

5. Мдивани М. О. Антропоморфные тенденции в восприятии личного автомобиля // Вестник Самарской гуманитарной академии. 2019. № 1 (25). С. 74-81.

6. Нартова-Бочавер С. К. Психология суверенности: десять лет спустя. М.: Смысл, 2017. 200 с.

7. Фурманов И. А. Астрейко Н. С. Адаптация многофакторного опросника стиля вождения // Философия и социальные науки. 2016. № 2. С. 88-93.

Anna L. Plotnikova

Samara National Research University

Connection between psychological sovereignty and driving style

Abstract. The article outlines various driving styles, describes psychological and situational characteristics determining the road behaviour of a driver. Psychological sovereignty and its structure are considered. Scientific publications dedicated to research of influence of psychological sovereignty and anthropomorphism of a car on driving style are analyzed.

Key words: driving style, psychological sovereignty, anthropomorphism of a car.

УДК 159.9.072

Голикова Ю.С.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

СВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И ВОВЛЕЧЕННОСТИ У ТОРГОВЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

Аннотация. Высококвалифицированный специалист в своей области, является наиболее важным активом организации. Помимо знаний, подобный специалист должен быть вовлечен в работу, иначе он не сможет раскрыть свои знания в полной мере. Однако вовлеченность должна сопровождаться и мотивацией. Организация может предоставлять конкурентоспособные условия, отличную зарплату, хороший офис, ДМС, но достаточно ли этого, если специалист испытывает психологические трудности на рабочем месте. Важными факторами является стресс на работе и то, насколько эффективно специалист с ним справляется. Таким образом, чтобы сотрудник был вовлечен в работу, ему нужно минимизировать стресс на рабочем месте или же, у него должны присутствовать личные качества, которые помогают ему противостоять стрессу. В данной работе, рассматривается, существующая отрицательная связь между вовлеченностью и уровнем профессионального стресса у торговых представителей.

Ключевые слова: вовлеченность, мотивация, стресс, стрессоустойчивость.

Работа играет важную роль в жизни человека. Она обеспечивает благополучие работника и его иждивенцев, поскольку позволяет удовлетворять их потребности, включая финансовые и психосоциальные. Подчеркивая важность труда и его вклад в благосостояние, важно

признать и негативное воздействие рабочей среды на здоровье и удовлетворенность людей. Это происходит потому, что профессиональная деятельность постоянно изменяется, требуя гибкой адаптации из-за глобализации и распространения новых технологий. Современная трудовая активность предлагает повышенную ответственность и компетентность работников. Быстро изменяющееся рабочее место, постоянное обновление технологий вызывает значительный стресс у сотрудников, предъявляют более высокие требования к способностям специалистов и эффективности компаний.

Стресс в организации – это несоответствие между навыками и способностями человека и требованиями работы. Это любая характеристика рабочей среды, которая нарушает психологический или физиологический гомеостаз. В последние десятилетия доминировали две основные модели стресса на работе: модель требований, контроля и поддержки на работе (job demand-control-support model), предложенная Karasek и Theorell [2] и модель дисбаланса усилий и вознаграждения (effort-reward imbalance, ERI), разработанная Siegrist [3].

В соответствии с теорией Karasek и Theorell контроль за работой включает в себя полномочия по принятию решений, разнообразие профессиональных задач и возможность использования трудовых навыки. Из модели следует, что, если специалисты выполняют очень сложную работу, но имеют достаточный контроль над своей деятельностью и свободу использования имеющихся навыков, это позволяет им испытывать средний уровень психологического напряжения. Поддержка со стороны руководителей и коллег смягчает последствия чрезмерных требований и недостаточного контроля [2].

В модели ERI Siegrist показано влияние соотношения условий и результата работы. Согласно теории социального обмена, работники вкладывают усилия и ожидают вознаграждения. Если в обмене существует дисбаланс, мешающий работникам получать вознаграждение, то возникает психологический дистресс, сопровождающийся физиологическим возбуждением [3]. Таким образом, одним из факторов риска является сочетание существенных затрат и недостаточного вознаграждения с точки зрения заработной платы, продвижения по службе или признания заслуг.

В современных организациях развивается новый подход к управлению, который основан на идее, что сотрудники должны иметь возможности контролировать работу и участвовать в делах организации. Вовлеченность работников можно определить, как непосредственное участие персонала в реализации миссии организации и достижении ее целей путем активного использования собственных идей, опыта и усилий при решении проблем и принятии решений [1].

Вовлеченность персонала включает четыре ключевых принципа: развитие навыков и знаний, обмен информацией, перераспределение власти и вознаграждение за результативность. Сотрудникам предлагается участвовать в деятельности организации, они должны иметь информацию о ее стратегии, процессах, отзывах клиентов, событиях и полученных результатах. Более того, они должны обладать навыками и знаниями для понимания и использования этой информации и полномочия принимать решения в их области знаний.

Предоставление возможностей для активного участия выгодно как отдельным людям, так и целым организациям. Исследователи выявили множество положительных результатов роста вовлеченности сотрудников: улучшение отношения к работе, увеличение удовлетворенности работников, усиление лояльности, повышение производительности труда. Практика корпораций показывает, что существуют эффективные инструменты управления вовле-

ченностью. Например, сотрудникам необходимо предоставить право участвовать в принятии решений. Кроме того, они должны пройти обучение или иметь опыт принятия решений. Также в организациях могут быть созданы самоуправляемые группы, группы по решению проблем и межфункциональные рабочие команды [4].

Расширение вовлеченности особенно важно в условиях напряженного труда. Можно предположить, что вовлеченность в работу выступает буфером от профессионального стресса, поскольку позволяет контролировать факторы дистресса, выделенные в модели требований, контроля и поддержки на работе, а также в концепции дисбаланса усилий и вознаграждения. Поэтому, мы ожидаем, что вовлеченность будет отрицательно связана с профессиональным стрессом.

Для проверки гипотезы было проведено эмпирическое исследование. В качестве испытуемых выступали торговые представители Самарского отделения табачной компании. Их профессиональная деятельность неразрывно связана с высокой стрессовой нагрузкой. Выборка составила 16 человек, все мужского пола.

Для определения уровня стресса обследуемых использовалась методика ДОРС (дифференцированная оценка состояний сниженной работоспособности) А. Леонова, С. Величковой. Методика является модифицированной версией немецкого теста BMSII Пласа и Рихтера, используемого для оценки степени тяжести труда в разных видах профессиональной деятельности. Для определения уровня вовлеченности испытуемых использовался опросник Gallup Q12. Gallup Q12 – это шкала, состоящая из 12 вопросов, которые измеряют наиболее важные элементы вовлеченности сотрудников.

Исследование показало, что наибольшее количество сотрудников испытывают умеренный стресс (50%), одинаковое количество – низкий и выраженный (по 25% работников). 50% сотрудников оказались не вовлеченными в работу, активно вовлечены – 12,5%, совершенно не вовлеченными оказались 37,5% работников.

Для проверки гипотезы использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Исследование показало, что между уровнем вовлеченности и показателями профессионального стресса существует значимая взаимосвязь ($r = -0,615$, $p < 0,05$). Это свидетельствует о том, что чем ниже уровень стресса, тем выше вовлеченность. Таким образом, гипотеза исследования была подтверждена. Вовлеченность в работу оказывается фактором, который способствует уменьшению уровня стресса.

Люди являются самым ценным активом для каждой организации. Глобальная неопределенность в экономике; бизнес, основанный на знаниях; конкуренция за таланты являются важными тенденциями, которые предъявляют новые требования к корпорациям. Вовлеченность является важным фактором развития здоровой организационной среды, противостоящей давлению стресса.

Список литературы и источников

1. Grawitch M. J., Gottschalk M., Munz D. C. The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. – 2006. – Т. 58. – №. 3. – С. 69-82.
2. Karasek R., Theorell T. Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of the working life. – New York: Basic Books, 1990.

3. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions // Journal of occupational health psychology. – 1996. – Т. 1. – №. 1. – С. 27-43

4. Wilkinson A., Dundon T., Marchington M. Employee involvement and voice // Managing human resources. – 2013. – С. 268-88.

Yulia S.Golikova

Samara National Research University

Relationship of professional resource and engagement of sales representatives

Abstract. Highly qualified specialist is the most important asset of an organization. Which specialist is considered as highly qualified? Except knowledge and expertise, such specialist should be involved in the work, otherwise he won't be able to implement his knowledge. The involvement should come along with motivation. An organization can provide competitive conditions, high salary, comfortable office, voluntary health insurance. Nevertheless, these conditions may be not sufficient for a specialist if he has psychological difficulties in a workplace. One of the main negative factors are stress and absence of stress resistance. Thus, in order for an employee to be involved in the work, he needs to minimize stress in a workplace and or be resilient in the face of stress. The present article considers negative relationship between involvement level and professional stress of sales representatives.

Keywords: involvement, motivation, stress, stress resistance.

УДК 159.9.07 316.6

Иванова М.И.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА У ШКОЛЬНИКОВ ПОДРОСТКОВОГО ВОЗРАСТА

Аннотация: в статье описаны результаты исследования взаимосвязи уровня развития эмоционального интеллекта и социального статуса в группах учащихся старшего подросткового возраста. Проанализированы особенности психологического развития в старшем подростковом периоде, основные задачи и сложности данного периода. Обозначена важность приобретения подростками социального опыта в среде сверстников и роль эмоционального интеллекта в механизме адаптации подростка в группе.

Ключевые слова: старший подростковый возраст, эмоциональный интеллект, социальный статус, подростковые группы, адаптация.

Переход человека от детства к взрослости – это подростковый период. На этом этапе развития биологическая зрелость часто опережает социальную, поэтому именно подростковый период считается наиболее сложным этапом в формировании личности. Анализируя