard Service of Ukraine, Psychological Sciences*, 3, 15-27. [in Ukrainian].
- Ставицький, О.М. (2015). *Теоретичні та методологічні засади професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук*. Хмельницький.
- Stavytskyi, O.M. (2015). *Theoretical and methodological principles of professional education of future officers-border guards*. Doctor's thesis. Khmelnytskyi. [in Ukrainian].
- Гапонюк, П.Н. (2011). Професиональное самоотношение как модель социального развития личности. *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*, 2(4), С. 775-779.
- Gaponyuk, P.N. (2011). Professional self-relationship as a model of social development of the individual. *Izvestiya of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*, 2 (4), 775-779. [in Russian].
- Черемних, К.О. (2006). Життєві домагання як чинник професійного самоздійснення особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 13 (16), 33-42.
- Cheremnykh, K.O. (2006). Vital claims as a factor in the professional self-fulfillment of personality. *Scientific studies on social and political psychology*, 13 (16), 33-42. [in Ukrainian].
- Васильева, О.А. (2011). Фактори професійного самовизначення особистості в сучасних умовах. *Наука і освіта*, 4. Режим доступу: http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/1_2011/4.pdf.
- Vasilieva, O.A. (2011). Factors of professional self-determination of the person in modern conditions. *Science and Education*, 4. Retrieved from http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/1_2011/4.pdf. [in Ukrainian].
- Маслоу, А. (2006). *Мотивация и личность*. Режим доступа: http://www.bim-bad.ru/docs/maslow_motivation_and_personality.pdf.
- Maslow, A. (2006). *Motivation and personality*. Retrieved from http://www.bim-bad.ru/docs/maslow_motivation_and_personality.pdf. [in Russian].
- Ryff, C.D. & Keyes, C. L. M (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. Retrieved from <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>.
- Болюбаш, Н.М. (2009). *Теоретичні засади формування професійної компетентності майбутніх економістів*. Наукові праці : [науково-методичний журнал], 99(112), 88-95.
- Bolyubash, N.M (2009). *Theoretical foundations of formation of professional competence of future economists*. Scientific works: [scientific-methodical journal], 99 (112), 88-95. [in Ukrainian].
- Кошук, О.Б. (2016). Професійна компетентність спеціаліста як характеристика його професійної діяльності. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка . Педагогічні науки*, 3, 73-77. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2016_3_15.
- Koshuk, O.B. (2016). Professional competence of a specialist as a characteristic of his professional activity. *Bulletin of Zhytomyr State University named after Ivan Franko. Pedagogical sciences*, 3, 73-77. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2016_3_15. [in Ukrainian].
- Найдьонова, Г.Г. (2003). Условия формирования экологической компетентности личности. *Modern directions of theoretical and applied researches*. Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua>
- Nydyonova, G.G. (2003). Conditions for the formation of environmental competence of the individual. *Modern directions of theoretical and applied researches*. Retrieved from <http://www.sworld.com.ua>. [in Russian].
- Титаренко, Т.М., Лебединська, І.В., Анікіна, Н.В., Кляпець, О.Я. та ін. (2007). *Життєві домагання особистості: монографія / за ред. Т.М. Титаренко*. Київ: Педагогічна думка, 456. 6-32.
- Titarenko, T.M., Lebedinskaya, I.V., Anikina, N.V., Klypets, O.Ya. et al. (2007). *Life-affirming personality: monograph / ed. T.M. Titarenko*. Kyiv: Pedagogical Thought. [in Ukrainian].
- Чикер, В.А. (2017). *Социальная психология в организациях. Инновационный тренинг: учебное пособие*. Санкт-Петербург.
- Chicker, V.A. (2017). *Social psychology in organizations*. Innovative training: a tutorial. St. Petersburg. [in Russian].
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. M. (1997). On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565.
- Csikszentmihalyi, M. & Rathunde, K. (1993). *The measurement of flow in everyday life: Toward a theory of emergent motivation*. In J. E. Jacobs (Ed.), *Developmental perspectives on motivation* (pp. 57-97). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. DOI:10.1006/ceps.1999.1020.
- Baard, P.P., Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068. DOI: 10.12691/ajap-5-1-2.