

УДК 159.922:356.13(043.3)

DOI <https://doi.org/10.30970/2522-1876-2018-3-7>

ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОФІЦЕРІВ І ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СТАРШИНСЬКОГО ТА СЕРЖАНТСЬКОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Наталія Волинець

*Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького,
вул. Шевченка, 46, м. Хмельницький, Україна, 29001
e-mail: natasha_volynets@meta.ua*

Представлено результати емпіричного дослідження особистісних, професійних та організаційних особливостей особистісного благополуччя офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу Державної прикордонної служби України. Показано, що офіцери і військовослужбовці старшинського та сержантського складу мають відмінності у переживанні особистісного благополуччя, що пов'язано з різними характеристиками смисложиттєвих орієнтацій, здійсненності життя, актуальних цінностей та їхньої доступності, рефлексивності, сприйняття часового простору, переживання суб'єктивного благополуччя, мотиваційних особливостей, професійних аспектів ідентичності, самоствавлення, затребуваності та благополуччя у діяльності, а також сприятливості організаційної культури відносин та організаційного управління, задоволеності працею та роботою у цілому. У військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено вищі значення смисложиттєвих орієнтацій, самодистанціювання, відповідальності, персональної, ситуативної та загальної здійсненності життя, неприйняття власного минулого, порівняно з офіцерами. У військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено вищий рівень позитивності професійного самоствавлення.

В офіцерів виявлено вищі значення задоволеності самореалізацією та повсякденною діяльністю, свободи, ретроспективної, ситуативної та перспективної рефлексії, сприймання теперішнього як наслідку минулого досвіду і передумови майбутнього, переживання стану пригнічення впливу роботи, психоемоційної симптоматики, позитивного настрою, оптимістичного сприйняття майбутнього, турботи про власне здоров'я та хороше самопочуття порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу. Серед них виявлено більше осіб з псевдопозитивною та дифузною ідентичністю, а серед військовослужбовців старшинського та сержантського складу більше осіб з досягнутою позитивною й псевдопозитивною ідентичністю та з мораторієм професійної ідентичності. Виявлено, що рівень професійного благополуччя офіцерів є вищим внаслідок значно вищих показників автономності, професійного самоприйняття, задоволеності рівнем компетентності та професійними досягненнями, професійного розвитку та зростання, сформованості професійних цілей та наявності позитивних відносин у колективі, ніж військовослужбовців старшинського та сержантського складу. Офіцери вважають недостатньо оптимальними рівні організаційної культури відносин та організаційного управління. Офіцери проявляють більший інтерес до роботи, мають вищі рівні професійних домагань та професійної відповідальності, більше задоволені досягненнями у роботі, взаєминами зі співробітниками, змістом роботи та умовами праці, ніж військовослужбовці старшинського та сержантського складу, які мають незначно вищий рівень задоволеності взаєминами з керівництвом, ніж офіцери.

Ключові слова: особистісне благополуччя, особистісні, професійні й організаційні особливості особистісного благополуччя, офіцери Державної прикордонної служби України, військовослужбовці старшинського та сержантського складу Державної прикордонної служби України.

Протягом останніх п'яти років українські прикордонники, підтримуючи високий темп виконання службово-оперативних завдань, безперервно здійснюють охорону державного кордону країни, у тому числі в умовах ведення бойових дій. Посилений службово-оперативний режим виконання професійних завдань персоналом Державної прикордонної служби (далі – ДПС) України призводить до різних професійних ризиків та небезпек, а також створює значний тиск на його психічне здоров'я та особистісне благополуччя. Особистісне благополуччя прикордонників є результатом їхнього внутрішнього задоволення власною життєдіяльністю та виникнення відчуття життєвої перспективи на основі забезпечення оптимального рівня фізичного комфорту, позитивного психологічного самопочуття, відкриття та розширення можливостей вираження рівня незалежності, свободи, автономії, задоволеності особистісною, професійною, соціальною та іншими сферами життя, навколишнім середовищем, сформованістю особистих переконань, що призводить до оцінки власного життя як якісного та повноцінного. Наразі актуальним постає питання виявлення особливостей особистісного благополуччя різних категорій персоналу ДПС України, оскільки переживання ними благополучності та якості особистісного та професійного життя особистості суттєво впливає і на якість виконуваної професійної діяльності.

У різних арміях світу запроваджуються програми оцінки та соціально-психологічної підтримки психологічного здоров'я та благополуччя військовослужбовців. Так, в Австралії у 2010 році було проведено комплексне дослідження психічного здоров'я, психологічного благополуччя, якості життя та сімейних відносин, результатом якого стали розробка та впровадження програми реформування психічного здоров'я та благополуччя військовослужбовців, спрямована оцінку психічного здоров'я та благополуччя військовослужбовців, психологічне втручання та надання їм інших психологічних послуг [1].

Американський прикордонний патруль має давню історію підтримки своїх співробітників і є лідером у рамках розробки надійних програм їхньої підтримки з метою збереження стійкості у виконанні своїх професійних обов'язків. Так, команда національних критичних інцидентів, яка складається з капеланів та фахівців з психічного здоров'я, здійснює оцінку та супровід щоденних операцій прикордонного патруля, її діяльність орієнтована на мінімізацію впливу на благополуччя прикордонників, вона підтримує їх та надає психологічну допомогу. Ця команда фахівців реалізує цільову програму управління стресом, орієнтуючись на роботу з особистісною чесністю (правдивістю, справжністю переживань), поведінкою та стійкістю (тобто здатністю до відновлення від неблагополуччя), які визначаються ключовими чинниками здатності прикордонного патруля США ефективно виконувати місію [2]. Окрім того, Департаментом внутрішньої безпеки (DHS) США реалізується Програма підтримки рівних рівнів «Прикордонний патруль» у всіх секторах з підтримкою та наглядом від штаб-квартири прикордонного патруля, місія якої полягає у тому, щоб пропонувати конфіденційну допомогу та підтримку всім співробітникам прикордонної служби та членам їх сімей у випадках виникнення особистісних потреб або внаслідок травми [3]. Програма надає емоційну підтримку, допомагає працівникам стосовно проблем, які виникають на роботі або в особистих питаннях, реагує на критичні інциденти і спрямована на сприяння загальному благополуччю прикордонників [2].

В Україні проблема переживання особистісного благополуччя персоналу ДПС України непрямо представлена у дослідженнях, присвячених вивченню психологічного та психічного здоров'я, таких науковців, як В. Алещенко, С. Вірний, Т. Вербанова, Д. Єрмошенко, В. Кохан, Є. Потапчук, О. Сафін, О. Ящук, професійного вигорання та деформацій у дослідженнях таких науковців, як І. Артем'єва, О. Гарний, О. Кириленко, Ю. Максимюк, Б. Томчук, О. Хайрулін, професійної адаптації деформацій у дослідженнях таких учених, як С. Вірний, С. Мул, Є. Потапчук, О. Самохвалов, С. Чистяков, професійної успішності

військовослужбовців – С. Вірний, С. Мул, О. Ставицький. Проте досліджень, присвячених виявленню особливостей особистісного благополуччя різних категорій персоналу ДПС України, які здійснюють охорону державного кордону, не проводилося.

Метою статті є представлення результатів емпіричного дослідження особливостей особистісного благополуччя офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України.

Професійна діяльність персоналу ДПС України є важливою частиною життя прикордонників. Задоволеність собою як професіоналом, власними професійними досягненнями та успіхами, а також ефективністю діяльності прикордонного відомства у цілому впливає на особистісне благополуччя та якість життя прикордонника. Особистісне благополуччя персоналу ДПС України обумовлене суспільно-значущою ціллю – забезпеченням ефективної охорони державного кордону як елементу національної безпеки країни і розглядається, по-перше, як глобальне, цілісне суб'єктивне рефлексивне переживання прикордонниками позитивності та значущості власного «Я-існування» у цілому та через призму їхнього життєздійснення у середовищі професійної діяльності, що репрезентує інтегральну оцінку різних сфер життя, позитивні афекти стосовно виконуваної роботи, організаційного середовища та, як наслідок, життя у цілому, і, по-друге, як суб'єктивне переживання-проживання ситуативного досвіду у контексті професійної діяльності у складних особливих та екстремальних умовах забезпечення ефективної охорони державного кордону як гармонійне поєднання вкладених зусиль для здійснення роботи, досягнутих цілей роботи та отриманої вигоди (винагороди, визнання, перспектив тощо). Особистісне благополуччя персоналу ДПС України є суб'єктивним, оскільки погляди, думки, відчуття та почуття працівників відображують зазначене переживання; у середовищі професійної діяльності воно переживається у процесі безпосереднього виконання прикордонниками роботи у певному організованому просторі (в особливих, і переважно у контексті сьогодення, екстремальних умовах виконання професійних обов'язків у підрозділах (органах) охорони державного кордону та в оперативних підрозділах ДПС України), в якому відбувається професійна діяльність, і включає оцінки ними як самого середовища, в якому здійснюється професійна діяльність, так і оцінку інших сфер життєдіяльності, в яких вони функціонують. Окрім того, особистісне благополуччя персоналу ДПС України у середовищі професійної діяльності переживається у контексті особистісних спроможностей прикордонника здійснювати діяльність, а, отже, у контексті професійно важливих особистісних властивостей і можливостей їхньої реалізації у складних особливих та екстремальних умовах забезпечення ефективної охорони державного кордону.

З метою виявлення особливостей особистісного благополуччя офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України використано методи: психодіагностичне тестування, порівняльний аналіз досліджуваних показників, інтерпретація емпіричних даних, узагальнення. У дослідженні особливостей особистісного благополуччя офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України використано стандартизований психодіагностичний інструментарій: 1) для виявлення особистісних особливостей особистісного благополуччя: тест смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтєва, шкалу екзистенції А. Ленглі і К. Орглер, ціннісно-орієнтовану систему методик О. Фанталової, методику діагностики рівня розвитку рефлексивності А. Карпова і В. Пономарьової, опитувальник часової перспективи Ф. Зімбардо, шкалу суб'єктивного благополуччя Г. Перуе-Баду в адаптації М. Соколової; 2) для виявлення професійних особливостей особистісного благополуччя: методику вивчення мотивації професійної кар'єри Є. Шейна, тест «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна, мето-

дику вивчення професійної ідентичності Л. Шнайдера, методику «Професійне самоставлення особистості» К. Карпінського, методику «Професійна затребуваність особистості» О. Харитонові, методику оцінки професійного благополуччя Є. Рут; 3) для виявлення організаційних особливостей особистісного благополуччя: анкету оцінки сприятливості організаційної культури; опитувальник визначення задоволеності працею та опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою».

Емпіричне дослідження особливостей особистісного благополуччя офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу Державної прикордонної служби України проводилося на базі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. У дослідженні взяли участь 302 військовослужбовці-прикордонники, з них: 203 особи – військовослужбовці старшинського та сержантського складу, слухачі курсів перекваліфікації, а також 99 осіб – офіцери – слухачі факультету підготовки керівних кадрів віком від 23 до 55 років зі стажем служби у ДПС України від 1 до 26 років. У вибірці представлено респондентів з усіх регіональних управлінь ДПС України. Порівняльний аналіз особливостей особистісного благополуччя офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України здійснювався у контексті особистісного, професійного та організаційного фокусів.

За результатами тестування за тестом смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтєва у військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено незначно вищі значення за загальним показником смисложиттєвих орієнтацій: високий рівень виявлено у 85,71% осіб та середній – у 14,29% осіб, ніж в офіцерів-прикордонників: високий рівень виявлено у 81,82% осіб, середній – у 18,18% осіб, низькі рівні у досліджуваних групах не виявлено, що свідчить про наявність у них незначних відмінностей у смисложиттєвих орієнтаціях прикордонників. Окрім того, військовослужбовці старшинського та сержантського складу мають незначно вищі значення за показниками «цілі у житті» (високий рівень виявлено у 88,67% осіб, середній – у 9,36% осіб, низький – у 1,97% осіб, проти 86,87% з високим рівнем, 11,11% осіб – з середнім та 2,02% осіб з низьким рівнями – в офіцерів), що свідчить про вищий рівень прояву осмисленості та вищі значення за показником «локус контролю-життя» (високий рівень виявлено у 84,24% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 14,29% осіб, низький – 1,47% осіб, проти 80,81% з високим рівнем, 19,19% осіб – з середнім рівнем – в офіцерів), що свідчить про вищий рівень їхньої впевненості у тому, що вони спроможні керувати власним життям, вільно приймати та реалізовувати життєво важливі рішення, ніж в офіцерів. Значення показника «процес життя» в офіцерів й у військовослужбовців старшинського та сержантського складу однаковий, що показує однакове емоційне наповнення процесу життя досліджуваних прикордонників.

В офіцерів-прикордонників виявлено незначно вищі значення за показником «результативність життя» (високий рівень виявлено у 84,85% осіб, середній – у 15,15% осіб, проти 82,76% з високим рівнем, 17,24% осіб – з середнім рівнем – у військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про незначно вищий рівень задоволеності самореалізацією та відповідних оцінок продуктивності і осмисленості прожитого життя, яке також породжує смисли життя у майбутньому, а також незначно вищі значення за показником «локус контролю-Я» (високий рівень виявлено у 88,89% осіб, середній – у 11,11% осіб, проти 85,81% з високим рівнем, 14,29% осіб – з середнім рівнем – у військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про незначно вищий рівень їхньої спроможності вибудовувати життя у відповідності з власними цілями та уявленнями про його смисл, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу).

За результатами тестування за шкалою екзистенції А. Ленглі і К. Орглер за показником самодистанціювання виявлено переважання як в офіцерів-прикордонників (80,81% осіб), так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу (77,83% осіб) середніх

рівнів його прояву, що свідчить про те, що досліджувані прикордонники мають переважно достатній рівень здатності до сприйняття та ясності стосовно різноманітних ситуацій, які виникають в їхньому житті. Високий рівень самодистанціювання переважає у 13,30% військовослужбовців старшинського та сержантського складу порівняно з 6,06% офіцерів, що означає, що ці особи добре можуть дистанціюватися щодо самих себе, повністю віддаються важливим для них цінностям, присвячуючи своє життя і прикладаючи зусилля свої здібності у щось або у когось. Низькі рівні цього показника переважають у 3,13% офіцерів, тоді як у військовослужбовців старшинського та сержантського складу цей рівень виявлено у 8,87% осіб, що свідчить про відсутність здатності у цих осіб виходити з потоку активності для встановлення рефлексивної дистанції (вони не можуть робити паузи у роботі, і зазвичай дуже швидко реагують на будь-які подразники) або про надмірні ситуаційні навантаження, наслідком яких є виникнення упередження і звуженість сприйняття, що призводить до виникнення труднощів у дистанціюванні щодо самих себе і неможливості реалістично сприймати складні ситуації і обмірковувати їх з подальшою втратою орієнтації.

За показником самотрансценденції виявлено переважання як в офіцерів-прикордонників (57,58% осіб), так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу (54,19% осіб), середніх рівнів його прояву, що свідчить про те, що ці прикордонники мають достатній рівень розвитку емоційного внутрішнього світу і внутрішньої здатності відчувати ціннісні базиси і орієнтуватися на них. Високий рівень самотрансценденції притаманний незначно більше військовослужбовцям старшинського та сержантського складу (26,11% осіб), ніж офіцерам (23,23% осіб), які мають високі рівні здатності емоційно відчувати цінності світу, здатності вибудовувати внутрішнє ставлення до пережитого, виявляти і проживати суб'єктивні цінності; вони довіряють своїм почуттям, мають високу здатність до емпатії. Низький рівні цього показника майже однакові: у 19,19 офіцерів та у 19,70% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, що свідчить про емоційну бідність цих осіб у стосунках зі світом та іншими людьми, відсутність наповненості їхнього життя почуттями, яке є переважно діловим і функціональним, що призводить до неможливості сприйняття ними почуттів цінностей як власних, так і оточуючих людей, обмеженості почуття важливості і цінності змістів переживання, що відчуваються як оманливі, як такі, які заважають.

За показником свободи виявлено переважання як в офіцерів (84,85% осіб), так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу (89,66% осіб) низьких рівнів його прояву, що свідчить про те, що досліджувані прикордонники мають низькі рівні здатності приймати рішення, переважно вони нерішучі та невпевнені у власних рішеннях, що може призводити до виникнення страху перед можливими наслідками прийнятих рішень, страху зробити помилки, виникнення почуття «розірваності» і розгубленості, до відсутності екзистенціальності, коли формується пасивна, фаталістична життєва установка, при якій вони думають, що рішення, які вони приймають, ні до чого не призведуть і нічого не зможуть змінити, та сприймаються як безглузді. Середній рівень цього виявлено у 15,15% офіцерів та 10,34% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, що свідчить про достатній рівень розвитку у них здатності знаходити реальні можливості дії у будь-яких ситуаціях, створювати з них ієрархію відповідно до їхньої цінності і таким чином приймати персонально обґрунтовані рішення. Високий рівень свободи у досліджуваній групі прикордонників не виявлено. Необхідно зазначити, що серед офіцерів виявлено незначно менше осіб з низьким рівнем свободи та більше осіб зі середнім рівнем свободи, ніж серед військовослужбовців старшинського та сержантського складу.

За показником відповідальності виявлено переважання як в офіцерів (79,80% осіб), так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу (89,16% осіб) середніх

рівнів його прояву, що свідчить про достатній рівень розвитку у них відповідальності та включеності у власне життя, вони дбають про власне життя, турботливо ставляться до нього. Високий рівень відповідальності виявлено у 5,05% офіцерів та 3,45% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, яким притаманні послідовна самовідповідальність, автентична поведінка і високий рівень почуття обов'язку. Низький рівень цього показника виявлено у 15,15% офіцерів та 7,39% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, що свідчить про відсутність у них відчуття персональної включеності у життя, яке проходить немов би саме по собі, низько підпорядковується плануванню і не залежить від їхньої власної волі. Необхідно зазначити, що серед офіцерів виявлено менше осіб зі середнім рівнем відповідальності та більше осіб з високим та низькими рівнями відповідальності, ніж серед військовослужбовців старшинського та сержантського складу.

За показником персональної здійсненності виявлено переважання як в офіцерів (71,72% осіб), так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу (69,95% осіб) середніх рівнів його прояву, що свідчить про те, що більшість прикордонників мають достатній рівень відкритості світу та щодо самих себе. Високий рівень персональної здійсненності виявлено у 5,05% офіцерів та 10,34% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, яким притаманні висока емоційна доступність для себе і для світу, висока гармонійність у ставленні до себе та висока здатність відчувати себе і світ. Низькі рівні цього показника переважають у 23,23% офіцерів, тоді як у військовослужбовців старшинського та сержантського складу цей рівень виявлено у 19,71% осіб, що свідчить про блокування ними персональних здібностей, про їхню закритість: вони або зайняті собою внаслідок тривалих душевних навантажень, проблем або особистісних розладів, або є незрілими, або вже пережили відносно тривалий процес руйнування особистості, який порушив когнітивні й афективні аспекти (наприклад, хронічні залежності, психоз), що пов'язано з підвищеною готовністю психосоматично реагувати на навантаження. Серед офіцерів виявлено більше осіб зі середнім та низьким рівнями та менше осіб з високим рівнем персональної здійсненності, ніж серед військовослужбовців старшинського та сержантського складу.

За показником ситуативної здійсненності виявлено переважання як в офіцерів (81,82% осіб), так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу (83,25% осіб) середніх рівнів його прояву, що свідчить про те, що ці прикордонники мають достатній рівень здатності рішуче і відповідально йти у світ та включатися у життя. Високий рівень ситуативної здійсненності переважає у 6,90% військовослужбовців старшинського та сержантського складу порівняно з 4,04% офіцерів, яким притаманні висока здатність конструктивно та відповідально керувати зовнішнім світом, готовність приймати активну участь у власному житті та вибудовувати його. Низький рівень цього показника переважає у 14,14% офіцерів, тоді як у військовослужбовців старшинського та сержантського складу цей рівень виявлено у 9,85% осіб, що свідчить про визнання ними власного способу життя переважно бездіяльним або мало діяльним, коли рішення стосовно нього важко приймаються; ці особи невпевнені у прийнятті рішень, невпевнені у власному «екзистенційному місці» («чи моє це місце?»), з низькою здатністю витримувати навантаження, чутливістю до перешкод, схильністю починати діяти на підставі зовнішніх спонукальних причин без внутрішнього співвіднесення (без відчуття «бути покликаним»).

За показником загальної здійсненності життя виявлено переважання як в офіцерів (76,77% осіб), так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу (79,80% осіб) середніх рівнів його прояву, що свідчить про те, що ці прикордонники мають достатній рівень внутрішньої відкритості, що дає їм можливість жити у відповідності із запитами і пропозиціями зовнішнього світу. Високий рівень загальної здійсненності життя

переважає у 6,40% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, порівняно з 2,02% офіцерів, в яких виявлено високу здатність долати внутрішні і зовнішні вимоги власні і світу, приймати виклики та пропозиції, співвідносячи їх з власними цінностями, здатністю співвідносити себе із зовнішніми життєвими обставинами та здатність усвідомити сенс власного життя, здійснення якого автентично можуть обґрунтувати; вони орієнтуються на усвідомлення власних потреб, завдань та вимог стосовно подій і ситуацій, які узгоджуються між собою, тобто живуть у діалогічному обміні зі світом, спроможні пережити «екзистенціальне здійснення», наповнити життя сенсом, який відчувається як «повнота життя», як «справжня» життя і як глибоке щастя, і проживають життя як наповнене сенсом, віддані процесу його здійснення, відчувають і переживають його тут і тепер. Низький рівень загальної здійсненності життя переважає у 21,21% офіцерів порівняно з 13,79% військовослужбовців старшинського та сержантського складу.

За результатами тестування за методикою діагностики рівня співвідношення «цінності» та «доступності» у різних життєвих сферах виявлено наступні особливості:

1) ціннісного ряду прикордонників: найбільш цінними та важливими сферами життя прикордонники вважають (високі рівні цінностей): офіцери: здоров'я – 40,41% осіб; військовослужбовці старшинського та сержантського складу: щасливе сімейне життя – 63,05% осіб, здоров'я – 58,62% осіб та кохання – 47,29% осіб; цінними та важливими сферами життя прикордонники вважають (середні рівні цінностей): офіцери: наявність друзів – 60,61% осіб, матеріально забезпечене життя – 57,58% осіб, цікаву роботу – 54,55% осіб, активне діяльнісне життя – 52,53% осіб, впевненість у собі – 52,53% осіб, творчість – 51,52% осіб, щасливе сімейне життя – 49,50% осіб, пізнання – 47,48% осіб та кохання – 46,47% осіб; військовослужбовці старшинського та сержантського складу: наявність друзів – 67,00% осіб, матеріально забезпечене життя – 62,07% осіб, впевненість у собі – 53,70% осіб, пізнання – 50,25% осіб; найменш цінними та важливими сферами життя прикордонники вважають (низькі рівні цінностей): офіцери: красу природи та мистецтва – 72,73% осіб та свободу – 50,51% осіб; військовослужбовці старшинського та сержантського складу: творчість – 84,24% осіб, красу природи та мистецтва – 83,74% осіб, свободу – 52,71% осіб, активне діяльнісне життя – 51,72% осіб та цікаву роботу – 47,29% осіб;

2) ряду доступності цінностей для прикордонників (необхідно зазначити, що переважання високих рівнів доступності цінностей над середніми та низькими рівнями у досліджуваній групі не виявлено): доступними сферами життя прикордонники вважають (середні рівні доступності): офіцери: кохання – 68,69% осіб, пізнання – 63,64% осіб, здоров'я – 59,60% осіб, наявність хороших та вірних друзів – 55,56% осіб, активне діяльнісне життя – 51,52% осіб, щасливе сімейне життя – 48,49% осіб, свобода – 47,48% осіб, краса природи і мистецтва – 44,45% осіб та цікава робота – 42,43% осіб; військовослужбовці старшинського та сержантського складу: цікава робота – 67,49% осіб, пізнання – 55,67% осіб, свобода – 50,25% осіб, активне діяльнісне життя – 46,80% осіб та здоров'я – 44,34% осіб; найменш доступними сферами життя прикордонники вважають (низькі рівні доступності): офіцери: матеріально забезпечене життя – 63,64% осіб, творчість – 62,63% осіб та впевненість у собі – 45,46% осіб; військовослужбовці старшинського та сержантського складу: матеріально забезпечене життя – 72,91% осіб, впевненість у собі – 57,14% осіб, творчість – 51,72% осіб, наявність хороших та вірних друзів – 50,25% осіб, краса природи і мистецтва – 48,28% осіб, кохання – 43,84% осіб та щасливе сімейне життя – 38,43% осіб.

У зоні внутрішніх конфліктів цінностей офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу знаходяться всі зазначені цінності. В офіцерів найбільші внутрішні конфлікти виникають стосовно таких цінностей як: матеріально забезпечене

життя – у 25,25% осіб, здоров'я – у 24,24% осіб, наявність хороших та вірних друзів – у 18,18% осіб, впевненість у собі – у 16,16% осіб та щасливе сімейне життя – у 16,16% осіб. У військовослужбовців старшинського та сержантського складу найбільші внутрішні конфлікти виникають стосовно таких цінностей як: щасливе сімейне життя – у 43,84% осіб, здоров'я – у 45,32% осіб, кохання – у 39,41% осіб, матеріально забезпечене життя – у 27,59% осіб, наявність хороших та вірних друзів – у 17,73% осіб.

У зоні внутрішніх вакуумів цінностей військовослужбовців старшинського та сержантського складу знаходяться всі зазначені цінності, а в офіцерів – усі, окрім щасливого сімейного життя. Найбільші внутрішні вакууми виникають в офіцерів стосовно таких цінностей, як: краса природи та мистецтва – у 64,65% осіб, впевненості у собі – у 29,29% осіб та здоров'я – у 20,20% осіб, активне діяльнісне життя – у 16,16% осіб, а у військовослужбовців старшинського та сержантського складу: активне діяльнісне життя – у 34,98% осіб, краса природи та мистецтва – у 25,62% осіб, творчість – у 24,14% осіб, впевненості у собі – у 22,17% осіб, пізнання – у 21,67% осіб, цікава робота – у 20,20% осіб та свобода – у 17,24% осіб. Як в офіцерів (44,45% осіб), так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу (42,86%) переважають середні рівні інтегрального показника «Цінність-Доступність», що показує середній рівень глибини не завжди усвідомлюваного стану занурення у власні внутрішні конфлікти, рівні внутрішнього незадоволення та блокування основних життєвих потреб.

За результатами тестування за методикою «Сім станів» виявлено переважання як в офіцерів (76,77% осіб), так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу (87,19% осіб) низьких рівнів прояву емоційно негативних станів, хоча цей показник у військовослужбовців старшинського та сержантського складу є значно вищим порівняно з офіцерами. Отже, як в офіцерів, так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено переважання низьких рівнів прояву емоційно негативних станів та середніх рівнів прояву емоційно позитивних станів. Таким чином, в умовах внутрішніх конфліктів та вакуумів персоналу ДПС України їхня внутрішня емоційна регуляція має наступні особливості: емоційно-негативні стани на високому рівні спостерігаються у 10,10% офіцерів та 0,99% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, на середньому – у 13,13% офіцерів та 11,82% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, на низькому – у 76,77% офіцерів та 87,19% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, що свідчить про переважання у досліджуваних прикордонників низьких рівнів відчуття внутрішньої напруги, дисгармонії, внутрішньої спустошеності, відсутності інтересу до будь-чого, внутрішньої тривоги, туги, пригніченості, апатії та дефіциту сил для подолання труднощів.

У зоні відсутності помітних внутрішніх конфліктів і внутрішніх вакуумів, де потреби бажаного і можливості його задоволення в основному збігаються у прикордонників спостерігаються емоційно-позитивні стани на високому рівні: у 28,28% офіцерів та у 34,48% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, на середньому – у 55,56% офіцерів та у 52,22% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, на низькому – у 16,16% офіцерів та у 13,30% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, що свідчить про те, що у прикордонників переважають середні рівні внутрішнього спокою, безтурботності, внутрішнього комфорту, внутрішнього благополуччя та безпеки, хоча високий рівень цього показника є значно вищим у військовослужбовців старшинського та сержантського складу.

В умовах внутрішніх конфліктів та вакуумів виявлено наступні особливості суб'єктивних переживань дискомфорту персоналу ДПС України: виражений рівень переживання

дискомфорту виявлено у 1,01% офіцерів та 9,85% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, слабо виражений – у 19,19% офіцерів та у 10,35% військовослужбовців старшинського та сержантського складу. У нейтральній зоні відсутності помітних внутрішніх конфліктів і внутрішніх вакуумів виявлено відсутність переживань дискомфорту у 79,80% як офіцерів, так і військовослужбовців старшинського та сержантського складу відповідно.

За результатами тестування за методикою діагностики рівня розвитку рефлексивності А. Карпова і В. Пономарьової виявлено наступні відмінності особливостей рефлексивності офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу. У групі офіцерів виявлено вищі значення за всіма показниками рефлексивності: 1) ретроспективної рефлексії діяльності (високий рівень виявлено у 23,23% офіцерів та 8,87% у військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 49,50% офіцерів та у 38,42% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 27,27% офіцерів та у 52,71% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що офіцери мають вищу здатність до аналізу і оцінки подій, що відбулися у минулому, вищу здатність до аналізу власного минулого та власної ролі, місця, власної значущості у ньому порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу; 2) ситуативної рефлексії діяльності (високий рівень виявлено у 40,40% офіцерів та у 12,81% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 48,49% офіцерів та у 61,58% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 11,11% офіцерів та у 25,61% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що офіцери мають вищу здатність до самоконтролю поведінки в актуальній ситуації, осмислення її елементів, аналізу подій, вищу здатність до співвідношення власних дій із ситуацією та їх координації відповідно до умов, що змінюються і власним станом, що проявляється обмірковуванням власної поточної діяльності та вищої здатності до розгорнення процесів прийняття рішення порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу; 3) перспективної рефлексії діяльності (високий рівень виявлено у 59,60% офіцерів та у 26,60% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 35,35% офіцерів та у 46,80% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 5,05% офіцерів та у 26,60% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що офіцери мають вищу здатність до ретельного планування діяльності, конкретних життєвих подій та ситуацій, вибудовування перспектив власного життя порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу; 4) рефлексії спілкування та взаємодії з іншими людьми (високий рівень виявлено у 37,37% офіцерів та у 20,20% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 45,46% офіцерів та у 43,84% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 17,17% офіцерів та у 35,96% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що офіцери мають вищу здатність до розуміння партнера по спілкуванню, здатність до усвідомлення того, як вони сприймаються та оцінюються партнером по спілкуванню, здатність до самоконтролю у міжособистісній взаємодії та здатність до змін залежно від обставин порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу.

За показником загального рівня рефлексії: у офіцерів: високий рівень виявлено у 28,28% осіб, середній – у 46,47% осіб, низький – у 25,25% осіб, а у військовослужбовців старшинського та сержантського складу: високий рівень виявлено у 4,92% осіб, середній – у 53,70% осіб, низький – у 41,38% осіб.

За результатами тестування за опитувальником часової перспективи Ф. Зімбардо виявлено наступні відмінності у сприйнятті часу офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу особливості:

1) офіцери мають незначно вищі значення за показником сприйняття негативно- минулого (високий рівень виявлено у 5,05% офіцерів та у 4,43% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, підвищений – у 5,05% офіцерів та у 6,40% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 23,23% офіцерів та у 20,69% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, знижений – у 35,36% офіцерів та у 27,10% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 31,31% офіцерів та у 41,38% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що офіцери мають незначно вищі рівні неприйняття власного минулого та відчуття болю і розчарування, що відображають їхнє загальне песимістичне, негативне або з домішкою відрази ставлення до минулого, яке може бути пов'язано з реальними неприємними травматичними подіями минулого життя та/або з негативною реконструкцією позитивних подій порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу;

2) військовослужбовці старшинського та сержантського складу мають незначно вищі значення за показником сприйняття позитивного минулого (високий рівень виявлено у 4,04% офіцерів та у 1,97% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, підвищений – у 14,14% офіцерів та у 25,12% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 43,44% офіцерів та у 44,83% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, знижений – у 32,32% офіцерів та у 24,14% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 6,06% офіцерів та у 3,94% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що військовослужбовці старшинського та сержантського складу мають незначно вищі рівні неприйняття власного минулого та відчуття болю і розчарування, що відображають їхнє загальне песимістичне, негативне або з домішкою відрази ставлення до минулого, яке може бути пов'язано з реальними неприємними травматичними подіями минулого життя та/або з негативною реконструкцією позитивних подій порівняно з офіцерами;

3) офіцери і військовослужбовці старшинського та сержантського складу мають майже однакові значення за показником сприйняття фаталістичного теперішнього (високий рівень виявлено у 21,21% офіцерів та у 20,20% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, підвищений – у 26,26% офіцерів та у 27,09% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 42,43% офіцерів та у 39,90% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, знижений – у 10,10% офіцерів та у 12,81% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень цього показника у досліджуваних групах не виявлено), що свідчить про те, що 47,47% офіцерів і 47,29% військовослужбовців старшинського та сержантського складу сприймають теперішнє як незалежне від їхньої волі, визначене долею (або Богом), що проявляється у фаталістичному ставленні до майбутнього та життя у цілому. 52,53% офіцерів та 52,71% військовослужбовців старшинського та сержантського складу мають середній та знижений рівні прояву цього показника, вони сприймають власне теперішнє як комбінацію подій, які від них не залежать (визначені долею) та власних дій, вчинків тощо;

4) офіцери і військовослужбовці старшинського та сержантського складу мають незначні відмінності за показником сприйняття гедоністичного теперішнього (високий рівень виявлено у 1,97% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, а в офіцерів цей рівень не виявлено, підвищений – у 2,02% офіцерів та у 1,47% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 10,10% офіцерів та у 7,88% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, знижений – у 49,50% офіцерів та у 42,37% військовослужбовців старшинського та сержантського складу,

низький – у 38,38% офіцерів та у 46,31% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, переважна більшість офіцерів (61,62%) і військовослужбовців старшинського та сержантського складу (53,69%) сприймають власне теперішнього як наслідок минулого досвіду (дій, вчинків, прийнятих рішень тощо) і передумови майбутнього, хоча серед офіцерів цих осіб більше;

5) офіцери і військовослужбовці старшинського та сержантського складу мають наближено схожі значення за показником сприйняття майбутнього (високий рівень виявлено у 1,01% офіцерів та 4,43% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, підвищений – у 22,22% офіцерів та у 21,18% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 27,27% офіцерів та у 33,50% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, знижений – у 30,31% офіцерів та у 15,27% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 19,19% офіцерів та у 25,62% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що переважна більшість як офіцерів, так і військовослужбовців старшинського та сержантського складу мають цілі і плани на майбутнє, прагнуть до досягнення майбутніх цілей і винагород.

За результатами тестування за шкалою суб'єктивного благополуччя Г. Перуе-Баду в адаптації М. Соколової виявлено наступні особливості суб'єктивного благополуччя офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу:

1) в офіцерів і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу переважають середні рівні прояву напруги та чутливості (у 69,70% офіцерів та у 79,80% у військовослужбовців старшинського та сержантського складу), проте у військовослужбовців старшинського та сержантського складу високий рівень цього показника значно нижчий (9,36% осіб) порівняно з офіцерами (19,19% осіб), низькі рівні прояву цього показника у досліджуваних групах майже однакові: у 11,11% офіцерів та у 10,84% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, що свідчить про те, що більша кількість офіцерів схильна до переживання стану пригнічення та негативного впливу роботи, залежності від інших осіб та потреби в усамітненні на високому рівні;

2) в офіцерів і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено переважання середнього рівня проявів ознак психоемоційної симптоматики (у 49,50% офіцерів та у 65,02% у військовослужбовців старшинського та сержантського складу). У 29,29% офіцерів та 22,66% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено ознаки психоемоційної симптоматики на високому рівні, та у 21,21% офіцерів і 12,32% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – на низькому, що свідчить про відповідні рівні прояву безсоння, безпричинного неспокою, занадто емоційного реагування на незначні перешкоди, розсіяність у цих осіб. Необхідно зазначити, що серед офіцерів виявлено більше осіб з високим та низьким рівнями прояву психоемоційної симптоматики порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу, а серед військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено більше осіб з середнім рівнем прояву психоемоційної симптоматики;

3) офіцери мають нижчі високі та низькі, а також вищі середні значення за показником настрою порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу (високий рівень виявлено у 6,06% офіцерів та у 10,83% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 57,58% офіцерів та у 36,95% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 36,36% офіцерів та у 52,22% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що офіцери частіше мають хороший позитивний настрій та більш оптимістично сприймають майбутнє, ніж військовослужбовці старшинського та сержантського складу;

4) військовослужбовці старшинського та сержантського складу мають вищі високі та середні, а також нижчі низькі значення за показником значущості соціального оточення порівняно з офіцерами (високий рівень виявлено у 10,10% офіцерів та у 10,35% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 51,52% офіцерів та у 63,05% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 38,38% офіцерів та у 26,60% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що для військовослужбовців старшинського та сержантського складу більшу значущість мають соціальне оточення (особи, до яких можна звернутися по допомогу та підтримку), товариськість та дружелюбність, задоволення від взаємодії з членами сім'ї та друзями, ніж для офіцерів;

5) офіцери мають вищі високі та середні, а також нижчі низькі значення за показником самооцінки здоров'я порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу (високий рівень виявлено у 11,11% офіцерів та у 9,85% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 63,64% офіцерів та у 57,14% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 25,25% офіцерів та у 33,01% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що офіцери більше турбуються про власне здоров'я та хороше самопочуття, ніж військовослужбовці старшинського та сержантського складу;

6) офіцери мають значно вищі середні та нижчі високі та низькі значення за показником задоволеності повсякденною діяльністю порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу (високий рівень виявлено у 7,07% офіцерів та у 9,36% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 61,62% офіцерів – у 37,44% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 31,31% офіцерів та у 53,20% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що офіцери більше задоволені процесом повсякденної діяльності, у них виявлено більше сил та натхнення для здійснення професійної діяльності, ніж військовослужбовців старшинського та сержантського складу;

7) в офіцерів і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу переважають середні рівні суб'єктивного благополуччя (у 60,61% офіцерів та у 55,17% військовослужбовців старшинського та сержантського складу). 5,05% офіцерів та 6,40% військовослужбовців старшинського та сержантського складу переживають благополуччя на дуже високому рівні, 27,27% офіцерів та 31,53% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – на високому рівні, 6,06% офіцерів та 3,45% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – на низькому рівні, 1,01% офіцерів та 3,44% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – на дуже низькому рівні.

За результатами тестування за методикою вивчення мотивації професійної кар'єри Є. Шейна виявлено наступні особливості мотивації професійної кар'єри персоналу ДПС України: в офіцерів і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу у мотивації професійної кар'єри переважає стабільність і надійність роботи на тривалий час (у 28,29% офіцерів та у 32,02% військовослужбовців старшинського та сержантського складу). Проте кар'єрні орієнтації офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу мають відмінності. Так, провідними кар'єрними орієнтаціями офіцерів-прикордонників є стабільність і надійність роботи на тривалий час (28,29% осіб), служіння як можливість втілювати у роботі свої ідеали і цінності (15,15% осіб), стабільність місця проживання (11,11 % осіб), менеджмент як орієнтація на інтеграцію зусиль колег, підлеглих для виконання службової задачі (9,09% осіб), професійна компетентність як можливість реалізації у професійній діяльності здібностей і талантів та інтеграція стилів життя як спосіб

збереження гармонії між особистим життям і кар'єрою (4,04% осіб відповідно), підприємництво як здатність створювати щось нове в організації (3,03% осіб). Провідними кар'єрними орієнтаціями військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України є стабільність і надійність роботи на тривалий час (32,02% осіб), служіння як можливість втілювати у роботі свої ідеали і цінності через здійснення професійної діяльності (18,72% осіб), інтеграція стилів життя (9,36% осіб), підприємництво (6,40% осіб), професійна компетентність (5,42% осіб), стабільність місця проживання (4,93% осіб), менеджмент як орієнтація на інтеграцію зусиль колег, підлеглих для виконання службової задачі та автономія (4,43% осіб відповідно) виклик як можливість досягнення успіху через подолання перешкод і вирішення складних професійних завдань (3,45% осіб). Виявлено також, що для 10,84% військовослужбовців старшинського та сержантського складу та для 25,25% офіцерів кар'єра не являється центральною ціннісною орієнтацією в їхньому професійному житті.

За результатами тестування за тестом «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна виявлено наступні особливості мотивації професійної діяльності офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України. Мотиваційний профіль прикордонників складають:

– цінні та важливі мотиви професійної діяльності (переважання високих та середніх рівнів потреб):

– в офіцерів: потреба у хороших умовах праці та комфортній обстановці (високий – у 7,07% осіб, середній – у 50,51% осіб, низький – у 42,42% осіб), потреба у соціальних контактах (високий – у 3,03% осіб, середній – у 48,49% осіб, низький – у 48,48% осіб), потреба у формуванні та підтримці довгострокових стабільних взаємостосунків (високий рівень – у 31,31% осіб, середній – у 49,50% осіб, низький – у 19,19% осіб), потреба у визнанні з боку інших осіб (високий – у 2,02% осіб, середній – у 53,54% осіб, низький – у 44,44% осіб), потреба ставити складні цілі та досягати їх (високий – у 17,17% осіб, середній – у 56,57% осіб, низький – у 26,26% осіб), потреба у впливовості і владі, прагненні керувати іншими, прагненні до конкуренції (високий – у 34,34% осіб, середній – у 51,52% осіб, низький – у 14,14% осіб), потреба у різноманітності, змінах і стимуляції, прагненні уникати рутини (високий – у 13,13% осіб, середній – у 63,64% осіб, низький – у 23,23% осіб), потреба у самовдосконаленні, зростанні та розвитку (високий рівень – у 10,10% осіб, середній – у 45,46% осіб, низький – у 44,44% осіб);

– у військовослужбовців старшинського та сержантського складу: потреба у хороших умовах праці та комфортній обстановці (високий – у 9,36% осіб, середній – у 45,81% осіб, низький – у 44,83% осіб), потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації (високий – у 8,37% осіб, середній – у 47,29% осіб, низький – у 44,34% осіб), потреба у соціальних контактах (високий – у 4,93% осіб, середній – у 47,78% осіб, низький – у 47,29% осіб), потреба у формуванні та підтримці довгострокових стабільних взаємостосунків (високий – у 49,26% осіб, середній – у 42,86% осіб, низький – у 7,88% осіб), потреба у визнанні з боку інших осіб (високий – у 4,43% осіб, середній – у 61,09% осіб, низький – у 34,48% осіб), потреба ставити складні цілі та досягати їх (високий – у 13,30% осіб, середній – у 64,53% осіб, низький – у 22,17% осіб), потреба у впливовості і владі, прагненні керувати іншими, прагненні до конкуренції (високий – у 23,15% осіб, середній – у 57,64% осіб, низький – у 19,21% осіб), потреба у різноманітності, змінах і стимуляції, прагненні уникати рутини (високий – у 3,94% осіб, середній – у 49,26% осіб, низький – у 46,80% осіб);

– найменш цінні та важливі мотиви професійної діяльності (переважання низького рівня потреб):

– в офіцерів: потреба у високій заробітній платі та винагороді (високий рівень – у 9,09% осіб, середній – у 39,39% осіб, низький – у 51,52% осіб), потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації (високий – у 1,01% осіб, середній – у 39,39% осіб, низький – у 59,60% осіб), потреба бути креативним та відкритим до нових ідей (високий рівень – у 9,09% осіб, середній – у 18,18% осіб, низький – у 72,73% осіб), потреба у відчутті затребуваності у цікавій суспільно-корисній праці (високий рівень – у 12,12% осіб, середній – у 31,31% осіб, низький – у 56,57% осіб);

– у військовослужбовців старшинського та сержантського складу: потреба у високій заробітній платі та винагороді (високий – у 7,88% осіб, середній – у 29,06% осіб, низький – у 63,06% осіб), потреба бути креативним та відкритим до нових ідей (високий – у 0,99% осіб, середній – у 18,72% осіб, низький – у 80,29% осіб), потреба у самовдосконаленні, зростанні та розвитку (високий рівень – у 3,45% осіб, середній – у 33,50% осіб, низький – у 63,05% осіб), потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно-корисній праці (високий – у 8,38% осіб, середній – у 15,76% осіб, низький – у 75,86% осіб).

За результатами тестування за методикою вивчення професійної ідентичності Л. Шнайдера виявлено наступні особливості професійної ідентичності офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України: серед офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу переважає кількість осіб з досягнутою професійною ідентичністю (33,34% офіцерів та 36,45% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про сформовані у них особистісно значущі цілі, цінності і переконання, які визначають їхнє почуття спрямованості і осмисленості життя, та псевдопозитивною ідентичністю (27,27% офіцерів та 31,53% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що характеризується порушенням механізмів ідентифікації і відокремлення у бік гіпертрофованості, порушенням тимчасовою зв'язності життя, ригідністю Я-концепції, хворобливим неприйняттям критики на свою адресу, низькою рефлексією і є наслідком тотального поглинання статусом, роллю, роботою, іншим об'єктом або суб'єктом, при високому позитивному оцінюванні прикордонниками власних якостей і порушенні товариських, гнучких зв'язків із соціумом, прагненні досягти мети будь-якими засобами. Серед офіцерів виявлено на 3,11% менше осіб з досягнутою позитивною ідентичністю та на 4,26% менше осіб з псевдопозитивною ідентичністю, ніж серед військовослужбовців старшинського та сержантського складу. У 16,16% офіцерів та 16,26% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено високий рівень тривожності, вони перебувають у стані кризи ідентичності й активно намагаються вирішити її, випробовуючи різні варіанти (професійна ідентичність «мораторій»). Серед офіцерів виявлено більше осіб з дифузною ідентичністю (14,14% офіцерів та 7,88% військовослужбовців старшинського та сержантського складу) з несформованими стійкими життєвими цілями, цінностями і переконаннями та з передчасною нав'язаною ідентичністю (9,09% офіцерів та 7,88% військовослужбовців старшинського та сержантського складу) з високою авторитарністю та низькою самостійністю, відсутністю незалежних життєвих виборів, ніж серед військовослужбовців старшинського та сержантського складу.

За результатами тестування за методикою вивчення професійного самоствавлення особистості К. Карпінського виявлено наступні особливості професійного самоствавлення офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України: 1) за показником внутрішньої конфліктності професійного самоствавлення виявлено незначне переважання осіб з високим та середнім рівнями у групі військовослужбовців старшинського та сержантського складу, порівняно з офіцерами: високий рівень виявлено у 15,15% офіцерів та у 18,23% військовослужбовців старшинського та сержантського

складу, середній – у 67,68% офіцерів та у 67,00% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 17,17% офіцерів та у 14,77% військовослужбовців старшинського та сержантського складу; 2) за показником самоповаги у професії виявлено незначне переважання осіб з високим та середнім рівнями у групі військовослужбовців старшинського та сержантського складу, порівняно з офіцерами: високий рівень виявлено у 13,13% офіцерів та у 9,36% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 70,71% офіцерів та у 81,28% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 16,16% офіцерів та у 9,36% військовослужбовців старшинського та сержантського складу; 3) за показником самовпевненості у професії виявлено незначне переважання осіб з високим та середнім рівнями у групі військовослужбовців старшинського та сержантського складу, порівняно з офіцерами: високий рівень виявлено у 25,25% офіцерів та у 6,40% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 63,64% офіцерів та у 85,22% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 11,11% офіцерів та у 8,38% військовослужбовців старшинського та сержантського складу; 4) за показником самоприв'язаності у професії виявлено незначне переважання осіб з високим та середнім рівнями у групі офіцерів, порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу: високий рівень виявлено у 6,06% офіцерів та у 14,29% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 78,79% офіцерів та у 68,96% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 15,15% офіцерів та у 16,75% військовослужбовців старшинського та сержантського складу; 5) за показником самозвинувачення у професії виявлено незначне переважання осіб з високим та середнім рівнями у групі військовослужбовців старшинського та сержантського складу, порівняно з офіцерами: високий рівень виявлено у 2,96% військовослужбовців старшинського та сержантського складу (у офіцерів не виявлено), середній – у 82,83% офіцерів та у 83,74% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 17,17% офіцерів та у 13,30% військовослужбовців старшинського та сержантського складу; 6) за показником самоефективності у професії виявлено переважання осіб з високим та середнім рівнями у групі військовослужбовців старшинського та сержантського складу, порівняно з офіцерами: високий рівень виявлено у 19,19% офіцерів та у 9,85% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 57,58% офіцерів та у 75,86% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 23,23% офіцерів та у 14,29% військовослужбовців старшинського та сержантського складу; 7) за показником самоуправління у професії виявлено незначне переважання осіб з високим та середнім рівнями у групі військовослужбовців старшинського та сержантського складу, порівняно з офіцерами: високий рівень виявлено у 18,18% офіцерів та у 7,88% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 59,60% офіцерів та у 75,37% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 22,22% офіцерів та у 16,75% військовослужбовців старшинського та сержантського складу; 8) за показником самооцінка особистісного зростання виявлено переважання осіб з високим та середнім рівнями у групі військовослужбовців старшинського та сержантського складу, порівняно з офіцерами: високий рівень виявлено у 20,20% офіцерів та у 23,64% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 44,45% офіцерів та у 50,74% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 35,35% офіцерів та у 25,62% військовослужбовців старшинського та сержантського складу; 9) за показником самоприниження у професії виявлено незначне переважання осіб з високим та середнім рівнями у групі офіцерів, порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу: високий рівень виявлено у 8,08%

офіцерів та у 12,32% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 74,75% офіцерів та у 67,98% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 17,17% офіцерів та у 19,70% військовослужбовців старшинського та сержантського складу.

Попри те, що офіцери мають вищі значення високих рівнів за показниками самоповаги, самовпевненості, самоефективності та самоуправління у професії, у них виявлено значно нижчий загальний показник позитивності самоставлення порівняно з порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу: високий рівень не виявлено, середній – у 32,32% офіцерів та у 74,38% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 67,68% офіцерів та у 25,62% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, свідчить про відповідні рівні вираженості глобального, внутрішнього недиференційованого почуття прикордонників «за» або «проти» себе як суб'єкта професійної діяльності. На виявлений значно нижчий рівень загального показника позитивності самоставлення у офіцерів, вплинули їхні вищі значення показників самоприв'язаності, самозвинувачення та самоприниження у професії порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу.

За результатами тестування за методикою «Професійна затребуваність особистості» О. Харитонові виявлено наступні особливості професійної затребуваності офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України:

1) в офіцерів виявлено значно вищі рівні (переважають високі рівні) за показниками: професійної компетентності (високий рівень виявлено у 61,62% офіцерів та у 45,81% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 38,38% офіцерів та у 47,78% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 20,00% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, а у офіцерів не виявлено), ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; самоставлення (високий рівень виявлено у 53,54% офіцерів та у 41,87% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 43,43% офіцерів та у 52,22% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 3,03% офіцерів та у 5,91% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу;

2) як в офіцерів, так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу переважають середні рівні за показниками: задоволеність реалізацією професійного потенціалу (високий рівень виявлено у 40,40% офіцерів та у 28,57% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 59,60% офіцерів та у 67,98% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 3,45% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, в офіцерів цей рівень не виявлено), хоча загалом цей показник в офіцерів є значно вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; приналежність до професійної спільноти (високий рівень виявлено у 27,27% офіцерів та у 16,26% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 67,68% офіцерів та у 82,27% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 5,05% офіцерів та у 1,47% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), хоча загалом цей показник в офіцерів є дещо вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; переживання професійної затребуваності (високий рівень виявлено у 32,32% офіцерів та у 20,69% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 67,68% офіцерів та у 72,41% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 4,97% військовослужбовців старшинського та сержантського складу,

в офіцерів цей рівень не виявлено), хоча загалом цей показник у офіцерів є значно вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; професійний авторитет (високий рівень виявлено у 34,34% офіцерів та у 18,72% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 60,61% офіцерів та у 77,34% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 5,05% офіцерів та у 3,94% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), хоча високий рівень цього показника у офіцерів є значно вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; суб'єктивна оцінка результатів професійної діяльності (високий рівень виявлено у 28,28% офіцерів та у 8,86% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 58,59% офіцерів та у 80,30% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 13,13% офіцерів та у 10,84% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), хоча високий рівень цього показника в офіцерів є значно вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу, серед яких менше осіб з низьким рівнем; ставлення до інших людей (високий рівень виявлено у 12,12% офіцерів та у 12,32% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 83,84% офіцерів та у 74,38% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 4,04% офіцерів та у 13,30% військовослужбовців старшинського та сержантського складу),

3) попри те, що значення за показниками професійної затребуваності офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу дуже схожі, за загальним показником професійної затребуваності особистості виявлено, що офіцери мають вищий його рівень порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу (високий рівень виявлено у 41,41% офіцерів та у 37,93% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 58,59% офіцерів та у 51,23% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 10,84% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, у офіцерів цей рівень не виявлено), що свідчить про те, що офіцери більше впевнені у тому, що можуть реалізувати свій професійний потенціал порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу. Вони мають чітке уявлення про себе як представників професійної спільноти, сформоване позитивне емоційне ставлення до себе і до цінностей професійної спільноти ДПС України, не сумніваються у своїй професійній компетентності і впевнені, що у професійному плані є авторитетом для колег, керівництва, близьких.

Отже, в офіцерів виявлено дещо вищий рівень професійної затребуваності внаслідок того, що вони мають вищі рівні за усіма показниками, особливо за показниками професійної компетентності та самоствавлення, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу.

За результатами тестування за методикою оцінки професійного благополуччя Є. Рут виявлено наступні особливості професійного благополуччя офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України:

1) в офіцерів порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу виявлено переважання середніх рівнів за показниками: професійне самоприйняття (високий рівень виявлено у 10,10% офіцерів та у 0,49% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 52,53% офіцерів та у 28,57% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 37,37% офіцерів та у 70,94% військовослужбовців старшинського та сержантського складу); задоволеність професійними досягненнями (високий рівень виявлено у 2,02% офіцерів та у 4,43% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 62,63% офіцерів та у 16,26%

військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 35,35% офіцерів та у 79,31% військовослужбовців старшинського та сержантського складу); професійний розвиток (високий рівень виявлено у 3,03% офіцерів та у 6,89% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 61,62% офіцерів та у 34,98% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 35,35% офіцерів та у 58,13% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що більшість прикордонників мають утруднення в управлінні професійним життям та розвитком, їм складно усвідомити можливості і змінити навколишнє професійне середовище, у них відсутнє почуття контролю над обставинами професійної сфери життя, хоча у військовослужбовців старшинського та сержантського складу зазначене проявляється значно більше, ніж у офіцерів;

2) як в офіцерів, так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу переважають низькі рівні за показниками: автономність у професійній діяльності (високий рівень не виявлено ні в офіцерів, ні у військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 29,29% офіцерів та у 3,94% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 70,71% офіцерів та у 96,06% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про наявність як в офіцерів, так і військовослужбовців старшинського та сержантського складу схильності до тиску під час виконання професійної діяльності та занепокоєності очікуваннями і оцінками колег, керівництва, до прийняття рішень на основі вказівок, наказів та суджень інших людей, хоча низький рівень цього показника в офіцерів є значно вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; задоволеність рівнем компетентності (високий рівень виявлено у 13,13% офіцерів та у 4,43% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 42,42% офіцерів та у 23,65% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 44,45% офіцерів та у 71,92% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про наявність потреби та бажання у персоналу ДПС України у зростанні професійної компетентності, особливо у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; професійне зростання (високий рівень виявлено у 12,12% офіцерів та у 6,40% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 40,40% офіцерів та у 33,99% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 47,48% офіцерів та у 59,61% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), сформованість професійних цілей (високий рівень виявлено у 18,18% офіцерів та у 11,33% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 36,36% офіцерів та у 43,84% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 45,46% офіцерів та у 44,83% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), наявність позитивних відносин в колективі (високий рівень виявлено у 9,09% офіцерів та у 5,91% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 34,34% офіцерів та у 38,92% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 56,57% офіцерів та у 55,17% військовослужбовців старшинського та сержантського складу). Необхідно зазначити, що в офіцерів виявлено значно більшу кількість осіб з високим та середніми рівнями автономності, задоволеності рівнем компетентності, професійного зростання, сформованості професійних цілей та наявності позитивних відносин у колективі, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу, що свідчить про те, що переважна більшість прикордонників не відчуває власного професійного розвитку у часі, перебуває у стані стагнації, відчуває нудьгу і незацікавленість у роботі, проявляє низьку здатність і бажання до професійного зростання,

здобуття нових знань, умінь та навичок, особливо це стосується військовослужбовців старшинського та сержантського складу;

3) як в офіцерів, так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено переважає низьких рівнів загального показника професійного благополуччя (високий рівень виявлено у 4,04% офіцерів та у 4,43% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 37,37% офіцерів та у 19,71% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький рівень – у 58,59% офіцерів та у 75,86% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що у більшості досліджуваних прикордонників виявлено відсутність почуття осмисленості та спрямованості у професійній діяльності, відсутність цілей, поглядів і переконань, які є внутрішнім мотиватором до виконання службових обов'язків і бажання працювати. Необхідно зазначити, що показник професійного благополуччя є значно вищим в офіцерів-прикордонників порівняно з військовослужбовців старшинського та сержантського складу, що свідчить про те, що професійне зростання, набуття професійної компетентності та професійних досягнень сприяє зростанню переживанню особистісного благополуччя прикордонниками.

За результатами тестування за анкетною оцінкою сприятливості організаційної культури виявлено наступні особливості організаційної культури відносин та організаційного управління персоналу ДПС України: в офіцерів переважають міркування щодо недостатності рівня прояву організаційної культури відносин (у 56,57% офіцерів та у 25,62% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що пов'язано з переважаючим у відносинах владності над роботою у команді, виконавства над ініціативністю у діяльності, трудової функції персоналу над його інтересами та міркування щодо недостатності рівня оптимального організаційного управління (у 59,60% офіцерів та у 24,14% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що пов'язано з управлінням організацією професійної діяльності як «машиною», а не як «общиною». Військовослужбовці старшинського та сержантського складу вважають, що у прикордонному відомстві переважають оптимальні рівні прояву організаційної культури відносин (43,43% офіцерів та у 74,38% військовослужбовців старшинського та сержантського складу) та організаційного управління (40,40% офіцерів та у 75,86% військовослужбовців старшинського та сержантського складу).

За результатами тестування за опитувальником визначення задоволеності працею виявлено, що в офіцерів і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу переважають середні рівні прояву задоволеності працею (у 57,55% офіцерів та у 93,10% у військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що як офіцери, так і військовослужбовці старшинського та сержантського складу у цілому задоволені роботою, проте вони незадоволені недостатнім заробітком, необхідним для забезпечення рівня життя, ненормованістю робочого дня та відсутністю вільного часу, низькими можливостями задоволення власних інтересів у професійній діяльності та низьким рівнем публічного визнання керівництвом результатів їхньої діяльності й професійних здобутків. У 45,45% офіцерів та 6,90% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено високі рівні цього показника (низькі рівні цього показника не виявлено), що свідчить про відповідність роботи потребам та бажанням, про високий рівень збігу психологічних особливостей цих прикордонників та компетентностей з посадовими обов'язками та достатній потенціал для професійного зростання.

За результатами тестування за опитувальником «Інтегральна задоволеність роботою» виявлено наступні особливості задоволеності роботою офіцерів і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу ДПС України:

1) в офіцерів і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено переважання високих рівнів за показниками: задоволеність досягненнями в роботі (у 48,49% офіцерів та у 51,23% у військовослужбовців старшинського та сержантського складу). У 47,47% офіцерів та 36,95% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено задоволеність досягненнями в роботі на середньому рівні, та у 4,04% офіцерів і у 11,82% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – на низькому, що свідчить, що як офіцери, так і військовослужбовці старшинського та сержантського складу переважно задоволені власними досягненнями, хоча задоволеність досягненнями у роботі офіцерів у цілому є дещо вищою порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу; задоволеність взаєминами зі співробітниками (у 50,51% офіцерів та у 54,19% військовослужбовців старшинського та сержантського складу). У 46,46% офіцерів та 37,44% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено задоволеність взаєминами зі співробітниками на середньому рівні, та у 3,03% офіцерів та 8,37% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – на низькому, що свідчить про те, що як офіцери (у цілому незначно більше), так і військовослужбовці старшинського та сержантського складу переважно задоволені взаєминами зі співробітниками;

2) в офіцерів порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу виявлено переважання високого рівня за показником інтерес до роботи (високий рівень виявлено у 70,71% офіцерів та у 33,50% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, середній – у 25,25% офіцерів та у 50,74% військовослужбовців старшинського та сержантського складу, низький – у 4,04% офіцерів та у 15,76% військовослужбовців старшинського та сержантського складу), що свідчить про те, що офіцери мають переважно високий інтерес до роботи, ніж військовослужбовці старшинського та сержантського складу;

3) в офіцерів і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено переважання середніх рівнів за показниками: задоволеність взаєминами з керівництвом (у 49,50% офіцерів та у 65,02% військовослужбовців старшинського та сержантського складу). У 34,34% офіцерів та 23,65% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено задоволеність взаєминами з керівництвом на високому рівні, та у 16,16% офіцерів та 11,33% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – на низькому, що свідчить про те, що досліджувані прикордонники переважно задоволені взаєминами з керівництвом, хоча цей показник є незначно вищим у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; рівень домагань у професійній діяльності (у 62,63% офіцерів та у 66,99% військовослужбовців старшинського та сержантського складу). У 30,30% офіцерів та у 22,17% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено високі рівні домагань, та у 7,07% офіцерів та у 10,84% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – низький рівень), що свідчить про те, що досліджувані прикордонники мають достатні рівні домагань для здійснення професійної діяльності, хоча більше офіцерів мають високий рівень домагань, ніж військовослужбовців старшинського та сержантського складу; задоволеність змістом роботи (у 63,64% офіцерів та у 58,13% військовослужбовців старшинського та сержантського складу). У 11,11% офіцерів та у 12,31% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено високий рівень задоволеності змістом роботи, та у 25,25% офіцерів та у 29,56% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – низький), що свідчить про те, що досліджувані прикордонники більше надають перевагу виконуваний роботі над високим заробітком, хоча в офіцерів цей показник є незначно вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; задоволеність умовами праці (у

56,57% офіцерів та у 50,25% військовослужбовців старшинського та сержантського складу). У 41,41% офіцерів та у 43,84% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено високий рівень задоволеності умовами праці, та у 2,02% офіцерів та у 5,91% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – низький), хоча в офіцерів цей показник є незначно вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу; професійна відповідальність (у 58,59% офіцерів та у 56,16% у військовослужбовців старшинського та сержантського складу). У 26,26% офіцерів та 10,34% військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено професійну відповідальність на високому рівні, та у 15,15% офіцерів та 33,50% військовослужбовців старшинського та сержантського складу – на низькому, що свідчить про те, що досліджувані прикордонники мають достатні рівні професійної відповідальності, хоча в офіцерів цей показник є значно вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу;

4) за показником загальної задоволеності працею: в офіцерів: високий рівень виявлено у 87,88% осіб, середній – у 11,11% осіб, низький – у 1,01% осіб, а у військовослужбовців старшинського та сержантського складу: високий рівень виявлено у 74,88% осіб, середній – у 16,75% осіб, низький – у 8,37% осіб, що свідчить про переважання як в офіцерів, так і у військовослужбовців старшинського та сержантського складу високих рівнів задоволеності працею у цілому, але в офіцерів цей показник є значно вищим, ніж у військовослужбовців старшинського та сержантського складу.

За результатами дослідження виявлено відмінності в особистісних, професійних та організаційних особливостях особистісного благополуччя офіцерів та військовослужбовців старшинського та сержантського складу. У військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено вищі значення смисложиттєвих орієнтацій, самодистанціювання, відповідальності, персональної, ситуативної та загальної здійсненності життя, неприйняття власного минулого, порівняно з офіцерами. У військовослужбовців старшинського та сержантського складу виявлено вищий рівень позитивності професійного самоствавлення.

В офіцерів виявлено вищі значення задоволеності самореалізацією та повсякденною діяльністю, свободи, ретроспективної, ситуативної та перспективної рефлексії, сприймання теперішнього як наслідку минулого досвіду і передумови майбутнього, переживання стану пригнічення та негативного впливу роботи, психоемоційної симптоматики, позитивного настрою, оптимістичного сприйняття майбутнього, турботи про власне здоров'я та хороше самопочуття порівняно з військовослужбовцями старшинського та сержантського складу. Серед них виявлено більше осіб з псевдопозитивною та дифузною ідентичністю, а серед військовослужбовців старшинського та сержантського складу більше осіб з досягнутою позитивною й псевдопозитивною ідентичністю та з мораторієм професійної ідентичності. Виявлено, що рівень професійного благополуччя офіцерів є вищим внаслідок значно вищих показників автономності, професійного самоприйняття, задоволеності рівнем компетентності та професійними досягненнями, професійного розвитку та зростання, сформованості професійних цілей та наявності позитивних відносин у колективі, ніж військовослужбовців старшинського та сержантського складу. Офіцери вважають недостатньо оптимальними рівні організаційної культури відносин та організаційного управління. Офіцери проявляють більший інтерес до роботи, мають вищі рівні професійних домагань та професійної відповідальності, більше задоволені досягненнями у роботі, взаєминами зі співробітниками, змістом роботи та умовами праці, ніж військовослужбовці старшинського та сержантського складу, які мають незначно вищий рівень задоволеності взаєминами з керівництвом, ніж офіцери.

Список використаної літератури

1. McFarlane A. C., Hodson S. E., Van Hooff M., Davies C. Mental health in the Australian Defence Force: 2010 ADF Mental Health and Wellbeing Study: Full report, Department of Defence. Canberra, 2011. 373 p. URL: <http://www.defence.gov.au/Health/DMH/Docs/MH-PWSReport-FullReport.pdf>.
2. Border Patrol Strategic Plan The Mission: Protect America. 2012-2016. U.S. Customs and Border Protection. 2012. 30 p. URL: https://nemo.cbp.gov/obp/bp_strategic_plan.pdf.
3. Garrett S. Peer support program: An overview of the United States border patrol peer support program; Presentation to the IOM Committee on Department of Homeland Security Workforce Resilience; February 4-5. Washington, DC. 2013. URL: http://www.national-academies.org/hmd/~media/Files/Activity%20Files/Health_Services/DHSWorkforceResilience/2013-FEB-04/Presentation/Garrett%20ScottPSP%20IOM%20brief%2020130201.pdf.

PECULIARITIES OF THE PERSONAL WELL-BEING OF OFFICERS AND NON-COMMISSIONED OFFICERS OF THE STATE BORDER GUARD SERVICE OF UKRAINE

Nataliia Volynets

*National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine
named after Bogdan Khmelnytsky,
46, Shevchenko Str., Khmelnytsky, Ukraine, 29001
e-mail: natasha_volynets@meta.ua*

The results of the empirical research of personal, professional and organizational peculiarities of the personal well-being of officers and non-commissioned officers of the State Border Guard Service of Ukraine are presented. It has been shown that officers and non-commissioned officers have differences in the experience of personal well-being, which is related to various characteristics of meaningful life orientations, feasibility of life, actual values and their accessibility, reflexivity, perception of time space, experiences of subjective well-being, motivational peculiarities, professional aspects of identity, self-motivation, demand and well-being in the activity, as well as the favorable organizational culture of relations and organizational management, job satisfaction and work in general. It has been found that the non-commissioned officers have higher values of self-orientation, self-denial, responsibility, personal, situational and general feasibility of life and the rejection of their own past, compared with officers. They have a higher level of positivity of professional self-help.

It has been found that the officers have higher levels of the importance of satisfaction with self-realization and daily activity, freedom, retrospective, situational and perspective reflection, perceiving the present as a consequence of past experience and the background of the future, experiencing a state of inhibition and negative work, psychoemotional symptomatology, positive mood, optimistic perception of the future, caring for proper health and well-being in comparison with the non-commissioned officers. Among them, more persons with pseudo-positive and diffuse identity were found, and among the officers of the senior officers and sergeants there were more people with positive and pseudo-positive identity and with a moratorium of professional identity. It was revealed that the level of professional well-being of officers is higher due to significantly higher indicators of autonomy, professional self-acceptance, satisfaction with the level of competence and professional achievements, professional development and growth, the formation of professional goals and the presence of positive attitudes in the team than the non-commissioned officers. Officers do not consider the optimal levels of organizational culture of relations and organizational management. Officers are more interested in work, have higher levels of professional harassment and professional responsibility, are more satisfied with achievements in work, relationships with employees, content of work and working conditions, than the non-commissioned officers who have a slightly higher level of satisfaction with leadership relationships than officers.

Key words: personal well-being, professional and organizational peculiarities of personal well-being, officers of the State Border Guard Service of Ukraine, non-commissioned officers of the State Border Guard Service of Ukraine.