

УДК 159.9**Влияние командной работы, устойчивости и эмоционального интеллекта на удовлетворение от работы****Озой Аслан**

Аспирант,
Институт социальных наук,
Южный университет – Институт управления, бизнеса и права,
344068, Российская Федерация, Ростов-на-Дону, просп. Нагибина, 33-а/47,
e-mail: aslanozsoy92@gmail.com

Терехин Вячеслав Александрович

Профессор,
кафедра психологии управления и юридической психологии,
Южный федеральный университет,
344006, Российская Федерация, Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42;
e-mail: terjochin@mail.ru

Аннотация

В этой статье будет исследовано влияние устойчивости на эмоциональный интеллект, командную работу и психологический капитал в удовлетворенности работой женщин-академиков в университетах Акдениз и Алании. Знание этих эффектов будет положительно влиять на качество обслуживания, косвенно отражая факторы, влияющие на эффективность обслуживания и производительность труда, за исключением определения уровня прямой удовлетворенности сотрудников университета. В исследовании использовались Шкала сопротивления, разработанная Вагнильдом и Янгом (1993) для измерения психологической устойчивости, Шкала удовлетворенности работой, разработанная Брауном и Петерсоном (1994) для оценки удовлетворенности работой, тест эмоционального интеллекта, разработанный Барчардом для измерения уровня эмоционального интеллекта, Шкала оценки команды, разработанная Пейном (2000), и вопросы, разработанные исследователями при изучении демографической информации для измерения командной работы. По данным исследования было установлено, что психологическая устойчивость, эмоциональный интеллект и командная работа влияют на удовлетворенность работой: 94,10% женщин-преподавателей планировали и охотно выбрали специальность – педагога, 2,90% из них выбрали незапланированно, а другие случайно (2,90%) по просьбе преподавателей, а также 82,40% учителей не получили образования по эмоциональному интеллекту, а 17,60% из них получили образование по этому направлению.

Для цитирования в научных исследованиях

Озой Аслан, Терехин В.А. Влияние командной работы, прочности и эмоционального интеллекта на удовлетворение от работы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2018. Т. 7. № 6А. С. 124-130.

Ключевые слова

Выносливость, удовлетворенность работой, командная работа, эмоциональный интеллект, обучение.

Введение

В настоящее время снижение ставок прибыли, усиление конкуренции начали менять направление взаимодействия в институциональных элементах и с изменением формы долга в иерархическом структурировании сместились в сторону принятия ориентированной на командную работу задачи.

Основное внимание уделяется достижению квалифицированных результатов, созданию групп людей, ориентированных на общую цель. Эта структура, основанная на производительности, действует вместе, дополняя друг друга. Тот факт, что доверительная среда является доминирующим во время командной работы фактором и что члены команды осознают свои обязанности друг перед другом, играет важную роль в демонстрации способности выполнять общую работу.

Психологическая устойчивость включает в себя черту личности, которая поддерживает способность сотрудников бороться со стрессовыми событиями, одновременно уменьшая стресс и дезориентацию в случаях неадекватности, неуверенности, несогласия и неудачи [Maddi, 2006]. Устойчивость, сложное поле деятельности, также требует способности решать межличностные и организационные проблемы. Это динамичный процесс, который включает баланс сил защитных и незащищенных сил в различных условиях риска.

Удовлетворенность работой можно определить как чувство, которое испытывает сотрудник в результате осознания того, что его работа и достижения совпадают с его потребностями и личными оценочными суждениями [Barutçugil, 2002]. Опыт работы работника в результате гармонии между работником и организацией, в которой он работает, определяется как проявление позитивного поведения или чувства удовлетворения [Ugbogo, Obeng, 2000]. Гармония между работником и организацией, в котором он работает, показывает результат опыта работника с удовлетворением, измеряет позитивное поведение и чувство принятия.

Основная часть

Гедик и др. (2009) обнаружили следующие результаты в соответствии с данными, полученными в исследовании.

- Сотрудникам должна быть предоставлена возможность использовать свой личный потенциал, а рабочие зоны сотрудников в организациях должны периодически меняться.
 - Сотрудники всегда должны быть наделены полномочием и ответственностью за свою работу.
 - Работы, которые должны быть переданы сотрудникам, должны предоставляться с учетом их знаний и навыков.
 - Работники более эффективно работают, когда видят свой вклад в организацию. Таким образом, работа должна быть сделана, чтобы показать вклад сотрудников в их работу.
 - Будет полезно организовать общение и командный дух в социальной деятельности сотрудников.
-

Многие альтернативные теоретические перспективы были разработаны для концептуализации структуры эмоционального интеллекта. Хотя Гарднер не использовал концепцию эмоционального интеллекта в своей теории множественного интеллекта в 1983 году, определения интеллекта и межличностного интеллекта в его теории послужили основой для более поздних моделей эмоционального интеллекта. Основным смыслом самонаправленного интеллекта – это способность понимать собственные эмоции человека, тогда как основным смыслом межличностного интеллекта – это способность понимать чувства и намерения других людей [Schutte et al., 1998]. Големан (2005) определяет эмоциональный интеллект как способность мобилизовать себя, продолжать свой путь, несмотря на неудачи, откладывать удовлетворение, контролируя импульсы, регулировать настроение, не допускать проблем, мешать мышлению, ставить себя на место других. Эмоциональный интеллект очень важен для организации и адаптации команды.

Команда действует вместе динамичным, взаимозависимым и гармоничным образом для достижения общей цели и миссии; она определяется как различимая группа из двух или более человек, каждому из которых назначена особая роль или процедура, и каждый имеет ограниченный период членства [Zehir and Özşahin, 2008]. Следующие функции необходимы для эффективного и действенного понимания команды [Ince, Bedük, Aydoğan, 2004]:

- Иметь общую цель и видение
- Групповое назначение
- Здоровая конфликтная зона и креативность
- Разделение совместной ответственности
- Установление здорового общения
- Чувство принадлежности к команде
- Приверженность команды
- Метод исследования и инструменты сбора данных

Преподаватели работают более эффективно, когда достигают удовлетворенности работой, связанной с их профессией. Командная работа, выносливость и низкий уровень эмоционального интеллекта среди сотрудников медицинских учреждений и их коллег обеспечивают положительный вклад в жизнь образования. Чтобы постоянно улучшать деятельность, связанную с образовательной деятельностью, университеты должны обновляться в соответствии с возрастными потребностями, и иногда в этом исследовании рассматриваются «эмоциональный интеллект, командная работа и устойчивость к удовлетворенности работой, поскольку требуется масштабный технический анализ».

В нашем исследовании использовались: Шкала сопротивления, разработанная Вагнилдом и Юнгом (1993) для измерения психологической устойчивости в исследовании; Шкала удовлетворенности работой, разработанная Брауном и Петерсоном (1994) для шкалы удовлетворенности работой; Тест эмоционального интеллекта, разработанный Барчардом для измерения уровня эмоционального интеллекта; Шкала оценки команды, разработанная Пейном (2000), и вопросы, разработанные исследователями при изучении демографической информации, использовались для измерения командной работы.

Целью данного исследования было изучение уровня эмоционального интеллекта преподавателей-женщин в университетах Акдениз и Аланья в Анталии. В исследовании участвуют преподаватели-женщины, работающие во всех отделениях университетов Акдениз и Аланья. Интуиция, креативность, осознание чужих чувств, успехи в межличностных

отношениях находятся на переднем плане. Все эти перечисленные черты входит в компетенцию эмоционального интеллекта. Тест эмоционального интеллекта (SREIT: Self-Report Emotional Intelligence Test), который считается наиболее подходящим для использования в этом исследовании, является одним из наиболее широко используемых тестов в академических исследованиях, а также является коротким и легким в дополнение к его выводам о достоверности и надежности [Prati, 2004, 82].

В результате различных причин не все анкеты были возвращены. Из 470 анкет 340 оказались действительными и достоверными в результате анализа. Анкета исследования была проанализирована с помощью программы SPSS 23.0.

Результаты исследования

В исследовании были выявлены показатели: альфа Кронбаха = 0,889 для эмоционального интеллекта, альфа Кронбаха = 0,789 для командной работы, альфа Кронбаха = 0,833 для устойчивости и альфа Кронбаха для удовлетворенности работой = 0,863.

Коэффициент надежности теста самооценки (SREIT – Self-Report Emotional Intelligence Test), равный 0,868, указывает на то, что шкала является высоконадежной шкалой.

Возраст респондентов, составивших выборку: 73,50% от 31 до 40 лет, 20,60% от 41 до 50 лет, 2,9% от 20 до 30 лет, 2,90% от 51 года и старше.

Когда семейное положение преподавателей было изучено, было отмечено, что большинство (73,50%) были замужем. При рассмотрении распределения по возрасту видно, что существует значительная связь между возрастом и семейным положением.

Одним из вопросов, который определяет демографические характеристики преподавателей, является количество детей, которых они имеют. 52,9% ответили на вопрос «У меня имеется дети», 32,4% ответили «У меня нет детей», а 14,7% сказали «У меня есть двое детей».

Из числа женщин-преподавателей, участвовавших в опросе, 85,30% были исполнителями обязанности доцента, 8,80% доцентами и 5,90% профессорами.

Было отмечено, что большинство женщин-преподавателей работают на факультетах (88,20%), 8,80% из них работают в Высших Школах, 2,90% в Профессиональных Высших Школах.

Был исследован стаж работы участниц исследования. В соответствии с этим 67,60% имеют 11-15 лет стажа, 14,70% 16-20 лет, 11,80% 6-10 лет, 5,90% 5 или менее лет стажа соответственно.

94,10% женщин-преподавателей заявили, что выбрали преподавательство в соответствии с планом и желанием, 2,90% из них выбрали профессию случайно, тогда как другие (2,90%) выбрали работу учителя по просьбе преподавателей в школе.

82,40% женщин-преподавателей заявили, что они не получили обучения по эмоциональному интеллекту, а 17,60% получили такое обучение.

Таблица 1 - Влияние психологической устойчивости, эмоционального интеллекта и командной работы на удовлетворенность работой

Переменные		Краткое изложение модели		Anova		Коэффициенты		
Независимый	Зависимый	R ²	R	F	P	β	t	P
(фиксированный)	Удовлетворенность работой	.998	.997	49320.85	.000	.053	5.428	.000
Прочность						.987	148.648	.000
Работа в команде						.043	5.701	.000
Эмоциональный интеллект						.056	6.816	.000

Согласно таблице 1, психологическая устойчивость, эмоциональный интеллект и командная работа влияют на удовлетворенность работой, и этот эффект можно выразить в виде формулы регрессии.

Y (удовлетворенность работой) = 0,053 + 0,987(устойчивость) + 0,056 (эмоциональный интеллект) + 0,043(командная работа)

Заключение

Предоставляя материально-техническую поддержку с точки зрения операционной эффективности и стратегических целей учреждений, элементы, которые обеспечивают функциональное ускорение этой деятельности, должны хорошо управляться [Yalcin et al., 2014]. Руководители должны приложить усилия, чтобы определить потребности персонала и определить личные различия. Производительность сотрудников, удовлетворенность работой и мотивационная командная работа будут определять факторы, влияющие на хорошее управление успехами сотрудников, а удовлетворенность работой принесет корпоративный успех. Влияние переменных и распределение этих эффектов имеют важное значение с точки зрения планирования институциональных ресурсов и организационной реорганизации.

Основу образовательных услуг в университете составляют преподаватели. Подходы руководителей университета к своим сотрудникам, включение сотрудников в решения, принимаемые в университете и степень ответственности сотрудников в этих областях, уровни командной работы сотрудников являются важными факторами, которые могут влиять на уровень удовлетворенности работой. Сочетание этих элементов в корпоративных целях приведет к успеху.

Кроме того, аналогичные исследования следует проводить в других секторах, чтобы определить, будут ли такие же результаты получены в других секторах. При этом в качестве метода сбора данных использовался только метод опроса (анкетирование). В будущих исследованиях точность результатов исследования должна проверяться с использованием других методов (таких как интервью, наблюдение), а также метода обследования, или результаты, полученные с помощью таких методов, как метод интервью, должны интерпретироваться более подробно.

Библиография

1. Balay R. Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı. Doct. Dis. Ankara, 2000.
2. Barutçugil İ. Performans Yönetimi. İstanbul, 2002.
3. Brown S.P., Peterson R.A. The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction // Journal of Marketing. 1994. 58 (2). P. 70-80.
4. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Paperback, 2005.
5. Kristensen T.S. et al. The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assessment of Burnout // Work-Stress. 2005. Vol. XIX. P. 192-207.
6. Gedik T., Akyüz K., ve Batu C. Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi: Düzce İli Örneği // Kastamonu Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi. 2009. 9(1). P. 1-11.
7. İnce M., Bedük A., ve Aydoğan E. Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri // Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2008. Cilt 1. Sayı 11.
8. Maddi S.R. The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice // Building and Integrated Positive Psychology. 2006. 1(4). P. 226-229.
9. Payne M. Teamwork in Multiprofessional Care. Palgrave, China, 2009.
10. Petrides K.V. et al. Relationships between trait emotional intelligence and the Big Five in the Netherlands // Personality and Individual Differences. 2010. 48. P. 906-910.

11. Schutte S.N. et al. Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study // *Journal of Quality Management*. 2000. 5. P. 247-272.
12. ve Dornheim L. Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence // *Personality and Individual Differences*. 1998. 25. P. 167-177.
13. Wagnild G.M., Young H.M. Development and psychometric evaluation of the resiliency scale // *Journal of Nursing Management*. 1993. 1. P. 165-178.
14. Yalçın I., Şeker M., Bayram A. A Research: The Interaction Between Managers' Personality Traits, Emotional Intelligence and Their Use of Management Information Systems // *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 2014. No. 13. P. 75-92.
15. Zehir C., Özşahin M. Takım Yönetimi ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörler: Savunma Sanayinde Ar-Ge Yapan Takımlar Üzerinde Bir Saha Araştırması // *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 2011. Cilt:9. Sayı: 2.

The effect of team work, resilience and emotional intelligence on job satisfaction

Aslan Özsoy

Postgraduate,
Institute of Social Sciences,
Southern University – Institute of Management, Business and Law,
344068, 33A/47, Nagibina ave., Rostov-on-Don, Russian Federation;
e-mail: aslanozsoy92@gmail.com

Vyacheslav A. Terekhin

Professor,
Department of Management Psychology and Legal Psychology,
Southern Federal University,
344006, 105/42, Bol'shaya Sadovaya st., Rostov-on-Don, Russian Federation;
e-mail: terjochin@mail.ru

Abstract

In this article, the impact of resilience on job satisfaction from emotional intelligence, team work and psychological capital sub-scales of female academics in the Akdeniz and Alanya universities will be investigated. Knowing these effects will contribute positively to the quality of the service by indirectly lighting the elements reflected in service efficiency and work performance besides determining the level of satisfaction of university employees. In this study, we used the resistance scale developed by Wagnild and young (1993) to measure psychological endurance; the work satisfaction scale developed by Brown and Peterson (1994) to measure job satisfaction; the emotional intelligence test developed by Barchard to measure emotional intelligence level; and the team evaluation scale developed by Payne (2000) to measure team work; and the questions developed by researchers to According to the research data, psychological endurance, emotional intelligence and team work affected the satisfaction of work; 94.10% of female academics planned and willing to choose teaching membership, 2.90% unplanned and coincidentally chose others (2.90%) selected at the request of faculty members at the school where they studied, 82.40% of academics did not study emotional intelligence, and 17.60% received education. In future studies,

the accuracy of research results should be verified using other methods (such as interviews, observation), as well as a survey method, or results obtained using methods such as the interview method, should be interpreted in more detail.

For citation

Özsoy Aslan, Terekhin V.A. (2018) Vliyaniye komandnoi raboty, ustoichivosti i emotsional'nogo intellekta na udovletvorenie ot raboty [The effect of team work, resilience and emotional intelligence on job satisfaction]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 7 (6A), pp. 124-130.

Keywords

Resilience, job satisfaction, teamwork, emotional intelligence, education.

References

1. Balay R. (2000) Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı. Doct. Dis. Ankara.
2. Barutçugil İ. (2002) Performans Yönetimi. İstanbul.
3. Brown S.P., Peterson R.A. (1994) The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction. *Journal of Marketing*, 58 (2), pp. 70-80.
4. Goleman D. (2005) Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Paperback.
5. Kristensen T.S. et al. (2005) The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assesment of Burnout. *Work-Stress*, XIX, pp. 192-207.
6. Gedik T., Akyüz K., ve Batu C. (2009) Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi: Düzce İli Örneği. *Kastamonu Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 9(1), pp. 1-11.
7. İnce M., Bedük A, ve Aydoğan E. (2008) Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 11.
8. Maddi S.R. (2006) *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice. Building and Integrated Positive Psychology*, 1(4), pp. 226-229.
9. Payne M. (2009) *Teamwork in Multiprofessional Care*. Palgrave, China.
10. Petrides K.V. et al. (2010) Relationships between trait emotional intelligence and the Big Five in the Netherlands. *Personality and Individual Differences*, 48, pp. 906-910.
11. Schutte S.N. et al. (2000) Top Management Leadership. Employee Empowerment. Job Satisfaction. and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study. *Journal of Quality Management*, 5, pp. 247-272.
12. ve Dornheim L. (1998) Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, pp. 167-177.
13. Wagnild G.M., Young H.M. (1993) Development and psychometric evaluation of the resiliency scale. *Journal of Nursing Management*, 1, pp. 165-178.
14. Yalçın I., Şeker M., Bayram A. (2014) A Research: The Interaction Between Managers' Personality Traits, Emotional Intelligence and Their Use of Management Information Systems. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 13, pp. 75-92.
15. Zehir C., Özşahin M. (2011) Takım Yönetimi ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörler: Savunma Sanayinde Ar-Ge Yapan Takımlar Üzerinde Bir Saha Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9, 2.