УДК 159.9.072:351.746.1

Наталія ВОЛИНЕЦЬ,

кандидат психологічних наук, доцент,
старший науковий співробітник науково-дослідного відділу,
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

ЕМПІРИЧНА МОДЕЛЬ ОСОБИСТІСНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті представлено результати факторного аналізу структурних компонентів особистісного психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України.

Ключові слова: *особистісне психологічне благополуччя персоналу, особистісна здійсненність, професійна компетентність та самореалізація, особистісна самоефективність, особистісна гармонія, професійно-організаційна мотивація, професійний розвиток і досягнення.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. В контексті загальної спрямованості діяльності всієї військової вертикалі стосовно виконання наказів та поставлених оперативно-службових завдань і в рамках реалізації службових обов’язків особистісне психологічне благополуччя персоналу Державної прикордонної служби (ДПС) України виноситься за межі значущих психологічних складових професійної діяльності прикордонників. Проте, якість виконання оперативно-службових завдань, успішність професійної діяльності, відданість прикордонній справі залежить від переживання прикордонниками якості власного життя як в особистісній, так і в професійній сферах. Матеріальне та соціальне забезпечення персоналу ДПС України регламентується нормативними документами і реалізується через виконання державних програм, а особистісне психологічне благополуччя, фактично, безпосередньо не забезпечується і часто взагалі не враховується як компонент психологічного забезпечення та управління професійною діяльністю прикордонників. У зв’язку з зазначеним, актуальною постає проблема вивчення особливостей особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС

© Волинець Н. В.
© Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України, 2018

України з метою подальшого їхнього врахування в системі соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності прикордонного відомства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Наукові дослідження структури психологічного благополуччя особистості сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців присвячено проблемам варіативності його складових та пошуку зв'язків з цінностями та усвідомленням змісту життя, його якістю та повноцінним функціонуванням, зв'язків з самореалізацією та успішністю в різних сферах діяльності, переживаннями та поведінкою в соціальному середовищі. Розробці типологічних моделей психологічного благополуччя присвячено праці Т. Данильченко, О. Чеборатьової, функціональних – А. Лєбєдєвої, Р. Шаміонова, структурних – М. Аргайла і М. Мартіна, Н. Батуріна, С. Башкатова і Н. Гафарової, Є. Бенко, О. Бочарової, Г. Брандштеттера, Р. Веєнховена, А. Веєрінг Е. Дінера, К. Денева та Х. Купера, Е. Десі і Р. Райана, О. Єлісєєвої, О. Ідобаєвої, А. Кружильної, Л. Кулікова, Г. Пучкової, К. Ріфф, Т. Рота і Дж. Хартера, М. Селігмана, М. Соколовової, М. Сокольської, Б. Хедей і А. Веєрінга, Р. Шаміонова, Як багатомірне утворення психологічне благополуччя особистості представлено у працях Н. Бахарєвої, Т. Шевеленкової та П. Фесенка, Е. Джованіні, Л. Карапетян, Т. Тейлора, О. Ширяєвої та ін..

Метою статті є представлення результатів факторного аналізу структурних компонентів особистісного психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розробка емпіричної моделі особистісного психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України здійснювалася методом факторного аналізу на основі первинних даних, отриманих за допомогою стандартизованого психодіагностичного інструментарію: тесту смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва [1], шкали екзистенції А. Ленглі і К. Орглер [2], ціннісно-орієнтованої системи методик О. Фанталової (методики "Сім станів" та шкали

оцінки дискомфорту) [3], методики діагностики рівня розвитку рефлексивності А. Карпова і В. Пономарьової [4], опитувальника часової перспективи Ф. Зімбардо [5] та шкали суб'єктивного благополуччя Г. Перуе-Баду в адаптації М. Соколової [6]; методики вивчення мотивації професійної кар'єри Є. Шейна [7], тесту "Мотиваційний профіль" Ш. Річі і П. Мартіна [8], методики вивчення професійної ідентичності (МІПІ) Л. Шнайдера [9], методики "Професійне самоставлення особистості" К. Карпінського [10], методики "Професійна затребуваність особистості" О. Харитонової [11], методики оцінки професійного благополуччя (МОПБ) Є. Рут. [12], методики діагностики організаційної культури К. Камерона і Р. Куінна (ОСАІ) [13]; анкети оцінки сприятливості організаційної культури [14]; опитувальника на визначення задоволеності працею [15] та опитувальника «Інтегральна задоволеність роботою» [16] (без врахування інтегративних показників методик). Емпіричне моделювання особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС України базувалося на опрацюванні первинних даних 302 прикордонників. Результати опитування було оброблено за допомогою методу факторного аналізу методом максимальної правдоподібності за критерієм варімакс Г. Кайзера. Статистична обробка даних здійснювалася з використання пакету прикладних програм SPSS версія 17.0.

Емпіричне дослідження особливостей особистісного 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.

Проведений аналіз дав можливість за оцінкою факторних коефіцієнтів визначити значення кожного фактору (компонентної структури психологічного

благополуччя персоналу ДПС України) та значення вихідних змінних, а саме: питому вагу вихідних значень кожної умови в оцінці кожного фактору. Для подальшого аналізу використовувалась об'єднана вибірка: 94 ознаки психологічного благополуччя для 302 об'єктів (прикордонників). Результати аналізу попередніх розрахунків факторної структури особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС України методом головних компонент, а саме: аналіз спільностей ознак (як показників їхнього впливу на факторну структуру) дали змогу виключити ті ознаки, які мають найменші спільності. Тому об'єднану вибірку склали 81 ознака особистісного психологічного благополуччя для 302 об'єктів. Після розрахунку матриці кореляцій між відібраними ознаками було проведено компонентний аналіз для уточнення кількості факторів. В якості методу факторизації було обрано метод максимальної правдоподібності, що дозволяє оцінити статистичну значущість якості підгонки (повноти) факторизації за розподілом залишкових коефіцієнтів кореляції. Окрім того, повнота факторизації перевірялася по розподілу залишкових коефіцієнтів кореляції. При шестифакторній структурі χ^2-критерій є статистично незначущим ($p=0,597$), що є підставою для виокремлення шести факторів як мінімально допустимої кількості для заданої кількості ознак психологічного благополуччя. Використовуючи результати отримані за допомогою пакету математико-статистичної обробки SPSS Statistics 17.0 була побудована таблиця 1 факторної структури особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС України після варімакс-обертання.

Таблиця – Факторна структура психологічного благополуччя персоналу ДПС України після варімакс-обертання

№ з/п	Ознака	Факторні навантаження після обертання						Спіль-ності
1	ситуативна екзистенційна здійсненність	0,960	0,161	0,167	0,145	-0,002	-0,255	0,574
2	відповідальність	0,914	0,114	0,133	0,052	-0,037	-0,316	0,693
3	персональна здійсненність	0,859	0,189	0,111	0,087	0,191	0,026	0,739
4	свобода	0,827	0,189	0,172	0,240	0,037	-0,398	0,685
5	самотрансценденція	0,820	0,164	0,090	0,076	0,212	0,093	0,709

1	2	3						4
6	самодистанціювання	0,772	0,195	0,126	0,097	0,004	0,034	0,677
7	локус контролю Я	0,525	0,216	-0,129	0,306	0,470	0,077	0,766
8	цілі як життєві орієнтації	0,520	0,175	-0,054	0,135	0,473	0,109	0,818
9	негативне минуле	-0,408	-0,086	-0,009	-0,308	-0,207	-0,060	0,581
10	емоційно негативні стани	-0,391	-0,235	-0,290	-0,229	-0,235	-0,063	0,871
11	задоволеність взаєминами зі співробітниками	0,375	-0,163	0,172	0,343	0,273	0,127	0,835
12	позитивне минуле	0,355	0,064	0,072	0,221	0,245	0,185	0,999
13	майбутнє	0,347	0,077	0,030	0,177	0,175	0,051	0,387
14	емоційно-позитивні стани	0,327	0,099	-0,019	0,150	0,005	0,082	0,563
15	потреба у цікавій роботі	0,242	0,036	0,018	0,101	0,079	0,112	0,747
16	стабільність роботи	0,231	0,090	0,071	0,180	0,147	0,205	0,325
17	задоволеність реалізацією професійного потенціалу	0,059	0,805	0,205	0,179	0,128	0,036	0,676
18	переживання професійної затребуваності	0,159	0,749	0,290	0,053	-0,011	0,100	0,643
19	самоставлення	0,204	0,746	0,428	0,091	-0,016	0,103	0,623
20	професійна компетентність	0,252	0,744	0,268	0,212	0,056	0,029	0,792
21	професійний авторитет	0,147	0,744	0,357	0,148	0,157	0,159	0,479
22	ставлення інших людей	0,146	0,733	0,454	0,063	0,150	0,140	0,985
23	приналежність до професійної спільноти	0,126	0,668	0,348	0,148	0,137	0,142	0,677
24	оцінка результатів професійної діяльності	0,209	0,650	0,404	0,142	0,167	0,077	0,596
25	менеджмент як кар'єрна орієнтація	0,171	0,501	0,029	0,222	0,242	-0,341	0,869
26	задоволеність взаєминами з керівництвом	0,279	0,386	-0,010	0,201	0,044	0,143	0,864
27	інтерес до роботи	0,071	0,367	0,128	0,358	0,118	0,100	0,705
28	врахування інтересів персоналу при визначенні трудових функцій	0,181	0,320	-0,077	0,105	0,301	0,019	0,836
29	переважання командної роботи над владними настановами	0,140	0,260	0,031	0,037	-0,201	0,181	0,543
30	самоефективність	0,178	-0,201	0,889	0,175	0,319	0,067	0,647
31	самоуправління	0,146	0,155	0,842	0,126	0,340	0,007	0,637

1	2	3						4
32	самооцінка особистісного зростання	0,172	0,236	0,727	0,182	0,171	0,155	0,648
33	самоповага	0,012	0,291	0,614	0,126	0,010	0,040	0,334
34	самовпевненість	0,078	-0,329	0,565	0,296	0,041	-0,262	0,887
35	самоприв'язаність	0,057	0,245	0,545	0,017	-0,369	0,069	0,789
36	стабільність місця проживання	0,163	-0,184	-0,420	-0,165	-0,014	-0,298	0,999
37	внутрішня конфліктність професійного самоставлення	-0,238	-0,294	-0,417	-0,267	-0,392	-0,235	0,535
38	переважання регулярного менеджменту в управлінні	0,085	-0,068	0,211	0,088	0,163	0,042	0,748
39	потреба у досягненнях	0,043	-0,089	0,170	0,093	-0,144	0,091	0,644
40	задоволеність повсякденною діяльністю	0,087	-0,101	-0,097	0,898	0,051	-0,349	0,683
41	здоров’я	0,092	0,128	-0,077	0,807	0,119	0,088	0,737
42	зміна настрою	-0,023	-0,191	-0,106	-0,797	-0,068	0,024	0,774
43	психоемоційна симптоматика	-0,202	0,001	-0,133	-0,769	-0,139	-0,091	0,666
44	значущість соціального оточення	0,225	-0,005	0,014	0,706	0,059	0,107	0,881
45	напруга/чутливість	-0,152	0,056	0,152	-0,531	-0,197	-0,120	0,841
46	задоволеність умовами праці	0,230	0,103	0,170	0,477	0,054	0,133	0,429
47	служіння як кар’єрна орієнтація	0,172	0,275	0,284	0,357	-0,331	0,173	0,574
48	задоволеність досягненнями на роботі	0,280	-0,274	0,125	0,347	0,191	0,085	0,422
49	інтеграція стилів життя	0,222	0,189	0,094	0,233	-0,193	0,179	0,568
50	переважання ініціативності над виконавством в діяльності	0,043	0,179	0,003	0,216	-0,112	-0,183	0,877
51	локус контролю Життя	0,412	0,344	-0,124	0,213	0,562	0,211	0,646
52	результат як життєва орієнтація	0,537	-0,228	-0,144	0,204	0,558	0,159	0,447
53	процес як життєва орієнтація	0,472	0,001	-0,043	0,263	0,524	0,186	0,784
54	самозвинувачення	-0,219	-0,275	-0,156	-0,064	-0,414	-0,103	0,406
55	самоприниження	-0,257	-0,351	-0,364	-0,188	-0,410	-0,299	0,341
56	цілісність організації	0,267	0,051	0,142	-0,007	0,388	0,021	0,763
57	виклик як кар’єрна орієнтація	0,204	0,226	0,141	0,034	0,357	0,063	0,848

1	2	3						4
58	“общинність” організації	-0,120	0,238	-0,094	0,122	0,345	-0,247	0,453
59	переважання співпраці над конфліктністю	0,175	0,196	0,164	0,275	0,333	-0,213	0,825
60	переважання інноваційності над консервативністю	0,189	0,219	0,123	-0,068	0,323	-0,228	0,617
61	потреба у креативності	0,167	-0,107	0,158	-0,049	0,320	0,017	0,733
62	переважання позитивів над негативами в мотивації	0,142	0,241	0,201	-0,092	0,289	-0,218	0,938
63	потреба у винагороді	0,029	-0,081	-0,188	0,057	-0,287	-0,123	0,756
64	потреба в умовах праці	0,123	-0,038	-0,043	0,140	-0,275	0,003	0,986
65	переважання обов’язковості у відносинах над необов’язковістю	0,140	-0,205	-0,005	0,041	0,273	-0,134	0,573
66	дискомфорт	-0,253	-0,214	-0,224	-0,092	-0,272	-0,228	0,664
67	потреба в структуруванні роботи	-0,102	-0,025	-0,025	0,006	-0,266	-0,046	0,461
68	потреба у різноманітті	0,224	-0,035	0,034	-0,056	0,201	0,009	0,621
69	потреба у самовдосконаленні	-0,072	0,004	0,152	-0,073	0,181	-0,133	0,529
70	професійне самоприйняття	0,318	0,295	0,267	0,154	-0,003	0,853	0,563
71	задоволеність рівнем компетентності	0,272	-0,199	0,281	0,184	-0,028	0,843	0,694
72	задоволеність професійними досягненнями	0,286	0,401	0,255	0,249	0,120	0,656	0,643
73	професійний розвиток	0,223	0,319	0,336	0,251	0,148	0,570	0,592
74	позитивні відносини в колективі	0,245	0,298	0,326	0,179	0,144	0,555	0,645
75	професійні цілі	0,224	0,306	0,341	0,197	0,148	0,502	0,681
76	автономність	0,250	0,227	0,144	0,115	0,178	0,354	0,456
77	ситуативна рефлексія	-0,017	-0,059	-0,087	-0,183	-0,084	0,329	0,508
78	перспективна рефлексія	-0,022	0,055	0,149	0,172	-0,138	0,305	0,633
79	потреба у взаємостосунках	0,101	-0,064	0,132	-0,063	-0,048	0,291	0,469
80	ретроспективна рефлексія	-0,026	-0,092	0,002	-0,158	-0,255	0,290	0,559

1	2	3						4
81	потреба у визнанні	0,108	-0,070	-0,018	0,090	0,044	0,202	0,441
Сума квадратів навантаження при обертанні		15,109	10,256	9,504	8,200	5,617	5,066	53,752
Частка дисперсії		0,15137	0,10301	0,09417	0,08204	0,05617	0,05080	0,53756

Сумарна інформативність усіх шести факторів, що дорівнює сумі власних значень, поділеної на кількість ознак, складає 0,53756. Окреслені фактори пояснюють 53,76 % сумарної дисперсії ознак – структурних компонентів психологічного благополуччя персоналу ДПС України, що являється більшим, ніж половина, і вважається прийнятним для подальшої інтерпретації.

Фактор 1 має найбільшу частку дисперсії (найбільшу інформативність) у сумарній дисперсії ознак, а саме: структурних компонентів психологічного благополуччя персоналу ДПС України – 15,14 %. Його позитивний полюс визначається позитивними полюсами змінних 1–8 та 11–16: ситуативною екзистенційною здійсненністю як здатністю конструктивно взаємодіяти із зовнішнім світом, рішуче і відповідально ним керувати, готовністю приймати активну участь у власному житті та вибудовувати його (з факторним навантаженням (ФН) 0,960), відповідальністю як самовідповідальністю, автентичністю поведінки та почуттям обов'язку (ФН=0,914), персональною здійсненністю як емоційною доступністю для себе і для світу, гармонійністю у ставленні до себе та здатністю відчувати себе і світ (ФН=0,859), свободою як здатністю вільного вибору (ФН=0,827), самотрансценденцією як здатністю емоційно відчувати цінності світу, здатністю вибудовувати внутрішнє ставлення до пережитого, виявляти і проживати суб'єктивні цінності (ФН=0,820), самодистанціюванням як відданості важливим цінностям, присвяті власного життя і прикладання зусиль заради інших людей або якоїсь справи (ФН=0,772), локусом контролю Я – уявленням про себе як про сильну особистість, яка спроможна вільно вибудовувати власне життя відповідно до власних цілей і розуміння його сенсу (ФН=0,525), цілями як життєвими орієнтаціями (ФН=0,520), задоволеністю взаєминами зі співробітниками (ФН=0,375), позитивним минулим (ФН=0,355), перспективами майбутнього

(ФН=0,347), емоційно позитивними станами (ФН=0,327), задоволеністю потреби у цікавій роботі (ФН=0,242) та стабільністю роботи (ФН=0,231), а також від'ємним полюсом ознак 9, 10: негативним минулим (ФН=-0,408) та емоційно негативними станами (ФН=-0,391). У відповідності з психологічною термінологією цей фактор можна ідентифікувати як фактор особистісної здійсненності життя персоналу ДПС України.

Фактор 2 має інформативність 10,30 % у сумарній дисперсії ознак. Позитивний полюс цього фактору визначається позитивними полюсами змінних 17–29: задоволеністю реалізацією професійного потенціалу (ФН=0,805), переживанням професійної затребуваності (ФН=0,749), самоставленням (ФН=0,746), професійною компетентністю (ФН=0,774), професійним авторитетом (ФН=0,774), ставленням інших людей (ФН=0,733), приналежністю до професійної спільноти (ФН=0,668), оцінкою результатів професійної діяльності (ФН=0,650), менеджментом як кар'єрною орієнтацією на інтеграцію зусиль інших людей (колег, підлеглих) для виконання службової задачі (ФН=0,501), задоволеністю взаєминами з керівництвом (ФН=0,386), інтересом до роботи (ФН=0,367), врахуванням інтересів персоналу при визначенні трудових функцій (ФН=0,320), переважанням командної роботи над владними настановами в роботі (ФН=0,260). Цей фактор можна ідентифікувати як фактор професійної компетентності та самореалізації персоналу ДПС України.

Фактор 3 має інформативність 9,42 % у сумарній дисперсії ознак. Позитивний полюс цього фактору визначається позитивними полюсами ознак 30–35, 38, 39: самоефективністю (ФН=0,889), самоуправлінням (ФН=0,842), самооцінкою особистісного зростання (ФН=0,727), самоповагою (ФН=0,614), самовпевненістю (ФН=0,565), самоприв'язаністю (ФН=0,545), переважанням регулярного менеджменту в управлінні (ФН=0,211), задоволенням потреби в досягненнях (ФН=0,170), а також від'ємним полюсом ознак 36, 37: стабільністю місця проживання (ФН=-0,420) та внутрішньою конфліктністю професійного самоставлення (ФН=-0,417). Цей фактор можна ідентифікувати

фактор особистісної самоефективності персоналу ДПС України.

Фактор 4 має інформативність 8,20 % у сумарній дисперсії ознак. Позитивний полюс цього фактору визначається позитивними полюсами змінних 40, 41, 44, 46–51: задоволеністю повсякденною діяльністю (ФН=0,898), здоров'ям (ФН=0,807), значущістю соціального оточення (ФН=0,706), задоволеністю умовами праці (ФН=0,477), служінням як кар'єрною орієнтацією на можливість втілювати в роботі свої ідеали і цінності (ФН=0,357), задоволеністю досягненнями на роботі (ФН=0,347), інтеграцією стилів життя (як збереженням гармонії між особистим життям і кар'єрою) (ФН=0,233), переважанням ініціативності над виконавством в діяльності (ФН=0,216), а також від'ємним полюсом ознак 42, 43, 46: зміною настрою (ФН=-0,797), наявністю психоемоційної симптоматики (ФН=-0,769), переважанням напруги (пригніченням та негативним впливом роботи, залежності від інших осіб та потреби в усамітненні) (ФН=-0,531). Цей фактор можна ідентифікувати як фактор особистісної гармонії персоналу ДПС України.

Фактор 5 має інформативність 5,62 % у сумарній дисперсії ознак. Позитивний полюс цього фактору визначається позитивними полюсами ознак 51–53, 56–62, 65, 69–70: локусом контролю Життя (впевненості у власній спроможності керувати власним життям, вільно приймати та реалізовувати життєво важливі рішення) (ФН=0,562), життєвими орієнтаціями на процес (ФН=0,524) та результат (ФН=0,558), цілісністю організації орієнтованої на "общинність", а не на "машинність", в якій працює працівник (ФН=0,388), викликом як кар'єрною орієнтацією на виконання більш важкої роботи, або роботи в особливих та/або екстремальних умовах діяльності, в середовищі складних міжособистісних відносин тощо (ФН=0,357), переважанням співпраці над конфліктністю (ФН=0,333), переважанням інноваційності над консервативністю (ФН=0,323), наявністю потреби у креативності (ФН=0,320), переважанням позитивів над негативами в мотивації (ФН=0,289), переважанням обов'язковості у відносинах (ФН=0,273), наявністю потреб у різноманітті (ФН=0,201) та самовдосконаленні (ФН=0,181), а також від'ємним полюсом

ознак 54, 55, 63, 64, 66, 67: самозвинуваченням (ФН=-0,414), самоприниженням (ФН=-0,410), відсутністю потреби у винагороді (ФН=-0,287), незадоволенням потреби в умовах праці (ФН=-0,275), дискомфортом (ФН=-0,272) та незадоволенням потреби в структуруванні роботи (ФН=-0,266). Цей фактор можна ідентифікувати як фактор професійно-організаційної мотивації персоналу ДПС України.

Фактор 6 має інформативність 5,08 % у сумарній дисперсії ознак. Позитивний полюс цього фактору визначається позитивними полюсами ознак: 70-81: професійним самоприйняттям (ФН=0,853), задоволеністю рівнем компетентності (ФН=0,843), задоволеністю професійними досягненнями (ФН=0,656), професійним розвитком (ФН=0,570), позитивними відносинами в колективі (ФН=0,555), професійними цілями (ФН=0,502), автономністю (ФН=0,354), ситуативною (ФН=0,329), перспективною (ФН=0,305) та ретроспективною (ФН=0,290) рефлексією, наявністю потреби у взаємостосунках (ФН=0,293) та потреби у визнанні (ФН=0,202). Цей фактор можна ідентифікувати як фактор професійного розвитку та досягнень персоналу ДПС України.

За результатами факторного аналізу побудовано модель особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС України.

За результатами проведеного аналізу показано, що визначальними факторами особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС України є фактори: особистісної здійсненності, професійної компетентності та самореалізації, особистісної самоефективності, особистісної гармонії, професійно-організаційної мотивації та професійного розвитку та досягнень. Найбільші факторні навантаження у структурі особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС України мають:

1) за фактором особистісної здійсненності: екзистенційна здійсненність як здатність конструктивно взаємодіяти із зовнішнім світом, рішуче і відповідально ним керувати, готовність приймати активну участь у власному житті та вибудовувати його (0,960), відповідальність як самовідповідальність,

<table>
<tr><th colspan="8">Особистісне психологічне благополуччя персоналу ДПС України</th></tr>
<tr><td rowspan="16">Компоненти</td><td colspan="7">Фактори</td></tr>
<tr><td>особистісна здійсненність життя</td><td>професійна компетентність та самореалізація</td><td>особистісна самоефективність</td><td>особистісна гармонія</td><td>професійно-організаційна мотивації</td><td>професійний розвиток та досягнення</td></tr>
<tr><td>ситуативна екзистенційна здійсненність</td><td>задоволеність реалізацією професійного потенціалу</td><td>самоефективність</td><td>задоволеність повсякденною діяльністю</td><td>локус контролю життя</td><td>професійне самоприйняття</td></tr>
<tr><td>відповідальність</td><td>професійна затребуваність</td><td>самоуправління</td><td>здоров’я</td><td>процес і результат як життєві орієнтації</td><td>задоволеність рівнем компетентності</td></tr>
<tr><td>персональна здійсненність</td><td>самоставлення</td><td>самооцінка особистісного зростання</td><td>хороший настрій та оптимістичне сприйняття майбутнього</td><td>самодостатність як відсутність самозвинувачення та самопринижень</td><td>задоволеність професійними досягненнями</td></tr>
<tr><td>свобода</td><td>професійна компетентність</td><td>самоповага</td><td>відсутність психоемоційної симптоматики</td><td>цілісність організації</td><td>професійний розвиток</td></tr>
<tr><td>самотрансценденція</td><td>професійний авторитет</td><td>самопевність</td><td rowspan="2">значущість соціального оточення</td><td>виклик як кар’єрна орієнтація</td><td rowspan="2">позитивні відносини в колективі</td></tr>
<tr><td>самодистанціювання</td><td>ставлення інших людей</td><td>самоприв’язаність</td><td>“общинність” організації</td></tr>
<tr><td>локус контролю Я</td><td>приналежність до професійної спільноти</td><td rowspan="2">відсутність стабільного місця проживання</td><td>піднесення., позитивний вплив роботи, незалежність</td><td>співпраця</td><td>професійні цілі</td></tr>
<tr><td>цілі як життєві орієнтації</td><td>оцінка результатів професійної діяльності</td><td>задоволеність умовами праці</td><td>інноваційність</td><td>автономність</td></tr>
<tr><td>задоволеність взаєминами зі співробітниками</td><td>менеджмент як кар’єрна орієнтація</td><td rowspan="2">внутрішня узгодженість професійного самоставлення</td><td rowspan="2">служіння як кар’єрна орієнтація</td><td>потреба у креативності</td><td rowspan="2">ситуативна, ретроспективна та перспективна рефлексія</td></tr>
<tr><td>позитивне минуле</td><td>задоволеність взаєминами з керівництвом</td><td>позитивна мотивація</td></tr>
<tr><td>перспективне майбутнє</td><td>інтерес до роботи</td><td rowspan="2">регулярний менеджмент в управлінні</td><td rowspan="2">задоволеність досягненнями на роботі</td><td rowspan="2">потреба у винагороді</td><td rowspan="2">потреба у взаємостосунках</td></tr>
<tr><td>емоційно-позитивні стани</td><td>врахування інтересів персоналу при визначенні трудових функцій</td></tr>
<tr><td>потреба у цікавій роботі</td><td rowspan="2">командна робота</td><td rowspan="2">потреба у досягненнях</td><td rowspan="2">інтеграція стилів життя</td><td rowspan="2">потреба в умовах праці</td><td rowspan="2">потреба у визнанні</td></tr>
<tr><td>стабільність роботи</td></tr>
</table>

Емпірична модель особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС України

автентичність поведінки та почуття обов'язку (0,914), персональна здійсненність як емоційна доступність для себе і для світу, гармонійність у ставленні до себе та здатність відчувати себе і світ (0,859), свобода як здатністю вільного вибору (0,827), самотрансценденція як здатність емоційно відчувати цінності світу, вибудовувати внутрішнє ставлення до пережитого, виявляти і проживати суб'єктивні цінності (0,820), самодистанціювання як відданість важливим цінностям, присвята власного життя і прикладання зусиль заради інших людей або якоїсь справи (0,772);

2) за фактором професійної компетентності та самореалізації: задоволеність реалізацією професійного потенціалу (0,805), переживання професійної затребуваності (0,749), самоставлення (0,746), професійна компетентність (0,774), професійний авторитет (0,774), ставлення інших людей (0,733), приналежність до професійної спільноти (0,668), оцінка результатів професійної діяльності (0,650);

3) за фактором особистісної самоефективності: самоефективність (0,889), самоуправління (0,842), самооцінка особистісного зростання (0,727), самоповага (0,614), самовпевненість (0,565);

4) за фактором особистісної гармонії: задоволеність повсякденною діяльністю (0,898), здоров'я (0,807), значущість соціального оточення (0,706), зміна настрою (-0,797), психоемоційна симптоматика (-0,769);

5) за фактором професійно-організаційної мотивації: локус контролю Життя – впевненість у власній спроможності керувати власним життям, вільно приймати та реалізовувати життєво важливі рішення (0,562), життєві орієнтації на процес (0,524) та результат (0,558);

6) за фактором професійного розвитку та досягнень: професійне самоприйняття (0,853), задоволеність рівнем компетентності (0,843), задоволеність професійними досягненнями (0,656), професійний розвиток (0,570), позитивні відносини в колективі (0,555).

Висновки. За результатами дослідження виявлено, що особистісне

психологічне благополуччя персоналу ДПС України є складним комплексним психологічним утворенням, що містить структурні компоненти особистісної здійсненності, професійної компетентності та самореалізації, особистісної самоефективності, особистісної гармонії, професійно-організаційної мотивації та професійного розвитку й досягнень.

Перспективи подальших розвідок пов'язані із виявленням гендерних та вікових особливостей особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС України, а також з розробкою заходів щодо його психологічного забезпечення в контексті здійснення професійної діяльності прикордонників.

Список використаної літератури

1. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖЩ). М. : Сміcл, 2000. 18 с.

2. Кривцова С. В., Лэнгле А., Орглер К. Шкала экзистенции (Existenzskala). Экзистенциальный анализ : Бюллетень. М., 2009. № 1. С. 141–170.

3. Фанталова Е. Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта. Самара : Издательский дом БАХРАХ-М, 2001. 128 с.

4. Орлова И. В. Тренинг профессионального самопознания: теория, диагностика и практика педагогической рефлексии. СПб. : Речь, 2006. 128 с.

5. Сырцова А., Соколова Е. Т., Митина О. В. Адаптация опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо. *Психологический журнал.* 2008. Т. 29. № 3. С. 101–109.

6. Соколова М. В. Шкала субъективного благополучия : руководство. Ярославль : НВЦ "Психодіагностика", 1996. 17 с.

7. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология : учебное пособие. СПб., 2002. 234 с.

8. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией : учеб. пособие для вузов /пер. с англ, под ред. проф. Е. А. Климова. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.

9. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность : монография. М. : МОСУ, 2001–272 с.

10. Карпинский К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики : монография. Гродно : ГрГУ, 2010. 140 с.

11. Харитонова, Е. В., Ясько, Б. А. Опросник "Профессиональная востребованность личности" (ПВЛ) : методическое руководство. Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2009. 40 с.

12. Рут Е. И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки : автореф. дис. магистр. психол. наук. : по напр. 030300 "Организационная психология и психология менеджмента". Санкт-Петербург, 2016. 172 с.

13. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб. : Питер, 2001. 320 с.

14. Пригожин, А. И. Методы развития организации. М. : МЦФЭР, 2003. 864 с.

15. Гура, О. І. Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 224 с.

16. Фетискин, Н.П. Козлов, В.В., Мануйлов, Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Института психотерапии. 2002. 490 с.

Рецензент – доктор психологічних наук, професор Швалб Ю. М.

Волынец Н. В. Эмпирическая модель личностного психологического благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины

В статье представлены результаты факторного анализа структурных компонентов личностного психологического благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины.

Ключевые слова: *личностное психологическое благополучие персонала, личностная осуществимость, профессиональная компетентность и самореализация, личностная самоэффективность, личностная гармония, профессионально-организационная мотивация, профессиональное развитие и достижения.*

Volynets N. Empirical model of personal psychological well-being staff of the State Border Service of Ukraine

In the article are represented the results of the factor analysis of the structural components of personal psychological well-being of the staff of the State Border Guard Service of Ukraine.

The quality of performing operational tasks, the success of professional activity, and devotion to the border guard case depend on the experiencing of the border guards in the quality of their own lives, both in the personal and professional spheres. The material and social provision of the staff of the State Border Guard Service of Ukraine is regulated by normative documents and is implemented through the implementation of state programs, and personal psychological well-being is not actually directly provided and is often not taken into account as a component of the psychological support and management of the professional activity of the border guards. In connection with the above-mentioned, the problem arises of studying the peculiarities of personal psychological well-being of the staff of the State Border Guard Service of Ukraine with a view to their further consideration in the system of socio-psychological support of the professional activity of the border authority.

According to the results of factor analysis, a model of personal psychological well-being of the staff of the State Border Guard Service of Ukraine has been constructed and it has been shown that the factors of personal psychological well-being of the staff of the State Border Guard Service staff of Ukraine are: personal feasibility, professional competence and self-realization, personal self-efficacy, personal harmony, professional-organizational motivation and professional development and achievements.

Key words: *personal psychological well-being of the staff, personal feasibility, professional competence and self-realization, personal self-efficacy, personal harmony, professional-organizational motivation, professional development and achievements.*