

Тусубекова К.К.¹, Калмуханбетова С.О.¹ Тусубекова А.К.¹ Абишева Ж.А.²

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университет

(Алматы, Қазақстан)

²Университет Алматы

(Алматы, Қазақстан)

ЭМОЦИОНАЛДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ЖӘНЕ ТҰРАҚТЫЛЫҚТЫҢ ЖЕТІСТІККЕ ЖЕТУ МОТИВАЦИЯСЫНДАҒЫ РӨЛІ

Аңдатпа

Позитивті ұйымдастырушылық мінез-құлық шеңберінде психологиялық капитал құрылымы жұмыс орнындағы мотивация мен нәтижелілікке әсер ететін төрт психологиялық әлеуетті анықтайды: өзіндік тиімділік, үміт, оптимизм және тұрақтылық.

Осылайша, эмоционалды интеллект адамдарға жеке, топтық және ұйымдастырушылық мақсаттарға жету үшін түзетулер енгізуге мүмкіндік беретін эмоциялар мен мотивацияның өзін-өзі реттеу процестеріне жүгінеді; эмоционалды интеллект ұйымдастырушылық ортадағы жеке алдыға ілгерілеу мен сәттілікпен және өзіндік тиімділікпен тығыз байланысты.

Сонымен қатар, эмоционалды интеллект тұрақтылықтың алғышарты болып саналады. Бұл зерттеу мақсатқа жету мотивациясындағы тұрақтылық пен эмоционалды интеллекттің рөлін зерттеуге бағытталған, эмоционалды интеллекттің тұрақтылық пен жетістікке жету мотивациясы арасындағы қатынасты реттейтіндігін тексереді. Қатысушылар-19 жастан 58 жасқа дейінгі 188 жұмысшылар. Алынған нәтижелер эмоционалды интеллект пен тұрақтылықтың жетістікке жету мотивациясындағы маңызды рөлін растайды.

Түйін сөздер: эмоционалды интеллект, тұрақтылық, позитивті ұйымдастырушылық мінез-құлық; психологиялық капитал; жетістікке жету мотивациясы.

Тусубекова К.К.¹, Калмуханбетова С.О.¹, Тусубекова А.К.¹, Абишева Ж.А.²

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая

(Алматы, Казахстан)

²Университет Алматы

(Алматы, Қазақстан)

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И РОЛЬ УСТОЙЧИВОСТИ В МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА

Аннотация

В рамках позитивного организационного поведения структура психологического капитала определяет четыре психологических потенциала, влияющих на мотивацию и результативность на рабочем месте: самооффективность, надежду, оптимизм и устойчивость.

Таким образом, эмоциональный интеллект обращается к процессам саморегуляции эмоций и мотивации, которые позволяют людям вносить корректировки для достижения индивидуальных, групповых и организационных целей; эмоциональный интеллект тесно связан с личностным прогрессом в организационной среде, успехом и самооффективностью.

Кроме того, эмоциональный интеллект считается предпосылкой устойчивости. Это исследование направлено на изучение роли устойчивости и эмоционального интеллекта в

мотивации достижения цели, чтобы проверить, регулирует ли эмоциональный интеллект отношения между устойчивостью и мотивацией достижения.

Участники-188 работников в возрасте от 19 до 58 лет. Полученные результаты подтверждают важную роль эмоционального интеллекта и устойчивости в мотивации достижения успеха.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, устойчивость, позитивное организационное поведение, психологический капитал, мотивация достижения успеха.

Tussubekova K. ¹, Kalmukhanbetova S. ¹, Tusubekova A. ¹, Abisheva Zh ²

¹*Kazakh national pedagogical University named after Abai
(Almaty, Kazakhstan)*

²*University of Almaty
(Almaty, Kazakhstan)*

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND THE ROLE OF RESILIENCE IN MOTIVATING SUCCESS

Annotation

Within the framework of positive organizational behavior, the structure of psychological capital defines four psychological potentials that affect motivation and performance in the workplace: self-efficacy, hope, optimism, and resilience.

Thus, emotional intelligence refers to the processes of self-regulation of emotions and motivation that allow people to make adjustments to achieve individual, group, and organizational goals; emotional intelligence is closely related to personal progress in the organizational environment, success, and self-efficacy.

Moreover, emotional intelligence is considered a prerequisite for resilience. This study aims to investigate the role of resilience and emotional intelligence in goal achievement motivation to test whether emotional intelligence regulates the relationship between resilience and achievement motivation.

Participants-188 employees aged 19 to 58 years. the results confirm the important role of emotional intelligence and resilience in motivating success.

Keywords: *emotional intelligence, resilience, positive organizational behavior, psychological capital, motivation to achieve success.*

Кіріспе

Ф. Лютенс позитивті ұйымдастырушылық мінез-құлықты (ПҰМ) "қазіргі жұмыс орнында өнімділікті арттыру үшін өлшенуі, дамуы және тиімді басқарылуы мүмкін адами ресурстар мен психологиялық қабілеттердің жағымды бағытталған күштерін зерттеу және қолдану" деп анықтайды[1,596]. Бүгінгі жұмыс орнына қолданылатын және оң өнімділіктің қайтарымы бар, мысалы, жоғары өнімділік, тұтынушыларға сапалы қызмет көрсету және қызметкерлерді ұстап қалу сияқты жағымды психологиялық капиталды мотивтендіруші күштер болып мыналар табылады:

(1) сенімділік немесе өзіндік тиімділік, адамның мотивацияны жұмылдыру қабілетіне деген сенімі, берілген контекстте нақты тапсырманы ойдағыдай орындау үшін қажетті когнитивтік ресурстар мен әрекеттер режимі (А.Стайкович, Ф.Лютенс, 1998) [2]

(2) үміт, интерактивті туындыға негізделген позитивті мотивациялық күй сезімі, агенттік (мақсатты энергия) және жол (мақсатқа жетуді жоспарлау) (Снайдер, Ирвинг, Андерсон, 1991) [3].

(3) адамдардың өзін және қоршаған ортаны қалай қабылдайтынына, келетін ақпаратты қалай өңдейтініне және сол ақпарат негізінде қалай әрекет етуді таңдағанына әсер ететін оптимизм. Оптимистер болашақтың жақсы болатынына сенетін болса, пессимистер

олармен келеңсіз жағдайлар болуы мүмкін деп санайды. Нәтижесінде, пессимистер өзін нашар сезінуге дайындалуға мүмкіндік беретін тәсілдерді ұстанады (К.Форгед және Селигман, 2012)[4].

(4) тұрақтылық, «қиындықтарды, қақтығыстар мен сәтсіздіктерді, тіпті жағымды оқиғаларды, прогресстің және жауапкершіліктің жоғарылауының немесе қалпына келтірудің дамып келе жатқан қабілеті» (Лютенс, 2002) [1, 7026].

Ұйымдастырушылық мінез-құлық туралы әдебиеттерде серпімділік бастапқы сатысында болса да, ПҰМ клиникалық және даму психологиясында қалыптасқан теориялар мен эмпирикалық дәлелдерге сүйене отырып, пәнаралық перспективаны қабылдады. Кейбір зерттеулерде орнықтылық активтерге, тәуекелдерге және жұмыс орнына қатысты қолданылатын процестерге бағытталған стратегиялардың көмегімен дамитынын растайды. Бонанно (2005) сонымен қатар тұрақтылықты оқу іс-шаралары арқылы дамытуға болады деген идеяны қолдайды. Эмоционалды интеллект дамуының жоғары деңгейі бар адамдар өздерінің эмоцияларын және басқа адамдардың эмоцияларын түсіну, эмоционалды саланы басқару қабілетіне ие екендігі анықталды, бұл қарым-қатынаста жоғары бейімделу мен тиімділікті анықтайды [5].

Әлеуметтік жағынан эмоционалды интеллект деңгейі жоғары адамдар достық, тепе-теңдік, жақсы көңіл-күймен ерекшеленеді. Эмоцияны адамдар эмоционалды түрде мобильді, басқаларға бағытталған, өздеріне қарағанда жақсы таниды. Көрнекі ойлау қабілеті дамыған эмоционалды тұрақсыз, байланыссыз адамдар, жасы үлкен адамдар теріс эмоционалды жағдайларды сәтті таниды (Карпов А.В., Петровская А.С) [6]. Эмоционалды интеллект көрінуінің кейбір жас ерекшеліктері анықталды: эмоционалды интеллект өмірлік тәжірибе жинақтаған сайын жоғарылайды, жастық және жетілу кезеңінде өседі.

Джеймс Б. Эйви (2008)[7] позитивті психологиялық капиталдың жаңадан қалыптасқан негізгі құрылымы (үміт, тұрақтылық, оптимизм және тиімділіктен тұрады) позитивті ұйымдастырушылық әсерге делдалдық етуде рөл атқаратындығын зерттейді. Баккер мен Шафели (2008)[8] үш түрлі таңдауды қолдана отырып, қызметкерлердің психологиялық капиталы олардың жұмысымен, қанағаттануымен және адалдығымен жағымды байланысты екенін көрсетті. ПҰМ күрделілігі тұжырымдамасының бөлігі ретінде біз өз зерттеулерімізді тұрақтылықты арттыруға және оның эмоционалды интеллектпен байланысына бағыттаймыз.

1.1 Жұмыстағы эмоционалды интеллект

Эмоционалды интеллект ұғымы эмоцияны дәл қабылдау, қол жеткізу және қалыптастыру, ойлау процестеріне көмектесу және эмоционалды және интеллектуалды өсуге ықпал ету үшін эмоцияларды рефлексивті түрде реттеу қабілетін білдіреді. ЭИ эмоциялар мен мотивацияның өзін-өзі реттеу процестеріне жүгінеді, бұл адамдарға жеке, топтық және ұйымдастырушылық мақсаттарға жету үшін түзетулер енгізуге мүмкіндік береді (Л.Фроман, 2010)[9]. ЭИ тұжырымдамасы туралы кейбір пікірталастар ЭИ үйренуге және дамытуға болатын әлеуметтік-эмоционалды дағдылар жиынтығымен салыстырғанда диспозициялық атрибуттардың тұрақты жиынтығы ретінде қарастырды (мысалы, жеке қасиеттер, мінездер, негізгі құндылықтар).

Майер, Дж. Д., Саловей, П., Карузо, Д. Р еңбектерінде эмоционалды интеллект тұжырымдамасы туралы кейбір пікірталастар эмоционалды интеллектіні үйренуге және дамытуға болатын әлеуметтік-эмоционалды дағдылар жиынтығымен салыстырғанда диспозициялық атрибуттардың тұрақты жиынтығы ретінде қарастырды (мысалы, жеке қасиеттер, мінездер, негізгі құндылықтар)[10]. Құзыреттілік ретінде олар еңбек өнімділігі, мансаптық өсу, клиенттерге қызмет көрсету, топтық жұмыс және көшбасшылық сияқты салаларда оң нәтижелерге қол жеткізуге ықпал ететін жеке қасиеттер, мотивтер, білім мен дағдылардың жиынтығын қамтиды (Гоулман,2010)[11]. Алайда, диспозициялық және ассимиляцияланған құзыреттілік модельдерін қолданатын ЭИ нәтижелі ұйымдастырушылық нәтижелермен оң байланысты болып көрінеді. Алдыңғы зерттеулер көрсеткендей, эмоционалды ақылды адамдар әріптестеріне қарағанда жақсы орындаушылар болып

табылады, эмоционалды интеллект жұмыс нәтижелеріне (мысалы, еңбек өнімділігі) және тұлғааралық қарым-қатынасқа (мысалы, сұхбат) әсер етуі мүмкін екенін атап өтті.

1.2 Эмоционалды интеллект және тұрақтылық

Армстронг, Галлиган және Кричлидің (2011)[12] айтуынша, ЭИ тұрақтылықпен тікелей байланысты болуы мүмкін, сондықтан стресстік жағдайдағы эмоционалды ақылға қонымды мінез-құлық бейімделеді. Олар жоғары эмоционалды интеллектке ие адам кез келген эмоционалды жағдайды жақсы деп санайды, өйткені олар "өз эмоцияларын дұрыс қабылдауға және бағалауға, өз сезімдерін қалай және қашан білдіру керектігін білуге және олардың көңіл-күйін тиімді реттей алады". Осылайша, ЭИ эмоционалды өзін-өзі тану, өзін-өзі көрсету және басқару арқылы жағымсыз оқиғалардың салдарын буферлеу ретінде орналастырылады. Зерттеушілер атап өткендей, бірнеше зерттеу әдістерінің конвергенциясы тұрақты адамдар өмірге оптимистік және жігерлі көзқараспен қарайды, жаңа тәжірибеге қызығушылық танытады және жоғары позитивті эмоционалдылықпен сипатталады. Қосымша мәліметтер жоғары икемді адамдар өздерінің жағымды эмоционалдылығын белсенді түрде дамытып, әзіл-оспақ арқылы стратегиялық жағымды эмоциялар тудыратындығын көрсетеді, релаксация техникасы және оптимистік ойлау.

1.3 Тұрақтылық пен Мотивация

Мотивация-бұл негізгі психологиялық процесс. Мотивация-бұл мінез-құлық пен өнімділікті қоздыратын, қуаттандыратын, бағыттайтын және қолдайтын процесс. Бұл адамдарды іс-әрекетке итермелеу және қалаған мақсатына жету процесі. Адамдарды ынталандырудың бір тәсілі-жұмысшыларды өз жұмысына көбірек қанағаттандыратын және адал ететін тиімді мотивацияны қолдану.

Кіріспеде айтылғандай, позитивті ұйымдастырушылық мінез-құлық психологиялық капиталдың негізгі факторы деп аталатын төрт психологиялық әлеуетті анықтайды (және қызметкерлердің еңбек мотивациясы үшін маңызды салдары болуы мүмкін. Лутанс, Эйви, Аволио және Петерсон тұжырымдамалық тұрғыдан психологиялық капитал анықтамасы төрт өлшем арасындағы ортақ байланыс мақсаттар мен жетістікке жетуге деген мотивациялық бейімділік деп санайды. Психологиялық капиталдың негізгі құрылысын қалыптастыру үшін синергетикалық өзара әрекеттесетін төрт ресурс, олар жеке адамдар тарапынан үлкен қосымша күш-жігерді күшейтуге, көптеген мәселелерді шешуге ынталандыруға, мотивацияның жоғары деңгейіне әкелетін оң нәтиже күтуге және сәтсіздіктерге оң реакцияларға негізделген жоғары өнімділікке әкеледі деп күтуге болады. Басқаша айтқанда, психологиялық капитал мақсат пен жетістікке жетуге деген мотивациялық бейімділік анықталуы мүмкін.

Алайда, алдыңғы зерттеулер көңілді адамдар үнемі өзгеріп тұратын жұмыс орнындағы стресстік факторлармен күресу үшін жақсы жабдықталған деп тапты, өйткені олар жаңа тәжірибелерге ашық, өзгертін талаптарға икемді және қиыншылықтарға тап болған кезде эмоционалды тұрақтылықты көрсетеді. Соңғы зерттеулер сонымен қатар қызметкерлердің тұрақтылығы мен тиімділігі, жұмысқа қанағаттану және жұмыс бақыты, сондай-ақ корпорациялардың жаппай қысқаруына қарсы тұру қабілеті арасындағы оң байланысты көрсетеді.

1.4 Зерттеудің мақсаты

Жоғарыда келтірілген әдебиеттерге шолуды қорытындылай келе, біз мынаны аламыз:

(1) ЭИ жұмыстағы қатынастарға маңызды әсер етеді, өйткені ол адамдарға ұйымдастырушылық мақсаттарға жетуге мүмкіндік беретін өзін-өзі реттейтін ынталандыру процестеріне жүгінеді (Фроман, 2010); (2) тұрақтылық ЭИ-мен байланысты болуы мүмкін: Армстронг соавт. (2011) еі тұрақтылықтың алдында тұр деп болжады (Matthews et al., 2002); (3) жетістікке жету мотивациясы эмоционалды интеллектпен байланысты болуы мүмкін (Dulewicz and Higgs, 2000). Тұрақтылық пен мотивация арасындағы қарым – қатынасты зерттеген өте аз зерттеулер бар және әрдайым контекстке бағдарланған емес екенін ескере отырып, бұл зерттеудің мақсаты эмоционалды интеллект, тұрақтылық және еңбек мотивациясы арасындағы байланысты тексеру болып табылады, атап айтқанда:

- 1.эмоционалды интеллект жетістікке жету мотивациясымен оң байланысты болады;
- 2.эмоционалды интеллект тұрақтылықпен оң байланысты болады;
- 3.тұрақтылық эмоционалды интеллект пен жетістікке жету мотивациясы арасындағы байланысты делдалдайды.

2. Зерттеудің нысандары мен әдістері

2.1 Зерттеуге 19-ден 58 жасқа дейінгі 188 қызметкерлер (98 ер, 90 әйел) қатысты. 1-кестеде қызметкерлердің жынысы мен жасы бойынша бөлінуі көрсетілген: іріктеменің әлеуметтік-демографиялық таралуында айтарлықтай айырмашылықтар табылған жоқ. Олар ерікті түрде жұмысқа қабылданған, тесттер жеке, жасырын және уақыт шектеусіз жүргізілді.

Кесте 1. Қатысушыларды жынысы мен жасы бойынша бөлу

	19-29 жас	30-39 жас	40-49 жас	50-ден ары қарай	Қорытынды
Ерлер	21.25%	10.20%	7.44%	11.85%	50.74%
Әйелдер	8%	14%	13,6%	13.66%	49.26%
Барлығы	29.25%	24.2%	21.04%	25.51%	100.00%
Хи квадрат=6.62, df=3.00, p=.09					

Жетістікке жету мотивациясы еңбек және ұйымдастырушылық мотивацияны түгендеу (Giorgi & Majer, 2009), жұмыс мотивациясының төрт макро саласын бағалайтын өзін-өзі есептеудің көп өлшемді сауалнамасы арқылы өлшенді: сыйақы, сәттілік, құзыреттілік, тұрақтылық. Атап айтқанда, жетістік-бұл 6 тармақтан тұратын сәттілік аймағының ішкі шеңбері (мысалы, "күрделі мақсаттардың болуы"), оған сәйкес жеке тұлға өзінің мотивтендіру дәрежесін 5 баллдық шкала бойынша бағалауы керек (1-ден ары қарай= "Менің мотивациям өте төмен" – 5-ке дейін = "менің мотивациям өте жоғары"). А Кронбах коэффициенті 76.

Ересектерге арналған тұрақтылық шкаласы (ЕТШ) (Friborg et al., 2006) бұл өзін-өзі есептеу сауалнамасы, семантикалық дифференциалдың 5 баллдық шкаласы бойынша терілген 29 баллдан тұрады. Ол алты фактор бойынша топтастырылған:

- 1.Өзін-өзі қабылдау, бұл өзін-өзі бағалау және өзіне деген сенімділік, сонымен қатар жағымсыз мінез-құлық пен эмоцияларды басқару қабілетіне жатады
- 2.Болашақтың позитивті бағдарын, сондай-ақ өмірдің әр түрлі аспектілерінде жетістікке жетуге және мотивацияға сілтеме жасайтын болашақты қабылдау.
- 3.Күшті, жақсы сараланған және интеграцияланған сезімді білдіретін құрылымдық стиль.
- 4.Стресті өмірлік тәжірибемен күресуге көмектесетін қарым-қатынастарды дамытуға және қолдауға ықпал ететін тұлғааралық дағдыларға жататын әлеуметтік құзыреттер
- 5.Отбасындағы ынтымақтастық, бір-бірін қолдау, отбасының басқа мүшелеріне деген адалдық және отбасындағы жалпы тұрақтылық туралы тармақтарды қамтитын таныс келісім.
- 6.Достардың қолдауына қол жетімділігі, сондай-ақ қолдау көрсету қабілеті.

Осы зерттеуде жалпы ЕТШ жеке ЕТШ факторларына қарағанда кіші өлшемдер, тұрақтылықтың жалпы аспектілері ретінде бағаланды, осылайша төмен және жоғары тұрақтылық баллдарының мағынасында айтарлықтай өзгеріссіз ЕТШ нәтижесін жалпы қолдануды қолдайды. Кронбах коэффициенті 79-ға тең.

*SSRI сауалнамасы (Schutte et al. Self-ReportIndex). Н. Шутте сауалнамасы, эмоционалды интеллектінің 4 "тармағын" өлшеуге бағытталған. Мейер, П. Саловой және Д. Карузо үлгісі. 33 бекітуден тұрады, олардың әрқайсысын тақырып 5 шкаланың біріне сәйкес бағалауы керек, "бұл Мен туралы емес" - ден "бұл Мен туралы" - ге дейін. Шкалалар респонденттердің әдетте эмоцияны өздері және басқалар қаншалықты тиімді анықтайтынын, түсінетінін, реттейтінін және шектейтінін бағалайды. Кронбах коэффициенті 83.

3. Зерттеудің нәтижелері және оны талқылау

Сипаттамалық статистика және деректердің корреляциясы 2-кестеде келтірілген. Бірінші болжам эмоционалды интеллект жетістікке деген мотивациямен оң байланысты

болады деп жорамалданды. Алынған нәтижелер болжамды растайды ($\beta = 0,38$, $R^2 = 0,14$, $p < 0,001$).

Екінші болжам эмоционалды интеллект тұрақтылықпен оң байланысты болады деп болжады. Алынған нәтижелер болжамды растайды ($\beta = 0,42$, $R^2 = 0,18$, $p < 0,001$). Үшінші болжам тұрақтылық эмоционалды интеллект пен жетістікке жету мотивациясы арасындағы байланысты делдалдайды деп болжады. Бұл гипотеза да қолдау тапты, өйткені эмоционалды интеллекттің жетістікке жету мотивациясына әсері тұрақтылықты басқарғаннан кейін төмендеді ($\beta = 0,30$, $p < 0,001$ эмоционалды интеллект үшін; $\beta = 0,18$, $R^2 = 0,17$, $p < 0,001$ тұрақтылық үшін).

Кесте 2. Зерттелетін айнымалылардың сипаттамасы және корреляциясы

			1	2	3
Эмоционалды интеллект	123.21	13.02	1		
Тұрақтылық	111.43	0.15.69	0.42**	1	
Жетестәкке жету мотивациясы	21.79	3.23	0.38**	0.31**	1
(** $p < .01$)					

Бұл зерттеудің мақсаты эмоционалды интеллект, тұрақтылық және жетістікке жету мотивациясы арасындағы байланысты анықтау болды. Алынған нәтижелер қарастырылған үш дизайн арасындағы маңызды байланысты көрсетеді: эмоционалды интеллект жетістікке жетудің мотивациясын болжайды, өйткені бұл олардың тұрақтылығын бақылағаннан кейін де жойылмаған жұмысшылардың мотивациясына тікелей әсер етеді. Мұндай нақты тұжырымдардың бірнеше салдары да бар; ең алдымен, олар эмоционалды интеллекттің адамдардың өміршеңдігінде маңызды рөлін растайды. Психологиялық тұрақты адамдар эмоционалды интеллекті деп тиімді сипатталады және жағымды эмоцияларды өздерінің пайдасына қолданатын болады. Сондықтан, кейбір адамдарда күйзеліс кезінде жағымды эмоцияларды қолдану тенденциясы жоғарырақ болуы мүмкін. Осы ойларға сүйене отырып, эмоцияларды дәл қабылдау, қол жеткізу және реттеу қабілеті бар адамдарға стресстік жұмыс ортасын жақсартуға және ұйымдастырушылық мақсаттарға жету үшін түзетулер енгізуге мүмкіндік беретін кейбір өзін-өзі реттейтін процестердің (эмоциялар мен мотивтер) дамуына ықпал етеді деп қорытынды жасауға болады.

Демек, эмоционалды интеллект тұрақты болудың қажетті шарты болып табылады, ал тұрақтылық-бұл ЭИ жұмыста жетістікке жетуге деген жақсы мотивация әкелетін ерекше әдіс-тәсіл. Сонымен қатар зерттеушілердің пікірінше, тұрақтылық кедергілерге төзімділікке итермелейтін негізгі табандылық компонентіне ие.

4. Қорытынды

Бұл зерттеудің нәтижелерін позитивті ұйымдастырушылық мінез-құлықтың кең контекстінде қарастыруға болады: кіріспеде келтірілген анықтама позитивті ұйымдастырушылық мінез-құлыққа "қарым-қатынас, тұлға, мотивация және көшбасшылық салаларындағы көптеген қолданыстағы тұжырымдамалар" кіретінін мойындайды. Позитивті психологиялық капитал позитивті ұйымдастырушылық мінез-құлықтың нәтижесі болып табылады және "жеке тұлғаның дамуындағы жағымды психологиялық жағдай: (1) өзіне деген сенімділік (өзін-өзі жетілдіру), қиын міндеттерде жетістікке жету үшін қажетті күш-жігерді жұмсау, (2) қазір және болашақта табысқа жетудің оң атрибуты (оптимизм); (3) мақсаттарға қол жеткізудегі табандылық және қажет болған жағдайда табысқа жету үшін мақсаттарға бағыттау (үміт); және (4) қиыншылықтар қоршап алғанда, жетістікке жету мотивациясы үшін қажетті (тұрақтылық).

Жоғары психикалық жүктемесі бар жұмысшылар көбінесе шешуші, көп күш жұмсайды, сәттілік күтеді, кедергілерді тиімді жеңеді және сәтсіздіктерден оңай қалпына

келеді. Тұрақты және эмоцияларын басқара алатын қызметкерлер жетістіктер мен жетістікке жетуге көбірек ынталандырылуы мүмкін және жақсы өнімділік пен қанағат сезімін көрсете алады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Licens, Fred. *Organizacionnoe povedenie : Uchebnik dlya vuzov : Per.s 7-go izd.na angl.jaz. / Fred Licens. – M. : INFRA-M, 1999. – XXIV,691s. : il. – (Universitetskii uchebnik) . – Na rus. jaz.*
2. Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). *Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 124, 240-261.*
3. Snyder, C., Irving, L. M., & Anderson, S.A. (1991). *Hope and health: Measuring the will and the ways. In C.R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), Handbook of social and clinical psychology: The health perspective (285-305). Elmsford, NY: Pergamon.*
4. Forgeard, M. J. C., & Seligman, M. E. P. (2012). *Seeing the glass half full: A review of the causes and consequences of optimism. Pratiques Psychologiques, 18(2), 107–120. doi:10.1016/j.prps.2012.02.002.*
5. Bonanno, G. A. (2005). *Clarifying and extending the construct of adult resilience. American Psychologist, 60, 265-267.*
6. Karpov A. V., Petrovskaya A. S. *Problema emosionalnogo intellekta v paradigme sovremennogo metakognitivizma // Vestnik integrativnoi psihologii. 2006.*
7. Djeims B. Eivi. *Vliyanie psihologicheskogo kapitala i emosii na sootvetstviue otnoşeniya i povedenie./Jurnal prikladnoi povedencheskoi nauki /44 (1), mart 2008 g.*
8. Bakker, A. B., & Schaufelt, W. B. (2008). *Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior, 29(2), 147–154.*
9. Froman, L. *Pozitivnaya psihologiya na rabochem meste. Jurnal razvitiya vzroslyh, 2010, 59-69.*
10. Maier, Dj. D., Salovei, P., Karuzo, D. R. (2004). *Emosionalnyi intellekt: teoriya, vyvody i posledstviya. Psihologicheskoe issledovanie, 15 (3), 197–215*
11. Goulman D. *Emosionalnyi intellekt / D. Goulman. — M. : AST, 2009. — 480 s.*
12. Armstrong A.R, Galligan R.F, Krichli K.R (2011). *Emosionalnyi intellekt i psihologicheskaya ustoichivost k negativnym jiznennym sobytiyam. Lichnost i individualnye razlichia, 51, 331-336.*