

**ՀՈՎԵՔԱՆԱԿԱՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆՆ  
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԴՐԱԿԱՆ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՎՐԱ**

*Հովհաննիսյան Ա. Ա. (Բերքիլի անվան կոնսերվատորիա, Բոստոն, ԱՄՆ)*

*ahovhannisyan@berklee.edu*

*Ներկայացման ամս.՝ 27.12.19*

*գրայնուման ամս.՝ 10.01.20*

*տպագրության ընդունման ամս.՝ 17.01.20*

Արագ փոփոխվող աշխարհում չափազանց կարևոր է անհատների և գործատուների միջև կապի կայուն ստեղծումն ու ապահովումը: Գործատուների փնտրում են այնպիսի աշխատակիցների, որոնք աշխատավայրում կցուցաբերեն աշխատանքային դրական վարք և ինքնավստահ-հույություն սեփական կարիերայում: Կարիերայում ինքնավստահ անհատը դիմակայում է խոչընդոտներին, ձգտում է ինքնակրթվել, ինքնաբավ է սեփական կարիերայի ընտրության հարցում, դրսևորում է առաջ շարժվելու պատրաստակամություն: Աշխատանքային դրական վարքագիծ դրսևորող անհատը աշխատավայրում պատրաստակամ է իրականացնել հավելյալ դերակատարություն, ստեղծում է ամուր և դրական կապ կազմակերպության և թիմակիցների հետ:

Այս ամենը դրական է անդրադառնում թե՛ անհատի, թե՛ կազմակերպության և թե՛ թիմակիցների վրա՝ ձևավորելով առողջ աշխատանքային մթնոլորտ:

Այս հոդվածում անդրադարձել ենք կարիերայում ինքնավստահության ձևավորման, ամրապնդմանը և զարգացմանը, ինչպես նաև քննության առել, թե ինչ է հոգեբանական կապիտալը և վերջինիս կապն աշխատանքում դրական վարքագծի դրսևորման հարցում, որը հանդիսանում է հոգեբանության պոզիտիվիստական ուղղության ուսումնասիրման և հետազոտման ճյուղերից մեկը: Հոդվածը նաև անդրադարձել է հուզական ինտելեկտին և նրա ազդեցությունը կարիերայում ինքնավստահության և աշխատանքային դրական վարքագծի վրա:

Գրականության վերլուծության արդյունքում հանգել ենք այն մտքին, որ կա դրական կապ հոգեբանական կապիտալի, աշխատանքային դրական վարքագծի և կարիերայում ինքնավստահության միջև և որ այս ամենի վրա իր կարևոր ազդեցությունն է թողնում հուզական ինտելեկտը:

**Հանգուցային բառեր՝** *դրական հոգեբանություն, հոգեբանական կապիտալ, աշխատանքային դրական վարքագիծ, հուզական ինտելեկտ, Կարիերայում ինքնավստահություն:*

Կիրառական դրույթներ: Այս հոդվածի ուսումնասիրության և վերլուծության շրջանակներն են.

- Հոգեբանություն և հոգեբանական կապիտալ (ՀԿ)
- ՀԿ-ն՝ կարիերայում ինքնավստահության զարգացման և ամրապնդման հարցում
- Աշխատանքային դրական վարքագիծ (ԱԴՎ)
- Հուզական ինտելեկտի (ՀԻ) ազդեցությունը կարիերայում ինքնավստահության և ԱԴՎ-ի վրա:

Ներածություն: Մեր օրերում գործատուները փնտրում են աշխատակիցներ, ովքեր նվիրված են, հոգատար, պատրաստակամ անել ավելին, քան իրենց աշխատանքն է, (Ադամս և այլք, 2002, Բաեր և Լեյթեր, 2010), ինչի պատճառով մարդկային կապիտալի կառավարման մասնագետները աշխատակիցներին ձգտում են առաջարկել մրցակցային առավելություններ և ստեղծել միջավայր, որը կներգրավելի աշխատակիցներ և կպահպանի նրանց: Ռեթի և Հարթերի (2010) ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ այն անհատը, ով ինչ-ինչ պատճառներով սկսում է օտարվել կազմակերպությունից և կատարած աշխատանքից, սեփական դերակատարությունն ու կատարած աշխատանքը համարում անկարևոր, ապրում է հուզական ճնշվածություն, ինչն իր հերթին բացասական է անդրադառնում աշխատանքային դրական վարքագծի և կարիերայում ինքնավստահության վրա՝ թողնելով բացասական հետք թե՛ անհատի, թե՛ թիմակիցների և թե՛ կազմակերպության վրա:

Այսօր կարիերայում ինքնավստահության և աշխատանքային դրական վարքագծի մասին հետազոտությունները շատ քիչ են, սակայն հույժ կարևոր: Ավելին, գրեթե հետազոտված չէ հուզական ինտելեկտի ազդեցությունը՝ կարիերայում ինքնավստահության և աշխատանքային դրական վարքագծի վրա: Փաստենք, որ վերը նշված երկուսը փոխկապակցված կառույցներ են:

Գրականության վերլուծություն: Թերևս, ներկա գիտական գրականության մեջ չկա կարիերայի վստահության (career confidence) մեկ ընդհանուր սահմանում: Սովորաբար այն դիտարկվում է որպես մի եզակի կառույց, որը հաճախ նույնականացվում է ինքնաբավության հետ (Օրինակ՝ Բեզզ, Քլեյն, Թեյլոր, 1996; Պաուլսեն և Բեթս, 2004): Սավիկասի և Պորֆելի մոտ հանդիպում ենք կարիերայում հարմարվողականության ունակությունների մոդելին, որը հավանում է մեկնաբանել կարիերայում ինքնավստահությունը՝ այն ներկայացնելով որպես «անհատի հավասարակշռվածության ունակություն, որը թույլ է տալիս արդյունավետ լուծել խնդիրները և ձեռնարկել քայլեր անհրաժեշտ խոչընդոտները հաղթահարելու համար»: Հարկ է նշել, որ պոզիտիվիստական հոգեբանության<sup>2</sup> նոր գիտակարգը, որը փորձում է կենտրոնանալ անհատի

---

<sup>2</sup> «Պոզիտիվ հոգեբանություն» եզրույթը դեռևս 1954 թվականին գործածվել է Մալոյի առաջին «Մոտիվացիա և անհատականություն» աշխատությունում հետևյալ վերնագրով՝ «Դեպի պոզիտիվ հոգեբանություն»: Սակայն վերահրատարակելիս (1970) նա հետացրել է վերնագիրը՝

ուժեղ կողմերի և նրա զարգացման վրա, առանձնացնում է չորս բաղադրիչներ՝ հույս (hope), ինքնաբավություն (self-efficacy), լավատեսություն (optimism), կայունություն (resilience), որոնք հետագայում ստացել են հոգեբանական կապիտալ (psychological capital) անվանումը, որը կարևոր պայման է հանդիսանում կարիերայում բազային ինքնավստահության և աշխատանքային դրական վարքագծի (ԴԱՎ) համար: Մնայդերը, Բանդուրան, Թիգրը, Ֆլեթչերը և Սաքերը հոգեբանական կապիտալը սահմանում են այս կերպ.

- **Հույս/hope.** կոգնիտիվ հավաքածու, որի հիմքում ընկած է հաջողված լինելու զգացողությունը ա) գործողությունների շղթա՝ ուղղված դեպի նպատակ և բ) նպատակին հասնելու համար ուղիների պլանավորման ունակություն: Մնայդեր (1991, էջ՝ 570-571):
- **Ինքնաբավություն/self-efficacy.** հավատ դեպի սեփական կարողունակության հանդեպ: Ունակություն սահմանված համատեքստում կատարելու անհրաժեշտ հանձնարարությունը (Բանդուրա, 19917):
- **Լավատեսություն/optimism.** տրամադրություն կամ վարքագիծ՝ պայմանավորված սոցիալական կամ նյութական ակնկալիքներով. անհատ, ում համար սոցիալական և նյութական ձեռքբերումն առավելություն է կամ վայելքի աղբյուր (Թիգր, 1979, էջ՝ 18):
- **Կայունություն/resilience.** այն որակն է, որը թույլ է տալիս անհատին դիմակայել, անգամ ծաղկունք ապրել՝ չնայած կյանքում հանդիպող բոլոր դժվարություններին (Ֆլետչեր և Սարկար, 2013, էջ՝ 12):

Հոգեբանական կապիտալը թույլ է տալիս ավելի լավ հասկանալ անհատի կյանքում աղապատացման մեխանիզմները՝ բարձրացնելով անհատի կատարողական արդյունավետությունը, ինչպես նաև դրական ազդեցություն թողնել թե՛ աշխատավայրում դրական վարքագծի, թե՛ կարիերայի ինքնավստահության ձևավորման հարցում (Լյումբոմիրսկի, Քինգ և Դիեներ, 2005): Էմպիրիկ հետազոտությունները հայտնաբերել են, որ հոգեբանական կապիտալի բաղադրիչների առավելագույն արտահայտումը բարելավում է անհատի կատարողականությունը, որն ապագայում ունի զարգանալու միտում: Ավոլին և Լութանսը (2006) հոգեբանական կապիտալը դիտարկում հետևյալ կերպ՝ «Ինչ կարող ես դառնալ դու՝ դրական զարգացման արդյունքում» պնդման շրջանակում, ի տարբերություն այլ պնդումների՝ մարդկային կապիտալ՝ «ինչ դու գիտես», սոցիալական կապիտալ՝ «ում գիտես» և ֆինանսական կապիտալ՝

---

ասելով. «պոզիտիվիստական հոգեբանությունը մեր օրերում չունի լայն տարածում»: Հարկ է նշել, որ 1950-ականներից ի վեր փոխվեց հոգեբանության գիտության մոտեցումն առ այն, որ հոգեբանները սկսեցին առաջնահերթություն տալ հոգեկան առողջությանը և դրա ամրապնդմանը, քան հոգեկան հիվանդություններին և դրանց բուժմանը: Դրական հոգեբանությունը որպես եզրույթ վերակիրառվել է 1998-ին Սելիգմանի կողմից: Իր «Իրական երջանկություն» գրքի առաջին տողերում Սելիգմանը գրում է՝ «Վերջին կես դարաշրջանում հոգեբանները պարագագապես շահարկել և պտտվել են միայն մի թեմայի շուրջ՝ հոգեկան հիվանդություն»: Կարծես թե ասելով. «այո՛, հոգեբաններ, իրավիճակ է փոխվել»:

«ինչ ունես»: Բիհեյվորիստական/վարքագծային գիտության բնագավառում ձևավորված «հոգեբանական կապիտալ» տեսությունն առաջարկում է անհատի/աշխատակցի կապիտալի/ռեսուրսի արդյունավետ կիրարկման համար առաջընթացի ելակետային քարտեզ<sup>3</sup> (career roadmap/career exploration roadmap (Նկար 1)) (Նելսոն և Կուպեր, 2007, Յոսեֆ և Լուֆանաս, 2012): Նշենք, որ այս գաղափարը ներկայումս կիրառվում է մի շարք անհատական խորհրդատուների կողմից և գործնական ոլորտում աշխատակիցներին/անհատներին կողմնորոշելու հարցում:

Ստաժկովիչն ուսումնասիրելով ինքնավստահությունը, կարիերան կառավարելու անհրաժեշտությունը մերօրյա հարափոփոխ աշխատաշուկայում, այն անվանում է հույժ կարևորության համակարգ (higher order construct): Ստաժկովիչի ինքնավստահության շուրջ աշխատությունները հիմնված են Սելիգմանի այն գաղափարախոսության վրա, որ երջանկությունը բխում է այն բանից, երբ անհատը ճանաչում, բացահայտում և զարգացնում է իր ուժեղ կողմերը և կիրառում իր ամենօրյա աշխատանքում:

Ստաժկովիչի մոտ ներքին ինքնավստահության գաղափարը չի սահմանափակվում այս կամ այն նեղ ոլորտով, փոխարենը՝ նա իր առաջարկները զետեղում է աշխատանքային մոտիվացիային նվիրված տեսաբանության մեջ և առանձնացնում է բոլոր այն մտահոգությունները, որ աշխատողը կարող է ունենալ աշխատանքային միջավայրում: Ըստ Ստաժկովիչի կա անմիջական կապ բազային վստահության և սուբյեկտիվ բարեկեցության միջև: Ինչպես ենթադրվում է սուբյեկտիվ բարեկեցությունը բաղկացած է հինգ հիմնական տարրերից (կարիերա, սոցիալական, ֆինանսական, ֆիզիկական և համայնքային սուբյեկտիվ բարեկեցություն), որոնցից ամենաընդգծվածը կարիերայի սուբյեկտիվ բարեկեցությունն է (Ռաթ & Հարթեր, 2010): Ստաժկովիչը գտնում է, որ հիմնարար ինքնավստահությունը կարող է բացառապես վերաբերել մեկ նեղ իրավիճակի կամ լինել ավելի ընդգրկուն, ինչի արդյունքում գործողությունները դառնում են փոխկապակցված և գտնվում փոխազդեցության մեջ: Ասել է թե մի իրավիճակում ինքնավստահությունը կարող է դիտարկվել որպես համոզմունք, որը վերաբերում է որևէ մասնավոր գործունեության, իսկ այլ մեկում կայուն հատկանիշ, որը արտահայտվում է գործողությունների լայն համատեքստում: Անհատը կարող է ունենալ բարձր ինքնավստահություն արդյունավետ զեկույց գրելու իր ունակությունների վերաբերյալ, բայց միևնույն

---

<sup>3</sup> Road map - Կարիերայի ուղղորդման գործիք, որը թույլ է տալիս հասկանալ անհատի զարգացման հնարավոր ուղիները թե՛ կյանքում, թե՛ աշխատավայրում: Այն նպատակ ունի բացահայտել, սահմանել անհատի նպատկները, տեսլականը, անհրաժեշտ հմտությունների և կոմպետենցաների զարգացման փաթեթը՝ հաշվի առնելով մի շարք փաստեր, ինչպիսիք են՝ անհատի հույզեր, ցանկություններ, երգանքներ, նպատակներ, կրթություն, խառնվածք, աշխատանքային փորձ և մի շարք այլ փաստեր: Երբ պատկերն ամբողջական է, զծագրվում է զարգացման քարտեզ:

Ժամանակ ունենալ ցածր ինքնավստահություն իր դերակատարության կարևորության հարցում, ինչի արդյունքում նրա ինքնավստահությունը զեկույց գրելու հարցում կարող է լինել երեքուն: Օրինակ՝ եթե դու գերազանց ես x ոլորտում, բայց y-ում ունես թերահավատություն քո հանդեպ, x և y ոլորտները, գտնվելով փոխազդեցության մեջ կարող են ունենալ բացասական կամ դրական ազդեցություն ընդհանուրի վրա: Վերոհիշյալը կարող է հանգեցնել ցածր արտադրողականության, բացասական վարքագծի ձևավորման, հուզական ճնշվածության և մի շարք այլ խնդիրների: Հետազոտությունները ցույց են տվել, որ անգամ ամենակոմպետենտ աշխատակիցը, ով աչքի է ընկնում բարձր ինտելեկտուալ ցուցիչով (ԻՑ/IQ) կարող է ձախողել աշխատանքը հուզական ճնշվածության պատճառով, քանի որ, եթե ԻՑ-ը պատասխանատու է կոգնիտիվ ընդունակությունների (վերլուծական, խնդիրների լուծումներ տալու և այլն) հարցում, ապա Հուզական Ինտելեկտը (ՀԻ/EQ) պատասխանատու է անհատի մոտ արդյունավետության և կատարողականի բարձրացման, իր և դիմացինի հույզերը հասկանալու, դրանք ուղղորդելու, կառավարելու, ինչպես նաև կապերի ստեղծման և ամրապնդման, աշխատանքի դրական վարքագծի ձևավորման (ԱԴՎ) և հուզական բավարարվածության, ապրումակցման և ինքնամոտիվացիայի հարցերում: Ստաժկովիչի մոտեցումն անհատին չի սահմանափակում անհատին, այլ թույլ է տալիս, որ նա անդրադառնա իր կյանքի բոլոր ասպեկտներին, որոնք, ընդհանուր առմամբ կարող են ազդեցություն ունենալ նրա կարիերայի վստահության և աշխատանքային դրական վարքագծի ձևավորման վրա: Մենք հանրագումարն ենք մեր ամբողջի: Ցայսօր մի շարք կառավարման և խորհրդատվական մոդելներ ձևավորվում են այս տրամաբանության մեջ՝ հասկանալով, որ մարդկային կապիտալը հաջողության ամենակարևոր գրավականներից մեկն է, ում կողմից ձևավորված արժեքը դժվար փոխարինելի է: Կազմակերպության կապիտալ կարող ենք նաև համարել տվյալ աշխատանքային միջավայրում կազմակերպության մշակույթի ստեղծումն և պահպանումը, ինչը, անշուշտ, ոչ միայն պայմանավորված է կորպորատիվ արժեքներով, այլև անհատների տիպական վարքագծով, որոնք ձևավորում են աշխատանքային միջավայր, ավանդույթներ և մոտեցումներ: Այս ամենի մեջ, իհարկե, մեծ ներդրում ունի անհատների կողմից դրսևորված վարքը: Պոզիտիվ հոգեբանության գիտության ուսումնասիրության ճյուղերից մեկն է հենց աշխատանքային դրական վարքագիծն է՝ ԱԴՎ-ը, որի ուսումնասիրության կարևորությունը, հատկապես նշանավորվել է ինդուստրիալ հեղափոխության ժամանակ: Հեղափոխությունից ի վեր բիհեյվյորիստները սկսեցին խոսել աշխատավայրում անհատի կողմից դրսևորված վարքագիծը կարևորության մասին՝ հակադրվելով դասականներին: Ավելի ուշ, պոզիտիվիստական հոգեբանության ուսումնասիրության առարկան է անհատի կողմից աշխատանքային միջավայրում դրսևորված վարքագիծը, որը ստացել է աշխատանքային դրական վարքագիծ անվանումը:

Այսպիսով, ԱԴՎ-ն անհատի ընտրողական պրո-սոցիալ վարքագիծ է, որն ավելին է քան աշխատանքային բնութագրով (job description) սահմանված պահանջները և պարտականությունները: Այն ասել է թե չի հանդիսանում աշխատանքային բնութագրի մաս. այն անհատի բնական և կամայական դրսևորումն է, ինչը դրական ազդեցություն է թողնում թիմակիցների և կազմակերպության վրա (Օրգան, Պոդսակոֆ և Մաքենզի, 2006): ԱԴՎ-ն կարևոր ֆենոմենալ երևույթ է ոչ ֆորմալ կազմակերպության հայեցակարգում, քանզի նրա երկու հիմնական գործակիցները միջանձնային հարաբերություններում հիմնված են վստահության և ուժի վրա: Այսպիսով՝ հետազոտությունները ցույց են տվել, որ ինչպես հոգեբանական կապիտալը, այնպես էլ ԱԴՎ-ն կարևոր ազդեցություն ունի անհատի զարգացման և կատարողականության բարձրացման հարցում (Դունոլի և Լի, 2004, Օրգան և այլք, 2000): ԱԴՎ-ի հինգ չափորոշիչներն են. ալտրուիզմ (altruism), բարեխղճություն conscientiousness, մարզական ազնվություն (sportsmanship), բարեկրթություն (courtesy), քաղաքացիական առաքինություն (civic virtue) (Օրգան, 1988, Պոդսակոֆ, Մաքենզի, Փային և Բաչոաչ): Աշխատակիցը, որը տաժում է ալտրուիզմ, անմնացորդ օգնում է գործընկերներին՝ չակնկալելով ոչինչ: Աշխատակիցը, որը ցուցաբերում է բարեխղճություն զգայուն է ժամանակի հանդեպ և կենտրոնացած աշխատանքի վրա: Բարեկրթությամբ առաջնորդվող մարդիկ որևէ գործողություն անելիս, հաշվի են առնում նաև գործընկերներին: Աշխատակիցը, որը բարեկիրթ է, կանի ամենը՝ կողքիններին անհարմարություն չպատճառելու համար:

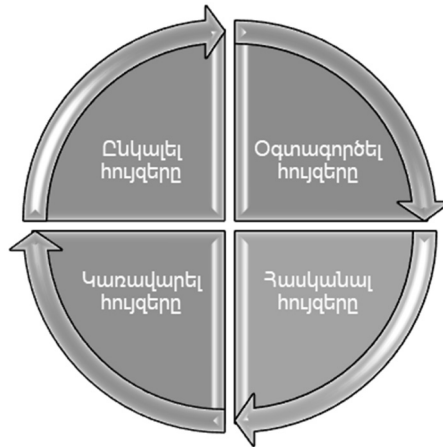
Մարզական ազնվությունն աննշան տարբերվում է ԱԴՎ-ի մյուս բաղադրիչներից: Այս դեպքում աշխատակիցը խուսափում է անել այն, ինչը բացասական կանդորադառնա թիմակիցների և կազմակերպության վրա: Աշխատակիցը, որը տաժում է մարզական ազնվություն, ավելի հավանական է, որ հանդուրժող է անհարմարություններ հանդեպ և չընդունում բամբասանքներ: Քաղաքացիական առաքինությունն ուղիղ ազդեցություն ունի կազմակերպության վրա և ներառում է ակտիվ ընդգրկվածություն կազմակերպության գործունեության և կառավարման մեջ: Նա, ով առաջնորդվում է քաղաքացիական առաքինությամբ, մտահոգություն է հայտնում կազմակերպության կանոնակարգերի վերաբերյալ և ներգրավված է այնպիսի հարցերում, որոնք կարևոր են կազմակերպության անխափան գործունեության համար: Վիլյամսը և Անդերսոնը (1991) քննադատաբար են գնահատել Բաթմենի և Օրգանի (1983) կողմից առաջադրված հինգ չափորոշիչները և խմբավորել են ալտրուիզմը և քաղաքավարությունը որպես անհատին ուղղված վարքագիծ (ԱԴՎ-Ա), իսկ մյուս երեքը՝ բարեխղճություն, քաղաքացիական առաքինություն և մարզական ազնվություն՝ որպես կազմակերպությանն ուղղված վարքագիծ (ԱԴՎ-Կ): Ավելի ուշ Վան Դայնը և Լեթինը (1998) քննել են ԱԴՎ-ի կոնցեպտը, որպեսզի հստակ սահմանեն, թե ինչ ասել է «ավելյալ դերային վարքագիծ»

(extra-role behavior) և որը «նպաստում է կազմակերպությանը և գործում է ի շահ վերջինիս, որը ազատ է և ընթանում է աշխատանքային բնութագրով սահմանված դերակատարությունից անձին»։ Այսպիսով, ԱԴՎ-ի հայեցակարգը բավականին նմանություն ունի Մոտովիլոյի և Վան Սքոթերի կոնտեքստուալ կատարողականի կառուցվածքին, որն առաջադրվել է որպես ԱԴՎ-ի փոխարինող։ Կոնտեքստուալ կատարողականն (Contextual performance) իր մեջ ներառում է ԱԴՎ-ին նույնանման վարքագիծ, բայց չի մասնավորում, թե վարքագիծը պետք է լինի ընտրողական և ոչ պարզևատրվող, ինչպես ի սկզբանե ԱԴՎ-ին կոնցեպտուալիզացրել էր։ Թերևս ավելի ուշ Օրգանն ավելի ուշ ի պատասխան վերասահմանեց ԱԴՎ-ն՝ ներառելով վարքագիծ, որը նպաստում է «սոցիալ և հոգեբանական կոնտեքստի պահպանմանն ու խորացմանը, ինչն էլ դրական է անդրադառնում կազմակերպությունում կատարողականի վրա»։

Հաշվի առնելով ԱԴՎ-ի ազդեցությունը կազմակերպության գործունեության վրա՝ ֆորմալ առումով կարևորվում է հոգեբանական կապիտալի դերի ամրագրումը կազմակերպության արդյունավետության գործընթացում։ Նախկինում մեծաքանակ հետազոտություններ նվիրված են եղել անհատական մակարդակում հոգեբանական կապիտալի ազդեցությանը՝ անհատի աշխատանքի հանդեպ վերաբերմունքի, ինչպես նաև նրա վարքագիծ և կատարողականության վրա (Ավել, Լուֆան, Սմիթ և Փալմեր, 2010)։ Այնուամենայնիվ, վերջին ժամանակաշրջանում հոգեբանները սկսել են բացահայտել հոգեբանական կապիտալի ազդեցությունը թիմի և ամբողջ կազմակերպության վրա (ՄքՔենի, Շորթ, Փայնե, 2013, Սահո և Սիա, 2015)։ Օրինակ՝ Վեթը, Փաթերը և Քարսթենը (2009) իրականացրել են հետազոտություն ուսանողների շրջանում՝ հասկանալու, թե ինչպիսի վարքագիծ են նրանք դրսևորում թիմային մակարդակում։

Դրական հոգեբանության, կարիերայում ինքնավստահության, աշխատանքային դրական վարքագծի մասին խոսելիս, կարծես թե, չենք կարող չանդրադառնալ վերջին ժամանակաշրջանում մեծ հետաքրքրության արժանացած հուզական ինտելեկտի մասին քննարկումներին։ Ինչպես նշեցինք 1950-ականներից ի վեր այլևս հոգեբանների հետազոտության թեման է հոգեկան առողջությունը։ Հուզական ինտելեկտի նախամոդելի կոնցեպտը, դրա ուսումնասիրությունը և հայեցակարգերի ձևավորումը սկսվել է դեռևս 1920-ականներից։ Թորնդիկեն (1920) այն անվանել է սոցիալական ինտելեկտ։ Ավելի ուշ՝ 1940-ին, Վեչսլերն այն անվանել է ոչ ինտելեկտուալ կարողություն, իսկ 1983-ին Գարդները՝ անհատական ինտելեկտ։ Սալավելը և Մայերը (1920) հուզական ինտելեկտը կոնցեպտուալիզացրեցին որպես հույզերի արտահայտման, հույզերի կարգավորման, խնդիրները լուծելիս հույզերի կիրառման կարողություն։ Մայերը, Սոլովելը և Կառուզոն առանձնացել են հուզական ինտելեկտի չորս բաղադրիչներ՝ հույզերի ճանաչում, հույզերը կիրառում,

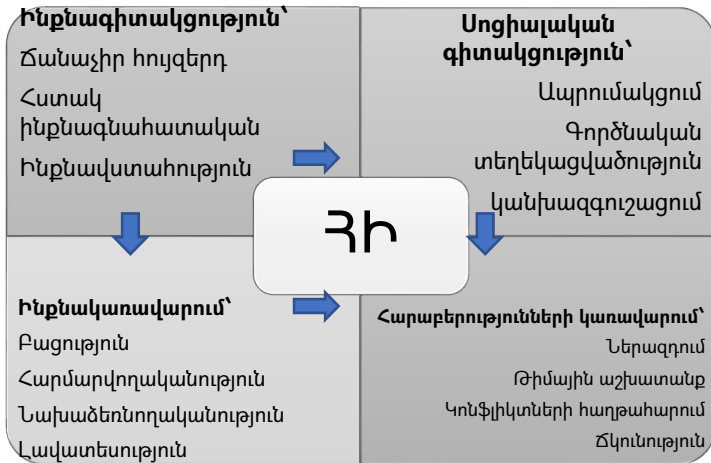
հույզերի ընկալում, հույզերի կառավարում: Սակայն ավելի ուշ նրանք վերանայել են իրենց մոդելը՝ ապրումակցումը դիտարկելով որպես կոգնիտիվ բաղադրիչ:



**Նկար 1.** Հուզական ինտելեկտի չորս բաղադրիչներն ըստ՝ Մայերը, Սոլովեյը և Կառուզոն:

Գոլդման իր հերթին վերանայում է Մեյերի և Սոլովեյի հուզական ինտելեկտի մոդելը իր հայտնի «Հուզական Ինտելեկտ, և ինչու է այն ավելի կարևոր, քան ԻՑ-ն» (1995) աշխատությունում: Նշենք, որ այս գրքի շնորհիվ է հանրայնացվել ՀԻ եզրույթը: Գոլդմանն առաջ քաշեց ՀԻ դերակատարության կարևորությունը, ինչն էլ մեծ արձագանք է ստացել թե՛ գիտական, թե՛ կառավարման ոլորտներում: Հեղինակը նշել է «Հուզական ինտելեկտն այն է, երբ դու գիտես՝ ինչ ես ուզում, կարողանում ես տիրապետել հույզերդ՝ թույլ չտալով դրանք ղեկավարեն քեզ, ունակ ես մոտիվացնել ինքդ քեզ գործն ավարտին հասցնելու համար, ստեղծարար ես և անում ես լավագույնդ, զգում ես՝ ուրիշները ինչ են զգում և կարող ես հաստատել արդյունավետ հարաբերություններ նրանց հետ»: Դանիել Գոլդմանի առաջադրած մոդելը ներառում է չորս բաղադրիչ՝ ինքնագիտակցություն, ինքնակառավարում, սոցիալական գիտակցություն, հարաբերությունների կառավարում:





**Նկար 2.** Հուզական ինտելեկտի չորս բաղադրիչներն ըստ՝ Դանիել Գոուլմանի:

Մարտինեզը (1997) հուզական ինտելեկտը համարում է ոչ-կոգնիտիվ դաշտ, կարողություն և կոմպետենցիա, որն անհատին զինում է կազմակերպության ներսում տարբեր իրավիճակները կարգավորելու, ղեկավարելու և հարթահարելու հարցում:

Բարձր ՀԻ ունեցող աշխատակիցները կարող են հեշտությամբ կատարել իրենց մասնագիտական պահանջները (Պրադիան և Ջենա, 2016): Կազմակերպության հոգեբան Աբրահամը (2003) ծառայություն մատուցող կազմակերպությունների շրջանում իրականացրած հետազոտության արդյունքներից հայտնաբերել է, որ այն աշխատակիցները, ովքեր ունեն ՀԻ-ի բարձր մակարդակ, պատրաստակամ են անել ավելին հանուն կազմակերպության և հաճախորդների, ինչպես նաև ունեն կարիերայում բարձր ինքնավստահություն:

Հոգեբանական կապիտալն աջակցում է հարաբերությունների հարցում անահիտ ներանձնային և միջանձնային մոտեցումներին: Ֆեդիքսոնը (1998, 2001) դիտավորություն ունի ընդլայնել և ստեղծել տեսություն՝ առաջարկելով, որ դրական հուզական կողմնորոշումը ստեղծում է կայունություն, առկայծող հույս և կենտրոնանում է անհատի մտածողության ձևերի վրա, ինչի արդյունքում նա իրեն ընկալում մասնիկն ամբողջ աշխարհի: Ինչպես տեսնում ենք նման ընդլայնված վարքագիծն իրենից ենթադրում է ավելի շատ դերակատարությունների ստանձնում: Չնայած նրան, որ մինչ օրս անցկացված հետազոտության արդյունքները հաստատել են ՀԻ-ի ազդեցությունն անհատի կատարողականության և արդյունավետության բարձրացման հարցում, այնուամենայնիվ, քիչ է բացահայտված, թե ինչն է աշխատակիցների համար հանդիսանում դրդապատճառ՝ հավելյալ-դերային վարքագծի ստանձնման հարցում, որը պայմանավորված չէ պարզևատրման մեխանիզմներով: Այդ իսկ պատճառով, ներկայումս իրականացնում են մի շարք հետազոտություններ՝

բացահայտելու ՀԻ-ի ազդեցությունն ու կապը հոգեբանական կապիտալի, աշխատանքում դրական վարքագծի և կարիերայի վստահության ձևավորման և ամրացման վրա:

Գրականությունը վերլուծությունը փաստում է, որ Ստաժկովիչի կարիերայի վստահության կոնցեպտուալիզացիայի տարերը (ինքնաբավություն, լավատեսություն, հույս և կայունություն) օգտակար են նրանց համար, ովքեր գտնվում են նոր մասնագիտության փնտրտուքների մեջ: Ինքնաբավությունը, թերևս, ամենալավ հետազոտվածն է թվարկածներից, որն ըստ հետազոտությունների լայն իմաստով (Կանֆեր, Վանբեր և Կանտրովիչ, 1996) փաստացի թողնում է էական դրական ազդեցություն անհատի՝ կարիերայում ընտրություն կատարելու կարողության և դրա բարեհաջող զարգացման վրա (Լենթ, Բրաուն և Հաքթթ, 1996): Դրական կոռելյացիա է նաև հայտնաբերվել ինքնաբավության և աշխատանքային բավարարվածության միջև (Ջուդջ և Բոնո, 2001): Լավատեսությունն օժանդակել է սեփական ռեսուրսների զարգացմանը (Սչեիր և Քարվեր, 2003), ինչպես նաև նպաստել կապերի ընդլայնմանն ու ձևավորմանը, հանդիսացել սոցիալական աջակցություն (Բրիստեթ, Սչեիր և Քարվեր, 2002): Գծային կապ է հայտնաբերվել լավատեսության և աշխատանքի բավարարվածության միջև (Մունյոն, Հուսվարթեր, Փորեվի և Ֆերիս, 2010): Դրական աֆեկտիվ-կոգնիտիվ դիրքորոշումները, ինչպես օրինակ լավատեսությունը, նպաստել է ստեղծարարությանը և հարաբերությունների ձևավորմանը (Ֆրեդրիքսոն, 2009), որոնք դրական ձեռքբերումներ են կարիերայում բարեհաջող փոփոխություն իրականացնելու համար (Կանֆեր և այլք, 2001, Վան Հոյ, Հոֆման և Լիեվենս, 2009, Վանբերգ, Կանֆեր Բանաս, 2000): Հույսը նկարագրվել է որպես աշխատանքային դրական ներգրավվածության ձև (Սիմմոնս և Նելսոն, 2001): Հույսի բարձր մակարդակը դրական ազդեցություն է թողել աշխատանքի բավարարվածության վրա: Դրական կոռելյացիա է նկատվել նպատակի սահմանման և աշխատանքի որոնման արդյունքների միջև (Սակաս և Աշֆորթ, 2000): Բիմոսը և Հեարնոն (2012) ընդգծում են կայունության ազդեցության արժեքը կարիերայի փոփոխման վրա: Դրական կոռելյացիա է հայտնաբերվել կայունության և աշխատանքային բավարարվածության միջև (Մաթոս, Նոուշոթս, Գրեֆֆեն և Ֆիթսփաթրիկ, 2010): Այսպիսով, գրականությունն առաջարկում է, որ բոլոր նրանք, ովքեր ունեն վստահության չորս հիմնարար փոփոխականների բարձր մակարդակի դրսևորում, ավելի հակված են ձևավորել ամուր կարիերա, աշխատանքային դրական վարքագիծ, ինչպես նաև, ընդհանուր առմամբ ավելի հաջողակ են իրենց կարիերայում:

Ինչպես եզրահանգում ենք գրականության վերլուծությունից, հոգեբանական կապիտալը հստակ ազդեցություն է ունենում կարիերայի ինքնավստահության և աշխատանքային դրական վարքագիծ ձևավորելու հարցում և, որ հուզական ինտելեկտը նշանակալից դերակատարություն ունի այս ամենի վրա:

**Եզրակացություն:** Հիմք ընդունելով գրականության վերլուծության արդյունքները, հանգում ենք եզրակացության, որ հոգեբանական կապիտալը դրական անդրադարձ է ունենում կարիերայում ինքնավստահության և աշխատավայրում դրական վարքագծի վրա:

Նաև եզրակացում ենք, որ փոխադարձաբար՝ կարիերայում ինքնավստահությունն անմիջական կապ է ստեղծում բարձր կատարողական աշխատանք ապահովելու, դրական վարքագիծ ցուցաբերելու հարցում: Վերլուծության արդյունքում նաև ակնհայտ դարձավ, որ հուզական ինտելեկտն ունի կարևորագույն դերակատարություն անհատի կարիերայում ինքնավստահության և աշխատավայրում դրական վարքագծի դրսևորման վրա:

### Գրականություն

1. **Abraham, C.** (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes behaviour and outcomes —An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788–813.
2. **Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M.** (2002). Hope in the workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 367–377). New York, NY: Sharpe
3. **Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F.** (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17–28. <http://dx.doi.org/10.1037/a0016998>
4. **Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F.** (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48–70. <http://dx.doi.org/10.1177/0021886307311470>
5. **Avolio, B. J., & Luthans, F.** (2006). *The high impact leader: Authentic, resilient leadership that gets results and sustains growth*. New York, NY: McGraw-Hill.
6. **Bandura, A.** (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
7. Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21, 36–59.
8. **Bateman, T. S., & Organ, D. W.** (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26, 587–595. <http://dx.doi.org/10.2307/255908>

9. **Callahan, J. L.** (2000). Emotion management and organizational functions: A case study of patterns in a not-for-profit organization. *Human Resource Development Quarterly*, 11, 245–267. [http://dx.doi.org/10.1002/\(ISSN\)1532-1096](http://dx.doi.org/10.1002/(ISSN)1532-1096)
10. **Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K.** (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 86, 348–370. doi:10.1111/joop.12007
11. **Diefendorff, J. M., Richard, E. M., & Croyle, M. H.** (2006). Are emotional display rules formal job requirements? Examination of employee and supervisor perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 273–298. <http://dx.doi.org/10.1348/096317905X68484>
12. **Dunlop P., & Lee K.** (2004). Organizational citizenship behavior and workplace deviant behavior: Are they distinct? Paper presented at the 19th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago, IL.
13. **Goleman D.** (1995). *Emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
14. **Goleman D.** (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
15. **Grandey, A. A.** (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of*
16. **Luthans, F., & Jensen, S. M.** (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304–322. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484302013003>
17. **Luthans F., Youssef C. M.** (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143–160. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
18. **Plessis, Y. D., & Barkhuizen, N.** (2011). Psychological capital: A requisite for organizational performance in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15, 16–30
19. **Salovey, P., & Grewal, D.** (2005). The science of emotional intelligence. *Current Directions in Psychological Science*, 14, 281–285. <http://dx.doi.org/10.1111/cdir.2005.14.issue-6>
20. **Salovey P., Sluyter D.J.** (1997). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. New York, NY: Basic Books
21. **Wright T.A., Cropanzano, R., Bonett D.G.** (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction

- and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93–104. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
22. **Youssef C. M., Luthans, F.** (2012). Psychological capital: Meaning, findings, and future directions. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 17–27). New York, NY: Oxford University Press.
  23. **Zhong L.** (2007). Effects of psychological capital on employees' job performance, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour. *Acta Psychologica Sinica*, 39, 328–334.

## THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE FORMATION OF POSITIVE BEHAVIOR IN THE WORKPLACE

*Hovhannisyana A. A. (Berklee College of Music, Boston, USA)*

In a rapidly changing world it is crucial to establish and maintain a sustainable relationship between employees and employers. Corporations are looking for employees who will demonstrate positive work behavior at workplace and self-confidence in their careers. An employee who demonstrates self-confidence in career can overcome obstacles, strives for self-education, is self-sufficient in career choices, and is willing to move forward. An employee with a positive work ethic is willing to work beyond their defined roles and creating a strong and positive relationship with the organization and teammates.

All of this positively affects both the individual, the organization, and teammates by creating a healthy work environment. In this article, we have discussed the formation, strengthening and development of self-confidence in career shaping. We have also defined what psychological capital is (Psycap) and have determined its relation to the positive work behavior. Psycap which is one of the branches of positivist research. The article also analyzes the role of emotional intelligence and its impact on self-confidence in career and on positive work behavior. Literature analysis has shown that there is a positive correlation between psychological capital, positive work behavior, and self-confidence in careers, and in fact, that emotional intelligence has a significant influence on all of this.

**Keywords:** *positive psychology, psychological capital, organizational positive behaviour, emotional intelligence, career confidence.*

## ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗИТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

*Оганнисян А. А. (Консерватория имени Беркли, Бостон, США)*

В быстро меняющемся мире крайне важно создание стабильных связей между частными лицами и работодателями. Сегодня для работодателей важно набирать таких работников, которые будут демонстрировать позитивное рабочее поведение и уверенность в собственной карьере. Человек, который уверен в карьере, готов преодолеть разные препятствия, стремится к саморазвитию, самодостаточен при выборе карьеры и демонстрирует стремление к процессу развития. Человек, у которого проявляется позитивное рабочее поведение, склонен делать дополнительную работу, создавать прочные и позитивные связи между организацией и рабочими. Безусловно, это все продуктивно влияет как на личность, так и на организацию, создавая здоровую рабочую атмосферу. В статье обсуждается формирование самоуверенности в карьере, его укрепление и развитие, а так же обсуждается психологический капитал и его связь с проявлением позитивного поведения на работе.

Статья, также обращает внимание на искусственный интеллект, рассматривая его влияние на профессиональную самоуверенность и, на положительное профессиональное поведение. Анализируя литературу, мы пришли к выводу, что есть положительная связь между психологическим капиталом, профессиональным поведением и самоуверенностью в карьере. На все данные характеристики в свою очередь влияет искусственный интеллект.

**Ключевые слова:** *позитивная психология, психологический капитал, организационное позитивное поведение, эмоциональный интеллект, уверенность в профессии.*