

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра Педагогика и психология

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Взаимосвязь удовлетворенности трудом и психологического здоровья
у специалистов по связям с общественностью

Обучающийся

М.В. Ирошникова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

канд. психол. наук, С.С. Белоусова

руководитель

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические аспекты изучения взаимосвязи удовлетворенности трудом и психологического здоровья у специалистов по связям с общественностью	8
1.1 Понятие «психологическое здоровье» в философских трудах, психологической литературе и исследованиях.....	8
1.2 Понятие «Удовлетворенность трудом» в отечественной и зарубежной психологической литературе.....	18
1.3 Особенности профессиональной деятельности специалистов по связям с общественностью	30
Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи удовлетворённости трудом и психологического здоровья у специалистов по связям с общественностью	40
2.1 Организация и методы исследования взаимосвязи психологического здоровья и удовлетворенности трудом).....	40
2.2 Анализ и интерпретация данных эмпирического исследования взаимосвязи удовлетворенности трудом и психологического здоровья у специалистов по связям с общественностью.....	48
2.3.Практические рекомендации по результатам эмпирического исследования.....	75
Заключение.....	80
Список используемой литературы	85

Введение

Кто – то из великих сказал, что труд сделал из обезьяны человека, правда, народ тут же добавил «и превратил его в лошадь». Как бы там ни было, труд – он же работа прочно вошли в нашу жизнь.

Мы трудимся на благо своего благосостояния, на благо семьи, на благо страны. Труд человека облагораживает, способствует его развитию. Человеку важно то, что он делает, ведь работа занимает одну треть от суток, а значит, является, если не большей, то точно большой частью нашей жизни. А когда что – то занимает такую часть, то это становится для человека значимым, нам важно работать хорошо, быть профессионалами своего дела, получать результат и, как следствие, удовлетворение от своей деятельности.

Здоровье в нашей жизни играет важную роль, я бы даже сказала, что ключеву. Не просто так люди на все праздники желают здоровья и счастья, на день рождение можно часто услышать: «Главное – здоровье, а остальное приложится», «было бы здоровье, а на остальное заработаем».

В этих пожеланиях люди чаще всего имеют в виду физическое здоровье. Но мы живем в 21 веке и люди все чаще задумываются и психологическом здоровье.

Все современном мире люди стали чаще обращаться к психологам, психология выходит из тени, престаёт считаться лженаукой, как было во времена советского союза. Все больше людей ходят к психологу на консультации, а не к психиатру в связи с психиатрическим диагнозом. К психологу обращаются для улучшения качества жизни, для ментальной гигиены, чтобы достичь внутреннего равновесия, душевного покоя, для улучшения именно психологического здоровья. На психологическое здоровье стали обращать внимание совсем недавно, но все чаще и активнее.

Все больше людей заботятся о себе, закрыв свои базовые потребности в пище и жилье, люди интересуются наукой о душе, это актуальная тема, а, следовательно, все больше исследований направлено на его изучение.

Здоровье и труд в нашей жизни неразрывно связано, ведь, если нам нездоровится – как физически, так и психологически, мы не хотим и/или не можем что – то делать, в состоянии нездоровья – мы не хотим свершений, мы не хотим работать, нам не интересно развиваться, как профессионалу, иногда человеку даже трудно взаимодействовать с другими людьми.

Объектом исследования является психологическое здоровье специалистов по связям с общественностью,

Предметом исследования является взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и психологическим здоровьем у специалистов по связям с общественностью.

Целью исследования: является выявление особенностей удовлетворенностью трудом и их взаимосвязи с психологическим здоровьем специалистов по связям с общественностью.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что существует связь между степенью удовлетворенности трудом и психологическим здоровьем, включая такие характеристики, как коммуникативные и организационные способности, деперсонализация, отношения с начальством и клиентами, чувство самоэффективности, успешности.

В связи с поставленной целью в данной работе необходимо разрешение следующих задач:

- рассмотреть теоретические основы психологического здоровья у специалистов по связям с общественностью;
- изучить теоретические подходы к исследованию феномена удовлетворенности работой;
- изучить взаимосвязь психологического здоровья с удовлетворенностью работой у специалистов по связям с общественностью.

Теоретико – методологическая основа исследования:

- субъектнодеятельностный подход в психологии труда (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова – Славская);

концепции психологического анализа профессиональной деятельности (А.Н. Леонтьев, А.В. Карпов, Е.М. Иванова, Е.А. Климов); основы психоэмоционального состояния (Н.П. Бехтерева, П.К. Анохин, В.А. Барабанщиков); концепции профессионального становления и адаптации (Э.Ф. Зеер, Ф.Б. Березин, Н.В. Кузьмина, М.А. Дмитриева);

- научные представления о психологическом здоровье И.В. Дубровиной, В.Э. Пахальяна, Е.А. Сергиенко, А.В. Шувалова;
- исследования, затрагивающие проблему нарушения психологического здоровья работников С. Картрайт, О.В. Ковальчук, О.А. Кожевниковой, Ю.В. Потыляковой, А.В. Путинцевой, А.А. Саговой.

Методологическая база исследования: помимо анализа научной литературы, как российских, так и зарубежных авторов, применялись такие методы, как анкетирование специалистов по связям с общественностью, также были применены методы обработки результатов (количественный и качественный анализ полученных данных), а также методы математической статистики – сравнительный и корреляционный анализ, интерпретация результатов исследования.

Методы исследования:

- методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);
- тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина);
- опросник «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Розановой);
- «индивидуальная модель психологического здоровья» (А.В. Козлов);
- опросник «Психологическое благополучие» (К. Рифф);
- Самоактуализационный тест (Э. Шостром).

Эмпирической базой исследования выступили: агентства по связям с общественностью на территории г. Пермь, Санкт – Петербург (ООО «Март» а также их партнеры).

В исследовании приняли участие 60 человек, из которых 23 мужчины и 37 женщин в возрасте от 25 до 55 лет, имеющих высшее образование, а также трудовой стаж которых составляет не менее 3 – х лет (по специальности).

Научная достоверность результатов и обоснованность выводов исследования обеспечены использованием современной методологии научного познания; последовательной реализацией исходных теоретических положений и терминологического аппарата исследования, основанного на фундаментальных отечественных и зарубежных исследованиях в области философии, педагогики и психологии; использованием методов исследования, адекватных его задачам; репрезентативность выборки; применением методов математической статистики; всесторонней проверкой достоверности полученных результатов при их обсуждении на конференциях различного уровня.

Новизна исследования заключается в том, что взаимосвязь удовлетворенности трудом и психологического специалистов по связям с общественностью является слабо изученными в психологии. В исследовательской работе была реализована задача теоретического и эмпирического изучения взаимосвязи.

Теоретическая значимость исследования: полученные в ходе исследования результаты расширяют и конкретизируют общие представления о психологическом здоровье личности и взаимосвязи с удовлетворенностью трудом у специалистов по связям с общественностью и могут составлять теоретико – методологическую основу дальнейших исследований в области данной проблематики. Исследование имеет теоретическую значимость, полученные результаты могут быть полезны для руководителей маркетинговых организаций, HR – специалистов, психологов и всех, кто заинтересован в создании здоровой и продуктивной рабочей среды.

Практическая значимость: выявленная выраженность взаимосвязи психологического здоровья и удовлетворенности трудом у специалистов по

связям с общественностью могут использоваться при психологическом отборе, профессиональной подготовке и повышении квалификации кадров, а также могут быть использованы в области психологии здоровья с целью проведения профилактических психологических мероприятий также направленных на оздоровление рабочей атмосферы и сплочения, и, как следствие, повышения уровня удовлетворенности трудом для специалистов по связям с общественностью.

Положения, выносимые на защиту.

- общая удовлетворенность трудом заключается в нескольких критериях оценки удовлетворенности, таких, как интерес к работе, достижения, взаимоотношения с коллективом и руководством. Удовлетворенность трудом – важный фактор в жизни человека;
- психологическое здоровье личности включает в себя способность к стрессоустойчивости, социальной адаптации и успешной самореализации, что напрямую влияет на успешную самореализацию в работе;
- удовлетворенность трудом является важным фактором, влияющим на психологическое здоровье личности;
- корреляционный анализ позволил установить взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и психологическим здоровьем специалистов по связям с общественностью. Чем выше удовлетворенность трудом – тем выше психологическое здоровье.

Структура работы. Структура магистерской диссертации состоит из введения, двух глав – теоретической и эмпирической, заключения, списка используемой литературы и приложений.

Список литературы содержит 53 источников, из которых 7 относится к иностранным источникам. Объем основного текста составляет 89 страниц. В тексте представлены 12 таблиц и 5 графических изображения.

Глава 1 Теоретические аспекты изучения взаимосвязи удовлетворенности трудом и психологического здоровья у специалистов по связям с общественностью

1.1 Понятие «психологическое здоровье» в философских трудах, психологической литературе и исследованиях

Человек – сложная система, функционирующая на разных уровнях, имеющий разные схемы регулирования, связанные между собой. Можно выделить три уровня, три кита, на которых стоит сложная система под названием «Человек» – уровень биологический, уровень психологический, уровень социальный. Каждый из этих уровней уникален и имеет собственные характеристики, а также детерминанты, влияющие на здоровье.

Так, многие заболевания, имеющие биологическую основу, такие, как бронхиальная астма, нейродермит) могут быть связаны с психическим состоянием, таким как тревожность, стресс и психическая напряженность и прочее, в таком случае, болезнь называется психосоматической(чикагская семерка, например) .

Достаточно длительное и продолжительное время проблема здоровья оставалась в стороне от интересов психологической науки. Психология века двадцатого в основном сосредотачивалась на аномалиях человеческой природы, изучая больше болезнь, отклонения. Это привело к восприятию психологического здоровья как новизны, в отличие от психологии болезней, которая уже стала отдельной и признанной областью клинической психологии.

Психологическое здоровье человека «...связано с особенностями личности, интегрирующий все аспекты внутреннего мира человека и способы его внешних проявлений в единое целое» [8].

Психологическое здоровье играет ключевую роль в общем социальном состоянии человека и его жизненной энергии. При этом многие трудности, с

которыми сталкивается человек, не обязательно указывают на «психологическое нездоровье» и могут быть решены без медицинского вмешательства. К таким решениям относятся работа над внутренними и внешними конфликтами, развитие навыков общения и самопрезентации, улучшение когнитивных функций, а также стремление к раскрытию своего потенциала и преодолению тревожности, стресса и различных зависимостей.

Мы считаем, что психическое здоровье зависит от гармонии и баланса жизненных сил человека, а также от особых характеристик его окружающей среды. Такой взгляд позволяет определить новые стандарты для оценки психологического благополучия. Он открывает простор для личного выбора и самостоятельного развития каждого человека. В рамках данного механизма особую роль играют такие компоненты, как развитие самосознания, умение делать осознанный выбор относительно будущего, готовность к адаптации и переменам, способность анализировать различные варианты и эффективно распоряжаться собственными ресурсами, а также ответственность за принятые решения.

По этому поводу В. Франкл писал, что «...если человек хочет прийти к самому себе, его путь лежит через мир» [36].

Еще одним «...критерием психологического здоровья среди многочисленных признаков его выраженности является феномен психического равновесия» [9.] Он предполагает сбалансированное взаимодействие разных аспектов индивидуальности, таких как эмоциональная сфера, волевые качества и познавательные способности. Нарушение этого равновесия способно привести к упадку личности, развитию деструктивных процессов и социальной или личностной дезадаптации.

Показателем психического баланса является целостное развитие человека, его способность адаптироваться и адекватно реагировать на внешние ситуации.

Изучаемый нами феномен во многом определяется особенностями интеграционных процессов внутри структуры личности. Считается, что психологическое здоровье также связано с уровнем интеграции различных событий из жизни человека (в контексте прошлого, настоящего и будущего), что связано с его личным восприятием и внутренним восприятием окружающего мира, а также с числом социальных структур, в которые он интегрирован.

А.Г. Асмолов называет его «...смыслостроительством своей личности; В.А. Петровский – конвергенцией в структуре отраженной субъективности; Г.С. Абрамова – живым сознанием; Ф.Е. Василюк – надситуативным смыслом. Нарушения психического здоровья не всегда определяются психическим заболеванием и связаны не только с изменением организма, но и с отсутствием условий развития личности, включения в социальную структуру общества» [5].

Границы между психологическим и социальным здоровьем человека являются довольно условными, поскольку черты личности формируются исключительно в рамках социума и общества, в которых она функционирует [9]. Эти черты можно охарактеризовать через проявления как индивидуальной, так и социальной субъектности, подробная характеристика которых была представлена ранее.

Важно подчеркнуть, что изучение личности как совокупности личностных и социальных субъектных качеств позволяет получить более полное представление о ее психологическом здоровье.

Все приведенное выше позволяет рассматривать психическое здоровье как индикатор способности человека сохранять, реализовывать и развивать свои личностные и социальные аспекты в условиях постоянных перемен. В свою очередь, социальное здоровье выражается через уровень активного и самостоятельного поддержания и расширения жизненных ресурсов как индивидуумами, так и обществом в динамично меняющейся среде. Кроме

того, оно отражает особенности восприятия личностных возможностей и принятия общественных взаимосвязей межсобытийного характера.

К «...другим критериям психического здоровья принято относить [3]:

- адекватного восприятия окружающей среды и осознанного совершения поступков;
- целеустремленность, работоспособность, активность;
- полноценность семейной жизни, способность самоуправления поведением в соответствии с нормами, чувство ответственности за потомство и близких членов семьи;
- критический подход к обстоятельствам жизни;
- автономию личности, компетентность в отношении окружения, самоактуализацию, уверенность в себе, необидчивость (умение освобождаться от затаенных обид);
- независимость и естественность поведения;
- чувство юмора, доброжелательность, способность к адекватной самооценке;
- самообладание и способность радоваться» [3].

К психическому нездоровью обычно относят:

- чувственную тупость;
- беспричинную злость;
- враждебность, агрессивность;
- повышенную тревожность;
- снижение умственной активности;
- хаотичность и категоричность мышления;
- повышенную внушаемость;
- уход от ответственности за себя;
- зависимость от вредных привычек;
- «духовное» нездоровье;
- утрата веры в себя, свои возможности».

С изменением объекта исследования психологии от психофизиологических аспектов (в классический период, неклассический и постнеклассический) [28] к мета – антропологическим вопросам произошла трансформация психологического знания, и основные проблемы психологии были пересмотрены. В частности, в исследовании нормы были сделаны следующие шаги:

- смещение акцента исследовательской деятельности с внутреннего психического аппарата на специфичные человеческие характеристики и их проявления;
- осознание психической нормы как нормы развития, а не фиксированного состояния – это динамичный процесс, полный изменений;
- разработка и создание новых психологических способов, чаще – описательных, направленных именно на модели и аспекты здоровья; становление психологии здоровья как отдельной области научных знаний с практическими применениями;
- работа над четким различием понятий «психическое здоровье» и «психологическое здоровье»: первое касается отдельных психических процессов, характеризует их, а второе – относится к целостному восприятию личности;
- выделение психологического здоровья как ключевого, центрального объекта в исследованиях психологии здоровья.

При детальном анализе понятия психологического здоровья можно оперировать определением, предложенным А. Маслоу. В его интерпретации «Психическое здоровье традиционно интерпретируется как собственная жизнеспособность индивида, как жизненная сила, обеспеченная полноценным развитием и функционированием психического аппарата, как умение выживать, приспосабливаться и расти в изменяющихся, не всегда благоприятных для большинства условиях, и являются предпосылкой здоровья психологического. Психологическое здоровье, в свою очередь,

характеризует индивида как субъекта жизнедеятельности, распорядителя своих собственных сил и способностей» [23]. Таким образом, психологическое здоровье представляет собой состояние, охватывающее как процесс нормального развития субъективной реальности в контексте индивидуальной жизни, так и результат этого развития [38].

Определение термина «психологическое здоровье человека» состоит из двух ключевых компонентов: психологии здоровья и аспектов, касающихся психологии личности, психологии Человека. На пересечении этих областей науки формируются психологические модели, которые подходят к вопросу здоровья с точки зрения человеческого существования, происходит процесс «человековедения». В результате различных теорий и подходов выделяются основные контуры концепции психологического здоровья:

- понятие «психологическое здоровье» фокусируется на исключительно человеческом аспекте, выступая как научный эквивалент духовного здоровья;
- вопросы психологического здоровья касаются анализа норм и патологии в контексте духовного роста индивида;
- нормальное развитие человеческой субъективности является основой психологического здоровья.
- направленность развития и особенности актуализации человеческих качеств выступают в роли ключевых критериев психологического здоровья.

Первые идеи о необходимости постановки и разработки проблемы психологического здоровья были высказаны западными учеными, такими как Г. Оллпорт, А. Маслоу и К. Роджерс. Гуманистическая парадигма, сформировавшаяся в 50 – 60 – х годах XX века, сосредоточила внимание на уникальных проявлениях человека и универсальных ценностях, что позволило ей стать новой психологической моделью. Это направление подчеркивало самодостаточность и индивидуальность людей, одновременно

вводя в научный обиход термины, касающиеся качества жизни, включая психологическое здоровье.

Важно отметить, что стали появляться исследования, которые направлены на создание моделей здоровой личности, значительно обогатившие понимание норм, а также внесли рациональный взгляд на понятие отклонений.

Так, Г. Оллпорт представил концепцию проприативности человеческой природы, описывая образ психологически зрелой личности; К. Роджерс, утверждая, что у человека есть врожденное стремление к здоровью и развитию, раскрыл портрет полноценно функционирующего индивида [38]. А. Маслоу, основываясь на теории мотивации, сформулировал представление о самоактуализированном человеке и отметил: «патологические нарушения психологического здоровья – неврозы и психозы, есть следствие ошибочного, неверного развития личности. При этом психологически здоровые индивидуумы – это люди зрелые, с высокой степенью самоактуализации, имеющие реальные жизненные достижения и развившие свои личностные возможности» [23].

По мнению Маслоу, «... психологическое здоровье может оцениваться через такие показатели, как полнота и глубина развития личности, реализация ее внутренних потенциалов и стремление к гуманистическим ценностям, а также посредством оценки наличия и развития ключевых качеств, такие как принятие других, автономность, спонтанность, интенциональность, альтруизм и креативность» [41].

Похожие идеи исследуются в рамках «метапсихологии» (Г.М. Андреева), логотерапии (В. Франкл) и социальной логотерапии (С.И. Григорьев и другие) [31].

Исследование здоровой личности стало возможным в гуманистической психологии, которая была представлена такими учеными, как Э. Фромм, Г. Оллпорт, А. Маслоу, К. Роджерс и В. Франкл. А. Маслоу отмечал, что: «Мне кажется, что проблема психологического здоровья настолько актуальна

сейчас, что любые предположения, любые гипотезы, любые данные, даже самые спорные, могут иметь эвристическую ценность» [23].

Подводя итог взглядам указанных авторов и множества других данного направления, можно сделать вывод, что гуманистический подход подразумевает доверие к человеческой природе, а стремление стать самим собой и сохранить свою индивидуальность даже при столкновении с жизненными трудностями служит универсальным принципом психологического здоровья.

В конце 1970 – х годов в области психологических дисциплин выделяется новая сфера исследования – психология здоровья (Health Psychology), которая начинает утверждаться в качестве самостоятельной области изучения.

В истории психологии в контексте теории психологического здоровья в рамках данного изучения можно выделить несколько направлений.

Первым из них является социоцентрическое направление, представители: Э. Фромм, В. Франкл, Б.С. Братусь). Это направление, которое основывается на том, что люди, в отличие от животных, не обладают инстинктивным набором навыков для автоматического выполнения своего социологического предназначения. Поэтому психологическое здоровье рассматривается как путь к вершинам человеческой сущности [6].

Противоположностью социоцентрической парадигмы выступает философия индивидуализма, к числу авторов которой относятся М. Штирнер, А. Шопенгауэр, Ф. Ницше, Н.А. Бердяев, Х. Ортега–и–Гассет, С. Кьеркегор, К. Ясперс и Н. Аббаньяно. Они подчеркивают значение уникальности человека и необходимость его совершенствования как личности, стремления «быть настоящим», «быть самим собой». Однако, замкнувшись на себе, в реальной жизни индивидуализм уходит в крайность и может привести к самообожанию, а чувства отчаяния, либо одиночества, потерянности и утраты смысла жизни, начинают проявляться в отрицании морали и корыстолюбии [39]. З. Фрейд рассматривал психологическое

здоровье через призму изучения внутрениличностных конфликтов, которые тревожат всех людей в том числе и здоровых.

Третье направление – персонцентрическое (представители: Г. Оллпорт, К. Роджерс, А. Маслоу) основывается на том, что человеческой природе свойственны позитивные силы и потребности самоактуализации, которые ведут к здоровью и личностному росту. Психологическое здоровье соответствует процессу самопознания и ощущению подлинности своего существования [39]. Социцентрические и персонцентрические концепции тесно переплетаются, переходят друг в друга, отражая стремления психологов к описанию духовной целостности, которая способствует формированию психологического здоровья.

После преодоления идеологических барьеров и открытия возможности интеграции мирового опыта, отечественные психологи реагируют на концепции психологического здоровья с характерным для российского менталитета сочетанием настороженности, интереса и критической оценки.

Психологическое здоровье в настоящее время постепенно занимает свою нишу в российской психологии как новая и самостоятельная область знания. Тем не менее, следует отметить, что интерес к вопросам психического здоровья личности со стороны отечественных исследователей возник значительно раньше.

В.М. Бехтерев уже в начале своей научной карьеры акцентирует внимание на теме психического здоровья. Он рассматривает личность как индивид с уникальным психическим устройством, которое интегрирует умственные и душевные качества, а также характеризуется активным отношением к окружающей действительности и способностью контролировать собственное поведение и деятельность [5].

Значимым этапом в развитии концепции психологического здоровья стал доклад на тему «Личность и условия её развития и здоровья», в котором Бехтерев обращает особое внимание на влияние социальных факторов на человеческое здоровье. Он указывает, что недостаток образования и

невежество являются ключевыми условиями, препятствующими полноценному развитию личности. Кроме того, он подчеркивает, что люди, не обладающие достаточным знанием, остаются на уровне животной жизни. Негативные экономические условия могут в значительной степени мешать здоровому развитию психики и личности, способствуя распространению душевных расстройств. Для Бехтерева личность – это социальное существо, а свобода совести, слова, печати, создание союзов и собраний, а также неприкосновенность прав человека служат необходимыми предпосылками для формирования свободной и здоровой личности. По его мнению, борьба за свободу личности тесно связана с обеспечением её здорового и правильного развития.

Далее, И.В. Дубровина уточняет значение термина «психологическое здоровье», разделяя его на две категории: «...«психическое здоровье», которое связано с отдельными психическими процессами и механизмами, и «психологическое здоровье», что охватывает личность в целом» [17]. Это вторая категория включает в себя совокупность личностных характеристик, обеспечивающих стрессоустойчивость, социальную адаптацию и успешную самореализацию [25].

Следом за Дубровиной Б.С. Братусь выделяет три уровня здоровья: психофизиологическое, зависимое и обусловленное особенностями нейрофизиологической организации психических процессов; индивидуально – психологическое, которое характеризуется способностью адекватно реализовывать свои смысловые устремления; и личностное, зависящее от качества смысловых отношений человека. По его мнению, первый уровень обозначает психическое здоровье, в то время как второй и третий уровни относятся к психологическому благополучию (психологическому здоровью), которое невозможно без психического здоровья [7].

Таким образом, обобщая различные мнения и подходы, можно определить психологическое здоровье как комплексную характеристику личностного благополучия. Это понятие включает в себя когнитивно –

оценочный компонент, основывающийся на биологическом, психологическом и социальном уровнях его проявления, где особое внимание уделяется высшим психологическим формам, осуществляющим организацию, регуляцию и целостное обеспечение жизненного пути индивидуума.

Психологическое здоровье – это не просто отсутствие болезней или проблем, а гармоничное состояние личности, в котором внутренние ресурсы и внешние условия взаимодействуют и поддерживают друг друга. Оно проявляется в способности человека осознавать себя, принимать решения, справляться с трудностями и строить отношения с окружающими.

Гуманистический подход подчёркивает, что стремление человека к самореализации и сохранению своей индивидуальности – ключевой фактор психологического здоровья. Здоровая личность – это та, которая способна полноценно жить, развиваться и находить смысл в своей жизни, несмотря на сложности. Таким образом, психологическое здоровье – это не статичное состояние, а постоянный процесс поддержания баланса между внутренним миром и внешними обстоятельствами, который позволяет человеку быть активным, ответственным и гармоничным субъектом своей жизни и общества.

1.2 Понятие «Удовлетворенность трудом» в отечественной и зарубежной психологической литературе

Человек – существо социальное и эволюционирующее. Для улучшения качества своей жизни он развивается, а развития без труда не бывает. Нас этому с детства учат пословицы и поговорки. Прогресс необходим, а чтобы получать от него результаты – над ним необходимо трудиться. Труд не только приносит материальные блага, но и моральное удовлетворение от результата. Если же удовлетворительных результатов нет, то нет и чувства удовлетворенности, вместо него появляется разочарование, которое

распространяется не только на работу, но и на жизнь человека в целом. Что в свою очередь уже затрагивает не только отдельного конкретного человека, но и влияет на общество в целом.

В своей работе «Мотивация и личность» А. Маслоу предположил, что «все потребности человека врожденные, и что они организованы в иерархическую систему приоритета или доминирования, состоящую из пяти уровней, согласно которой человеческое поведение определяется потребностями двух видов: базисные и производные. «...Последние равны друг другу, а базисные расположены в порядке от «низших» к «высшим» потребностям. Причем потребности более высокого уровня актуализируются для индивида после удовлетворения предыдущих уровней». Иерархия потребностей может быть представлена следующей схемой» [18]:

Физические потребности включают потребности, связанные с обеспечением питания, дыхания, движением, продолжением рода, а также с необходимостью иметь одежду, жилье и отдых. Основным движущим мотивом для их удовлетворения служат денежные ресурсы, которые создают материальную стабильность и помогают избегать материальных трудностей. Для многих людей важным аспектом является высокий уровень дохода, позволяющий вести достойный и комфортабельный образ жизни.

Социальные потребности представляют собой желание установления связей, принадлежности к определенной группе, коммуникации, заботы о других, внимания к себе и участия в совместных действиях.

Духовные потребности выражаются в стремлении к самоутверждению через творчество. Каждый человек желает реализовать свой внутренний потенциал, постоянно расти и находить свое место в жизни.

Престижные потребности связаны с желанием получить уважение со стороны значимых для человека людей, достигнуть карьерных высот, укрепить статус и заслужить признание. Люди стремятся не только быть нужными в своей организации, но и получать уважение и признание как уникальные личности в своем окружении.

Экзистенциальные потребности – это потребности в безопасности и уверенности в будущем, стабильности жизненных условий, а также в постоянстве и регулярности социальной среды. Эти потребности удовлетворяются через такие факторы, как гарантированное трудоустройство, социальные гарантии и пенсионные программы.

А. Маслоу делил эти потребности на первичные (врожденные) и вторичные (приобретенные). Процесс удовлетворения потребностей можно представить как переход от первичных к вторичным. Тем не менее, выполнение потребностей не всегда служит основным стимулом к действиям: например, голод побуждает человека к активным действиям до тех пор, пока он не утолит его. Очевидно, что мощность воздействия конкретной потребности (ее потенциал) зависит от уровня её удовлетворения.

Психологическое благополучие личности напрямую связано с удовлетворением основных потребностей.

Успешная адаптация к социальной, профессиональной и природной среде является ключевым условием для сохранения психологического здоровья, а также ощущения благополучия.

В свою очередь, негативные психические состояния могут служить маркерами нарушений в динамическом равновесии (адаптации) в взаимодействии «человек – профессиональная среда». Эти состояния человека, а также связанные с ними эмоциональные настроения, играют важную роль в понимании его психологического комфорта.

Американский социолог Е. Локк, определяя понятие «удовлетворенность трудом», первоначально формулировал его как «приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта». В дальнейшем он немного изменил данное определение. «Удовлетворенность трудом является результатом оценки своей работы, позволяющей достичь определенных ценностей, связанных с

работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида» [24].

Однако именно удовлетворенность трудом является важным условием для повышения эффективности как индивидуальной работы, так и функционирования всей организации. Поэтому для руководителей вопрос удовлетворенности сотрудников становится особенно актуальным.

В.А. Ядов и А.А. Киссель рассматривают удовлетворенность трудом «...как уровень адаптации работника в данной организации, свидетельствующей о том, что «предъявляемые к нему требования и предоставляемые ему возможности отвечают его потребностям и соответствуют его ориентациям, социальным установкам, направленности интересов» [46].

Существенное значение имеет изучение факторов, формирующих удовлетворенность работой, так как их распознавание и тщательное анализирование помогут создать особые психологические условия для увеличения этой удовлетворенности.

В контексте психологии труда «удовлетворенность трудом рассматривается как совокупность психологических установок по отношению к трудовой деятельности, осуществляемой персоналом предприятия, так как удовлетворенность трудом в первую очередь зависит от соответствия результата труда внутренним потребностям субъекта труда» [27].

В структуре удовлетворенности трудом можно выделить три уровня: социологический, психологический и психофизиологический.

«Социологический уровень формируется в результате социального влияния и может быть изменен этим влиянием» [24]. Следует заметить, что «...социальный уровень удовлетворенности трудом зависит от удовлетворенности профессией как вид труда и одновременно способ, который обеспечивает человеку желаемый статус. И тогда мы можем

говорить о том, что это показатель включенности человека в социальный контекст посредством работы» [47].

«...Психологический уровень удовлетворенности трудом предопределяется адаптацией работников к производственной среде» [46].

«...Психофизиологический уровень удовлетворенности трудом понимается как «степень соответствия выполняемых в процессе работы функций способностям субъекта труда, как соответствие функционального содержания труда психофизиологическим особенностям работника» [24].

Вклад в изучение вопросов, связанных с удовлетворением от работы, «...отношением к трудовой деятельности и мотивацией внесли такие западные мыслители, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак – Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак – Клееланд, Ф. Герцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман и Дж. Хатфилд, а также У.Э. Деминг и Б.Ф. Скиннер» [32].

Российские исследования по теме удовлетворенности работой остаются пока немногочисленными. Среди исследователей можно выделить В.А. Ядова, А.А. Киселя, Н.Я. Белову, А.Э. Левина, А.К. Мещеркина, К.Р. Хааву и Г.П. Бессокирную. Увы, уровень этих работ и их практическое применение не всегда отвечают актуальным требованиям. Большинство исследований, посвященных проблемам отношения к труду, уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью и кадровой текучести в нашей стране, преимущественно ведутся в рамках философских наук и рассматривают удовлетворенность работой как философскую концепцию.

Специалисты разрабатывали разнообразные теории и модели мотивации и удовлетворенности работой, выдвигали практические рекомендации по их применению [33]. Однако нельзя с уверенностью говорить о том, что эта проблема полностью решена. Множество теорий и моделей находятся в противоречии друг с другом, предлагая различные точки зрения на рассматриваемый феномен.

Каждая из теорий и моделей подвергалась критике со стороны других ученых, и необходимо отметить, что «...эти теории и модели, созданные зарубежными учеными, продукты другого общества, отражающие другие культурные стандарты и поэтому не всегда применимы в российских условиях» [27].

Особую сложность при изучении уровня удовлетворенности трудом составляет связь безработицы с вопросами общего удовлетворения жизнью. Р. Маурер, выделяет, что «...люди по – разному воспринимают свое безработное состояние. Многие считают ситуацию увольнения трагедией, иногда более тяжелой, чем развод, смерть близких. Это характерно для людей, в системе ценностей которых качественный труд занимал одно из высших мест. Но бывают также случаи, когда человек периодически сам ищет способ уволиться, и меняет виды труда, так как уже не видит ничего нового в своей работе, не требующей усилий и ставшей рутинной» [19].

М. Аргайл предполагает, что « существуют и счастливые безработные, но нельзя сравнивать счастливого человека, имеющего работу, и счастливого безработного» [4].

С. Касс рассматривает вопрос о «корреляции удовлетворенности трудом и показателями психического здоровья: 1. поведенческие индикаторы (потребление алкоголя, наркотиков, курение и другие) незначительно связаны с удовлетворенностью трудом; 2. отчужденность в труде мало распространяется на другие сферы жизни; 3. показатели, основанные на соматических жалобах и симптомах, низко коррелируют с удовлетворенностью трудом; 4. оценки аффективных проявлений (тревожность – напряженность, депрессия, раздражительность) дают высокую корреляцию с удовлетворенностью трудом (точнее с неудовлетворенностью); 5. показатели «личного счастья» и общей удовлетворенности жизнью тесно коррелируют с удовлетворенностью трудом» [43].

Есть несколько базовых научных теорий, которые описывают удовлетворенность трудом к ним относятся: двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга, теория ожиданий В. Врума, теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория постановки целей Э. Локка, а также теория справедливости Дж.С. Адамса.

Двухфакторная теория Фредерика Херцберга, применяемая к трудовой мотивации, выделяет два типа факторов: те, что способствуют удовлетворенности и наоборот – те, что вызывают противоположное чувство – неудовлетворенность. Неудовлетворенность часто связана с условиями труда, такими как: рабочая среда, система контроля или статус работника, политика заработной платы – поощрения, премирование или наоборот штрафные санкции, важна также безопасность на рабочем месте и организация труда. Однако высокая мотивация и удовлетворенность работой не могут быть достигнуты только за счет устранения факторов неудовлетворенности.

Факторы, способствующие удовлетворению, включают возможности для профессионального роста, реализацию потенциала, карьерное продвижение, автономию, признание достижений и интерес к работе. Восприятие этих факторов отражается в эмоциях, которые сотрудники испытывают по отношению к своей работе. Мотивационные факторы, такие как характер работы, чувство достижения, признание, ответственность и возможности для личностного роста, оказывают длительное влияние, усиливая положительные эмоции и помогая работникам осознать свою ценность и значимость в профессии.

Согласно теории ожиданий В. Врума, мотивация человека зависит от трех ключевых факторов: валентности (ожидаемое удовлетворение или неудовлетворение от вознаграждения), ожиданий (вероятность достижения хорошего результата) и инструментальности (полезность работы для достижения желаемого результата). В этой теории индивидуальные требования и мотивы играют важную роль.

Для эффективной мотивации сотрудников необходимо использовать стимулы, которые имеют для них личную ценность, и внедрять методы управления, связывающие эти стимулы с производительностью. Убедившись в связи между усилиями и результатами, работники будут стремиться к личностному и профессиональному развитию, зная, что дополнительные усилия приведут к лучшим результатам и вознаграждениям.

Концепция иерархии потребностей, разработанная Абрахамом Маслоу, представляет собой одну из наиболее известных теорий, касающихся мотивации и удовлетворенности работников. В этой модели потребности человека организованы в иерархическую структуру, где некоторые потребности имеют более высокий приоритет, чем другие. Удовлетворение определенных потребностей может привести к снижению мотивации. Максимальная удовлетворенность работой достигается при наличии высокой мотивации, которая формируется благодаря адекватному вознаграждению, чувству принадлежности к коллективу и справедливому отношению со стороны руководства.

Теория постановки целей Э. Локка утверждает, что высокая производительность достигается через установление конкретных и сложных целей, а также предоставление обратной связи о результатах работы. Эффективность труда возрастает при фокусировке на конкретных целях и регулярной обратной связи, позволяющей оценить разницу между желаемыми и фактическими результатами. Информация о прогрессе в достижении целей служит мощным стимулом для трудовой удовлетворенности.

Теория справедливости Дж.С. Адамса акцентирует внимание на необходимости баланса между усилиями, которые прикладывает сотрудник, и получаемым вознаграждением. Сравнивая свои затраты и результаты с другими работниками, сотрудники делают выводы о справедливости или несправедливости в организации. Удовлетворенность трудом возрастает, если вознаграждения воспринимаются как справедливые. При этом

работники учитывают стаж, квалификацию, человеческие качества, такие как мотивация и навыки общения.

Изучение литературы показывает наличие пяти основных подходов к пониманию термина «удовлетворенность», которые можно сгруппировать и описать.

Первый из них рассматривает удовлетворенность как «...неотъемлемую часть деятельности, которая зависит от потребностей, вкусов, оценок, склонностей, убеждений и принципов индивида». В данном контексте «трудовая удовлетворенность воспринимается как определенное отношение личности к своему труду» [37].

Здесь акцент делается на «отношении» как на основной составляющей взаимосвязи между социально – психологическими явлениями. Как отметил В.Н. Мясичев, «...отношение представляет собой потенциальный аспект психологических процессов, связанных с избирательной и субъективной активностью личности» [21].

Эта точка зрения предполагает, что компоненты взаимоотношений личности включают различные аспекты её психической сферы, такие как оценки, предпочтения, склонности, потребности, принципы, убеждения и индивидуальные предпочтения.

Второй подход к пониманию этого феномена предлагает рассматривать «...удовлетворенность как эмоционально – психическое состояние индивида. В данном контексте она интерпретируется как совокупность характеристик определенного объекта в конкретный момент времени» [48].

По О.А. Прохорову, «...удовлетворенность как состояние в психологическом плане определяется как отражение личностью ситуации в виде устойчивого целостного синдрома в динамике психической деятельности, выражающегося в единстве поведения и переживаний в континууме времени» [26]. Р.Х. Шакуров в своих трудах описывает удовлетворенность «через понимание ее, как эмоционального состояния,

которое находит свое выражение в следующих формах: в переживаниях, имеющих ситуационный характер, и устойчивых настроениях» [40].

Т.А. Китвель считает, что «...отношение личности один из детерминантов состояния, который можно рассматривать как в качестве параметра состояния, так и самостоятельно, отдельно от него» [14].

А.Л. Свенцицким удовлетворенность трудом трактуется как «...психическое состояние личности, вызванное соотношением между уровнем ее притязаний и реальными возможностями их осуществления» [30]. Л.С. Бляхман выделяет понятие «элементарной удовлетворенности», к которой относит и удовлетворенность трудом. К.А. Абульханова-Славская «о величине и интенсивности удовлетворенности по критериям, уровня притязаний, определяемого человеком для самого себя по значимым и перспективным направлениям его активности» [1].

Исходя из изложенного, можно сделать вывод, что концепция удовлетворенности как внутреннего состояния тесно связана с индивидуальными особенностями субъекта и определяется их совокупностью, включая личные переживания, эмоциональное состояние и амбиции.

Третий подход интерпретирует удовлетворенность трудом как субъективную оценку человеком своей профессиональной ситуации. В рамках этого взгляда отсутствует единый стандарт или согласованное мнение.

Особое значение в данной парадигме занимает двухфакторная теория удовлетворенности Ф. Герцберга, которая утверждает, что уровень удовлетворенности или неудовлетворенности на рабочем месте определяется воздействием двух групп факторов – мотиваторов и гигиенических факторов.

Развивая идеи Герцберга, в середине 1960 – х годов Дж.У. Эткинсон сформулировал теорию удовлетворенности, выделив два типа мотивации у человека: стремящиеся к успеху и стремящиеся избегать неудач. Связь между уровнем удовлетворенности трудом и процессом урбанизации стала

базой для исследований целого ряда американских психологов, таких как Т.С. Паркер, Р.А. Катцелл, Э.Э. Кюретон, Р.С. Бэррет, Ч.Л. Хулин и М.Р. Бладидр [31].

В российской психологии вопрос удовлетворенности также рассматривается через призму оценочных суждений (К.Г. Крупнов, И.Г. Столяр). В работах этих ученых удовлетворенность трудом понимается как комплексная оценка состояния профессиональной деятельности, отражающая «весь спектр влияний, испытываемых личностью в условиях труда». Ф.Н. Ильясов придерживается мнения о том, что «удовлетворенность трудом – это состояние деятельности в системе «работник-общество», в которую при опосредованности труда и потребления входят характеристики трудовой деятельности и ее условия. В сознании индивида это отражается в виде оценки собственного положения в системе общественного разделения труда» [13].

Четвертая точка зрения понимает «...удовлетворенность как сумму социально закрепленных установок, охватывающих когнитивные, эмоциональные и поведенческие составляющие» [17].

В качестве представителей отечественной психологической школы выступает В.А. Ядов, а также его последователи – А.А. Киссель, В. Водзинская, Л. Докторова, В. Каюрова, А. Семенов, Г. Саганенко и другие, которые отмечают, что при «повторении привычной ситуации деятельности его (субъекта) поведение мотивируется уже не потребностью как таковой, а ее «представителем» в виде соответствующей диспозиции; в зависимости от рода деятельности и социальной группы, факторы удовлетворенности могут коренным образом различаться» [45].

Согласно пятому подходу, удовлетворенность выступает и как мотивация деятельности. В теории А. Маслоу мотивация формируется в соответствии с иерархией потребностей. В качестве мотива может выступать переживаемая как реально, так и мысленно (воображаемая) удовлетворенность (А.Г. Здравомыслов, А.Г. Ковалев, В.А. Ядов,

П.М. Якобсон, и другие) [15]. Развитие, трансформация, изменение мотивов человека происходит в процессе всей его жизни. По мнению А.Г. Ковалева, «мотивационная сфера проходит в своем развитии путь от интереса к процессу самого труда до опосредованного интереса к его результатам. В этом, по мнению ученого, и выражается удовлетворенность трудом» [15].

Таким образом, «...исследование различных теорий позволяет выделить следующие аспекты удовлетворенности трудом» [6]:

- «Взаимосвязь профессиональной деятельности с личными потребностями, предпочтениями, оценками, склонностями, принципами и убеждениями, а также проявление индивидуальной избирательности в выборе активности;
 - Одно из эмоционально – психических состояний, при котором рабочая деятельность тесно связана с внутренними переживаниями, устойчивыми настроениями и ситуативными состояниями, влияющими на предстоящие направления деятельности;
 - Оценка ситуации в сфере труда с точки зрения её соответствия личным потребностям в рамках деятельности, а также учитывающая формальные и неформальные отношения, стиль управления, статус работы, возможности карьерного роста и уровень дохода;
 - Социально зафиксированная установка, отражающая процесс усвоения работником социальных норм;
- Мотивация, вызванная деятельностью, которая помогает удовлетворять потребности и зависит от множества факторов» [13].

Удовлетворённость трудом – многогранное явление, включающее эмоциональные, мотивационные и социальные компоненты, отражающие отношение работника к своей деятельности и условиям труда.

Удовлетворённость трудом тесно связана с общим психическим здоровьем и уровнем жизни, влияя на эмоциональное состояние, мотивацию и производительность работников.

Культурные и социально экономические особенности страны влияют на восприятие и проявление удовлетворённости трудом, что требует адаптации зарубежных теорий к местным условиям.

Изучение удовлетворённости трудом важно для повышения эффективности труда и качества жизни работников, а также для разработки управленческих и социальных программ, направленных на улучшение условий труда и мотивации.

1.3 Особенности профессиональной деятельности специалистов по связям с общественностью

В литературных источниках существует множество мнений относительно происхождения профессии специалиста по связям с общественностью (публик рилейшнз, PR). Так, некоторые исследователи основываясь на сохранившихся исторических материалах из античного Египта, Ассирии и Персии, считают, что зарождение этой профессии связано с практикой возвеличивания правителя [12].

Научные авторы, такие как М.А. Шишкина, рассматривают публик рилейшнз как социолого – управленческий феномен, чья эволюция идет параллельно развитию журналистики и средств массовой информации (особенно в США), что явно свидетельствует о тесной связи между этими формами информационно – коммуникационной деятельности [42]. В то же время, Е. Дьякова и Е. Трахтенберг анализируют публик рилейшнз как «социальная технология», «инструмент согласования и гармонизации интересов множества относительно независимых политических, экономических и социальных субъектов» [11]; некоторые исследователи (Д.П. Шишкин) под публик рилейшнз понимают «рыночную деятельность, направленную на формирование дополнительных конкурентных преимуществ организации или института» [42].

Что касается истории России, то формирование профессиональной области связей с общественностью, по мнению большинства ученых, завершилось примерно к концу 1980 – х– началу 1990 – х годов. Это связано с появлением профессиональных ассоциаций в данной сфере. В советский период деятельность в области связей с общественностью была связана с агитацией и пропагандой, при этом применялись PR – технологии, заимствованные у иностранных PR – структур, действовавших на территории России. В этот же период начинается развитие института специального профессионального образования в области связей с общественностью [16].

В настоящее время «...человечество находится на стадии развития информационного общества, возникновение которого связано с разработкой и активным внедрением в процесс жизнедеятельности цифровых технологий» [49]. Ключевыми направлениями индустрии коммуникаций стали интернет – коммуникации, цифровая трансформация и другие [34].

В последние годы стремительно трансформировалось медиапространство, которое претерпело значительные изменения. Переход от реального к виртуальному взаимодействию был обусловлен рядом факторов, среди которых особенно выделяются ограничения, связанные с пандемией COVID – 19. Представители различных сфер общественной жизни были вынуждены адаптировать свои методы общения, что, в свою очередь, привело к пересмотру информационно – коммуникационных стратегий в экономическом, политическом и других секторах.

Новые условия потребовали от специалистов по связям с общественностью оперативного переноса своих коммуникационных кампаний в онлайн – среду. Изменения в коммуникационном пространстве вызвали активные обсуждения среди PR – экспертов о том, какие технологии и подходы следует использовать в этих новых реалиях [51].

Широко применимым в настоящее время является понятие: «... «информационные технологии», под которыми понимаются методы, способы сбора, хранения, обработки информации, находящиеся в отношении друг к

другу в четкой системе, т.е. являющиеся элементами одного процесса» [52]. Методы, используемые в сфере PR, следует рассматривать сквозь призму самой PR – деятельности как процесса формирования общественного мнения, основной задачей которого является выстраивание гармоничных отношений между субъектами информационного поля посредством установления и поддержания эффективной двусторонней коммуникации.

Технологии, применяемые в PR – деятельности, – «...совокупность методов, приемов, средств, используемых при планировании и организации информационно – коммуникационного процесса, а также анализа и оценки достигнутых показателей информационно – коммуникационной деятельности. Подбор технологии осуществляется в соответствии с PR – стратегией, имеющей четкую структуру, обладающей свойствами конкретности и определенности. PR – стратегия, в свою очередь, разрабатывается для достижения определенной цели» [53]. При этом, PR – технология, являясь системной категорией, имеет свою структуру, которая включает такие компоненты как цель, содержание информации, субъекты, средства взаимодействия субъектов, организация и результат PR – деятельности [35].

В современном мире специалисты по связям с общественностью, иначе их еще называют public relations (публичные отношения) или сокращенно – PR, это специалисты, которые, как следует из названия, занимаются установлением связей между клиентами и общественностью, чтобы создать и поддерживать положительное восприятие. Они работают «на имидж» организации, компании, частных лиц, «личного бренда» конкретного человека. Их работа состоит в том, чтобы разрабатывать стратегии по созданию, развитию и поддержанию определённого имиджа, который направлен на достижение целей клиента.

Для этого специалист анализирует целевую аудиторию клиента, определяет ключевые моменты в деятельности клиента, а затем – ищет каналы коммуникации, выбирая самые подходящие для решения задачи.

В обязанности специалиста по связям с общественностью входит создание пресс – релизов, написание статей, они ведут блоги своих клиентов, пишут им речи для публичных выступлений, а также различные другие материалы, которые передают информацию о событиях, продуктах или услугах клиентской организации или конкретного человека.

Самый очевидный пример – это работа с представителями власти, где специалисты по связям с общественностью работают в паре со стилистами – имиджмейкерами.

Важно, чтобы тот контент (информационное содержание), который они делают и выдают в итоге, был уникальным, информативным и привлекательным для целевой аудитории. Для этого специалист должен очень хорошо знать как целевую аудиторию, так и клиента (и/ или его продукт).

Также данная группа специалистов занимается мониторингом мнений о клиенте в СМИ и социальных сетях. В случае негативных упоминаний они разрабатывают стратегии для снижения ущерба и восстановления репутации. Таким образом, они осуществляют управление репутацией клиента, поддерживая его социальный рейтинг на нужном уровне.

Имидж компании складывается из «...профессионального имиджа работников, задача которых в свою очередь состоит в том, чтобы создать позитивный образ, соответствующий при этом представлениям о специалисте у руководства компании, коллег, клиентов. Имидж PR – менеджера складывается из вербального, визуального, социально – культурного, этикетного уровней» [10].

«...Вербальный аспект имиджа напрямую связан с искусством общения и самовыражения через слово. Знание основ ораторского мастерства, умение адаптироваться к собеседнику и следование нормам устной и письменной речи помогают избегать коммуникативных ошибок. Визуальный имидж предполагает не только привлекательную внешность, но и стильность. Владеть хорошим внешним видом – это искусство» [10].

Успешными специалистами в этой сфере становятся люди с разнообразными профессиональными качествами: уверенностью в себе, открытостью и креативностью. Однако у всех профессионалов есть общая черта – эмоциональный интеллект. Этот термин обозначает способность управлять своими эмоциями и понимать чувства других. Для достижения успеха важно уметь контролировать собственное эмоциональное состояние, распознавать эмоции окружающих и оказывать на них влияние. Многие считают, что эмоциональный интеллект можно развивать, однако это не так просто, как кажется. Эмоции – естественная реакция организма, и когда человек переживает негативные чувства, он испытывает дискомфорт и стремится к переменам. Понимание, измерение и развитие эмоционального интеллекта – это ключевые аспекты его формирования.

Эмоциональный интеллект – это способность распознавать, понимать и объяснять свои эмоции, а также использовать эти знания для понимания эмоциональных реакций окружающих. Он является важной составляющей социальной компетентности и играет значительную роль в развитии навыков межличностного взаимодействия, управлении эмоциями и сотрудничестве [20].

Одним из аспектов профессиональных ценностных ориентаций является восприятие назначения своей профессии и личного участия в ней [22]. Интересными для нашей темы являются результаты исследования, посвященного профессионально важным качествам специалиста по связям с общественностью, которые формируют представления будущих PR – специалистов, выполненное С.Г. Эфой [44]. Автор приходит к выводу: «... об отсутствии у студентов представлений о профессиональных значимых качествах, что, вероятно, может свидетельствовать об их несформированности.

Качества, которые называли респонденты, представляют собой универсальный перечень, актуальный совершенно для любой деятельности и не отражающий специфику рассматриваемой профессии» [44]. Тем не менее,

важно подчеркнуть, что наиболее часто упоминаемые в ответах респондентов качества, такие как «честность», «ответственность», «трудолюбие», «образованность» и «эрудиция», явно совпадают с перечнем качеств, которые, по мнению Э. Бернейза, «...должны быть присущи PR – специалисту. В их числе – «честность и прямота», «правдивость и рассудительность», «объективность», а также «широкая культурная подготовка» [2].

Что же еще входит в их обязанности? Специалисты пиара также планируют и проводят пресс – конференции, семинары и другие мероприятия для взаимодействия с общественностью и медиа. Это помогает усилить видимость клиента и привлечь внимание. Для этого они взаимодействуют с журналистами, редакторами СМИ. Это требует терпения и гибкости, так как у каждого СМИ есть свои требования и формат. Это специфика их работы, которая требует развитие личностных навыков.

Для эффективной деятельности специалисты по связям с общественностью обязаны обладать разнообразными навыками, включая развитые коммуникативные умения, аналитические способности, критическое мышление, навык решения проблем, умение выстраивать отношения и проявлять организаторские качества. При этом коммуникативная компетентность считается основополагающей, так как она «оказала позитивное влияние на профессиональный уровень будущих специалистов и их творческую самореализацию» [29].

Психологические аспекты профессиональной деятельности специалистов по связям с общественностью заключаются в следующем:

- Специалисты данной профессии должны обладать высокой коммуникабельностью, а также гибкостью мышления и большим терпением, поскольку, в процессе работы, они общаются с большим количеством людей;
- Они должны обладать эмпатичностью, для понимания чувств и потребностей целевой аудитории, ведь именно эмпатия позволяет

лучше разрабатывать сообщения, которые будут резонировать с публикой и обеспечивать эмоциональный отклик;

– Должны обладать навыками межличностного общения, т.е. быть очень общительными и иметь много личных и профессиональных связей, поскольку данный факт является ключевым для достижения успеха в данной профессии. Умение вести диалог, устанавливать доверительные отношения и быть убедительным – ключевые качества, которые помогают в этой работе;

– Специалист данной области также должен обладать высокой стрессоустойчивостью, поскольку работа в данной области может быть очень напряженной, могут случаться кризисные ситуации, требующие быстроты и четкости решений. Специалисты должны уметь сохранять спокойствие и ясность мышления не зависимо от давления обстоятельств.

Из сложностей в работе специалиста по связям с общественностью можно выделить следующие факторы:

– Важно отметить фактор непредсказуемости общественного мнения, поскольку оно может меняться резко, подчас – непредсказуемо. Специалисты должны быть готовы быстро среагировать на изменения и суметь и адаптировать свои стратегии с учетом новых вводных;

– Существует фактор репутационных угроз – например, негативные новости о компании или продукте, что является кризисом в работе для специалиста и ему следует иметь план на такой случай и/или уметь быстро его создать;

– Также существует фактор завышенных ожиданий клиентов, когда они требуют мгновенных результатов от специалиста. Такие ситуации сопровождаются обесцениванием уже полученного результата, что не только относится к стрессовым ситуациям, но и негативно влияет на самооценку сотрудника и его желание работать, а также, в дальнейшем, может привести к профессиональному выгоранию;

– В связке с третьим пунктом следует указать еще и работу с задачей с ограниченными ресурсами – временем или бюджетом (тут могут быть также завышенные ожидания клиента). Данная категория задач требует от специалиста высокой креативности и умение находить альтернативные решения.

– Последний фактор – перенасыщенность информацией в мире в целом, когда сложно выделиться. В мире постоянно идет борьба за внимание, ведь в современном мире информации слишком много, поэтому существует проблема «пробиться» к своей целевой аудитории сквозь тонную иную информации в том числе от конкурентов. Специалистам необходимо постоянно искать инновационные и эффективные способы выделяться среди конкурентов.

Подводя итоги, можно заключить, что «... работа специалистов по связям с общественностью требует от них как профессиональных навыков, так и неплохого понимания психологии, чтобы справляться с разнообразными сложностями. Ведь именно данная категория специалистов оказывают влияние, а иногда базово участвуют в создании имиджа и перспективы организаций, фирм, известных людей, в том числе людей» [50], которые становятся известными благодаря хорошей работе специалистов, что делает работу одновременно как увлекательной, так и трудной и ответственной.

Пандемия COVID – 19 ускорила переход PR – деятельности в цифровую среду, требуя от специалистов быстрой адаптации и освоения новых технологий. Ведь именно информационные технологии в PR служат инструментами формирования общественного мнения и управления репутацией, что требует стратегического подхода. Успешный PR – специалист сочетает профессиональные навыки с высокими личностными качествами, такими как эмоциональный интеллект, коммуникабельность и стрессоустойчивость.

Выводы по первой главе. В данной главе был произведен анализ отечественной и зарубежной литературы по проблеме исследования, были изучены и раскрыты понятия «психологическое здоровье» и «удовлетворенность трудом», а также рассмотрены особенности профессиональной деятельности специалистов по связям с общественностью, проделанная работа позволила сделать следующие выводы.

Удовлетворенность трудом – это «... совокупность психологических установок и эмоциональных состояний, отражающих отношение работника к своей трудовой деятельности. Она зависит от соответствия результатов труда внутренним потребностям и ориентациям субъекта» [47]. Она формируется на нескольких уровнях: социологическом (влияние социальной среды и профессии), психологическом (адаптация к производственной среде) и психофизиологическом (соответствие работы способностям и здоровью). Различные теории мотивации и удовлетворённости (Херцберг, Маслоу, Врум, Локк, Адамс и другие) подчёркивают важность факторов как внешних (условия труда, справедливость), так и внутренних (потребности, ожидания, цели) для формирования удовлетворённости.

Многие исследователи уделяли большое внимание этой теме, из западных Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум и другие, а из российских исследователей: В.А. Ядов, А.А. Кисель, Н.Я. Белова и другие. Важно также отметить, что зарубежные теории не всегда применимы в российских условиях из – за культурных различий.

Удовлетворённость трудом тесно связана с психологическим здоровьем и уровнем жизни, влияя на эмоциональное состояние, мотивацию и производительность работников. Изучение удовлетворённости трудом важно для повышения эффективности труда и качества жизни работников, а также для разработки управленческих и социальных программ, направленных на улучшение условий труда и мотивации. Психологическое здоровье – это не просто отсутствие болезней или проблем, а гармоничное состояние личности, в котором внутренние ресурсы и внешние условия

взаимодействуют и поддерживают друг друга. Оно проявляется в способности человека осознавать себя, принимать решения, справляться с трудностями и строить отношения с окружающими. В рамках гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс) подчеркивается важность развития личностных качеств, таких как автономия, креативность, смыслообразование, что напрямую связано с психологическим здоровьем.

Психологическое здоровье тесно связано с социальной средой, ведь личность формируется и развивается в обществе. Поэтому нельзя рассматривать его отдельно от социальных факторов и взаимодействий.

Гуманистический подход подчёркивает, что стремление человека к самореализации и сохранению своей индивидуальности – ключевой фактор психологического здоровья. Здоровая личность – это та, которая способна полноценно жить, развиваться и находить смысл в своей жизни, несмотря на сложности.

Работа в сфере PR связана с постоянными вызовами – управлением кризисами, адаптацией к изменяющимся условиям и необходимостью выделяться в информационном потоке. Профессия PR – специалиста требует ответственности, креативности и умения эффективно взаимодействовать с разными аудиториями для достижения поставленных целей.

Работа PR – специалиста требует сочетания профессиональных навыков и психологической устойчивости. Специалисты оказывают значительное влияние на формирование имиджа и перспектив организаций и личностей.

Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи удовлетворённости трудом и психологического здоровья у специалистов по связям с общественностью

2.1 Организация и методы исследования взаимосвязи психологического здоровья и удовлетворенности трудом

Исследование взаимосвязи удовлетворенности трудом и психологического здоровья у специалистов по связям с общественностью проводилось с мужчинами и женщинами в возрасте от 25 до 55 лет трудовой стаж которых составляет не менее трех лет (по специальности).

Цель исследования – является выявление особенностей удовлетворенностью трудом и их взаимосвязи с психологическим здоровьем специалистов по связям с общественностью.

Гипотеза исследования – показатели психологического здоровья зависят от степени удовлетворенности человеком своей работой: чем выше степень удовлетворенности, тем выше уровень психологического здоровья, проявляющегося в таких сферах его реализации, как душевное равновесие, просоциальная ориентация, физическое благополучие, гуманистическая позиция, стремление быть собой, творческое самовыражение, семейное и психологическое благополучие, духовность, ориентация на цель, интеллектуальное совершенствование.

Задачи исследования:

- выявить уровень удовлетворенности трудом у специалистов по связям с общественностью;
- определить степень выраженности психологического здоровья;
- выявить взаимосвязь удовлетворенности трудом и психологического здоровья;
- разработать рекомендации, на основании исследования.

Методы исследования: тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина), опросник «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Разонова), «Индивидуальная модель психологического здоровья» (А.В. Козлов), Методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г. Мануйлов), опросник «Психологическое благополучие» (К. Рифф), Самоактуализационный тест (Э. Шостром)

Опросник «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Розановой)

Методика «Оценка удовлетворенности работой», разработанная В.А. Розановой, представляет из себя опросник из четырнадцати утверждений, каждое из которых оценивается по шкале в пять баллов. Участникам предлагается выбрать цифру от 1 до 5, наиболее точно отражающую степень их удовлетворенности по каждому пункту, где 1 означает полное удовлетворение, а 5 – максимальную неудовлетворенность.

Результаты подсчитываются путем суммирования всех баллов, что позволяет получить общий показатель удовлетворенности работой. Минимальное значение – 14, а максимальное – 70. Интерпретация результатов основана на том, что более низкие баллы свидетельствуют о более высоком уровне удовлетворенности, а высокие – наоборот. Например, сумма от 5 до 20 баллов указывает на полное удовлетворение, тогда как значения свыше 60 говорят о крайне низком уровне удовлетворенности.

Данная методика является полезным инструментом для диагностики эмоционального состояния сотрудников в профессиональной сфере. Она помогает выявить степень удовлетворенности работой как на индивидуальном уровне, так и в масштабах всего коллектива. Это особенно важно для руководителей и специалистов по управлению персоналом, поскольку уровень удовлетворенности напрямую влияет на мотивацию, производительность и общую атмосферу в коллективе.

Использование опросника позволяет своевременно обнаружить проблемы, связанные с неудовлетворенностью, что дает возможность принять меры для улучшения условий труда, повышения морального духа и

снижения текучести кадров. Кроме того, регулярное применение методики помогает отслеживать динамику изменений в отношении сотрудников к своей работе, что способствует более эффективному управлению человеческими ресурсами и развитию корпоративной культуры.

Данная методика может также применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы). В таком случае используются средние величины показателей.

Методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Методика Фетискина, Козлова и Мануйлова посвящена всестороннему исследованию того, насколько человек доволен своей работой, и при этом не ограничивается одной лишь общей оценкой. Авторы считают, что истинная картина «трудового настроения» складывается из нескольких составляющих: интересно ли вам то, чем вы заняты, насколько комфортно вам общаться с коллегами и руководством, соответствуют ли ваши амбиции реальным возможностям, устраивают ли вас условия и организация рабочего процесса и так далее. Собрав информацию по каждому из этих «кусочков пазла», методика позволяет не просто узнать общий уровень удовлетворенности, но и понять, где именно кроются сильные стороны, а где – больные точки.

По итогам подсчёта набранных респондентом баллов выясняется, насколько респондент в среднем доволен своей работой: если итоговая сумма лежит в пределах от 45 до 55 % от максимального возможного результата, можно говорить о средней удовлетворенности. Результаты ниже 44 % свидетельствуют о низком уровне удовлетворенности, свыше 56 % – о том, что работой в целом очень довольны. Такое детальное обследование помогает не только измерить «температуру» в коллективе, но и локализовать проблемные зоны, чтобы выработать точечные меры по улучшению условий труда и командного климата.

Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина). Тест на удовлетворенность работой, разработанный Р. Куниной, представляет собой

инструмент для количественной оценки субъективного восприятия индивидом своей профессиональной деятельности. Методика состоит из серии утверждений, с которыми испытуемый должен выразить степень согласия, выбирая один из двух вариантов ответа: «да» или «нет». Каждый положительный ответ («да») оценивается в один балл.

Суммирование набранных баллов позволяет получить интегральный показатель удовлетворенности трудом: чем выше итоговая сумма, тем выше уровень удовлетворенности.

«Индивидуальная модель психологического здоровья». Автор А.В. Козлов.

Данная методика стандартизирована и помогает понять, как именно человек реализует своё психологическое здоровье через восемь разных «векторов» или направлений. Каждый из этих векторов отражает определённые черты личности и способы взаимодействия с окружающим миром.

В основе методики лежит 86 утверждений, которые распределены по восьми шкалам. Каждая шкала – это отдельный вектор, раскрывающий разные стороны внутреннего мира и поведения человека:

- Стратегический вектор – 13 утверждений, которые показывают, насколько человек общителен, умеет легко находить общий язык с другими, насколько он устойчив к стрессам и целеустремлён. Высокие баллы здесь говорят о том, что человек умеет уверенно идти к своей цели, не теряя самообладания и оставаясь прямолинейным и деловым.
- Просоциальный вектор – тоже 13 утверждений, отражающих активность в социальных контактах и открытость к новому. Люди с высокими показателями по этому вектору легко адаптируются к переменам и охотно принимают свежие идеи.
- Я вектор – 11 утверждений, которые характеризуют интеллектуальные способности, смелость и самостоятельность.

Высокие баллы здесь – признак уверенного в себе человека, который не боится принимать решения и полагается на собственный разум.

– Творческий вектор также 11 утверждений, раскрывающих эмоциональную сторону личности. Люди с развитым творческим вектором часто мечтательны, обладают богатым воображением, но могут быть эмоционально неустойчивыми и погружёнными в свои идеи.

– Духовный вектор – аналогично, 11 утверждений, которые показывают чувствительность, уступчивость, доверчивость и терпимость. Высокие показатели говорят о человеке, который открыт миру и другим людям, способен на глубокие переживания и эмпатию.

Интеллектуальный вектор состоит из 10 утверждений, отражающих сообразительность, экспрессивность и предприимчивость. Люди с высоким уровнем этого вектора быстро соображают, смело выражают свои мысли и не боятся брать инициативу в свои руки.

– Семейный вектор – здесь 9 утверждений, которые показывают склонность к конформизму, непосредственность и умение работать в команде. Высокие баллы здесь говорят о спокойствии и желании принимать решения вместе с близкими.

– И, наконец, Гуманистический вектор, в котором 8 утверждений, отражающих мягкость, тактичность, открытость и практичность. Люди с развитым гуманистическим вектором отличаются доброжелательностью, соблюдают нормы поведения и легко находят общий язык с окружающими.

Опросник «Психологическое благополучие» (К. Рифф)

Методика «Психологическое благополучие» Кэрл Рифф – это опросник, который помогает оценить, как человек воспринимает себя и свою жизнь. Она была адаптирована на русский язык и включает 84 утверждения, по которым испытуемый выбирает степень своего согласия или несогласия.

Цель методики – выявить уровень психологического благополучия, которое понимается не просто как отсутствие проблем, а как комплекс положительных качеств и ощущений, делающих жизнь осмысленной и гармоничной. В опроснике выделено шесть ключевых направлений, которые вместе формируют общую картину внутреннего состояния человека.

Положительные отношения с окружающими – эта шкала отражает способность человека строить доверительные и тёплые связи с другими людьми. Низкие баллы могут указывать на трудности в установлении близких отношений и проявлении заботы. Высокие баллы свидетельствуют о наличии крепких дружеских и эмоциональных связей, а также умении сопереживать.

Автономия – данная шкала показывает уровень самостоятельности и независимости личности. Высокие показатели говорят о том, что человек способен принимать решения, не поддаваясь давлению общества. Низкие баллы могут означать зависимость от мнения окружающих и страх выделяться.

Управление окружающей средой – здесь оценивается, насколько человек чувствует себя способным контролировать свою жизнь и эффективно справляться с повседневными задачами. Высокие баллы свидетельствуют о компетентности и уверенности в своих силах, низкие – о чувстве беспомощности и неспособности изменить ситуацию.

Личностный рост – эта шкала отражает открытость к новому опыту и ощущение собственного развития. Высокие баллы говорят о стремлении к самосовершенствованию и реализации потенциала. Низкие – о застое и отсутствии прогресса.

Цель в жизни – в данном случае оценивается наличие у человека жизненных ориентиров и смысла. Высокие баллы указывают на чёткое понимание своих целей и направленности, низкие – на ощущение пустоты и отсутствия мотивации.

Самопринятие – шкала, которая показывает, насколько человек принимает себя со всеми достоинствами и недостатками. Высокие баллы свидетельствуют о позитивном отношении к себе и умению принимать прошлое. Низкие – о неудовлетворённости собой и желании быть другим.

Кроме основных шкал, в опроснике есть дополнительные, которые помогают глубже понять внутренний мир:

– Баланс аффекта – отражает склонность к негативным эмоциям и неудовлетворённости жизнью. Высокие баллы могут указывать на низкую самооценку и чувство собственной незначимости. Низкие – на уверенность и позитивное восприятие себя;

– Осмысленность жизни – показывает, насколько человек видит смысл в своей жизни и воспринимает её как цельную. Высокие баллы свидетельствуют о наличии жизненных целей и убеждений, низкие – о чувстве бессмысленности.;

– Человек как открытая система – оценивает способность интегрировать жизненный опыт и быть открытым новому. Высокие баллы говорят о гибкости и целостном восприятии жизни, низкие – о фрагментарности и закрытости.

Таким образом, методика помогает понять, какие аспекты внутреннего мира человека развиты хорошо, а какие требуют внимания и работы для повышения качества жизни и ощущения гармонии.

Самоактуализационный тест (Э. Шостром)

Особенность теста заключается в том, что он направлен на изучение глубинного феномена – самоактуализации, то есть процесса раскрытия и реализации внутреннего потенциала личности. Данный тест – это глубокий и многогранный инструмент, позволяющий не просто оценить уровень самоактуализации, но и понять, какие именно стороны личности нуждаются в развитии.

Методика текста универсальна – она подходит как для индивидуального, так и для группового обследования. Тест состоит из

нескольких шкал, каждая из которых отражает определённые аспекты самоактуализации. Есть «Базовые шкалы»:

- Шкала ориентации во времени (17 пунктов) показывает, насколько человек умеет жить настоящим моментом, воспринимать свою жизнь как целостный поток, где прошлое, настоящее и будущее связаны между собой. Высокий балл говорит о гармоничном восприятии времени, а низкий – о том, что человек застрял в одном из временных отрезков, не видя целостной картины жизни;
- Шкала поддержки (91 пункт) измеряет степень внутренней независимости личности. Люди с высоким баллом ориентируются на собственные ценности и убеждения, не поддаваясь внешнему давлению, но при этом не конфликтуют с окружающими. Низкий балл указывает на склонность к конформизму и зависимость от мнения других.

Есть «Дополнительные шкалы», которые фиксируют отдельные черты самоактуализации, такие как:

- Ценностная ориентация (20 пунктов) – насколько человек разделяет ценности, характерные для самоактуализирующейся личности;
- Гибкость поведения (24 пункта) – способность адаптироваться и менять поведение в зависимости от ситуации, сохраняя при этом свои ценности;
- Сензитивность (13 пунктов) – осознание собственных чувств и потребностей;
- Спонтанность (14 пунктов) – умение естественно и свободно выражать эмоции, не боясь быть искренним;
- Самоуважение (15 пунктов) – способность ценить свои положительные качества;
- Самопринятие (21 пункт) – принятие себя со всеми достоинствами и недостатками;

- Представления о природе человека (10 пунктов) – склонность видеть в людях добро и гармонию, а не непреодолимые противоположности;
 - Синергия (7 пунктов) – умение воспринимать мир и себя целостно, видеть единство противоположностей;
 - Принятие агрессии (16 пунктов) – способность признавать и принимать свои негативные эмоции, не оправдывая при этом антисоциальное поведение;
 - Контактность (20 пунктов) – умение быстро устанавливать глубокие и эмоционально насыщенные отношения с другими;
- Познавательные потребности (11 пунктов) – стремление к познанию и расширению знаний о мире;
- Креативность (14 пунктов) – выраженность творческого начала в личности.

2.2 Анализ и интерпретация данных эмпирического исследования взаимосвязи удовлетворенности трудом и психологического здоровья у специалистов по связям с общественностью

В исследовании приняли участие 60 человек (23 мужчины и 37 женщин), условие принятия участия в исследовании было наличие стажа работы, который должен составлять на момент исследования не менее трех лет, таким образом, в исследовании приняли участия с рабочим стажем от трех лет и возрастом от 24 до 55 лет.

Разделение на 2 группы произошло после прохождения опросника «Оценка удовлетворенности работой» (В. А. Розановой) в соответствии с результатами теста.

В данной методике, чем выше балл – тем ниже удовлетворенность трудом. В 1 группу вошли 33 человека (10 мужчин, 23 женщины) с результатами от 15 до 32 баллов, а во 2 группу вошли 27 человек (13 мужчин и 14 женщин) с результатами теста от 33 баллов и выше.

Как видно из таблицы 1, среднее значение первой группы составляет 25,2 балла, а второй группы 35,7.

Таблица 1 – Средние значения удовлетворенности методика «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Разоной)

Утверждение	Средний балл с высокой удовлетворенностью	Средний балл с низкой удовлетворенностью
Удовлетворенность компетенцией начальника	1,6	2,7
Удовлетворенность стилем начальника	1,4	2,6
Удовлетворенность предприятием (организацией)	1,9	2,4
Удовлетворенность работой	1,6	2,8
Удовлетворенность возможностями продвижения	1,7	2,8
Удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением	2,1	3,3
Удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за нее платят на др. предприятиях	2,1	2,9
Удовлетворенность слаженностью действий работников	1,8	3
Удовлетворенность физическими условиями	1,9	2,7
Удовлетворенность требованиями к интеллекту	2,2	2,4
Удовлетворенность, как можно использовать свой опыт и способности	2,1	2,6
Удовлетворенность длительностью рабочего дня	2,3	2,7
Удовлетворенность заработной платой	2,5	2,8
Среднее значение	25,2	35,7

Уровень удовлетворенности работой и связанными с ней аспектами в группе с низкой удовлетворенностью значительно превышает показатели группы с высокой удовлетворенностью, что свидетельствует о наличии выраженных проблем в субъективной оценке условий труда и руководства.

Группа с низкой удовлетворенностью характеризуется значительно более высокими средними баллами по всем шкалам (в среднем 35,7 против

25,2), что указывает на выраженную неудовлетворенность работников условиями труда, отношениями с руководством и возможностями профессионального развития.

Особенно значительные различия наблюдаются в оценке профессионального продвижения (3,3 против 2,1) и слаженности действий сотрудников (3 против 1,8), что свидетельствует о низком уровне поддержки карьерного роста и командной взаимодействия в группе с высокой неудовлетворенностью.

Высокий средний балл по шкале неудовлетворенности указывает на наличие системных проблем в управлении и организации труда, требующих повышенного внимания для улучшения психологического климата и мотивации сотрудников.

Результаты подчеркивают необходимость целенаправленных организационных мероприятий по повышению качества условий труда, развитию внутренней коммуникации и созданию возможностей для профессионального роста, что может способствовать снижению уровня неудовлетворенности и повышению психологического благополучия работников.

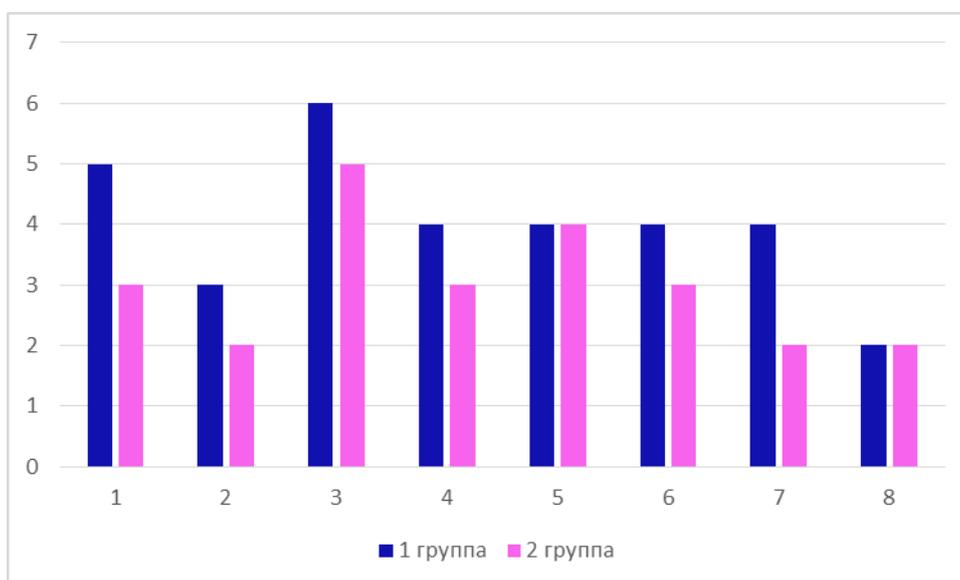
Поделив респондентов на 2 группы, далее надо было подтвердить гипотезу и провести тестирование. Для подтверждения разделения групп по удовлетворенности работой мы провели еще два теста.

Далее, рассмотрим результаты по методике изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) в группах с разным уровнем удовлетворенности трудом.

Рисунок 1 показывает, что практически по всем критериям ответы 1 группы подтверждают результаты по Опроснику «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Розановой) и указывают на то, что 1 группа испытуемых более удовлетворена работой, чем 2 группа.

Результаты выявили существенные межгрупповые различия по ключевым аспектам мотивации и восприятия условий труда, что

свидетельствует о наличии внутри выборок групп с различными предпочтениями, ценностными ориентациями и уровнем удовлетворения.



Примечание: 1 – Интерес к работе; 2 – Удовлетворенность достижениями в работе; 3 – Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками; 4 – Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством; 5 – Уровень притязаний в профессиональной деятельности; 6 – Предпочтение выполняемой работы высокому заработку; 7 – Удовлетворенность условиями труда; 8 – Профессиональная ответственность.

Рисунок 1 – Средние значения методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Как следует из таблицы 2, Шкала интерес к работе ($U=156.5$, $p=0.000$) отражает степень внутренней мотивации, увлеченности и положительного отношения к профессиональной деятельности.

Таблица 2 – Сравнительный статистический анализ методики изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Параметры	П1	П2	П3	П4	П5	П6	П7	П8
U	156,5	156,0	247,5	371,5	360,5	245,5	59,0	432,0
p	0,000	0,000	0,002	0,254	0,102	0,001	0,000	0,808

Значимые различия свидетельствуют о том, что одна из групп испытывает более высокий уровень интереса к работе, что значительно

влияет на качество труда, мотивацию и общее удовлетворение профессиональной реализацией.

Удовлетворенность достижениями в работе ($U=156.0$, $p=0.000$) наглядно показывает нам, что первая группа ощущает большую удовлетворенность своим профессиональным ростом и достигнутыми успехами. Это важный аспект, связанный с внутренней мотивацией и самореализацией, и значительный разброс по нему говорит о различиях в восприятии профессиональных достижений.

И, наконец, аспект удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками ($U=247.5$, $p=0.002$) показывает нам, что понимание и благожелательные взаимодействия с коллегами у разных групп демонстрирует различия в уровне социальной поддержки и командной атмосферы, что существенно влияет на психологический комфорт и удовлетворенность трудом.

Также важно учесть, что шкала предпочтение выполняемой работы высокому заработку ($U=245.5$, $p=0.001$) говорит о ценностных ориентациях. Различия здесь могут указывать на разный уровень приоритетности материальных аспектов по сравнению с психологическими или социальными аспектами труда.

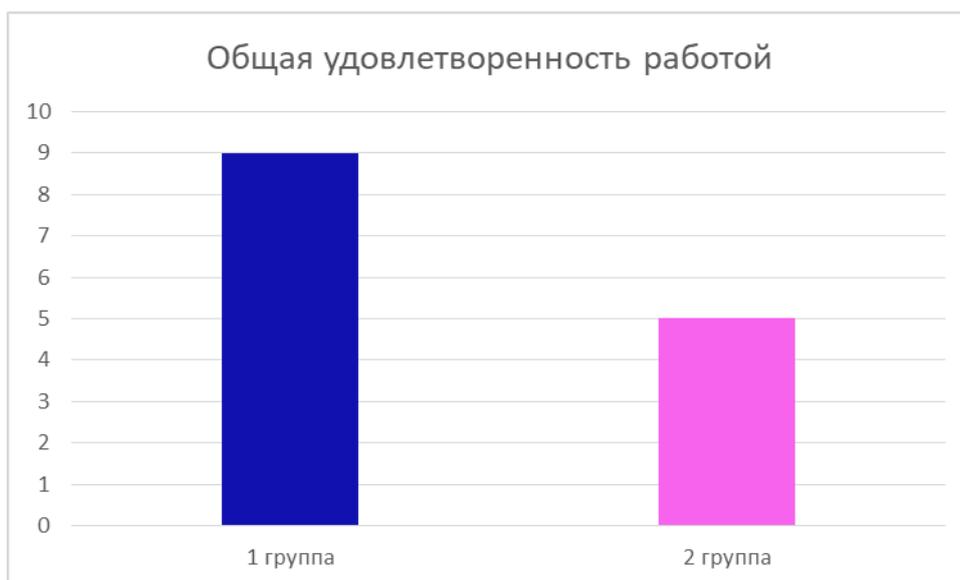
Удовлетворенность условиями труда ($U=59.0$, $p=0.000$) показывает нам самые заметные различия, показывающие, что восприятие условий труда – физической среды, ресурса и организации рабочего пространства – заметно варьируется между группами.

Это важно, так как условия труда значительно влияют на продуктивность и общее психологическое состояние.

Как мы видим результаты 1 группы показывают более высокие баллы по шкалам, которые определяют наиболее важные факторы в общей удовлетворенности трудом (работой): «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и руководителем» и прочее. Не смотря

на то, что по шкалам 5, 6 и 8 группы показали одинаковый результат, баллы по шкале «Общая удовлетворенность трудом» составили 20 баллов у 1 группы и 14 баллов у второй. Что наглядно демонстрирует различие в группах.

Далее, рассмотрим результаты по методике теста на удовлетворенность работой (Р. Кунина).



Примечание: 1 – общая удовлетворенность работой

Рисунок 2 – Средние значения методика «Тест на удовлетворенность работой» Р. Кунина

По условиям теста, большее количество баллов характеризует большее удовлетворение работой. Результаты теста полностью соответствуют результатам предыдущих методик, что позволяет сделать вывод об объективном разделении групп более удовлетворенных работой и менее удовлетворенных работой.

Результаты теста на удовлетворенность работой (Р. Кунина) аналогично подтвердили предыдущий результат (рисунок 2) деления респондентов на две группы, показав разницу в общей удовлетворенности работой.

Таблица 3 – Сравнительный статистический анализ по методике удовлетворенность работой Р. Кунина

Параметры	П1
U	0,000
p	7,5

Согласно таблице 3 с результатами статистического анализа по итогам исследования по методике Р. Кунина, можно сказать, что существует тенденция отличия в удовлетворенности работой между группами.

Удостоверившись в этом, мы переходим ко второму этапу – исследованию степени психологического здоровья и благополучия.

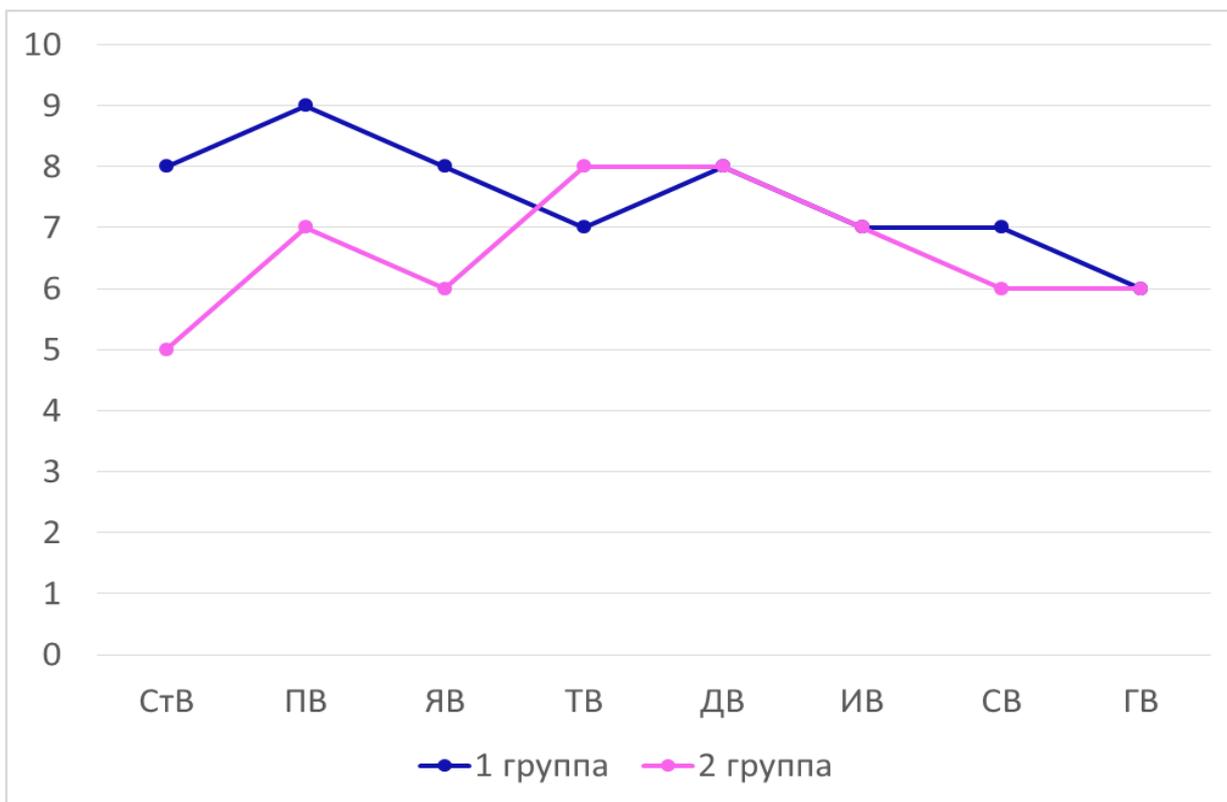
Для подтверждения гипотезы о влиянии удовлетворенности трудом на психологическое здоровье личности были проведены следующие несколько методик.

Начнем с результатов методики «Индивидуальная модель психологического здоровья» по А.В. Козлову. Рисунок 3 показывает результаты проведенной методики «Индивидуальная модель психологического здоровья» по А.В. Козлову.

Анализ данных позволяет сделать вывод о том, что уровень развития данных компонентов у исследуемых групп существенно различается и напрямую влияет на их общее психологическое состояние.

Согласно приведенной диаграмме на (рисунок 3), результаты наглядно демонстрируют, что основные различия между группами касаются таких фундаментальных компонентов психологического здоровья, как воля, самопринятие, представление о себе, эмоциональная стабильность и социальная вовлеченность. Эти компоненты объединяют личностные и социальные аспекты здоровья, подчеркивая интегративный характер этой модели.

Также это свидетельствует о необходимости целенаправленных коррекционных мероприятий для повышения уровня внутренней устойчивости и саморегуляции.



Примечание: СтВ – стратегический вектор, ПВ – просоциальный вектор, ЯВ – Я – вектор, ТВ – творческий вектор, ДВ – духовный вектор, ИВ – интеллектуальный вектор, СВ – семейный вектор, ГВ – гуманистический вектор

Рисунок 3 – Средние значения методика «Индивидуальная модель психологического здоровья» по А.В. Козлову

В таблице 4 представлены результаты сравнительного статистического анализа, согласно которым можно провести следующий анализ параметров.

Шкала ПВ (Принятие себя, $U=102.5$, $p=0.000$) Принятие себя – базовая составляющая психологического здоровья, связанная с позитивным отношением к собственным качествам и состоянию. Различия здесь свидетельствуют о том, что одна из групп воспринимает себя более целостно и адекватно, что снижает внутренние конфликты и повышает эмоциональное благополучие.

Еще одно различие – по шкале Я – концепции ($U=18.5$, $p=0.000$), которая отражает понимание и оценку собственной личности, формирование внутреннего образа «Я».

Достоверные различия свидетельствуют о разной степени интеграции и осознанности собственной личности в группах. Более высокая Я – концепция связана с крепким ощущением «Я», самопринятием и уверенностью.

Таблица 4 – Сравнительный статистический анализ по методике «Индивидуальная модель психологического здоровья» (А.В. Козлов)

Параметры	СтВ	ПВ	ЯВ	ТВ	ДВ	ИВ	СВ	ГВ
U	33,0	102,5	18,5	264,0	356,5	352,0	233,0	384,0
p	0,000	0,000	0,000	0,005	0,166	0,146	0,001	0,338

Шкала Тревожность и возбудимость ($U=264.0$, $p=0.005$) характеризует уровень эмоционального напряжения, склонность к переживанию тревожных состояний. Значимые различия могут означать, что одна группа находится в более стабильном эмоциональном состоянии, характеризуется меньшей тревожностью и лучшими механизмами ее регуляции, в то время как другая группа испытывает более выраженный стресс и эмоциональную нестабильность. Также важно отметить данные по шкале социальная вовлеченность ($U=233.0$, $p=0.001$), которая отражает степень активного участия человека в социальном взаимодействии, коммуникациях и поддержании социальных связей. Различия здесь говорят о том, что одна из групп более интегрирована в социум, поддерживает социальные контакты, что является важным фактором психологического здоровья и поддержки в сложных ситуациях.

В то же время схожесть по шкалам дисфункции воли, интеллектуальной вовлеченности и внутренней гармонии указывает, что определенные когнитивные функции и базовые внутренние состояния остаются стабильными между группами.

Таким образом, одна из групп характеризуется более высоким уровнем психологической зрелости и устойчивости, что благоприятно сказывается на их общем психологическом состоянии и качестве жизни. Вторая группа, возможно, нуждается в поддержке и развитии волевых черт, принятии себя,

улучшении эмоциональной регуляции и активизации социальных связей для повышения психологического здоровья.

Изучая результаты 1 группы можно сказать, что ее участники показали высокие баллы по стратегическому, просоциальному и я – векторам. Что характеризует их как деловых, смелых, настойчивых в достижении целей и активных в социальных контактах. Средний балл в творческом и семейном векторах только подтверждает предыдущие выводы.

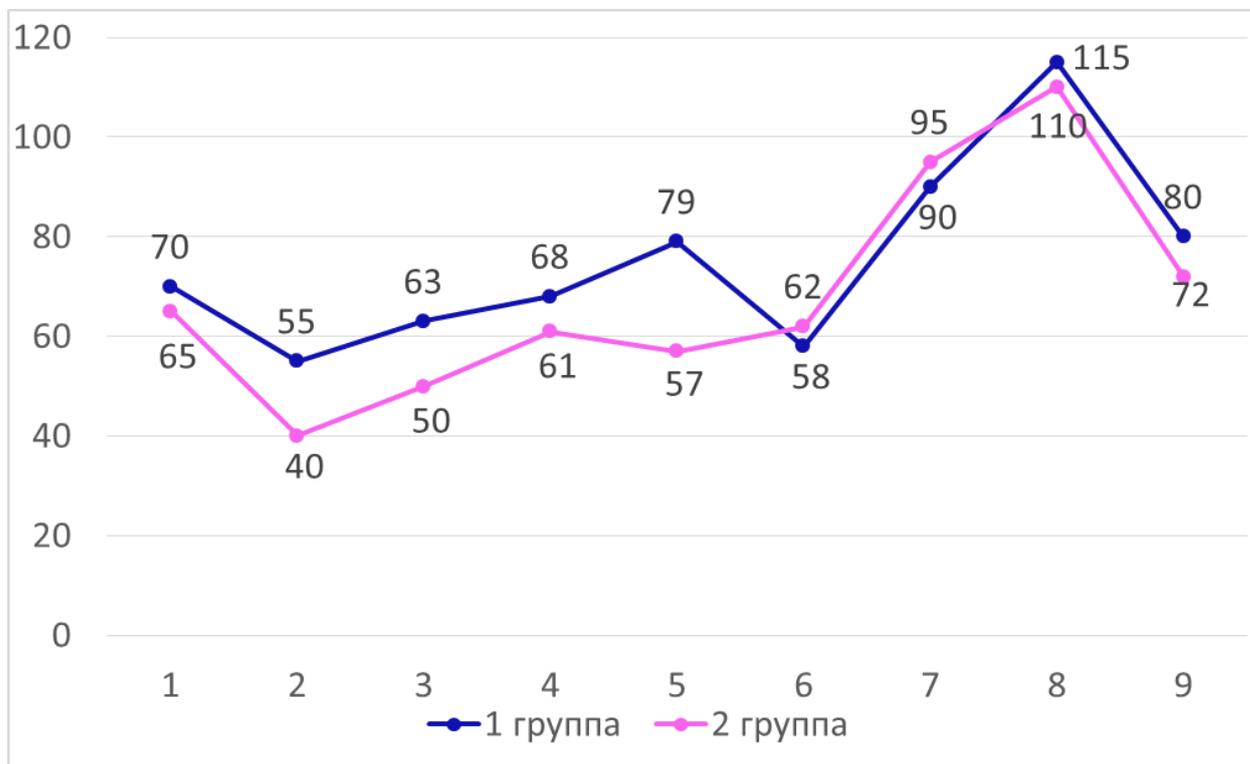
Группа 2 показала немного иную направленность в результатах методики. Более высокие результаты по творческому, духовному и семейному векторам и соответственно более низкие по стратегическому, просоциальному и я – векторам характеризуют участников группы как людей более уступчивых, мягких, чувствительных, впечатлительных, поглощенных своими идеями и мечтаниями.

Следующей проведенной методикой был опрос «Психологическое благополучие» (К. Рифф) в котором вопросы касаются отношения к себе и миру в целом, давая картину общей удовлетворенности по шкалам: 6 основных шкал: позитивные отношения, автономия, управление средой, личностный рост, цели в жизни, самопринятие и интегральный показатель – психологическое благополучие; а также дополнительные шкалы: баланс аффекта, осмысленность жизни, человек как открытая система.

Анализируя результаты (рисунок 4) можно сказать, что 1 группа получила высокие баллы по всем шкалам, кроме 6 – Самопринятие, 7 – Баланс аффекта.

Таким образом, участников группы 1 можно охарактеризовать, как более способных строить доверительные отношения, более самостоятельных, эффективно использующих возможности, самореализовывающихся, открытых новому опыту, с определенными целями в жизни и чувством направленности; и реалистичным взглядом на жизнь.

Более низкий балл по шкале Баланс аффекта свидетельствуют о преобладании позитивной самооценки, принятии себя со всеми достоинствами и недостатками.



Примечание: 1 – Позитивные отношения, 2 – Автономия, 3 – Управление средой, 4 – Личностный рост, 5 – Цели в жизни, 6 – Самопринятие, 7 – Баланс аффекта, 8 – Осмысленность жизни, 9 – Человек как открытая система

Рисунок 4 – Средние значения исследования «Психологическое благополучие» К. Рифф

Результаты группы 2 не сильно отличаются от ответов 1 группы, при этом они более низкие по всем шкалам в особенности по 2 –автономия и 5 – цели в жизни. Что говорит о большей зависимости от мнения и оценки окружающих и менее выраженных целях и направленности в жизни.

По обобщающей шкале «Общей удовлетворенности жизни» 1 группа показала результат в 385 баллов, а 2 группа 324 балла. Что характеризует 2 группу как менее удовлетворенных жизнью участников исследования.

Таблица 5 с результатами сравнительного статистического анализа показывает, что все параметры имеют сильную статистическую значимость

различий между группами по всем аспектам "Психологического благополучия".

Таблица 5– Сравнительный статистический анализ по методике «Психологическое благополучие» (К. Рифф)

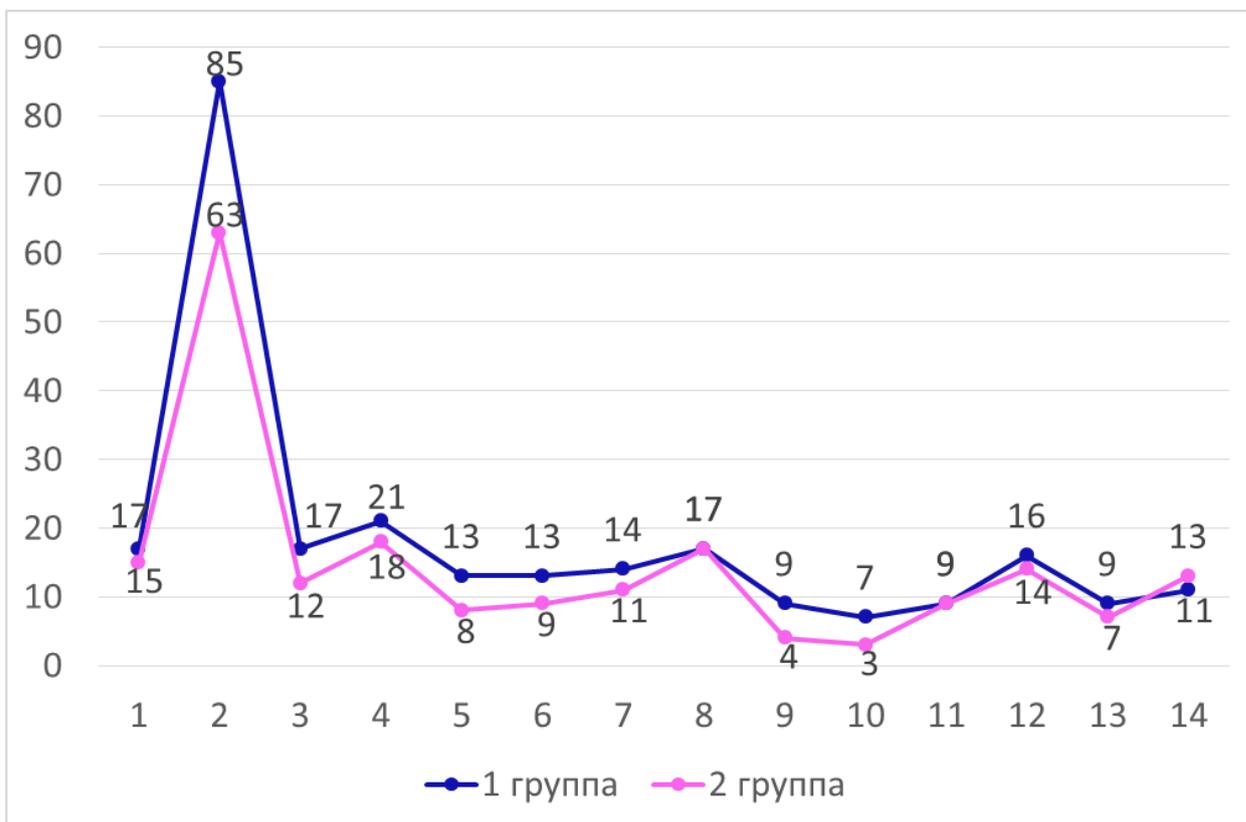
Параметры	П1	П2	П3	П4	П5	П6	П7	П8	П9
U	65,5	0,0	0,0	10,5	0,0	126,0	48,0	20,0	4,000
P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Последней была проведена методика «Самоактуализационный тест» Э. Шостром, который позволяет определить «...всестороннее и непрерывное развитие творческого и духовного потенциала человека, максимальную реализацию всех его возможностей, адекватное восприятие окружающих, мира и своего места в нем, богатство эмоциональной сферы и духовной жизни, высокий уровень психического здоровья и нравственности» [12].

Полученные результаты (рисунок 5) демонстрируют, что между исследуемыми группами есть существенные различия практически по всем ключевым компонентам самоактуализации и личностного развития, измеряемым с помощью методики.

Это свидетельствует о том, что данные группы существенно отличаются по уровню психологического здоровья, адекватности восприятия себя и мира, способности к адаптации, творчеству и социальной поддержке.

Дополнительно следует отметить, что эти различия подчеркивают значимость выбранных методов коррекции и развития личностных ресурсов у различных групп участников. Они также свидетельствуют о необходимости индивидуализированного подхода при формировании программ психологической поддержки и развития. В дальнейшем анализе важно уделить внимание факторным влияниям, обуславливающим различия в уровнях самоактуализации, что позволит более точно определить направления дальнейших мероприятий по повышению психологического благополучия субъектов.



Примечание: 1 – Шкала Компетентности во времени, 2 – Шкала поддержки, 3 – Шкала Ценностных ориентаций, 4 – Шкала Гибкости поведения, 5 – Шкала Сензитивности к себе, 6 – Шкала Спонтанности, 7 – Шкала Самоуважения, 8 – Шкала Самопринятия, 9 – Шкала Представлений о природе человека, 10 – Шкала Синергии, 11 – Шкала Принятия агрессии, 12 – Шкала Контактности, 13 – Шкала Познавательных потребностей, 14 – Шкала Креативности

Рисунок 5 – Средние значения методика «Самоактуализационный тест» Э. Шостром

Полученные данные важны в проводимом исследовании и дополняют картину, подтверждая уже полученные результаты.

Статистический анализ по указанной методике (таблица 6) позволил сделать следующие заключения.

По параметру «Шкалы компетентности во времени» значительные различия ($U=174.0$, $p=0.000$), что свидетельствует о том, что в одной из групп уровень овладения временем выражен существенно лучше. Компетентность во времени включает умение эффективно планировать, расставлять приоритеты и своевременно выполнять задачи.

Это качество напрямую связано с осознанностью и организацией внутреннего мира человека. Люди, показывающие высокий уровень

компетентности во времени, как правило, способны более сознательно подходить к своей жизни, лучше управлять стрессом и избегать хаоса.

Таблица 6 – Сравнительный статистический анализ по методике «Самоактуализационный тест» (Э. Шостром)

Параметры	П1	П2	П3	П4	П5	П6	П7	П8	П9
U	174,0	0,0	0,0	64,0	2,0	29,0	74,0	264,0	3,5
P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000
Параметры	П10	П11	П12	П13	П14	–	–	–	–
U	23,5	335,5	170,0	194,0	62,5	–	–	–	–
P	0,000	0,090	0,000	0,000	0,000	–	–	–	–

Для самоактуализации это принципиально важно, так как управление временем – одна из основ устойчивости и продуктивности личности. Различия здесь могут отражать разницу в степени зрелости, а также в уровне адаптивных стратегий поведения.

Вторая важная шкала – «Шкала поддержки» ($U=0.0$, $p=0.000$). Абсолютно выраженные различия по данной шкале указывают на то, что одна из групп ощущает значительно большую поддержку со стороны своего окружения – будь то семья, друзья, коллеги или социальное сообщество. Психологическая поддержка – важнейший ресурс для развития и поддержания эмоционального комфорта. Недостаток поддержки может приводить к чувству изоляции и снижению мотивации к саморазвитию, тогда как ощущение надежной поддержки повышает уверенность, снижает тревожность и укрепляет мотивацию к личностному росту. Такие различия подчеркивают, что самоактуализация – не столько индивидуальный процесс, сколько динамическое взаимодействие личности с окружающей средой.

«Шкала сензитивности к себе» также продемонстрировала значительные различия ($U=2.0$, $p=0.000$). Сензитивность к себе означает способность человека чутко воспринимать свои внутренние переживания, эмоции, желания и потребности. Высокий уровень этой характеристики говорит о глубоком уровне самосознания и эмоциональной осознанности. Люди с развитой сензитивностью способны адекватно реагировать на

внутренние сигналы, что важно для принятия взвешенных решений и построения гармоничной жизни. Низкий уровень, напротив, может свидетельствовать о психологической отчужденности от себя, подавлении эмоций, что препятствует истинному раскрытию потенциала. Различия по этой шкале подчеркивают, что исследуемые группы отличаются не только внешними маркерами успешности, но и глубиной внутреннего переживания и рефлексии.

Еще одна важная шкала – «Шкала самоуважения» ($U=74.0$, $p=0.000$) и тесно связанная с ней «Шкала самопринятия» ($U=264.0$, $p=0.005$). Межгрупповые различия здесь означают, что в одной из групп сформирована более здоровая и позитивная позиция по отношению к себе. Самоуважение – это осознание ценности и достоинства личности, способность признавать свои сильные стороны и принимать недостатки без излишней самокритики. Самопринятие, в свою очередь, предполагает принятие себя целиком, включая несовершенства и ошибки. Эти характеристики являются фундаментом психической устойчивости и эмоционального благополучия. Их высокий уровень способствует раскрытию потенциала и позволяет человеку двигаться к самоактуализации без подавления и внутреннего конфликта. Значительные различия по этим шкалам свидетельствуют о том, что психологические стратегии и базовые установки участников кардинально различаются, что отражается на их жизненной позиции и самооценке.

Факт отсутствия значимых различий по шкале «принятие агрессии» может указывать на то, что данная характеристика является более стабильной или менее подверженной изменениям в рассматриваемом контексте.

Первая группа показала высокие результаты при прохождении теста, при этом показав более низкий результат по критерию креативности.

Высокие баллы по остальным критериям характеризуют участников группы как людей, способных жить настоящим, принимать решения независимо от других, способных быстро реагировать при изменении ситуации, способность выражать свои чувства и потребности. При этом

участники довольно положительно оценивают себя и окружающую природу в целом, а так же возможности быстро устанавливать тесные контакты с другими людьми. Сравнительный анализ результатов показывает, что 2 группа показала меньшие баллы практически в каждой критерии и только в шкале креативности показав большие баллы.

Для доказательства гипотезы нашего исследования мы сравнили две группы между собой по параметрам психологического здоровья и отдельным показателям удовлетворённости. Для статистического анализа использовался критерий U – Манна – Уитни (программа SPSS).

Результаты сравнительного статистического анализа представлены в таблицах выше (таблицы 2 – 6).

Как видно из таблиц, различия обнаружены по параметрам общей удовлетворённости трудом как для опросника «Оценка удовлетворенности работой» ($U=0.0$ для $p=0.000$), так и для теста на удовлетворенность работой ($U=7.5$ для $p=0.000$).

Кроме того, существенные различия выявлены для шкал методики изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) – для параметров «Интерес к работе» ($U=156.5$ для $p=0.000$), «Удовлетворенность достижениями в работе» ($U=156.0$ для $p=0.000$), «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» ($U=247.5$ для $p=0.002$), «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку» ($U=245.5$ для $p=0.001$), «Удовлетворенность условиями труда» ($U=59.0$ для $p=0.000$).

Не обнаружены различия по шкалам «Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» ($U=371.5$ для $p=0.254$), «Уровень притязаний в профессиональной деятельности» ($U=360.5$ для $p=0.102$) и «Профессиональная ответственность» ($U=432.5$ для $p=0.808$).

Различия также обнаружены по шкалам методики «Индивидуальная модель психологического здоровья» по А.В. Козлову: СтВ ($U=33.0$ для $p=0.000$), ПВ ($U=102.5$ для $p=0.000$), ЯВ ($U=18.5$ для $p=0.00$), ТВ ($U=264.0$

для $p=0.005$) и СВ ($U=233.0$ для $p=0.001$). Не обнаружены различия по шкалам ДВ ($U=356.5$ для $p=0.166$), ИВ ($U=352.0$ для $p=0.146$), ГВ ($U=384.0$ для $p=0.388$).

По шкалам методики К. Риффа «Психологическое благополучие» различия выявлены между всеми параметрами: «Позитивные отношения» ($U=65.5$ для $p=0.000$), «Автономия» ($U=0.0$ для $p=0.000$), «Управление средой» ($U=0.0$ для $p=0.000$), «Личностный рост» ($U=10.5$ для $p=0.000$),

«Цели в жизни» ($U=0.0$ для $p=0.000$), «Самопринятие» ($U=126.0$ для $p=0.000$), «Баланс аффекта» ($U=48.0$ для $p=0.000$), «Осмысленность жизни» ($U=20.0$ для $p=0.000$) и «Человек как открытая система» ($U=4.0$ для $p=0.000$).

Для методики «Самоактуализационный тест» Э. Шострома получены различия по всем, кроме одной, шкалам: «Шкала компетентности во времени» ($U=174.0$ для $p=0.000$), «Шкала поддержки» ($U=0.0$ для $p=0.000$),

«Шкала Ценностных ориентаций» ($U=0.0$ для $p=0.000$), «Шкала гибкости поведения» ($U=64.0$ для $p=0.000$), «Шкала сензитивности к себе» ($U=2.0$ для $p=0.000$), «Шкала спонтанности, активности» ($U=29.0$ для $p=0.000$), «Шкала самоуважения» ($U=74.0$ для $p=0.000$), «Шкала самопринятия» ($U=264.0$ для $p=0.005$), «Шкала представлений о природе человека» ($U=3.5$ для $p=0.000$),

«Шкала синергии» ($U=23.5$ для $p=0.000$), «Шкала контактности» ($U=170.0$ для $p=0.000$), «Шкала познавательных потребностей» ($U=194.0$ для $p=0.000$), «Шкала креативности» ($U=62.5$ для $p=0.000$). Только для шкалы «Шкала принятия агрессии» ($U=335.0$ для $p=0.090$) значимость различий находится на уровне тенденции. Проведённый анализ позволяет говорить о том, что между двумя группами существуют принципиальные различия по параметрам психологического здоровья личности. Это, в свою очередь свидетельствует о связи феноменов удовлетворённости трудом и психологического здоровья.

Следующим этапом нашего исследования стало проведение корреляционного анализа. Корреляционный анализ производился по

параметрам общих методик для обеих групп вместе, поскольку для исследования важно выявить взаимосвязь в целом, а не двух групп в частности.

В таблицах корреляционного анализа представлены только те значения, где обнаружена средняя (* =0,51 – 0,69) и сильная (**=0,7 – 0,9) корреляции.

Таблица 7 – Таблица значимых корреляций между показателями методики «Психологическое благополучие» (К. Рифф) и методики «Индивидуальная модель психологического здоровья» по А.В. Козлову

Показатели	Стратегический вектор	Я – вектор	Просоциальный вектор	Интеллектуальный вектор	Творческий вектор
Позитивные отношения	0,56*	0,52*	0,61*	–	–
Цели в жизни	0,59*	–	–	–	0,51*
Самопринятие	–	0,62*	–	–	–
Личностный рост				0,7**	

Результаты в таблице 7 показывают, что разные аспекты психологического благополучия (позитивные отношения, цели в жизни, самопринятие, личностный рост) имеют специфические связи с разными векторами психологического здоровья. Например, у показателя «позитивные отношения» мы видим значимые положительные корреляции выявлены со стратегическим ($r=0,56^*$), я – вектором ($r=0,52^*$) и просоциальным вектором ($r=0,61^*$). Это говорит о том, что наличие позитивных отношений с окружающими тесно связано с развитием этих векторов: стратегического (ориентированного на личные цели и планирование), я – вектора (идентичности и самореализации) и просоциального (ориентация на социальные ценности и взаимодействие).

Отсутствие значимых корреляций с интеллектуальным и творческим векторами указывает на их меньшую роль в построении позитивных личностных отношений.

В таблице 7 видно, что параметр «цель в жизни» связан со стратегическим вектором ($r=0,59^*$) и творческим вектором ($r=0,51^*$). Что указывает на то, что формирование и осознание жизненных целей тесно связано с ориентацией на стратегическое планирование и творческое самовыражение. Отсутствие значимых корреляций с другими векторами говорит о более специфической связи именно с этими двумя аспектами психологического здоровья.

Высокая значимая корреляция «Самопринятия» с «я – вектором» ($r=0,62^*$) показывает, что способность к самопринятию и чувствительность к собственным переживаниям отражается в развитии идентичности и внутренней целостности. Отсутствие значимых связей с другими векторами подчеркивает уникальность этой связи.

Отмечена сильная корреляция «личностный рост» с интеллектуальным вектором ($r=0,7^{**}$), что свидетельствует о том, что рост личности тесно связан с развитием интеллектуальных способностей, рефлексии и познавательной активности. Данный показатель не коррелирует заметно с другими векторами, что подчеркивает роль интеллектуального компонента в личностном развитии.

Эти данные подтверждают концепцию множественности путей к психологическому благополучию и необходимость дифференцированного подхода к развитию различных аспектов личности.

Далее рассмотрим следующую корреляцию.

Таблица 8 демонстрирует тесную взаимосвязь между аспектами психологического благополучия и компонентами самоактуализации, измеряемыми методом Э. Шострома. Особенно ярко проявляется связь между поддержкой и позитивными отношениями, самопринятием в обеих шкалах, а также креативностью, связанной с личностным ростом и осмысленностью жизни.

Из таблицы видно, что у параметра «позитивное отношение» выявлена высокая значимая положительная корреляция с шкалой поддержки ($r=0,71$, p

< 0,01). Это говорит о том, что наличие поддерживающих социальных связей и окружения тесно связано с развитым аспектом позитивных отношений в психологическом благополучии.

Таблица 8 – Таблица значимых корреляций между показателями методики «Психологическое благополучие» (К. Рифф) и методики «Самоактуализационный тест» Э. Шострома

Показатели	Шкала поддержки	Шкала синергии	Шкала самопринятия	Шкала креативности	Шкала ценностных ориентаций
Позитивные отношения	0,71**	–	–	–	–
Цели в жизни	–	0,61*	–	–	–
Самопринятие (сензитивность к себе)	–	–	0,89**	–	–
Личностный рост	–	–	–	0,68*	–
Осмысленность жизни	–	–	–	0,68*	0,69*

Значительная корреляция «цели в жизни» со шкалой синергии ($r=0,61$, $p < 0,05$) указывает на связь между осознанностью и согласованностью действий и восприятием жизненных целей. Это соответствует пониманию того, что четкое понимание и внутренняя согласованность способствуют формированию значимых жизненных ориентиров. Из таблице 8 также видна очень высокая корреляция «самопринятие (сензитивность к себе)» с шкалой самопринятия ($r=0,89$, $p < 0,01$) подтверждает теоретическую близость и сходство данных конструктов. Эти данные свидетельствуют о надежности и валидности обеих методик в измерении данной психологической характеристики.

Продемонстрирована значимая связь «личностный рост» со шкалой креативности ($r=0,68$, $p < 0,05$). Что свидетельствует том, что развитие креативных способностей и творческий потенциал тесно связаны с процессом личностного роста, что соответствует идее саморазвития как расширения собственных возможностей.

У параметра «осмысленность жизни» имеются значимые корреляции по шкале креативности ($r=0,68$, $p < 0,05$) и шкале ценностных ориентаций ($r=0,69$, $p < 0,05$) показывают, что осознание смысла жизни зависит от творческого воплощения и ориентации на определённые ценности. Это подтверждает интегративную природу смысла жизни, включающую как индивидуальные творческие проявления, так и системы ценностей.

Результаты в таблице 9 подчёркивают взаимосвязь между психологическим благополучием и аспектами трудовой удовлетворенности. Особое значение имеют социальные компоненты (взаимоотношения с коллегами и руководством) для позитивных отношений и самопринятия, в то время как интерес к работе и удовлетворённость достижениями тесно связаны с целеустремлённостью, личностным ростом и осмысленностью жизни.

Таблица 9 – Таблица значимых корреляций между показателями методики «Психологическое благополучие» (К. Рифф) и методики «Изучение интегральной удовлетворенности трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Показатели	Взаимоотношения с сотрудниками	Взаимоотношения с руководством	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями
Позитивные отношения	0,53*	0,52*	–	–
Цели в жизни	–	–	0,58*	0,57*
Самопринятие	0,54*	0,53*	–	–
Личностный рост	–	–	0,63*	0,60*
Осмысленность жизни	–	–	0,58*	0,52*

Выявлены значимые положительные корреляции параметра «позитивные отношения» с взаимоотношениями с сотрудниками ($r=0,53^*$) и взаимоотношениями с руководством ($r=0,52^*$), что подтверждает, что позитивные отношения в личной жизни отражаются и на качество межличностных отношений в рабочей среде, как с коллегами, так и с

руководством. Слабые или отсутствующие связи с интересом к работе и удовлетворённостью достижениями показывают, что позитивные отношения больше связаны именно с социальным аспектом труда.

В таблице 9 показаны также значимые корреляции «цель в жизни» с интересом к работе ($r=0,58^*$) и удовлетворённостью достижениями ($r=0,57^*$). Это указывает, что наличие чётких жизненных целей тесно связано с вовлечённостью в трудовую деятельность и удовлетворённостью собственными профессиональными успехами.

Параметр «самопринятие» имеет значимые положительные корреляции с взаимоотношениями с сотрудниками ($r=0,54^*$) и руководством ($r=0,53^*$). Из чего можно сделать вывод, что уверенность и принятие себя способствуют более успешному взаимодействию в рабочем коллективе.

Также отметим, что «личностный рост» связан с интересом к работе ($r=0,63^*$) и удовлетворённостью достижениями ($r=0,60^*$). Можно сделать предположение, что профессиональное развитие и успешность вдохновляют личностное развитие и ощущение роста.

Параметр «осмысленность жизни» показала положительную связь с интересом к работе ($r=0,58^*$) и удовлетворённостью достижениями ($r=0,52^*$). Отметим, что осознание смысла жизни переплетается с тем, насколько человек вовлечён в свою работу и доволен профессиональными результатами, что отражает важность трудовой деятельности в общем благополучии.

Таблица 10 с результатами корреляционного анализа показывают, что разные аспекты удовлетворенности трудом существенно связаны с компонентами индивидуальной психологической модели по А. В. Козлову

Интерес к работе связан с личностным развитием (творческий вектор). Значимая положительная корреляция с творческим вектором ($r=0,63^*$). Показывает, что повышенный интерес к профессиональной деятельности ассоциируется с развитием творческого начала и зачастую отражает мотивацию к инновационному и самореализующему подходу в работе.

Таблица 10 – Таблица значимых корреляций между показателями методики «Изучение интегральной удовлетворенности трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) и методики «Индивидуальная модель психологического здоровья» по А.В. Козлову

Показатели	Творческий вектор	Я-вектор	Просоциальный вектор	Стратегический вектор
Интерес к работе	0,63*	–	–	–
Удовлетворенность достижениями	–	0,58*	0,58*	–
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	–	–	0,68*	–
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	–	–	–	0,57*
Профессиональная ответственность	–	0,61*	–	–

Удовлетворенность достижениями связана с Я – вектором ($r=0,58^*$) и Просоциальным вектором ($r=0,58^*$). Эти корреляции свидетельствуют, что удовлетворённость в профессиональной сфере связана как с личностной самореализацией, так и с потребностью помогать другим, что подчёркивает важность внутренней мотивации и социального аспектов в достижении профессионального благополучия.

Установлена значимая связь «удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками» с просоциальным вектором ($r=0,68^*$). Данная корреляция отражает важность социальной и коммуникационной сферы для общего ощущения удовлетворенности трудом. Высокий уровень просоциальных ценностей способствует гармоничным отношениям и профессиональному комфорту.

Уровень притязаний в профессиональной деятельности связан с стратегическим вектором ($r=0,57^*$). Это означает, что более высокие притязания связаны с ориентацией на стратегическое развитие и долгосрочные профессиональные цели.

Также установлена корреляция «профессиональной ответственности» с Я – вектором ($r=0,61^*$), которая демонстрирует, что развитие

ответственности за выполнение профессиональных задач тесно связано с внутренней ценностной системой личности и её саморегуляцией.

Эти взаимосвязи подчеркивают важность балансирования личностных, социальных и профессиональных аспектов для общего психологического здоровья и удовлетворенности в работе.

В таблице 11 представлены результаты корреляционного анализа, которые демонстрируют тесную взаимосвязь между показателями удовлетворённости трудом и различными аспектами самоактуализации по Шострому.

Выявлена значимая положительная корреляция «интереса к работе» со шкалой креативности ($r=0,55^*$). Это демонстрирует, что проявление интереса к труду связано с уровнем творческого мышления и способности к нестандартному подходу в решении профессиональных задач.

Таблица 11 – Таблица значимых корреляций между показателями методики «Изучение интегральной удовлетворенности трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) и методики «Самоактуализационный тест» Э. Шострома

Показатели	Шкала поддержки	Шкала компетентности во времени	Шкала самопринятия	Шкала креативности	Шкала самоуважения
Интерес к работе	–	–	–	0,55*	–
Удовлетворенность достижениями	–	0,63*	–	–	–
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	0,68*	–	–	–	–
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0,64*	–	–	–	–
Профессиональная ответственность	–	–	–	–	0,59*

Удовлетворённость достижениями имеет значимую связь со шкалой компетентности во времени ($r=0,63^*$). Это указывает на то, что

удовлетворённость результатами работы тесно связана с чувством контроля над временем и эффективностью планирования деятельности.

В таблице показана высокая корреляция параметра «удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками» со шкалой поддержки ($r=0,68^*$), подтверждая важность социальной поддержки и взаимопомощи в коллективе для ощущения удовлетворённости трудовой деятельностью. Также со шкалой поддержки связана «удовлетворённость взаимоотношениями с руководством» ($r=0,64^*$). Это указывает на то, что поддержка руководства значимо влияет на качество профессиональных взаимоотношений и внутреннее психологическое состояние сотрудников.

Также мы видим, что параметр «профессиональная ответственность» коррелирует с шкалой самоуважения ($r=0,59^*$), это свидетельствует о том, что высокий уровень профессиональной ответственности сопровождается устойчивым чувством собственного достоинства и уважения к себе.

Далее, рассмотрим результаты последней таблицы с корреляционным анализом.

Взаимосвязи в таблице 12 указывают на то, что компоненты психологического здоровья, особенно связанные с поддержкой, ценностными ориентациями, креативностью и самоуважением, тесно связаны с процессами самоактуализации и развитием личностных достоинств.

Высокие корреляции в области гуманистического и семейного векторов с поддержкой и самоуважением подчёркивают значимость этих сфер для формирования психологической устойчивости и гармонии.

Как видно из таблицы, наиболее значимые корреляции встречаются с показателями: шкала поддержки (сильные связи у нескольких векторов, особенно Гуманистический и Семейный, $r=0,71 - 0,72^{**}$). Шкала ценностных ориентаций (все векторы показывают высокие корреляции, $r=0,51 - 0,78$), что говорит о тесной связи внутреннего ценностного компонента с аспектами психологического здоровья.

Таблица 12 – Таблица значимых корреляций между показателями методики «Индивидуальная модель психологического здоровья» по А.В. Козлову и методики «Самоактуализационный тест» Э. Шострома

Шкалы	СтВ	ПВ	ЯВ	ТВ	ДВ	ИВ	СВ	ГВ
Компетентность во времени	0,53 *	0,63 *	0,60 *	–	–	0,51 *	0,52 *	0,52 *
Поддержки	–	0,55 *	0,56 *	–	–	–	0,71 **	0,72 **
Ценностных ориентаций	0,67 *	0,78 **	0,67 *	0,51 *	0,77 **	0,67 *	0,74 **	0,75 **
Гибкости поведения	0,51 *	0,67 *	0,55 *	0,79 **	0,56 *	0,51 *	0,50 *	0,61 *
Сензитивности к себе	–	0,51 *	0,73 **	–	0,71 **	0,59 *	0,71 **	0,69 *
Спонтанности	–	–	0,58 *	0,82 **	0,57 *	–	–	0,63 *
Самоуважения	0,69 *	0,60 *	0,81 **	0,51 *	0,79 **	0,59 *	0,55 *	0,79 **
Самопринятия	0,59 *	0,61 *	0,81 **	0,53 *	0,81 **	0,62 *	0,69 *	0,79 **
Представлений о природе человека	0,63 *	–	0,71 **	0,54 *	0,69 *	0,59 *	0,67 *	0,69 *
Синергии	0,50 *	0,62 *	0,56 *	–	0,59 *	0,57 *	0,63 *	0,75 **
Принятия агрессии	–	0,51 *	0,51 *	–	–	–	–	–
Контактности	0,53 *	0,73 **	0,71 **	–	0,63 *	0,54 *	0,63 *	0,71 **
Познавательных способностей	0,58 *	0,61 *	0,56 *	0,53 *	0,63 *	0,62 *	0,54 *	0,62 *
Креативности	0,68 *	0,71 **	0,62 *	0,71 **	0,73 **	0,75 **	0,69 *	0,71 **

Важно отметить особенности связей по векторным компонентам «Гуманистический» и «Семейный» вектора, которые демонстрируют очень высокие корреляции с шкалами поддержки ($r=0,71 - 0,72$), что указывает на значимость этих сфер для развития поддержки и межличностных отношений. Также имеют высокие связи с самоуважением и самопринятием ($r=0,79$), подчёркивая их роль в формировании позитивной самооценки и внутренней гармонии.

Таблица 12 демонстрирует, что «Интеллектуальный» и «Духовный» вектора показывают умеренные и высокие корреляции с такими шкалами, как самоуважение, самопринятие, и ценностные ориентации, что свидетельствует о связях между интеллектуально – духовной сферами и личностной устойчивостью. В некоторых векторах наблюдаются сильные связи с сензитивностью к себе ($r=0,69 - 0,73$), что показывает важность внутренней чувствительности для развития личности.

Меньшие или отсутствующие корреляции подчеркивают, что не все компоненты моделируют единый аспект, а скорее проявляются в различных комбинациях. Данные взаимосвязи подтверждают многомерный характер психологического здоровья, в котором важную роль играет синергия различных личностных факторов. Особенно заметна роль социальных и ценностных ориентиров, которые выступают фундаментом для формирования устойчивости и адаптивных механизмов. Анализ корреляций позволяет сделать вывод, что интеграция гуманистических и семейных ценностей способствует не только укреплению поддержки и чувства принадлежности, но и развитию самопринятия и уверенности в себе.

Кроме того, значимые показатели по интеллектуальному и духовному векторам демонстрируют важность внутреннего мира и когнитивных ресурсов в обеспечении гармоничного личностного роста. Высокая сензитивность к себе свидетельствует о развитом уровне саморефлексии, что является необходимым условием для осознанного саморазвития и конструктивного реагирования на жизненные вызовы.

Наличие разнородных корреляционных паттернов указывает на необходимость комплексного подхода в психологическом сопровождении, учитывающего индивидуальные особенности и баланс разных сфер личностного функционирования. Это подтверждает целесообразность дифференцированных программ, направленных на укрепление ключевых ресурсов каждого конкретного человека и адаптацию интервенций под его психологический профиль.

Таким образом, на основании изложенного выше, можно утверждать, что гипотеза исследования подтвердилась, цель достигнута.

2.3. Практические рекомендации по результатам эмпирического исследования

Результаты исследования подтверждают тесную взаимосвязь между психологическим здоровьем сотрудников и их удовлетворённостью трудом.

Улучшение условий труда, укрепление межличностных отношений среди сотрудников, а также развитие личностных ресурсов специалистов по связям с общественностью позволят существенно повысить как удовлетворенность трудом, так и психологическое здоровье. Для реализации и улучшения данных аспектов можно выделить следующие рекомендации.

Одним из ключевых факторов удовлетворённости трудом является глубокий интерес к самой деятельности и ощущение значимости собственных результатов. Чтобы усилить этот аспект у сотрудников, организации следует внедрять системы, в которых каждому работнику будут понятны его профессиональные цели и вклад в общий успех компании. Регулярные индивидуальные беседы с руководством, направленные на обсуждение достигнутых результатов и постановку новых задач, способствуют формированию чувства причастности и признания. Кроме того, организация тренингов по развитию профессиональных навыков и предоставление возможности участия в интересных проектах будет стимулировать внутреннюю мотивацию и желание совершенствоваться.

Для сотрудников крайне важно не только видеть результаты своей работы, но и получать положительную обратную связь. Поэтому регулярное признание достижений, будь то похвала от непосредственного руководителя или система поощрений, помогает укрепить внутреннее удовлетворение профессиональной деятельностью. На личном уровне полезно вести дневник

успехов, фиксируя все значимые достижения, что повышает самооценку и мотивирует к дальнейшему развитию.

Следует также обратить внимание на взаимоотношения в коллективе. Человеку свойственно стремиться к гармоничным и поддерживающим отношениям в коллективе. На практике это можно реализовать через организацию регулярных командообразующих мероприятий, где сотрудники могут неформально общаться и лучше узнавать друг друга. Совместные выездные тренинги, корпоративные собрания с элементами тимбилдинга и совместные празднования помогают формировать атмосферу доверия и сотрудничества.

Не менее важным аспектом является обучение навыкам эффективной коммуникации. Организация специализированных семинаров и мастер – классов по развитию навыков активного слушания, конструктивного диалога и разрешения конфликтов позволит избежать недопонимания и снизит уровень напряжённости в коллективе. Для каждого сотрудника будет полезно освоить техники эмоционального интеллекта, чтобы лучше понимать свои и чужие чувства, что благотворно скажется как на рабочих взаимоотношениях, так и на личной жизни.

Создание благоприятных условий труда напрямую влияет на удовлетворённость и здоровье сотрудников. Это касается не только оснащения рабочего места с учётом эргономических требований, но и атмосферы на предприятии. Предприятиям стоит обратить внимание на организацию рабочего пространства таким образом, чтобы предусмотреть возможность индивидуальной работы и отдыха, минимизируя шум и отвлекающие факторы.

Гибкий график работы становится всё более актуальным инструментом поддержки баланса между профессиональной и личной жизнью. Внедрение гибких или удалённых форматов работы помогает сотрудникам лучше контролировать своё время, снижает стресс и способствует повышению производительности. При этом работодателю важно поддерживать

регулярное взаимодействие и обратную связь, чтобы не терять связь с коллективом.

На индивидуальном уровне каждый сотрудник может улучшить своё самочувствие, заботясь о правильной организации своего рабочего места дома или в офисе, уделяя внимание физической активности и соблюдая режим отдыха. Важным направлением является также обучение навыкам управления стрессом, например, через дыхательные практики, медитацию или физические упражнения.

Для большинства современных сотрудников важна не только оплата труда, но и ощущение, что выполняемая деятельность имеет смысл и приносит удовлетворение. Организациям рекомендуется выстраивать системы мотивации, в которых помимо заработной платы присутствуют нематериальные стимулы: возможности карьерного роста, участие в принятии решений, творческая свобода и признание заслуг. Такой комплексный подход помогает привлекать и удерживать талантливых специалистов, удовлетворённых своей работой.

На личном уровне стоит работать над пониманием собственных ценностей и целей в профессиональной сфере. Регулярное самоанализирование и установка соответствующих приоритетов помогают гармонизировать внутренние ожидания с реальными обстоятельствами, что снижает уровень внутреннего конфликта и способствует успешной самореализации.

Также важно обратить внимание на поддержку психологического здоровья специалистов, направить внимание на развитие их личностных ресурсов и качеств. Значимые различия, выявленные по шкалам психологического здоровья, свидетельствуют о том, что организация мероприятий по поддержке психического благополучия крайне необходима. Работодателям целесообразно внедрять программы психологической поддержки: проводить тренинги по развитию навыков саморегуляции, управления эмоциями, преодоления профессионального выгорания.

Также важно поощрять позитивные отношения в коллективе и способствовать развитию чувства автономии у сотрудников. Программы наставничества, регулярные консультации с психологами и коучами помогают сотрудникам осознавать свои сильные стороны, корректировать установки и развивать личностный рост.

Для каждого сотрудника полезно изучать техники осознанности, развивать способности к самопринятию и поддержанию баланса между эмоциями. Практики саморефлексии, ведение дневников настроения и использование специальных приложений для поддержания эмоционального здоровья могут стать эффективными инструментами повседневной жизни.

Современные условия требуют от сотрудников умения быстро адаптироваться и проявлять гибкость в разных ситуациях. Развитие креативности, инициативности и самостоятельности можно стимулировать через открытые обсуждения, стимулирующие мозговые штурмы, и поддержку инновационных идей. Учитывая особенности данной профессии, важно создание среды, в которой не боятся ошибаться и экспериментировать, формирует позитивный настрой и способствует профессиональному развитию. Следует развивать адаптивность и поддерживать творческий подход к решению рабочих задач.

Для работников рекомендуется практиковать разнообразные способы самовыражения и активности: участвовать в тренингах по развитию креативного мышления, расширять кругозор, изучать новые навыки и находить вдохновение в нестандартных задачах. Такой подход стимулирует удовлетворённость работой и психологическую устойчивость.

Для менеджеров по связям с общественностью важно ощущать смысл и значимость своей работы. Регулярное напоминание себе о цели и ценности деятельности поможет сохранять вдохновение даже в самые напряжённые моменты. Например, стоит периодически фиксировать успехи, как лично для себя, так и в резюме или сайтах компании – от успешных публикаций до

положительных отзывов клиентов – и анализировать, как ваша работа способствует формированию положительного имиджа компании или бренда.

Также рекомендуется вводить практику ежедневного самоотчета, где вы будете отмечать выполненные задачи и достижения. Это повышает уверенность, помогает концентрироваться и формирует позитивное отношение к своей деятельности. Не менее важно участвовать в профессиональных конференциях, тренингах и обсуждениях, где можно обмениваться опытом, получать новые идеи и поддержку коллег.

Специфика специалистов также состоит в ненормированном рабочем графике, нередко работа затягивает: многочисленные встречи, текучка сообщений и постоянное присутствие в информационной среде могут вести к эмоциональному переутомлению. Важно научиться отключаться, устанавливать границы между работой и личной жизнью. Время для полноценного отдыха, спорта, встреч с друзьями – это инвестиции в ваше здоровье и энергетический потенциал.

Улучшение этих аспектов поможет повысить мотивацию, удовлетворённость трудом и укрепить психологическое здоровье сотрудников.

Заключение

Психологическое здоровье – «...состояние внутреннего, субъективного благополучия личности, обеспечивающее оптимальный выбор действий, поступков и поведения в ситуациях ее взаимодействия с окружающими объективными условиями, другими людьми и позволяющее ей свободно актуализировать свои индивидуальные и возрастно – психологические возможности» [34], тогда как психическое здоровье – это, прежде всего баланс различных психических свойств и процессов.

Психологическое здоровье выступает ключевым элементом как социального благополучия индивида, так и его внутренней жизненной энергии. В то же время, множество проблем, с которыми сталкивается человек, не свидетельствуют о наличии психического расстройства и могут быть преодолены посредством альтернативных методов, не связанных с медицинским вмешательством. Важной характеристикой психического здоровья является, прежде всего, гармония между различными психическими качествами и функционирующими внутри человека психологическими процессами. Психологическое здоровье играет важную роль как в общем социальном самочувствии человека, так и в его жизненной активности. При этом многие проблемы, с которыми сталкивается человек, не обязательно свидетельствуют о наличии психического расстройства и могут быть разрешены без использования медикаментозных методов.

Психологическое здоровье клиентов зависит от всех сфер систем, как внутренних, так и внешних, в которых находится человек, состоит из разных уровней и нарушения имеют причинные проявления, среди которых особое место уделяется эмоциональному уровню и его проявлениям.

Психологическое здоровье личности напрямую связано с удовлетворением его базовых потребностей (физические экзистенциальные, социальные, престижные, духовные). Условно факторы, влияющие на психологическое здоровье личности можно разделить на две группы:

объективные, или факторы среды (семейные факторы и факторы, связанные с учебными учреждениями, профессиональной деятельностью, социально – экономической ситуацией в стране), и субъективные (обусловленные индивидуально – личностными особенностями).

Общая степень удовлетворенности работой формируется под влиянием всех взаимоотношений в коллективе, включая отношения с руководителем. Такой уровень мотивации не заменяет другие мотивы, а лишь дополняет их, создавая надстройку. При этом важно учитывать особенности социально сформированной структуры личности работника – содержание и интенсивность его потребностей и запросов, а также его жизненные идеалы и устремления.

Совокупность различных факторов и мотивов, побуждающих человека к действию, свидетельствует о том, что результаты труда и степень удовлетворенности им определяются не только техническим оснащением рабочего пространства, профессиональными навыками, знаниями и достойным материальным вознаграждением. Значимую роль играют также и другие социальные компоненты, такие как нравственный потенциал индивида, формы человеческого взаимодействия, атмосфера в коллективе и множество иных показателей, которые не всегда можно объективно измерить. В результате формируется социально – психологический баланс, определяющий общее состояние удовлетворенности или неудовлетворенности человека выполненной работой, а также влияет на его общее отношение к жизни и психологическое здоровье.

Дополнительно, важным аспектом формирования удовлетворенности работой является ощущение справедливости и прозрачности в системе оценки и поощрения. Когда человек знает и чувствует, что его достижения объективно учитываются и вознаграждаются, возрастает его мотивация и внутреннее состояние удовлетворенности. В противном случае возможен рост недоверия, недовольство и снижение профессиональной активности, что негативно отражается на общем психологическом климате в коллективе.

Именно баланс между личными ожиданиями и социальными стандартами создает гармонию, способствующую устойчивому развитию как личности, так и коллектива в целом.

Следует подчеркнуть, что субъективное восприятие степени удовлетворенности трудом коррелирует с уровнем психологического комфорта, выраженного чувством защищенности и стабильности. Человек, который уверен в завтрашнем дне, склонен воспринимать свою работу как источник самореализации и смысла, что способствует его внутренней гармонии и психологическому балансу. Обратная ситуация – ощущение неопределенности или нестабильности – способна вызвать чувство тревоги и неудовлетворенности, негативно влияя на работу, здоровье и качество жизни в целом. Поэтому создание условий, обеспечивающих психологическую безопасность, является важнейшей задачей руководства и системы корпоративного управления.

Кроме того, не стоит недооценивать роль творческого подхода и возможности вариативности в рабочих задачах. Освобождение от рутинных и монотонных процессов, внедрение новых методов работы и предоставление сотрудникам возможностей для инициативности значительно повышают их вовлеченность и удовлетворенность. Доказано, что человек, чувствующий свою значимость и творческую свободу, испытывает более глубокую эмоциональную привязанность к работе и коллективу, что положительно сказывается на психологическом здоровье и общем уровне жизненного благополучия. В итоге, все эти факторы вместе формируют сложный, но очень важный механизм, обеспечивающий устойчивое развитие трудового коллектива и единство целей каждого его участника.

Удовлетворенность трудом является значимым фактором, влияющим на психологическое здоровье личности, в частности на проявление тревожности, стрессов, депрессий. Чем выше степень удовлетворенности, тем выше уровень психологического здоровья.

В исследовании взаимосвязи удовлетворенности трудом и психологического здоровья приняли участие 23 мужчины и 37 женщин, в возрасте от 24 до 55 лет, имеющих высшее образование, а также трудовой стаж которых составляет не менее 3 – х лет (по специальности).

Результаты исследований позволили сделать следующие выводы:

– Общая удовлетворенность трудом заключается в нескольких критериях оценки удовлетворенности. Таких, как интерес к работе, достижения, взаимоотношения с коллективом и руководством. Что подтвердили методики 1. Методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов), 2.Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина),3. Опросник «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Разонова).

– Психологическое здоровье личности включает в себя способность к стрессоустойчивости, социальной адаптации и успешной самореализации, что подтвердили результаты проведенных методик: «Индивидуальная модель психологического здоровья» (А.В. Козлов), опросник «Психологическое благополучие» (К. Рифф), Самоактуализационный тест (Э. Шостром).

– Группа 1, которая показала более высокие баллы по методикам удовлетворенности работой, практически по всем критериям удовлетворенностью жизнью и психологического здоровья показала более высокие результаты, что позволяет сделать вывод о том, что удовлетворенность трудом является одним из важнейших факторов, влияющих на психологическое здоровье личности.

Таким образом, исходя из полученных данных, на основании изложенного, в ходе исследования были реализованы поставленные задачи.

Полученные результаты подтверждают гипотезу, а также доказывают достоверность результатов исследования. Результаты, полученные в данной работе, могут быть использованы как для профилактики физического и психологического здоровья клиентов, так и психологами в работе с

персоналом в организации, при построении психокоррекционных, а также профилактических мероприятий, цель которых направлена на улучшение психологического здоровья личности.

Ведь работа менеджера по связям с общественностью – это динамичная, многогранная сфера, требующая высокой эмоциональной отдачи, креативности и стрессоустойчивости. Постоянное взаимодействие с медиа, руководством, клиентами и общественностью накладывает на таких специалистов особую ответственность и создает уникальные вызовы. Постоянное совершенствование коммуникативных навыков и умение управлять собственными эмоциями становятся залогом не только успеха в работе, но и стабильности психологического состояния. К тому же, развитие навыков стресс – менеджмента и регулярное возобновление внутренней энергии помогают сохранять ясность мышления и повышают эффективность принятия решений.

Для успешной реализации профессиональных задач и сохранения внутренней гармонии важно не забывать о своём психологическом здоровье, а также внедрять в работу конкретные мероприятия, способствующие развитию и поддержанию мотивации.

Список используемой литературы

1. Абульханова – Славская К. А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 302 с.
2. Авакова Э.Б., Кузнецов А.А. Профессиональные ценностные ориентации специалистов по связям с общественностью // Коммуникология. 2024. Т.12. № 1. С. 134 – 143.
3. Александер Ф. Психосоматическая медицина. Принципы и практическое применение. М.: Эксмо, 2002. 320 с.
4. Аргайл М. Психология счастья. М.: АСТ, 2003. 256 с.
5. Братусь Б.С. Русская, советская, российская психология. М.:Флинт, 2000. 88 с.
6. Братусь Б. С. К проблеме человека в психологии. М.: Вопросы психологии, 1997. 145 с.
7. Братусь Б. С. Аномалии личности. М.: Мысль, 1988. 302 с.
8. Васильева, О.С., Филатов, Ф.Р. Психология здоровья. Феномен здоровья в культуре, психологической науке и обыденном сознании: Учебное пособие. М., 2005. 186с.
9. Выготский Л.С. История развития высших психических функций. М. Юрайт, 2017.Т.3.386 с.
10. Горячева О.Н. Коммуникативная компетентность специалиста по связям с общественностью// Социальная структура, социальные институты и процессы. 4.2024 № 5.4.4. С. 159 – 165
11. Дьякова Е., Трахтенберг Е. Что же мы хотим сертифицировать? // Советник. 2001. № 4 (64). С. 9 – 10.
12. Иванченко Г.В. Реальность Паблик рилейшнз. М.: Смысл, 1999. 156 с.
13. Ильясов Ф. Н. Удовлетворенность трудом: (Анализ структуры, измерение, связь с произв. поведением). / Под ред. В. Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым, 1988. 100 с.

14. Китвель Т. А. К удовлетворенности трудом. Таллин: АН ЭССР, 1974. 120с.
15. Ковалев А. Г. Психология личности. 3 – е изд., перераб. и доп. М.: Просвещение, 1970. 391 с.
16. Кузнецова Н.О. «Подготовка специалистов по связям с общественностью: ретроспективный анализ», Вестник Самарского государственного университета, 2014 № 5 (116), С. 206 – 209.
17. Лосева, Ю. Г., Калачева, И. В. Особенности удовлетворенности трудом в организациях с различными формами собственности / Ю. Г. Лосева, И. В. Калачева // Теоретические и прикладные проблемы современной психологии: материалы XII Междунар. студ. науч. – практ. конф., г. Минск, 12 апр. 2012 г. / Бел. гос. пед. ун – т им. М. Танка; редкол.: Л. А. Пергаменщик (отв. ред.), Л. Н. Рожина, Г. В. Лосик. – Минск: БГПУ, 2012. 277 с.
18. Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики/ А. Маслоу – Питер, 2017. с. 238
19. Маурер Р. Шаг за шагом к достижению цели. Метод кайдзен, 2014. 140 с.
20. Мусатова С.А. Роль эмоционального интеллекта в работе специалиста по связям с общественностью// Вестник университета. 2023. № 10. С. 256—262.
21. Мясищев В. Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений // Психологическая наука в СССР. Т. 2. М.: Изд. АПНРСФСР, 1960. С. 96
22. Нескрябина О.Ф., Зорин К.А. (2011). Профессиональная рефлексия и ценностные ориентации медиа – специалистов // Дискуссия. № 10. С. 71 – 75.
23. Никифоров Г. С. Психология здоровья. СПб.: Речь, 2012. 423 с.
24. Патрушев В. Д., Калмакан Н. А. Удовлетворенность трудом: социально – экономические аспекты. М.: Экономика, 1993. 203 с.

25. Практическая психология образования// Под ред. И. В. Дубровиной. М.: ТЦ Сфера, 1997. 256с.
26. Прохоров А. О. Психические состояния и их проявления в учебном процессе. Казань: Изд – во Казан. ун – та, 1991. С. 37
27. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Мир и образование, 2001, 320с.
28. Руководство практического психолога – психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы/Под ред. И.В. Дубровской. М.: Гуманитарий, 1995. 400с.
29. Савичев С.С. Проблема развития коммуникативной компетентности студентов высшей школы//Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2010 № 5. Т. 12. С. 78 – 80.
30. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления: учеб. пособие / под ред. Е. С. Кузьмина; ЛГУ им. А. А. Жданова. Л.: ЛГУ, 1986. 81 с.
31. Секач М. Ф. Психология здоровья: Учебное пособие для высшей школы. / М.Ф. Секач. М.: Академический проект, 2013. 192 с.
32. Семенов, М. Ю. Удовлетворение и удовлетворенность / М. Ю. Семенов // Омский научный вестник. 2010. 681 с.
33. Сунцова Я.С., Кожевникова О.В. Диагностика профессионального становления личности: учебное – методическое пособие. Часть 3. Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. 144 с.
34. Тренды коммуникаций 2020. Всё о внутренних коммуникациях от плакатов до digital коммуникаций. Inside – PR. URL: [https://inside – pr.ru/archives/5566](https://inside-pr.ru/archives/5566)
35. Усова Е.В. Технология оценки эффективности деятельности по связям с общественностью // Litera. 2025. № 2. С.222 – 230
36. Франкл В. Человек в поисках смысла ; под общ. ред. Л.Я. Гозмана и Д.А. Леонтьева. М., 1990. 368 с.

37. Хорни К. Невротическая личность нашего времени. Самоанализ. М.: Айрис – пресс, 2004. 464 с.
38. Хухлаева О.В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции: Учебное пособие для студентов высш. пед. учебных заведений. М.: Академия, 2011. 750 с.
39. Хьелл, Л. Зиглер, Д. Теории личности. Спб.: Изд – во "Питер", 2013. 432с.
40. Шакуров Р. Х. Психология руководства педагогическим коллективом. Учебное пособие для педвузов. М.: РАО ИССО. 1995. 187 с.
41. Шишкин Д.П. История PR в России: проблемы периодизации // Петербургская школа PR: от теории к практике: сб. статей. Спб.: Роза мира, 2004. Вып. 2. С. 143 – 150.
42. Шишкина М.А. Паблик рилейшнз в системе социального управления. Спб.: Изд – во СПбГУ, 2002. 448 с.
43. Шулева Е.И. Основы менеджмента. Магнитогорск, 2006. 22 с.
44. Эфа С.Г. (2022). К вопросам о трудностях профессионального становления студентов – будущих специалистов по рекламе и связям с общественностью // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы: Сборник статей по материалам Всероссийской (национальной) научно – практической конференции, Красноярск, 15 – 29 ноября 2021 года. Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет. С. 403 – 406.
45. Ядов В. А., Киссель А. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. №1. С. 78 – 87
46. Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2003. 256 с.
47. Cummins, R. A. The Satisfaction with Life Scale: Psychometric properties in a community sample // Social Indicators Research. 1996. Vol. 37. P. 1 – 19.

48. Diener, E., Suh, E. M. Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators // *Social Indicators Research*. 1997. Vol. 40. P. 189 – 216.
49. Fisher, C. D. Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? // *Annual Review of Sociology*. 2000. Vol. 26. P. 315 – 344.
50. Johnson, S., Cooper, C. Occupational stress, job satisfaction and mental health among public relations practitioners // *Health World*. 1997. Vol. 5, № 4. P. 30 – 34.
51. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi – sample study // *Annual Review of Sociology*. 2004. Vol. 30. P. 289 – 313.
52. Smith, R. D., Segal, J. Stress management for public relations professionals // *Health World*. 1995. Vol. 3, № 2. P. 22 – 25.
53. Warr, P. B. Work, Unemployment, and Mental Health // *Social Indicators Research*. 1987. Vol. 19. P. 263 – 275.