

Н. В. Волинець

старший науковий співробітник відділення організації наукових досліджень науково-дослідного відділу Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

В статті представлено результати багатомірного неметричного шкалювання типологічних профілів особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. Обґрунтовано та описано змістові аспекти особистісно-орієнтованого, кар'єро-орієнтованого, професійно-орієнтованого та соціально-орієнтованого типів особистісного благополуччя прикордонників.

Ключові слова: особистісне благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України, типологія особистісного благополуччя, особистісно-орієнтований, кар'єро-орієнтований, професійно-орієнтований та соціально-орієнтований типи особистісного благополуччя.

Постановка проблеми. Проблеми розробки типологій особистісного благополуччя пов'язані з пошуком параметрів, критеріїв та показників вимірювання переживання задоволення, щастя, оптимальної внутрішньої рівноваги Я-існування особистості. Сучасні емпіричні дослідження особистісного психологічного благополуччя зайнятих професійною діяльністю людей зорієнтовані на виявлення впливу на їхнє благополуччя різних характеристик роботи. Так, у дослідженнях науковців показано, що високий рівень контролю на роботі, низький рівень навантаження на роботі та високий рівень особистої соціальної підтримки працівників пов'язаний із більш високим рівнем їхнього психологічного благополуччя (С. Стенсфельда, М.Дж. Шиплі, Дж. Год, Р. Фюрер та М. Ківімакі) [1]; структурування робочого часу, соціальний контакт, колективні зусилля та цілі, соціальна ідентичність та регулярна діяльність як п'ять категорій психологічного досвіду, отриманого завдяки роботі, сприяють психологічному благополуччю працівників (Г. Гарноз, Ф. Габріель) [2]; безпека робочої сили, контроль за роботою, соціальна підтримка на роботі та задоволення роботою як баланс між психологічними і матеріальними винагородами та зусиллями виокремлюються базовими факторами психологічного благополуччя та здоров'я працівників [3]. Професійна діяльність персоналу Державної прикордонної служби (ДПС) України є суспільно значущим видом діяльності, спрямованим на забезпечення суверенітету української держави, її територіальної цілісності та недоторканності, що здійснюється на добровільних засадах специфічними методами і засобами; є діяльністю професійного спрямування, а також складним видом діяльності, що характеризується особливими умовами. Отже, вбачається актуальним виявлення типологічних особливостей переживання особистісного благополуччя прикордон-

никами, зумовленого специфічними чинниками змісту та умов здійснення професійної діяльності, структури особистісної мотиваційної сфери, організаційної культури, повсякденної життєдіяльності та їхнього поєднання.

Сучасний стан досліджень особистісного благополуччя стосується різних його оцінок: позитивних та негативних станів, переживань, емоцій, міркувань та поведінки, цінностей, мотивів, потреб, подій, обставин та життєвих ситуацій, які виникають у житті, в яких люди живуть та працюють. Нині розроблено надзвичайно багато структурних (М. Аргайл, Е. Бочарова, Н. Бредберн, Р. Веснховен, Е. Десі, Ф. Дінер, О. Ідобаєва, П. Коста і Р. Маккрай, К. Ріфф, Р. Райан, М. Селігман, Т. Тейлор, Б. Хедді, М. Ягода), рівневих (Л. Куліков, Т. Рот, Дж. Хартер), типологічних (А. Бояновська та А. Залевська, Т. Данильченко, Дж. Дейкхайзен, М. Вельдовен і Р. Шальк, О. Чеборатьова, О. Фомина) моделей (суб'єктивного, економічного, фінансового, екологічного та соціального тощо) благополуччя особистості.

Побудова типологічних моделей особистісного благополуччя в напрацюваннях науковців базується на результаті взаємодії таких складників: наявних концептуальних уявлень про вимірювання показників благополуччя; логічної структури проведення типологічного аналізу в контексті специфіки передбачуваного алгоритму класифікації, осмислення функціональної ролі різних типоутворюючих ознак та емпірично виявлених закономірностей (факторної структури вихідних змінних, особливостей розподілу відповідей) [4]. В основу типологій психологічного благополуччя особистості наковці покладають ті критерії та параметри, які визначаються науковою задачею: загальна оцінка якості життя (Е. Дінер, Е. Сух, Р. Лукас, Л. Сміт) [5], задоволеність різними сферами життя (Р. Куммінс, А. Лау,

У. МакФерсон) [6], задоволеність життям та щастя (Р. Інглхарт) [7], особистісні почуття (стосовно задоволеності життям, емоцій, щастя, самооцінки та оптимізму), почуття, пов'язані з міжособовою взаємодією, індивідуальні вміння (автономність, компетентність, інтерес, цілі) уміння, пов'язані з міжособовою взаємодією (альтруїзм, турбота про інших, соціальна активність) (Ф. Хуппер, Н. Маркс, А. Кларк, Дж. Сієрріст, А. Стюцер та ін.) [8]; прояви позитивних та негативних емоцій, задоволеність повсякденною діяльністю, товариськість, оптимізм, самооцінка компетентності, власна значущість, почуття самотності, емоційне сприйняття себе в соціумі, напруженість ритму життя, життєві цілі, матеріальне забезпечення, стан здоров'я [4]. Необхідність виявлення типологічних особливостей психологічного благополуччя зумовлена пошуком його загальних оцінкових параметрів, завдяки яким можна оцінити та визначити кількісні та якісні особливості суб'єктивного переживання власного життя та суб'єктивного емоційно-оцінкового ставлення особистості до самої себе, власного життя, діяльності та процесів, що мають значення для особистості з позиції її нормативних уявлень щодо внутрішнього та зовнішнього середовища, що характеризується відчуттям задоволеності (Р. Шаміонов) [9], відповідності зовнішнім критеріям певної системи цінностей, яка переважає в тій чи іншій культурі (Е. Дінер, Р. Шаміонов) [10; 11] та за суб'єктивними змістовими критеріями задоволеності життям відповідно до внутрішніх уявлень благополучного життя (Л. Куліков) [12], відчуття щастя (П. Коста і Р. МакКрай) [13], здатності адаптуватися та пристосовуватися до зовнішнього середовища та знаходити своє місце в ньому, щоб бути благополучним та задоволеним життям (О. Чеботарьова) [14, с. 145], пошуку суб'єктивного балансу в різних сферах життя, який сприяє переживанню суб'єктивного соціального благополуччя (Т. Данильченко) [15], встановлення життєвої рівноваги шляхом включеності у професійну діяльність (Дж. Дейкхайзен, М. Вельдовен, Р. Шальк) [16], задоволення, афективного балансу та їхнього прояву відповідно до типів темпераменту (А. Бояновська, А. Залевська) [17], адаптивності, психологічних захистів, соціальної та пізнавальної пасивності, компетентності, особливостей контролю поведінки, прийняття рішень та відповідальності, потреби у міжособистісних відносинах (О. Фоміна) [18].

Мета статті – висвітлення результатів емпіричного дослідження виявлення типологічних особливостей особистісного благополуччя персоналу ДПС України.

Виклад основного матеріалу. З метою виокремлення типологічних профілів особистісного благополуччя персоналу ДПС України було здійснено багатомірне неметричне шкалювання

його показників методом індивідуальних відмінностей Alscal за допомогою пакету обробки статистичних даних SPSS 17.0. Для здійснення багатомірного шкалювання було обрано 73 показники особистісного благополуччя персоналу ДПС України, які входять у розроблену емпіричну модель, що містить такі структурні компоненти благополуччя прикордонників: особистісної здійсненності, професійної компетентності та самореалізації, особистісної самоефективності, особистісної гармонії, професійно-організаційної мотивації та професійного розвитку й досягнень [19]. Первинні дані для проведення багатомірного шкалювання отримані за допомогою стандартизованого психодіагностичного інструментарію: тесту смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтєва, шкали екзистенції А. Ленглі і К. Оррлер, ціннісно-орієнтованої системи методик О. Фанталової (методики «Сім станів» та шкали оцінки дискомфорту»), методики діагностики рівня розвитку рефлексивності А. Карпова і В. Пономарьової, опитувальника часової перспективи Ф. Зімбардо, шкали суб'єктивного благополуччя Г. Перуе-Баду в адаптації М. Соколової, методики вивчення мотивації професійної кар'єри Є. Шейна, тесту «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна, методики вивчення професійної ідентичності Л. Шнайдера, методики «Професійне самоставлення особистості» К. Карпінського, методики «Професійна затребуваність особистості» О. Харитонової, методики оцінки професійного благополуччя Є. Рут, методики діагностики організаційної культури К. Камерона і Р. Куїнна, анкети оцінки сприятливості організаційної культури, опитувальника на визначення задоволеності працею та опитувальника «Інтегральна задоволеність роботою».

Метою багатовимірного шкалювання методом індивідуальних відмінностей є виявлення структури в наборі значень деякої міри відстані між об'єктами або спостереженнями. Шкалювання здійснюється шляхом приписування спостереженням положення в багатовимірному просторі (в нашому емпіричному дослідженні 73 розмірності (показники особистісного психологічного благополуччя персоналу ДПС України) так, щоб відстані між отриманими точками в цьому просторі якомога точніше апроксимували початкові відмінності. Кінцевим результатом багатомірного моделювання методом індивідуальних відмінностей показників особистісного благополуччя персоналу ДПС України стало виявлення групового простору (за шкалами – типами благополуччя). Метод багатовимірного шкалювання як дистанційну модель використовує модель Евклідової відстані, що дає змогу розглядати змінні (вибори інтерпретацій ключових показників) як безперервні. Таким чином, проблема збігів або зв'язків – рівних значень (інтерпретацій) для всіх спостережень досліджу-

ваних вирішувалась найоптимальнішим чином. Визначена кінцева величина s-стресу за формулою Краскала для матриці типологічної моделі особистісного благополуччя персоналу ДПС України дорівнює 0,12119 і знаходиться у прийнятному діапазоні [0,05; 0,2] та відповідні коефіцієнти конгруентності (частки дисперсії вихідних відмінностей), що дорівнює 0,91231 і наближається до 1,0 і свідчить про достатню повноту відтворення вихідних відмінностей між досліджуваними об'єктами. За результатами багатомірного шкалювання виявлено чотири типи особистісного благополуччя персоналу ДПС України: особистісно-орієнтований, кар'єро-орієнтований, професійно-орієнтований та соціально-орієнтований (рисунк 1).

Прикордонники з особистісно-орієнтованим типом особистісного благополуччя переживають благополуччя в контексті як особистісної, так і професійної здійсненності власного життя. Це особи з почуттям вільного власного вибору (свободи), які знаходять реальні можливості для дії в будь-яких ситуаціях, приймають персонально обґрунтовані рішення, мають чіткі уявлення про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб вибудовувати власне життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його сенс. Вони здатні конструктивно реалізовуватися у зовнішньому світі, рішуче і відповідально ним керувати, готові брати активну участь у власному житті та вибудовувати його, отримують задоволення від взаємин із керівництвом та колегами, проявляють інтерес до роботи, позитивно ставляться до себе як до фахівців, які можуть реалізувати свій професійний потенціал, мають виражене диференційоване уявлення про себе як представників певної професійної спільноти і у зв'язку з цим сформоване позитивне емоційне ставлення до себе (самоствлення) і до цінностей професійної спільноти ДПС України, з якою себе ідентифікують, впевнені у своїй професійній компетентності та в тому, що в професійному плані є авторитетом для колег, керівництва, близьких, високо оцінюють результати професійної діяльності та отримують задоволення від реалізації професійного потенціалу. Ці особи переживають органічну єдність власної особистості з обраною професією (внутрішню узгодженість професійного

самоствлення), усвідомлюють власні особистісні якості як передумови для професійних успіхів та перетворення професійних успіхів на імпульси прогресивного особистісного розвитку, знають, як використати власні індивідуальні властивості для конструктивного розв'язання суперечностей і досягнення високих результатів у професійній діяльності, а також використати ці протиріччя і досягнення як стимули до подальшого особистісного зростання. Їхньою провідною кар'єрною орієнтацією є можливість жити в різних місцях (відсутність стабільності місця проживання) та задоволення потреби у досягненнях. Вони переживають задоволеність повсякденною діяльністю, умовами праці та досягненнями на роботі, переживають піднесення, позитивний вплив роботи та незалежності, у них переважає хороший настрій та оптимістичне сприйняття майбутнього, вони здорові (у них відсутня психоемоційна симптоматика); для них велике значення має соціальне оточення. Вони відшукують можливість втілювати в роботі свої ідеали і цінності (служіння як кар'єрна орієнтація), можуть переживати самоприниження як фіксовану установку на негативне оцінювання або втрату смислу своїх індивідуальних якостей у контексті трудової діяльності і професійної кар'єри через самозвинувачення в ситуаціях професійного неуспіху, коли покладають провину на себе незалежно від того, чим насправді зумовлені проблеми чи невдачі на роботі, а вихід із зазначених негативних переживань у позитивний простір та задоволення потреб у винагороді та в умовах праці сприяє переживанню благополуччя. Ці особи мають чітко сформовані професійні цілі та яскраво виражену потребу у визнанні, переживають професійне самоприйняття, прагнуть до професійного розвитку, формують позитивні відносини в колективі, володіють здатністю до ретроспективної та до ситуативної рефлексії; схильні до самоаналізу в конкретних життєвих ситуаціях.

За параметром особистісної здійсненності життя їхнє переживання особистісного благополуччя характеризується:

– високими значеннями за показниками: ситуативна та персональна екзистенційна здійсненність, свобода, самотрансценденція, задоволеність взаєминами зі співробітниками;

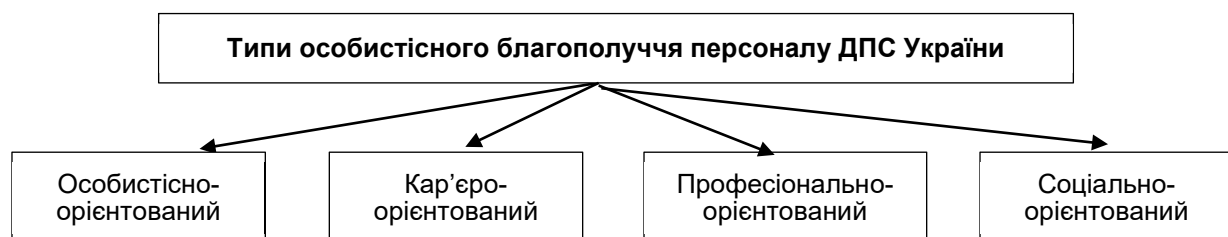


Рис. 1. Типи особистісного благополуччя персоналу ДПС України

– *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: самодистанціювання, відповідальність, локус контролю Я, позитивне минуле, стабільність роботи;

– *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: цілі як життєва орієнтація, перспективне майбутнє;

– *низькими значеннями за показниками*: емоційно позитивні стани та потреба у цікавій роботі.

За параметром професійної компетентності та самореалізації прикордонники з особистісно-орієнтованим типом характеризуються:

– *високими значеннями за показниками*: задоволеність реалізацією професійного потенціалу, професійна затребуваність, самоставлення, професійна компетентність, професійний авторитет, ставлення інших людей, приналежність до професійної спільноти, оцінка результатів професійної діяльності та інтерес до роботи;

– *середніми значеннями з тенденцією до високих за показником*: інтерес до роботи;

– *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: задоволеність взаєминами з керівництвом, врахування інтересів персоналу при визначенні трудових функцій;

– *низькими значеннями за показниками*: менеджмент як кар'єрна орієнтація та командна робота.

За параметром особистісної самоефективності прикордонники з особистісно-орієнтованим типом характеризуються:

– *високими значеннями за показниками*: самоефективність (самоуправління та самооцінка особистісного зростання), відсутність стабільності місця проживання як кар'єрна мотивація, внутрішня узгодженість професійного самоставлення;

– *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: самоповага, самовпевненість, самоприв'язаність, регулярний менеджмент в управлінні;

– *низькими значеннями за показником*: потреба у досягненнях (показники з середніми значеннями з тенденцією до низьких за цим параметром відсутні).

За параметром особистісної гармонії прикордонники з особистісно-орієнтованим типом характеризуються:

– *високими значеннями за показниками*: задоволеність повсякденною діяльністю та досягненнями на роботі, самооцінка здоров'я, хороший настрій та оптимістичне сприйняття майбутнього, відсутність психоемоційної симптоматики, значущість соціального оточення, переживання піднесення, позитивного впливу роботи та незалежності, задоволеність умовами праці, служіння як кар'єрна орієнтація;

– *середніми значеннями з тенденцією до високих за показником*: інтеграція стилів життя (показ-

ники з середніми значеннями з тенденцією до низьких та з низькими значеннями за цим параметром відсутні).

За параметром професійно-організаційної мотивації прикордонники з особистісно-орієнтованим типом характеризуються:

– *високими значеннями за показниками*: локус контролю життя, самозвинувачення, самоприниження, потреба у винагороді;

– *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: результат як життєва орієнтація;

– *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: процес як життєва орієнтація, виклик як кар'єрна орієнтація, співпраця, потреби у креативності та в умовах праці;

– *низькими значеннями за показниками*: цілісність та «общинність» організації, інноваційність та позитивна мотивація.

За параметром професійного розвитку та досягнень прикордонники з особистісно-орієнтованим типом характеризуються *високими значеннями за показниками*: професійне самоприйняття, позитивні відносини в колективі, ретроспективна рефлексія; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: задоволеність професійними досягненнями, професійні цілі, професійний розвиток, автономність, ситуативна рефлексія, потреба у визнанні; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: задоволеність рівнем компетентності, перспективна рефлексія та потреба у взаємостосунках (показники з низькими значеннями за цим параметром відсутні).

Прикордонники з кар'єро-орієнтованим типом особистісного благополуччя орієнтовані на переживання благополуччя як результату успіхів у кар'єрі. Ці особи мають яскраво виражену потребу у цікавій роботі та орієнтовані на стабільність роботи як постійної роботи з мінімальною ймовірністю звільнення; їхньою провідною кар'єро-орієнтацією є інтеграція зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації, що забезпечують їм можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності і можливості здійснити вагомий внесок в успіх організації. Вони переживають особистісне благополуччя за умови володіння владними повноваженнями, що дають змогу приймати ключові рішення та керувати людьми, проектами тощо зі значними делегованими повноваженнями. Для них важливим є врахування інтересів персоналу при визначенні трудових функцій та робота в команді. Вони переживають задоволення потреби у досягненнях та орієнтовані на регулярний менеджмент в управлінні, інтеграцію стилів життя як спосіб збереження гармонії між особистим життям і

кар'єрою та як врівноваження різних сфер життєдіяльності – кар'єри, сім'ї, особистих інтересів тощо. Для них кар'єра асоціюється із загальним стилем життя, врівноважуючи особисті потреби, потреби сім'ї та кар'єри, відповідно, в організаційних відносинах мають враховуватися також особисті і сімейні проблеми. Вони переживають задоволення потреб у винагороді та в умовах праці, у них переважають позитивні стимули винагороди та заохочення у мотивації; вони потребують переважання в управлінні цілісності над дезінтеграцією та інноваційності над консервативністю організації процесу професійної діяльності персоналу, а також переважання у відносинах співпраці над конфліктністю, переживають задоволеність рівнем компетентності та потреб у взаємостосунках та у визнанні, володіють здатністю до ретроспективної, ситуативної та перспективної рефлексії.

За параметром особистісної здійсненності життя прикордонники з кар'єро-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показником* «стабільність роботи»; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: перспективне майбутнє, потреба у цікавій роботі; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: персональна та ситуативна екзистенційна здійсненність, відповідальність, свобода, самодистанціювання, локус контролю Я, задоволеність взаєминами зі співробітниками, емоційно позитивні стани, позитивне минуле; *низькими значеннями за показниками*: самотрансценденція та цілі як життєва орієнтація. За параметром професійної компетентності та самореалізації прикордонники з кар'єро-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показниками*: менеджмент як кар'єрна орієнтація, врахування інтересів персоналу при визначенні трудових функцій та командна робота; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показником* «задоволеність взаєминами з керівництвом»; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: задоволеність реалізацією професійного потенціалу, професійна компетентність, професійний авторитет, інтерес до роботи; *низькими значеннями за показниками*: професійна затребуваність, самоствалення, ставлення інших людей, приналежність до професійної спільноти та оцінка результатів професійної діяльності. За параметром особистісної самоефективності прикордонники з кар'єро-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показником* «регулярний менеджмент в управлінні»; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показником*: потреба у досягненнях; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: самовпевненість, самоприв'язаність; *низькими значеннями за*

показниками: самоефективність (самоуправління та самооцінка особистісного зростання), самоповага, відсутність стабільності місця проживання як кар'єрна мотивація та внутрішня узгодженість професійного самоствалення. За параметром особистісної гармонії прикордонники з кар'єро-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показником* «інтеграція стилів життя»; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показником* «служіння як кар'єрна орієнтація»; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: самооцінка здоров'я, хороший настрій та оптимістичне сприйняття майбутнього, переживання піднесення, позитивного впливу роботи та незалежності; *низькими значеннями за показниками*: задоволеність повсякденною діяльністю, відсутність психоемоційної симптоматики, значущість соціального оточення, задоволеність умовами та досягненнями на роботі. За параметром професійно-організаційної мотивації прикордонники з кар'єро-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показниками*: цілісність організації, співпраця, інноваційність, позитивна мотивація; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: виклик як кар'єрна орієнтація, потреба в умовах праці; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: самозвиначення, «общинність» організації, потреба у винагороді; *низькими значеннями за показниками*: локус контролю життя, процес та результат як життєві орієнтації, самоприниження та потреба у креативності. За параметром професійного розвитку та досягнень прикордонники з кар'єро-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показниками*: ситуативна рефлексія, потреби у взаємостосунках та у визнанні; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: задоволеність рівнем компетентності, ретроспективна та перспективна рефлексія; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: професійне самоприйняття, задоволеність професійними досягненнями, професійний розвиток, професійні цілі, автономність; *низькими значеннями за показником* «позитивні відносини в колективі».

Прикордонники з професіонально-орієнтованим типом особистісного благополуччя орієнтовані на переживання благополуччя як процесу набуття професіоналізму та реалізації себе як професіонала. Це особи, які мають чіткі уявлення про власну спроможність вибудовувати життя відповідно до власних цілей та уявлень про його смисл; вони несуть відповідальність за себе і своє життя, спроможні доводити до кінця рішення, прийняті на підставі особистих цінностей з усвідомленням обов'язковості цього для себе або зобов'язань

перед іншими людьми. Вони позитивно сприймають власне минуле як досвід, що сприяє їхньому розвитку і є передумовою сьогоденного життя, що виражається у теплому, сентиментальному ставленні, та орієнтовані на перспективне майбутнє: мають цілі і плани на майбутнє, планують досягнення майбутніх цілей і отримання винагород тощо; переживають переважно емоційно позитивні стани та задоволення потреби у цікавій роботі; задоволеність реалізацією професійного потенціалу; задоволення потреби у досягненнях, впевненість у своїй професійній компетентності, вмілості, досвідченості (переживають професійну самоповагу, яка проявляється через самовпевненість як тверду переконаність у бажаності, привабливості власного «Я» для осіб із кола професійного спілкування, впевненість у значущості і винятковості своїх професійних знань, умінь і навичок, а також ділових якостей, домаганнях на професійний успіх і соціальне визнання, а також через самоприв'язаність як прихильність до себе як суб'єкта професійної діяльності, що показує ступінь стійкості і консервативності професійної «Я-концепції»). На загальному позитивному фоні самоствавлення у прикордонників із професійно-орієнтованим типом особистісного благополуччя переважає стан суб'єктивної задоволеності наявним рівнем розвитку професійно важливих знань, умінь і навичок, здібностей і якостей особистості, що поєднується з почуттям самодостатності, автономії при здійсненні професійних обов'язків і прийнятті професійних рішень. Умовою особистісної самоефективності цих прикордонників є відсутність стабільного місця проживання та можливість отримання досвіду в різних регіональних напрямках прикордонного відомства. Ці особи переживають значущість соціального оточення в контексті спільного вирішення проблем, унеможливлення переживання самотності, розширення відносин із сім'єю, друзями, колегами та ін. Вони переживають процес власного життя через інтерес до нього, його високу емоційну насиченість та наповненість смыслом, володіють здатністю до перспективної рефлексії.

За параметром особистісної здійсненності прикордонники з професійно-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показниками*: відповідальність, самодистанціювання, локус контролю Я, позитивне минуле, перспективне майбутнє; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: ситуативна та персональна екзистенційна здійсненність, свобода, самотрансценденція, цілі як життєва орієнтація, задоволеність взаєминами зі співробітниками, емоційно позитивні стани; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: потреба у цікавій роботі та стабільність роботи (низькі зна-

чення показників за цим параметром відсутні). За параметром професійної компетентності та самореалізації прикордонники з професійно-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: задоволеність реалізацією професійного потенціалу, професійна затребуваність, самоствавлення, професійна компетентність, професійний авторитет, приналежність до професійної спільноти, оцінка результатів професійної діяльності, командна робота; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: ставлення інших людей, менеджмент як кар'єрна орієнтація; *низькими значеннями за показниками*: задоволеність взаєминами з керівництвом, інтерес до роботи та врахування інтересів персоналу при визначенні трудових функцій (високі значення показників за цим параметром відсутні). За параметром особистісної самоефективності прикордонники з професійно-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показниками*: самоповага, самовпевненість, самоприв'язаність, потреба у досягненнях; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: самоефективність, самоуправління, самооцінка особистісного зростання, відсутність стабільності місця проживання як кар'єрна мотивація; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показником*: внутрішня узгодженість професійного самоствавлення; *низькими значеннями за показником* «регулярний менеджмент в управлінні». За параметром особистісної гармонії прикордонники з професійно-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: задоволеність повсякденною діяльністю, відсутність психоемоційної симптоматики, значущість соціального оточення, задоволеність умовами праці та досягненнями на роботі, служіння як кар'єрна орієнтація; *низькими значеннями за показниками*: самооцінка здоров'я, хороший настрій та оптимістичне сприйняття майбутнього, переживання піднесення, позитивного впливу роботи та незалежності, інтеграція стилів життя (високі значення та середні значення з тенденцією до високих показників за цим параметром відсутні). За параметром професійно-організаційної мотивації прикордонники з професійно-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показником*: процес як життєва орієнтація; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: «общинність» організації, інноваційність, потреба у креативності, позитивна мотивація; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: локус контролю життя, результат як життєва орієнтація, самоприниження, цілісність

організації; *низькими значеннями за показниками*: самозвинувачення, виклик як кар'єрна орієнтація, співпраця, потреби у винагороді та в умовах праці. За параметром професійного розвитку та досягнень прикордонники з професійно-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показниками*: задоволеність рівнем компетентності та професійними досягненнями, професійний розвиток, професійні цілі, перспективна рефлексія; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показником* «професійне само прийняття»; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: позитивні відносини в колективі, ситуативна рефлексія, потреба у визнанні; *низькими значеннями за показниками*: автономність, ретроспективна рефлексія, потреба у взаємостосунках.

Прикордонники з соціально-орієнтованим типом особистісного благополуччя орієнтовані на переживання благополуччя в контексті соціальних взаємодій. Це особи, які переживають переважно емоційно позитивні стани та отримують задоволення від реалізації потреби у цікавій роботі. Вони реалізують власний інтерес до роботи та отримують задоволення від взаємин із керівництвом, переживають задоволення потреби у досягненнях, задоволеність умовами праці, у них переважає хороший настрій та оптимістичне сприйняття майбутнього, можуть переживати самозвинувачення як усвідомлення себе як перешкоди для продуктивної трудової діяльності та кар'єрної самореалізації. Вони отримують задоволення від «общинності» організації прикордонного відомства, що дає змогу працювати в «общинній» спільності, яка формується на взаємних симпатіях прикордонників, групових інтересах, групових нормах поведінки і орієнтована на мотивування до здійснення професійної діяльності, а також у задоволенні потреб у винагороді, умовах праці та креативності. Провідною кар'єрною орієнтацією прикордонників із соціально-орієнтованим типом особистісного благополуччя є виклик, пов'язаний з успіхом подолання ними перешкод, із вирішенням нерозв'язаних складних проблем; вони орієнтовані на те, щоб «кидати виклик»: виконувати більш важку роботу або працювати в особливих та/або екстремальних умовах діяльності, середовищі складних міжособистісних відносин, а процес боротьби і перемога є важливішими для них, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Прикордонники цього типу особистісного благополуччя мають яскраво виражену потребу у формуванні та підтримці довгострокових стабільних взаємостосунків при значній близькості взаємин, які базуються на довірі.

За параметром особистісної здійсненності життя прикордонники з соціально-орієнтованим

типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показниками*: цілі як життєва орієнтація, емоційно позитивні стани, потреба у цікавій роботі; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показником*: самотрансценденція; *низькими значеннями за показниками*: персональна та ситуативна екзистенційна здійсненність, відповідальність, свобода, самодистанціювання, локус контролю Я, задоволеність взаєминами зі співробітниками, позитивне минуле, перспективне майбутнє та стабільність роботи (показники з середніми значеннями з тенденцією до високих за цим параметром відсутні). За параметром професійної компетентності та самореалізації прикордонники з соціально-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *високими значеннями за показниками*: задоволеність взаєминами з керівництвом, інтерес до роботи; *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: ставлення інших людей, менеджмент як кар'єрна орієнтація, врахування інтересів персоналу при визначенні трудових функцій; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: професійна затребуваність, самоставлення, приналежність до професійної спільноти, оцінка результатів професійної діяльності та командна робота; *низькими значеннями за показниками*: задоволеність реалізацією професійного потенціалу, професійна компетентність, професійний авторитет. За параметром особистісної самоефективності прикордонники з соціально-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: внутрішня узгодженість професійного самоставлення, потреба у досягненнях; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: самоефективність, самоуправління, самооцінка особистісного зростання, самоповага, відсутність стабільності місця проживання як кар'єрна мотивація, регулярний менеджмент в управлінні; *низькими значеннями за показниками*: самовпевненість, самоприв'язаність (високі значення за показниками за параметром особистісної самоефективності відсутні). За параметром особистісної гармонії прикордонники з соціально-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються *середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками*: задоволеність повсякденною діяльністю, самооцінка здоров'я, хороший настрій та оптимістичне сприйняття майбутнього, відсутність психоемоційної симптоматики, значущість соціального оточення, переживання піднесення, позитивного впливу роботи та незалежності, задоволеність умовами праці та досягненнями на роботі; *середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками*: інтеграція стилів життя; *низькими значеннями за*

показником «служіння як кар'єрна орієнтація» (високі значення за показниками за цим параметром відсутні). За параметром професійно-організаційної мотивації прикордонники з соціально-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються високими значеннями за показниками: результат як життєва орієнтація, виклик як кар'єрна орієнтація, «общинність» організації, потреба у креативності, потреба в умовах праці; середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками: локус контролю життя, процес як життєва орієнтація, самозвинувачення, самоприпущення, цілісність організації, співпраця, потреба у винагороді; середніми значеннями з тенденцією до низьких за показниками: інноваційність та позитивна мотивація (низькі значення за показниками за цим параметром відсутні). За параметром професійного розвитку та досягнень прикордонники з соціально-орієнтованим типом особистісного благополуччя характеризуються високими значеннями за показником «автономність»; середніми значеннями з тенденцією до високих за показниками: позитивні відносини в колективі, потреба у взаємостосунках; середніми значеннями з тенденцією до низьких за показником «ретроспективна рефлексія»; низькими значеннями за показниками: професійне самоприйняття, задоволеність рівнем компетентності та професійними досягненнями, професійний розвиток, професійні цілі, ситуативна та перспективна рефлексія, потреба у визнанні.

Висновки. Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що вперше виявлено індивідуально-типологічні особливості та виокремлено особистісно-орієнтований, кар'єро-орієнтований, професійно-орієнтований та соціально-орієнтований типи особистісного благополуччя персоналу ДПС України. Перспективи подальших розвідок пов'язані з розробкою психодіагностичного інструментарію, спрямованого на виявлення рівнів та типів прояву переживання прикордонниками особистісного благополуччя.

Література:

1. Stansfeld St.A., Shipley M.J., Head J., Fuhrer R., Kivimaki M. Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. *Public Library of Science one*. 2013. № 8(11). DOI: 10.1371/journal.pone.0081115.
2. Harnois G., Gabriel P. Mental health and work: impact, issues and good practices. Geneva: World Health Organization. 2000. 66 p. URL: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/42346>.
3. Kopp M.S., Stauder A., Purebl G., Janszky I., Skrabski A. Work stress and mental health in a changing society. *European Journal of Public Health*. 2008. No 18. P. 238–244. DOI: 10.1093/eurpub/ckm077.
4. Татарова Г.Г., Кученкова А.В. Показатели субъективного благополучия как типобразующие признаки. *Социологические исследования*. 2016. № 10. С. 21–32. URL: <http://socis.isras.ru/article/6391>.
5. Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.L. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 1992. Vol. 125. No. 2. P. 276–302. URL: <http://psycnet.apa.org/buy/1999-10106-007>.
6. Lau A.L.D., Cummins R.A., & McPherson, W. An Investigation into the Cross-Cultural Equivalence of the Personal Wellbeing Index. *Social Indicators Research*, 2005. 72, 403–430. URL: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-004-0561-z>.
7. Inglehart R. *Modernization and postmodernization: cultural, economic and political change in 43 societies*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1997. 453 p.
8. Hupper F.A., Marks N., Clark A.E., Siegrist J., Stutzer A. et al. Measuring well-being across Europe: Description of the ESS Well-being Module and preliminary findings. *PSE Working Papers n2008–40*. 2008. URL: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs/00586267>.
9. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия (к разработке интегративной концепции). Саратов: Саратов. гос. ун-тет, 2003. 15 с.
10. Diener E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 1984. Vol. 95. P. 542–575. DOI: 10.1037/0033-2909.95.3.542.
11. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: этнопсихологический аспект. *Проблемы социальной психологии личности*. 2008. С. 45–52. URL: http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30315_full.shtml.
12. Куликов Л.В. Субъективное благополучие личности. *Ананьевские чтения*. 1997. С. 162–164.
13. Costa P.T., & McCrae R.R. Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1980. No. 38, P. 668–678. DOI: 10.1037/0022-3514.38.4.668.
14. Чеботарева Е.Ю. Индивидуально-типические характеристики субъективного благополучия. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития*. 2015. Т. 4. № 2 (14). С. 142–147. URL: http://akmepsy.sgu.ru/sites/akmepsy.sgu.ru/files/8_chebotrareva.pdf.
15. Данильченко Т.В. Психология субъективного социального благополучия автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.05. Київ. 2018. 34 с.
16. Dijkhuizen J., Veldhoven M. Schalk R. Four types of well-being among entrepreneurs and their relationships with business performance. *The Journal of Entrepreneurship*. 2016. 25(2). 1–27. DOI: 10.1177/0971355716650369.

17. Bojanowska A., Zalewska A.M. Happy Temperament? Four types of stimulation control linked to four types of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*. 2017. Vol. 18. Is. 5. P. 1403–1423. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-016-9777-2>.
18. Фомина О.О. Факторы и возможные типы психологического благополучия личности. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития*. 2016. Т. 5. Вып. 2 (18). С. 72–77. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2016-5-2-168-173>.
19. Волинець Н.В. Емпірична модель особистісного психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія*. 2018. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2018_2_5.

Волинець Н. В. Типологические особенности личностного благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины

В статье представлены результаты многомерного неметрического шкалирования типологических профилей личностного благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины. Обоснованы и описаны аспекты личностно-ориентированного, карьеро-ориентированного, профессионально-ориентированного и социально-ориентированного типов личностного благополучия пограничников.

Ключевые слова: личностное благополучие персонала Государственной пограничной службы Украины, типология личностного благополучия, личностно-ориентированный, карьеро-ориентированный, профессионально-ориентированный и социально-ориентированный типы личностного благополучия.

Volynets N. V. Typological features of personal well-being of the staff of the State Border Guard Service of Ukraine

The article is presented the results of multidimensional nonmetric scaling of typological profiles of personal well-being of the staff of the State Border Guard Service of Ukraine. The substantive aspects of person-oriented, career-oriented, professionally-oriented and socially-oriented types of personal well-being of border guards are substantiated and described.

Key words: personal well-being of the staff of the State Border Guard Service of Ukraine, the typology of personal well-being, personality-oriented, career-oriented, professionally-oriented and socially-oriented types of personal well-being.