

Трибуна науковця – практикам

Пономаренко Яна Сергіївна

*доктор психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціології та психології
навчально-наукового інституту № 5,
Харківський національний університет внутрішніх справ*

**ЗАДОВОЛЕННЯ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНІ МАРКЕРИ
ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЗДІЙСНЕННОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

У системі особистісно-професійної здійсненності працівників поліції важливе місце посідає розуміння як емоційних, так і когнітивних маркерів професійного благополуччя. Ці два виміри – емоційний і когнітивний – взаємодіють у процесі осмислення особистістю своєї професійної ролі, прийняття викликів і переживання досягнень. Саме вони дозволяють зрозуміти, наскільки діяльність відповідає внутрішнім очікуванням, цінностям, життєвим цілям та уявленням працівника про власну успішність. У цьому контексті концептуальне розмежування понять «задоволення» і «задоволеності» виступає теоретично і практично важливим. Воно дозволяє глибше осмислити психологічні умови, які сприяють або, навпаки, перешкоджають реалізації поліцейського як фахівця й особистості, забезпечуючи основу для розробки інтервенцій, що підвищують рівень професійної здійсненності.

Задоволення, насамперед, варто розглядати як моментальну емоційну реакцію на позитивний досвід. Це тимчасовий психоемоційний стан, який виникає у відповідь на приємні події, досягнення бажаних результатів або визнання з боку соціального оточення. У професійній діяльності працівника поліції задоволення може проявлятися через різні ситуації: відчуття успіху після вдалої операції, емоційне піднесення внаслідок позитивної оцінки керівництва, миттєву радість від допомоги постраждалому або відновлення справедливості. Ці позитивні переживання відіграють важливу роль у підтримці короткострокової мотивації, особливо в умовах постійної зміни завдань, підвищеного ризику та високої відповідальності. Однак, як свідчать дані емпіричних досліджень, задоволення має короткотривалий характер і не завжди формує стійке відчуття професійного щастя чи цілісності.

На відміну від задоволення, задоволеність являє собою більш стабільне та усвідомлене психоемоційне утворення. Це довготривалий стан, який формується у процесі осмислення власної діяльності, її результатів, відповідності професійного шляху індивідуальним очікуванням, цінностям і внутрішнім переконанням. Задоволеність у діяльності працівника поліції може

виражатися у відчутті внутрішньої узгодженості з професійною роллю, усвідомленні досягнень як значущих, балансі між зусиллями та отриманою винагородою, а також у сприйнятті роботи як джерела самореалізації та особистісного зростання. Таким чином, задоволеність виступає не лише індикатором професійного успіху, а й важливою психологічною опорою, що дозволяє протистояти хронічному стресу, вигоранню, втраті сенсу та іншим ризикам, характерним для професій сфери безпеки.

Для теоретичного обґрунтування розмежування цих понять та їхньої ролі у професійному благополуччі було проаналізовано низку концепцій і підходів. Однією з них є теорія двофакторної мотивації Ф. Герцберга (1959), яка розділяє чинники задоволення на гігієнічні (умови праці, заробітна плата, відносини з колегами) та мотиватори (досягнення, визнання, професійний ріст). Згідно з цією теорією, наявність гігієнічних факторів запобігає невдоволенню, однак лише мотиватори здатні забезпечити справжнє задоволення від роботи та сформуванню професійну залученість, що наближається до задоволеності.

Важливою також є теорія самодетермінації Е. Дісі та Р. Раяна, яка підкреслює значення автономії, компетентності й причетності як базових психологічних потреб, необхідних для формування внутрішньої мотивації. У поліцейському контексті це означає, що задоволеність діяльністю можлива лише за умов, коли працівник відчуває власну спроможність впливати на результати праці, володіє необхідною кваліфікацією та інтегрований у професійну спільноту [1].

З точки зору позитивної психології М. Селігмана, модель PERMA (позитивні емоції, залучення, стосунки, зміст, досягнення) окреслює основні складові життєвого благополуччя. У професійному вимірі ці компоненти формують підґрунтя для відчуття задоволеності: поліцейський, який переживає позитивні емоції від діяльності, залучений до процесу, має підтримуюче оточення, бачить сенс у своїй роботі та досягає конкретних результатів, з більшою ймовірністю буде відчувати задоволення й глибоку задоволеність своєю професією [2].

Крім того, теорія транзакційного стресу Р. Лазаруса і С. Фолкман (1984) дозволяє розглядати професійні виклики не лише як джерело загрози, а як потенційні можливості для розвитку. Ця перспектива набуває особливого значення в умовах воєнного стану, коли звичні професійні схеми порушуються, а працівники змушені оперативнo адаптуватися до нових обставин. У такій ситуації відчуття задоволеності може стати ключовим ресурсом, що забезпечує психологічну стійкість та орієнтацію на пошук рішень.

Не менш цінною є теорія викликів і перешкод, яка диференціює типи стресорів: одні можуть стимулювати особистісне зростання, інші – спричиняти емоційне виснаження. Рівень задоволеності прямо залежить від того, як саме поліцейський інтерпретує професійні труднощі: як завдання, які варто

подолати, чи як бар'єри, що гальмують розвиток.

У власному дослідженні ми виходимо з концептуального поля особистісно-професійної здійсненності як інтегрального феномену, що відображає рівень самореалізації, психологічної сталості й смислової наповненості професійної діяльності. Задоволення в цій системі – це сигнал, що працівник рухається в правильному напрямку, тоді як задоволеність – підтвердження того, що цей напрям відповідає його глибинним переконанням, життєвим цілям і цінностям.

З огляду на специфіку поліцейської діяльності в умовах воєнного стану, вміння підтримувати високий рівень задоволеності професійним життям виступає не лише показником ефективності, а й важливим чинником психологічного виживання, стійкості та високої етичної інтегрованості. Працівники, які досягають задоволеності, краще адаптуються до змін, демонструють вищий рівень самозбереження в умовах стресу, виявляють здатність до довготривалого професійного зростання та конструктивної взаємодії з командою.

Отже, задоволення та задоволеність – це не синоніми, а два різні психологічні явища, які відіграють критично важливу роль у забезпеченні професійного благополуччя. Якщо задоволення здебільшого фіксує короточасні емоційні стани, то задоволеність інтегрує особистісні смисли, довіру до себе та системну мотивацію. Саме задоволеність може розглядатися як психологічна ознака глибшої особистісно-професійної здійсненності. У зв'язку з цим особливо важливим завданням психологічного супроводу є не лише створення умов для моментального емоційного піднесення, а й формування сприятливого середовища для розвитку стабільної задоволеності.

Інтеграція сучасних теорій мотивації, стресу, позитивної психології та самореалізації дозволяє створити цілісну модель професійного розвитку поліцейського. Така модель має враховувати не лише зовнішні умови діяльності, але й внутрішні ресурси особистості, її здатність до рефлексії, ціннісну орієнтацію та емоційно-вольову регуляцію. У підсумку, саме глибоке усвідомлення задоволеності як внутрішнього маркера здійсненності має стати пріоритетом у системі психологічного забезпечення діяльності поліції в Україні.

Список використаних джерел:

1. Ryan R.M., Deci E.L. Brick by brick: The origins, development, and future of self-determination theory. *Advances in motivation science* / Ed. A.J. Elliot. Elsevier Academic Press, 2019. P.111–156. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2019.01.001>
2. Seligman M.E. et al. Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*. 2005. №60(5). P.410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.60.5.410>