

**ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ  
Խ.ԱԲՈՎՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԱԿԱՆ  
ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ**

**Լեյլա Աբիդի Հուրիլար**

**«ԱՆՁԻ ԻՆՔՆԱՀԱՍՏԱՏՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ ՀՈՒՁԱԿԱՆ ԻՆՏԵԼԵԿՏԻ  
ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ»**

**ԺԹ 00.01 «Ընդհանուր հոգեբանություն, հոգեբանության տեսություն և պատմություն,  
անձի հոգեբանություն» մասնագիտությամբ հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի  
գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսության**

**ՍԵՂՄԱԳԻՐ**

**ԵՐԵՎԱՆ 2016**

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանում

ԳԻՏԱԿԱՆ ՂԵԿԱՎԱՐ՝

հոգեբանական գիտությունների թեկնածու  
Վարդուհի Ռոբերտի Պապոյան

ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՆ ԸՆԴԴԻՄԱԽՈՄՆԵՐ՝

հոգեբանական գիտությունների դոկտոր  
Մելս Պարզևի Մկրտումյան

հոգեբանական գիտությունների թեկնածու  
Ռուբեն Հակոբի Պողոսյան

ԱՌԱՋԱՏԱՐ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ՝

Ֆիզիկական կուլտուրայի հայկական  
պետական ինստիտուտ

Ատենախոսության պաշտպանությունը կկայանա 2016թ. մայիսի 24-ին, ժ. 13:00-ին  
Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանին  
առընթեր գիտական աստիճաններ շնորհող ԲՈՂ-ի հոգեբանության և փիլիսոփայության  
064 մասնագիտական խորհրդի նիստում:  
Հասցեն՝ 0010, ք. Երևան, Տիգրան Մեծ 17:

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Խ.Աբովյանի անվան հայկական պետական  
մանկավարժական համալսարանի գրադարանում:

Սեղմագիրն առաքված է 2016 թ. ապրիլի 23-ին:

Հոգեբանության և փիլիսոփայության  
064 մասնագիտական խորհրդի գիտական  
քարտուղար, հոգեբանական  
գիտությունների դոկտոր՝



Կամո Երեմի Վարդանյան

## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

**Հետազոտության արդիականությունը:** Որպես յուրաքանչյուր հասարակության ամենակարևոր, ակտիվ և տարբերվող համակարգ՝ համալսարաններն ունեն տարբեր գործառույթներ, ինչպես նաև բարոյական և տնտեսական նպատակներ: Այսօր, համալսարանների մենեջմենթն իրականացվում է այնպիսի անհատների կողմից, որոնք համալսարանական միջավայրից են և ամբողջապես տիրապետում են համալսարանի ուսանողների և դասախոսների հետ հարաբերակցվելու տարբեր հմտություններին:

Համալսարանի դերը մարդկանց համար ցանկալի կյանք ապահովելու նպատակով ուսանողներ և դասախոսներ պատրաստելու մեջ է կայանում: Այս դերն իրականացվում է անհատին կոլեկտիվ մշակույթի մի շարք գիտելիքներ տալու միջոցով: Այսպիսով, կրթությունն անհատին սովորեցնում է դիմակայել կոլեկտիվ կարիքներին և պատրաստում է իրենց սեփական բարոյական և նյութական կարիքներին դիմակայելուն:

Համալսարանների կառավարման հիմնախնդիրը մեծ կարևորություն ունի գիտական ոլորտում և առնթեր շրջանակներում: Այդ դերը վերջին տարիների ընթացքում փոխվել է, սակայն նպատակը դեռևս անփոփոխ է մնացել՝ հավատարիմ մնալով կառույցի կամ կազմակերպության նպատակներին և դրա արդյունավետության բարձրացմանը: Համալսարանների ղեկավարների, մենեջերների, դասախոսների, ուսանողների և աշխատակիցների միջև հարաբերությունների ազդեցությունը շատ կարևոր է. այն հանգեցնում է կառույցի զարգացմանը, կամ ձախողման պարագայում՝ համալսարանի կառավարման անարդյունավետությանը:

Ոչ մի հաջողակ կազմակերպություն ստատիկ վիճակում չի գտնվում: Բոլոր կազմակերպություններում փոփոխություններն անխուսափելի են, և բոլոր կազմակերպչական մակարդակներում էլ կոնֆլիկտներ լինում են: Կոնֆլիկտների և փոփոխությունների հետ պայքարելու համար համալսարանական մենեջերները պետք է համապատասխան հմտություններ ձեռք բերեն, ընդունեն իրենց կարևոր դերը կազմակերպության մեջ և սովորեն, թե ինչպես պետք է նվազեցնեն կործանիչ ազդեցությունները և ավելացնել դրական ազդեցությունները՝ ստեղծագործականություն և զարգացում ապահովելու համար: Այլ կերպ ասած՝ համալսարանական մենեջերը պետք է ունենա փոփոխություններն ու կոնֆլիկտները կազմակերպչական շահերի համար օգտագործելու և դրանց դեմ չգործելու կարողություն: Այսպիսի իրավիճակներում համալսարանների ղեկավարների ու դեկանների հուզական ինտելեկտը կարող է ազդեցություն ունենալ սոցիալական հարաբերությունները, համալսարանը ղեկավարելու իրենց մարտավարության վրա, ինչպես նաև աշխատողների, ուսանողների և դասախոսների նկատմամբ իրենց վերաբերմունքը սահմանելու հարցում:

Հուզական ինտելեկտ եզրույթը համընդհանուր եզրույթ է, որը ներառում է հմտությունների և անհատական առանձնահատկությունների ընդարձակ մի ամբողջություն և սովորաբար ներառում է միջանձնային, միջանհատական այն

հմտությունների ամբողջությունը, որը վեր է ինտելեկտի գործակցից, տեխնիկական և աշխատանքային հմտություններից: Հուզական ինտելեկտի նկատմամբ հետաքրքրությունն աճում է կազմակերպչական միջավայրում: Հետազոտությունները ցույց են տվել, որ ցանկացած ոլորտում լավ կատարողականություն դրսևորելու համար հուզական ինտելեկտ ունենալը կրկնակի անգամ կարևոր է ճանաչողական կարողություններ ունենալուց:

Համալսարանների ղեկավարները հուզական ինտելեկտի միջոցով կարող են համալսարանի ղեկավարման իրենց հմտությունները ավելի բարձր որակական մակարդակի հասցնել: Բացի հուզական ինտելեկտի տարրերից, համալսարանների ղեկավարներն ապավինում են նաև սոցիալական կապիտալի՝ դասախոսների օգնության, իրենց նկատմամբ դասախոսների վստահության, միասին որոշումներ կայացնելու վրա: Դասախոսների, աշխատակիցների և ուսանողների համատեղ աշխատանքը կարող է օգնել համալսարանին ավելի քիչ մարտահրավերներ ունենալ: Սոցիալական կապիտալը հարաբերությունների և կապերի ցանց է համարվում, որը հիմնված է խմբի ներսում միջանձնային, սոցիալական վստահության և անհատների՝ խմբերի, սոցիալական կազմակերպությունների և ինստիտուտների հետ համագործակցության վրա: Վերջինս համագոր է սոցիալական համերաշխությանը, սոցիալական օգնության խմբերի անհատների և խմբերի միասնությանը՝ անհատական և կոլեկտիվ նպատակներին հասնելու, գործողությունները թեթևացնելու համար անհրաժեշտ էներգիան տալու համար:

Ըստ Մորգանի (2011)՝ ղեկավարները կարող են շարունակաբար հարստացնել իրենց հնարավորություններն ու մարդկային ռեսուրսները և հիմնվելով կազմակերպության ներսում առկա սոցիալական կապիտալի վրա՝ համարժեք գործողություններով հանդես գալ: Թվում է՝ տնօրենները և ղեկավարները նույնպես կարող են ավելի լավ արդյունավետություն ունենալ կազմակերպվածություն կիրառելու գործընթացում՝ կիրառելով հուզական ինտելեկտը և սոցիալական կապիտալը: Հետևաբար, մենք կարող ենք ասել, որ այս հետազոտության մեջ առաջադրվող հիմնական հարցը և խնդիրն այն է, թե արդյոք ըստ համալսարանի աշխատակիցների գոյություն ունի նշանակալի հարաբերակցություն հուզական ինտելեկտի, սոցիալական կապիտալի և համալսարանի ղեկանների վարքային արդյունավետության միջև:

Վերջին տարիներին բազմաթիվ կազմակերպություններում ուշադրության է արժանացել հուզական ինտելեկտի ուսուցման հարցը: Դա կարող է հնարավորություն ընձեռել անձնական կատարողականությունը բարելավելու համար: Նմանատիպ կերպով՝ սոցիալական կապիտալի կիրառումը համալսարաններում ղեկավարներին հնարավորություն կտա ավելի մեծ համագործակցություն ստանալ մարդկային ռեսուրսների առումով:

Այս հետազոտության կարևորությունն ու նշանակությունը սերում է այն փաստից, որ հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի միջև հարաբերակցության վերաբերյալ շատ քիչ են հետազոտություններ կատարվել: Մյուս կողմից, այս հետազոտությունը կարող է օգնել մեր երկրում տեղայնացնել այս երկու

փոփոխականների տեսությունները, ինչպես նաև հարստացնել դրանք հիմք ստեղծելով հետագա գիտական հետազոտությունների համար:

### **Հետազոտության նպատակը**

Ուսումնասիրել համալսարանների աշխատակիցների անձի ինքնահաստատումը պայմանավորող այն առանձնահատկությունները և գենդերային օրինաչափությունները, որոնք անդրադառնում են մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում կառավարչական բնույթի աշխատանքի ընտրության վրա:

### **Հետազոտության վարկածը**

Ենթադրվում է, որ համալսարանների աշխատակիցների մասնագիտական ինքնահաստատման գործընթացում կազմակերպչական և կառավարչական բնույթի աշխատատեղերը նախընտրում են հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի արտահայտված մակարդակներով օժտված անձինք, որոնց գենդերային համաչափությունները խախտվում են մասնագիտական կողմնորոշման սկզբնական փուլում, ինչպես նաև ղեկավար պաշտոնների նշանակման ընթացքում:

Ելնելով հետազոտության առաջադրված վարկածից և նպատակից ձևակերպվեցին հետևյալ **խնդիրները**.

1. Ուսումնասիրել և տեսական վերլուծության միջոցով բացահայտել անձի ինքնահաստատման գործընթացում առաջացող հիմնական հոգեբանական հիմնախնդիրները և նրանց կապը գենդերային օրինաչափությունների հետ:

2. Իրականացնել անձի ինքնահաստատում, հուզական ինտելեկտ և սոցիալական կապիտալ հասկացությունների համեմատական վերլուծություն համալսարանի աշխատակազմի մասնագիտական կայացման ենթատեքստում:

3. Մշակել համալսարանների աշխատակիցների անձի ինքնահաստատման առանձնահատկությունների ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը, ընտրել մեթոդիկաները և ձևավորել փորձարարական ընտրանքը, ինչպես նաև իրականացնել ժողովրդագրական վերլուծություն:

4. Բացահայտել համալսարանների աշխատակիցների հուզական ինտելեկտի բաղադրիչների, սոցիալական կապիտալի անհատական և խմբային դրսևորումները՝ ըստ մասնագիտական և գենդերային առանձնահատկությունների:

5. Բացահայտել անձի մասնագիտական ինքնահաստատման կառուցվածքում հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի դերը և ազդեցությունը համալսարանում մասնագիտական կայացման ուղղվածության՝ մանկավարժական կամ կառավարչական աշխատանքի վրա:

Հետազոտության առջև դրված խնդիրները ներառում էին նաև որոշ հարցադրումներ: Նշանակալի հարաբերակցություն կա արդյոք հուզական ինտելեկտի բաղադրիչների, համալսարանի աշխատակիցների սոցիալական համագործակցության և համալսարանների ղեկանների վարքային արդյունավետության միջև: Նշանակալի հարաբերակցություն կա արդյոք հուզական ինտելեկտի բաղադրիչների, համալսարանի աշխատակիցների սոցիալական վստահության և համալսարանների ղեկանների վարքային արդյունավետության միջև: Նշանակալի հարաբերակցություն կա արդյոք

հուզական ինտելեկտի բաղադրիչների, համալսարանի աշխատակիցների սոցիալական ցանցերի և համալսարանների ղեկանների վարքային արդյունավետության միջև: Նշանակալի հարաբերակցություն կա արդյոք հուզական ինտելեկտի բաղադրիչների, համալսարանի աշխատակիցների սոցիալական նորմերի և համալսարանների ղեկանների վարքային արդյունավետության միջև: Նշանակալի հարաբերակցություն կա արդյոք հուզական ինտելեկտի բաղադրիչների, համալսարանի աշխատակիցների սոցիալական կապիտալի և համալսարանների ղեկանների վարքային արդյունավետության միջև:

### **Հետազոտության օբյեկտը**

Համալսարանում աշխատող անձի ինքնահաստատման առանձնահատկությունները մասնագիտական կայացման գործընթացում:

**Հետազոտության առարկան** անձի մասնագիտական ինքնահաստատման կառուցվածքում հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի բաղադրիչների գենդերային առանձնահատկություններն են:

**Հետազոտության տեսական և մեթոդաբանական հիմք** են կազմում փիլիսոփայական իմացաբանության ընդհանուր դրույթները և էմպիրիկական հոգեբանության հետազոտական մեթոդաբանության սկզբունքները անձի և նրա գենդերային առանձնահատկությունների վերաբերյալ: Որպես տեսամեթոդաբանական հիմք ընտրվել են այնպիսի հիմնարար հետազոտություններ, որոնք ուղղված են անձի ինքնանույնացման ուսումնասիրմանը, անձի ինքնահաստատմանը (ինքնահարգանքին, հասունության հիմնախնդիրներին, մարդու ինքնավստահությանը (Ա. Ադլեր, Կ. Լեվին, Ա. Մալոու, Հ. Քոհութ, Ե. Նիկիտին և Ն. Խառլամենկովա), ինչպես նաև պրոյեկցիայի և անձի նույնականացման հոգեբանական կոնցեպցիաներին (Կ. Յունգ): Հուզական ինտելեկտի հիմնախնդրի ուսումնասիրման հարցում տեսամեթոդաբանական հիմք են հանդիսացել Դ. Գոուլմանի, Հ. Գարդների, Ֆ. Կուպերի, Ջ. Մայերի և Պ. Սալոուեյի, Բար-Օնի մոտեցումները: Անդրադառնալով հուզական ինտելեկտի և անձի մասնագիտական ինքնահաստատման հարցում սոցիալական կապիտալի ունեցած դերին՝ մենք կիրառել ենք հիմնախնդրի նկատմամբ Պ.Բորդոյի, Ջ. Քոուլմանի, Ռ. Պատնամի մոտեցումները:

### **Հետազոտության մեթոդները**

Սույն աշխատանքում հետազոտության իրականացման համար կիրառվել են տարբեր մեթոդներ: Նախ կիրառվել է հարցման մեթոդը՝ հետազոտության ընտրանքն առանձնացնելու համար իրականացված հարցազրույցի ընթացքում: Ապա կիրառվել է կոնտենտ անալիզի մեթոդը, որի միջոցով մենք ուսումնասիրել ենք ընտրանքում ներգրավված անձանց անձնական գործերը: Մենք կատարել ենք նաև թեստավորում և ստացված վիճակագրական տվյալների մաթեմատիկական վերլուծություն:

### **Հետազոտության ընտրանքը**

Այս հետազոտության պոպուլյացիան կազմել են Հյուսիս-արևմտյան Իրանի Իսլամական Ազադ և Փայամե Նուր պետական համալսարանների համալսարանի աշխատակիցները: Հետազոտությունն անց է կացվել 2012թ. մարտ-հուլիս, հինգ ամիսների ընթացքում: Որպես հետազոտության ընտրանք առանձնացվեցին Իրանի

տարբեր համալսարանների 215 մանկավարժական և կառավարչական պաշտոններ զբաղեցնող երկու սեռի աշխատակիցներ:

### **Հետազոտության գիտական նորույթը**

Համալսարանի կառավարման, կազմակերպչական մշակույթի, թիմային աշխատանքի, ինչպես նաև կառավարչական և դասախոսական անձնակազմի մասնագիտական կայացումը հանդիսանում են ուսումնասիրման կարևոր թիրախ և պահանջում են ժամանակակից գիտական մոտեցումներ, որոնք ուղղորդվում են մեր երկրի արդի սոցիալական, տնտեսական և մշակութային պահանջներով: Համալիր և հուսալի տեսական և էմպիրիկական հետազոտության միջոցով բացահայտվեց անձի ինքնահաստատման կառուցվածքում մասնագիտական ինքնահաստատման դերը և այն պայմանավորող սոցիալական կապիտալի և հուզական ինտելեկտի բաղադրիչների հարաբերակցությունը:

Ելնելով անձնային հատկանիշներից (սոցիալական կապիտալ և հուզական ինտելեկտ) և մասնագետների գենդերային առանձնահատկություններից՝ որոնք վիճակագրորեն դուրս են բերվում և ապացուցվում են մեր հետազոտության մեջ, մենք կարող ենք թեստավորել բուհում աշխատանքի անցնող մասնագետներին՝ աշխատանքային հենց առաջին տարիների ընթացքում: Դա հնարավորություն կընձեռի բարելավել մասնագիտական կողմնորոշումը և ապահովել սահուն ինքնահաստատման գործընթաց: Այս թեստավորման հիման վրա կարելի է նաև կազմակերպել ժամանակակից աշխատողների մասնագիտական ընտրության հարցը:

### **Հետազոտության տեսական նշանակությունը**

Հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի նշանակության վերաբերյալ գիտելիքները հանդիսանում են անձի ինքնահաստատումը և մասնավորապես մասնագիտական ինքնահաստատումը պայմանավորող հատկանիշներ, որոնք դիտարկել ենք որպես համալսարանի աշխատակիցների մասնագիտական կայացման կարևոր գործոն (կառավարչական, մանկավարժական), որոնց բնորոշ են գենդերային առանձնահատկություններ:

### **Հետազոտության գործնական նշանակությունը**

Հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի ուսումնասիրությունը բուհական միջավայրում աշխատողների մոտ մեծ կարևորություն ունի: Շատ երկրներում, այդ թվում նաև Իրանում, բուհական ոլորտի աշխատանքն ավանդական մոտեցում է կրում, որի համաձայն աշխատանքի են տեղավորվում այն ուսանողները և ասպիրանտները, ովքեր դրսևորում են բարձր առաջադիմություն և գիտությամբ զբաղվելու հակումներ: Սակայն հաշվի չի առնվում նրանց հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի առանձնահատկությունները, որին այս աշխատանքում փորձել ենք կարևորել:

Մեր աշխատանքի առանձնահատկությունը կայանում է նրանում, որ մենք ընդգծում ենք, որ այդ պրոցեսի իրականացումը պահանջում է ինչպես դասախոս-գիտնականների, այնպես էլ վարչական գործառույթներ իրականացնող անձանց համատեղ ջանքեր: Նշված մասնագետների մասնագիտական ինքնահաստատման մեջ և

նրանց տարբերակելու գործընթացում կարևոր դեր են կատարում հուզական ինտելեկտի բաղադրիչները և սոցիալական կապիտալը:

### **Պատասխանատվության ներկայացվող դրույթները**

1. Մասնագիտական ինքնահաստատման գործընթացը կարևոր դեր է խաղում համալսարանների աշխատակիցների անձի ինքնահաստատման մեջ: Մասնագիտական ինքնահաստատման գործընթացը դրսևորվում է գիտամանկավարժական և կառավարչական բնույթի աշխատատեղերի նախընտրման ընթացքում: Այստեղ կարևորվում են հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի հատկանիշների դրսևորումները, որոնց հարաբերակցությունը ենթարկվում է գենդերային օրինաչափությունների:

2. Համալսարանների երիտասարդ մասնագետների մասնագիտական ինքնահաստատման հարցում առաջին հինգ տարիների ընթացքում նկատվում է որոշակի դինամիկա՝ կազմակերպչական և վարչական աշխատանքների ուղղվածության առումով, ինչպես նաև գենդերային անհամաչափություն:

3. Հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի տարբերի հարցում երկու սեռերի միջև կան որոշակի տարբերություններ, մասնավորապես՝ հուզական ինտելեկտի սթրեսակայունություն, իրականության ստուգում, լավատեսություն և միջանձնային հարաբերություններ հատկանիշների, սոցիալական նորմերի և սոցիալական ցանցերի պարագայում, որտեղ տղամարդկանց ցուցանիշները զգալիորեն գերազանցում են կանանց ցուցանիշներին:

4. Համալսարանների աշխատակազմում կազմակերպչական և կառավարչական բնույթի աշխատատեղերը նախընտրում են հիմնականում այն մասնագետներն, ովքեր ունեն հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի բարձր մակարդակ: Մասնագիտական կողմնորոշման սկզբնական փուլում նրանց գենդերային համաչափությունը խախտվում է:

**Հետազոտության արդյունքների հավաստիությունը և փորձաքննությունը** պայմանավորված է հետազոտության ընտրանքի առանձնացման համար կիրառված հավաստի միջոցներով և վալիդությամբ, ինչպես նաև ընտրանքի քանակով: Ստացված տվյալների վալիդությունն ու հուսալիությունն ապահովվել է քանակական վերլուծության համապատասխան մեթոդների ընտրության և կիրառման միջոցով:

Հետազոտության արդյունքում ստացված հիմնական դրույթներն ու արդյունքները քննարկվել են ԵՊՀ Անձի և մասնագիտական գործունեության լաբորատորիայում, գիտական կոնֆերանսների, ԵՊՀ Փիլիսոփայության և հզեբանության ֆակուլտետի Ընդհանուր հոգեբանության ամբիոնի նիստերի ժամանակ:

### **Հետազոտության կառուցվածքը և ծավալը**

Ատենախոսական աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, 4 գլուխներից, եզրակացություններից, օգտագործված գրականության ցանկից: Հետազոտության ծավալը կազմում է 166 տպագիր էջ:

## ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ատենախոսական աշխատանքի **ներածության** մեջ ներկայացրել ենք թեմայի արդիականությունը, հետազոտության նպատակը, խնդիրները, վարկածը, օբյեկտը և առարկան, տեսական և մեթոդաբանական հիմքը: Այնուհետև ներկայացրել ենք մեր կողմից կիրառված մեթոդների, հետազոտության ընտրանքի նկարագրությունը, հետազոտության գիտական նորույթը, ցույց ենք տվել աշխատանքի տեսական ու գործնական նշանակությունը, ձևակերպել ենք պաշտպանության ներկայացվող դրույթները և ներկայացրել հետազոտության արդյունքների հավաստիությունը և փորձաքննությունը: Ներածության վերջում մենք ներկայացրել ենք նաև ատենախոսական աշխատանքի կառուցվածքի և ծավալի համառոտ բնութագիրը:

Աշխատանքի **առաջին գլուխը** վերնագրվել է «Անձի ինքնահաստատման հատկանիշների ձևավորման տարիքային և գենդերային առանձնահատկությունները»: Այն ներկայացվել է երկու ենթագլուխներով, որոնցից առաջինում ներկայացվում է անձի մասնագիտական ինքնահաստատման հատկանիշների առանձնահատկությունների վերլուծությունը, իսկ երկրորդում՝ գենդերային գործոնի դերն ու նշանակությունը անձի մասնագիտական ինքնահաստատման գործընթացում: Նախ, անձի ինքնահաստատման ենթատեքստում դիտարկվում են հասուն անձի զարգացման հիմնական մոտեցումները: Հասուն անձի զարգացման հասկացությունները զարգացել են երկու շատ տարբեր ավանդություններից՝ կլինիկական հոգեբանությունից և զարգացման հոգեբանությունից (life-span developmental psychology):

Անձի մասնագիտական ինքնահաստատման գործընթացում կարևորվում են նրա զարգացման մոտիվացիոն առանձնահատկությունները: Քանի որ կյանքի տևողության զարգացման մոտեցումներն արմատացած են ադապտացիայի մեջ, դրանք բնականորեն տանում են հաջողության հասնելու ճանապարհների շուրջ մտածելուն:

Քանի որ անձի մասնագիտական ինքնահաստատման գործընթացը պայմանավորված է նրա իմաստության զարգացմամբ, որի առանցքը աշխարհի և կյանքի նկատմամբ անձի ոգեղեն վերաբերմունքն է հանդիսանում, այն դրսևորվում է Ես կերպարի ճկունության մեջ և իրավիճակային համապատասխանության միջոցով:

Անցյալ տասնամյակներին բավականին նշանակալի քննարկում ծավալվեց այն հարցի շուրջ, թե արդյոք անձի զարգացման մեջ ազդեցիկ են կենսաբանությունը, թե միջավայրը: Անձի հետազոտողներն այժմ անցնում են ավելի հետաքրքիր և կարևոր հարցերի լուծմանը՝ գենդերի ընկալմանը: Ժամանակակից գենդերային ուսումնասիրությունները սոցիալական տեսության անբաժանելի մաս են կազմում: Ժամանակակից ընկալման մեջ գենդերը հասկացվում է որպես կանացիության և առնականության բազմակողմանի ուսումնասիրությունների հիմնախնդիր:

Անձի գենդերային յուրահատկությունների ամբողջությունը ներառում է գենդերային անհատականությունը, անձի՝ սեռատիպային ձևերի և վարքի մոդելների հետ կապված մասկուլինային և ֆեմինինային գծերը, կարծրատիպերը և դիրքորոշումները: Կան մի շարք գենդերային յուրահատկություններ, որոնք միշտ չէ, որ փոխկապակցված են լինում, քանի որ կախված են մի շարք գործոններից: Գենդերային

յուրահաստկություններից յուրաքանչյուրը կարող է ունենալ զարգացման իր պատմությունը և տարբերվել դրսևորման յուրահաստկությամբ:

1970-ական թվականներից ի վեր ցույց է տրվել, որ ինտելեկտի ինքնագնահատման մեջ գենդերային տարբերություններ գոյություն ունեն` տղամարդիկ սովորաբար ավելի բարձր են գնահատում իրենց ինտելեկտը, քան կանայք (Petrides K. V., Furnham A., Martin G. N., 2004): Այս ոլորտում կատարված մի հետազոտության մեջ պարզվեց, որ հակառակ ունեցած բարձր ինքնագնահատականին` տղամարդիկ ավելի ցածր միավորներ են ստանում հոգեչափական ինտելեկտի թեստերից քան կանայք (Furnham A., Fong G., 2000):

Այսպիսով ատենախոսության այս բաժնում անձի ինքնահաստատման հատկանիշների ձևավորման տարիքային և գենդերային առանձնահատկությունների ենթատեքստում վերլուծվեցին անձի զարգացման հիմնահարցը, հասուն անձի զարգացման հիմնական մոտեցումները և անձի ինքնահաստատման մեջ գենդերային գործոնի ունեցած կարևորությունը:

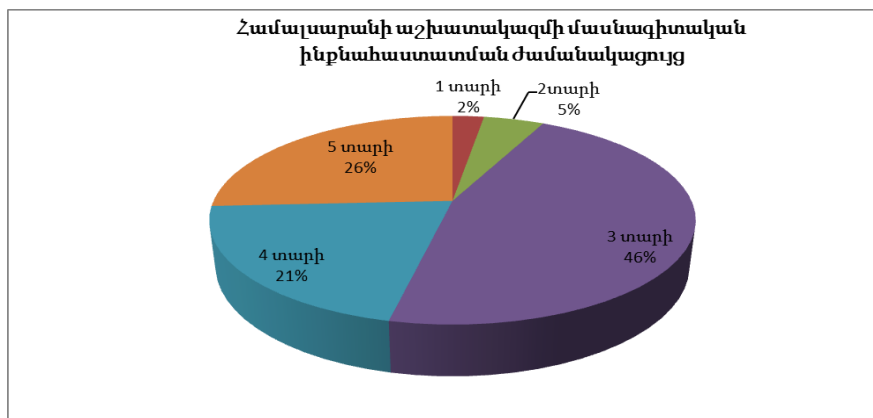
Անձի ինքնահաստատման յուրահաստկությունների և կառուցվածքի հիմնախնդրով զբաղվել են բազմաթիվ ռուս գիտնականներ (Ասմոլով Ա.Գ., Ռոզով Ա.Ի., Բերյոզին Ս.Լ., Գինգբուրգ Մ.Ռ. և այլն): Ընդհանրացնելով այդ աշխատանքները կարելի է գալ այն եզրահանգման, որ անձի ինքնահաստատման ֆենոմենի նկատմամբ հետաքրքրությունը նախևառաջ ուղղված է առանձին մարդու և ոչ թե ամբողջ հասարակության հոգեբանական բարեկեցության տարբեր ասպեկտների ուսումնասիրմանը: Հեղինակները պնդում են, որ մասնագիտական ինքնահաստատումը որպես հոգեբանական ֆենոմեն, անձի ինտեգրալ առանձնահատկություն է հանդիսանում և որոշվում է այնպիսի կարևորագույն բաղադրիչներով, ինչպիսիք են ինքնագիտակցությունը և մոտիվացիան: Այսպիսով, ինքնահաստատման ուսումնասիրությունը մեծ ծավալի տեղեկատվություն է տրամադրում մասնագետի մասնագիտական բարեկեցության մասին և հնարավոր է դարձնում մասնագիտական գործունեության հոգեբանական ապահովման արդյունավետ համակարգի ստեղծումը:

Ատենախոսության **երկրորդ գլուխը** վերնագրվել է «Հուզական ինտելեկտի և անձի մասնագիտական ինքնահաստատման փոխկապակցվածության հիմնախնդիրների վերլուծությունը» և ներկայացվել է երեք ենթագլուխներով: Այս գլխում մենք անդրադարձել ենք հուզական ինտելեկտի վերաբերյալ հոգեբանական հայեցակարգերի վերլուծությանը, հասուն տարիքի անձանց մասնագիտական գործունեության մեջ հուզական ինտելեկտի դերին ու նշանակությանը և հուզական ինտելեկտի և անձի մասնագիտական ինքնահաստատման մեջ սոցիալական կապիտալի ունեցած դերին:

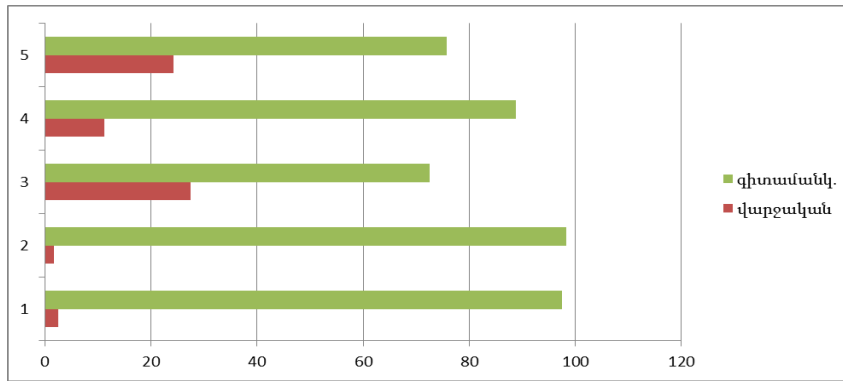
«Հուզական ինտելեկտ» հասկացությունն առաջ է քաշվել Ջոն Մայերի և Պիտեր Մելրուեյի կողմից 1990-ական թվականներին: Այս երկու հոգեբանները հուզական ինտելեկտը սահմանել են որպես` «սեփական և ուրիշների հույզերը կառավարելու, հույզերի դրական և բացասական ազդեցությունների պարագայում գլուխ հանելու և հուզական տեղեկատվությունն օգտագործելու անհատի կարողություն` մտածելու և գործելու գործընթացն առաջնորդելու համար»:

Այս գլխում մենք նախ փորձել ենք անդրադառնալ հուզական ինտելեկտի վերաբերյալ տարբեր հայացքների՝ այս հասկացությունն ավելի լավ ընկալելու համար: Ներկայացրել ենք Դ. Գոուլմանի, Հ. Գարդների, Կուպերի, Մայերի և Սելլուեյի, Բար-Օնի՝ հուզական ինտելեկտի վերաբերյալ տեսակետները: Այնուհետև անդրադարձել ենք հուզական ինտելեկտի դերին ու նշանակությանը՝ հասուն տարիքի անձանց մասնագիտական գործունեության մեջ և ապա հուզական ինտելեկտի և անձի մասնագիտական ինքնահաստատման մեջ սոցիալական կապիտալի ունեցած դերին: Ներկայացվել է սոցիալական կապիտալի Բորոյոյի մեկնաբանությունը, համաձայն որի սոցիալական կապիտալը բացառիկ արժեք է վերնախավի ձեռքում՝ իրենց հարաբերությունների դիրքն ամրապնդելու համար: ապա անդրադարձ է կատարվել նաև Քոուլմանի սոցիալական կապիտալի հասկացության մեկնաբանմանը և սոցիալական կապիտալի ձևավորմանը, ապա նաև Պատնամի հայացքներին ու սոցիալական վստահություն հասկացությանը:

Ատենախոսական աշխատանքի երրորդ գլուխը վերնագրվել է՝ «Անձի մասնագիտական ինքնահաստատման գործընթացում հուզական ինտելեկտի ազդեցության հետազոտության մեթոդաբանությունը և արդյունքները»: Այն ներկայացվել է մեկ ենթագլխով, որտեղ մենք ներկայացրել ենք մեր կողմից կիրառված մեթոդների նկարագրությունը և ստացված արդյունքները: Ներկայացվել է Բար-Օնի հուզական ինտելեկտի թեստի նկարագրությունը, մեր կողմից մշակված սոցիալական կապիտալի հարցարանի նկարագրությունը, քննարկել ենք թեստի հուսալիության և վալիդության հետ կապված հարցերը: Երիտասարդ մասնագետների ինքնահաստատման գործընթացի ակտուալիզացիան պայմանավորված է նրանց անձնային առանձնահատկություններով և մասնագիտական փորձի (մանկավարժական և վարչական) ձեռքբերման ընթացքի հետ: Անձի մասնագիտական ինքնահաստատումը բուհական գործունեության մեջ դրսևորվում է հուզական ինտելեկտի բաղադրիչների և սոցիալական կապիտալի (մասնավորապես՝ սոցիալական նորմերի ընդունման) միջոցով:



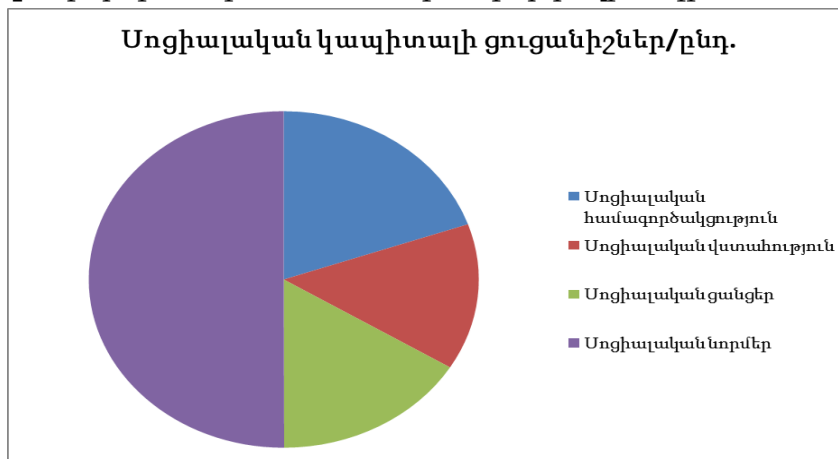
**Նկար 1.** Համալսարանի աշխատակազմի մասնագիտական ինքնահաստատման ժամանակացույցը՝ ըստ աշխատելու սկզբի տարիների:



**Նկար 2.** Համալսարանի աշխատակազմի մասնագիտական ինքնահաստատման կողմնորոշման դրսևորումը՝ ըստ աշխատելու սկզբի տարիների:

Աշխատանքի **չորրորդ** վերջին **գլուխը** կրում է «Անձի ինքնահաստատման գործընթացում հուզական ինտելեկտի հետազոտության արդյունքները և վերլուծությունը» վերնագիրը: Այս գլխում ներկայացրել ենք ուսումնասիրության նկարագրական և ինֆերենցիալ արդյունքները, ինչպես նաև նրանց մեկնաբանությունները: Հետազոտության այս հատվածում ստուգվել են մեր հետազոտության մեջ առաջադրված խնդրահարույց հարցերը:

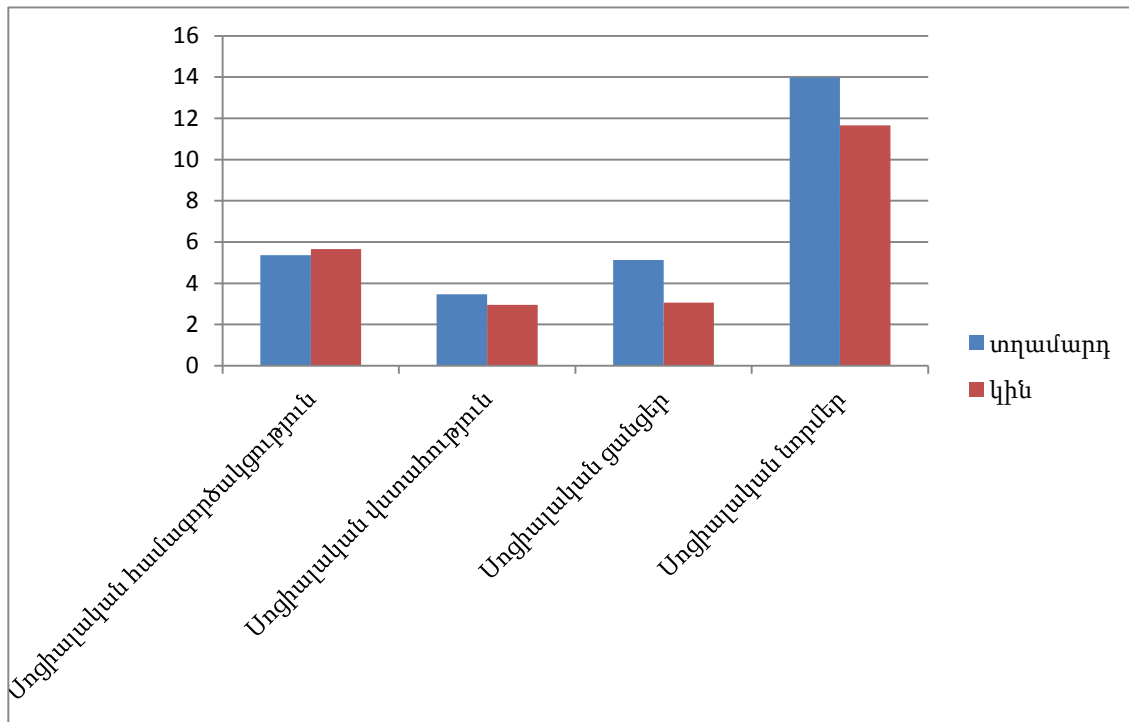
Նախ ներկայացրել ենք հետազոտվողների ժողովրդագրական առանձնահատկությունները, այնուհետև նրանց հուզական ինտելեկտի միջին ցուցանիշները և սոցիալական կապիտալի նկարագրական վիճակագրությունը: Ժողովրդագրական արդյունքները ներկայացվել են ըստ ընտրանքի սեռի և կրթության, սեռի և ուսուցանելու փորձի, սեռի և ամուսնական կարգավիճակի:



**Նկար 3.** Հարցվողների սոցիալական կապիտալի մակարդակի ցուցանիշները ընտրանքի համար (n=200)

Հուզական ինտելեկտի բաղադրիչների և համալսարանի աշխատակիցների սոցիալական կապիտալի բաղադրիչների հարաբերակցության ու ռեգրեսիայի միջոցով ցույց է տրվել դրանց կապվածությունը և մեկնաբանվել են հետազոտության մեջ առաջադրված խնդրահարույց հարցերը:

Տղամարդկանց և կանանց սոցիալական կապիտալի տարրերի միջինի համեմատությունը ներկայացված է հետևյալ նկարում:



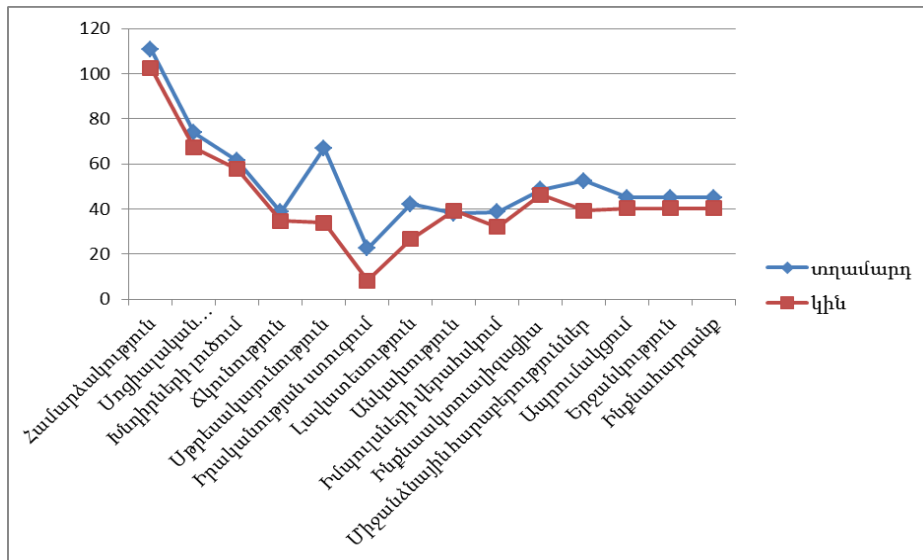
**Նկար 4.** Սոցիալական կապիտալի տարրերի միջինի համեմատությունը

Ստորև բերված աղյուսակ 1-ի տվյալները ցույց են տալիս, որ ամբողջ ընտրանքին բնորոշ է «հույզերի ճանաչում» գործոնը, որը «հուզական ինքնակարգավորում» գործոնի համեմատ, մեծ մասամբ կապված է EQ-ի ինտեգրալ ցուցանիշի հետ:

Այս տվյալներից ելնելով՝ կարելի է եզրակացնել, որ բացահայտված հուզական ինտելեկտի բարձր մակարդակը նախնառաջ պայմանավորված է երկու խմբերի անդամների՝ հույզերը հասկանալու կարողությամբ, որն իր մեջ ներառում է հետևյալ պարամետրերը՝ ապրումակցում, հուզական իրազեկվածություն, այլ մարդկանց հույզերը ճանաչելու կարողություն:

**Տ թեստի հաշվարկումը երկու անկախ խմբերի համար՝ համալսարանական ղեկավարների վարքային արդյունավետության և ֆակուլտետների արական և իգական սեռի անդամների հուզական ինտելեկտի տարրերի միջինի համեմատության համար**

N	Փոփոխականներ	Վիճակագրական	N	Միջին	Շեղում	Գումար	P
		ցուցիչ					
		Խմբեր					
1.	Համարձակություն	Տղամարդ	22	110.79	230.16	15.17	0.01
		Կին	178	102.58	174.86	13.22	
2.	Սոցիալական պատասխանատվություն	Տղամարդ	22	73.82	65.85	8.11	0.01
		Կին	178	67.13	108.96	10.44	
3.	Խնդիրների լուծում	Տղամարդ	22	61.42	71.91	8.48	0.01
		Կին	178	57.68	60.86	7.80	
4.	Ճկունություն	Տղամարդ	22	38.58	48.66	6.98	0.01
		Կին	178	34.71	41.73	6.46	
5.	Սթրեսակայունություն	Տղամարդ	22	66.99	54.60	7.00	0.01
		Կին	178	33.84	5.23	7.67	
6.	Իրականության ստուգում	Տղամարդ	22	22.62	69.85	3.11	0.01
		Կին	178	08.25	50.84	6.66	
7.	Լավատեսություն	Տղամարդ	22	42.21	67.55	8.19	0.01
		Կին	178	26.63	69.12	10.27	
8.	Անկախություն	Տղամարդ	22	38.14	51.40	7.17	0.01
		Կին	178	39.20	61.15	7.82	
9.	Իմպուլսների վերահսկում	Տղամարդ	22	38.72	147.13	12.13	0.01
		Կին	178	32.13	105.26	10.26	
10.	Ինքնակտուալիզացիա	Տղամարդ	22	48.52	39.31	6.27	0.01
		Կին	178	46.40	37.33	6.11	
11.	Միջանձնային հարաբերություններ	Տղամարդ	22	52.61	182.79	13.52	0.01
		Կին	178	39.28	147.13	12.13	
12.	Ապրումակցում	Տղամարդ	22	45.17	102.81	1.14	0.01
		Կին	178	40.25	66.25	8.14	
13.	Երջանկություն	Տղամարդ	22	45.17	102.81	1.14	0.01
		Կին	178	40.25	54.25	8.14	
14.	Ինքնահարգանք	Տղամարդ	22	45.17	102.81	1.14	0.449
		Կին	178	40.25	61.25	8.14	
15.	Հուզական ինքնագիտակցություն	Տղամարդ	22	45.17	98.11	1.14	0.786
		Կին	178	40.25	63.25	8.14	



**Նկար 5:** Մասնակիցների հուզական ինտելեկտի տարրերի միջինի համեմատությունը

Գլխի վերջում տալով խնդրահարույց հարցերի պատասխանները՝ մենք փորձել ենք ապացուցել հետազոտության վարկածը և կատարել ենք համապատասխան եզրահանգումներ:

### ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Համալսարանների ղեկանները կարող են բարելավել իրենց հմտությունները՝ հուզական ինտելեկտի կիրառման միջոցով համալսարանական գործերն ավելի բարձր մակարդակով կատարելու համար: Բացի հուզական ինտելեկտի տարրերից, համալսարանների ղեկանների համար մեծ կարևորություն է ներկայացնում սոցիալական կապիտալը՝ ներառելով համալսարանի աշխատակիցների վստահությունը համալսարանի կառավարման, փոխադարձ կամ միասնական որոշումների կայացման առումով: Դա հնարավորություն կտա ավելի քիչ կորուստներով դիմագրավել համալսարանի կառավարման համակարգին: Համալսարանների ղեկանների վարքային արդյունավետությունը տվյալ դեպքում մասնագիտական ինքնահաստատման դրսևորում է հանդիսանում, քանի որ այն, ըստ էության, որպես մասնագիտական ինքնահաստատման ցուցիչ է հանդես գալիս:

Մեր հետազոտության ընդհանուր նպատակը հուզական ինտելեկտի, սոցիալական կապիտալի և համալսարանական ղեկանների վարքային արդյունավետության միջև հարաբերակցության սահմանումն է: Այս հետազոտությունը կարելի է համարել նկարագրական և հետազոտական ուսումնասիրությունների միջակայքում տեղակայված ուսումնասիրություն:

Կատարված փորձարարական հետազոտությունը մեզ հնարավորություն ընձեռեց կատարել հետևյալ եզրակացությունները.

1. Տեսական վերլուծության և փորձարարական հետազոտության արդյունքների ամփոփումը մեզ թույլ տվեց եզրակացնել, որ հուզական ինտելեկտը միջնորդում է համալսարանների սուբյեկտների մասնագիտական ինքնահաստատման, այդ թվում

գիտամանկավարժական և կառավարչական գործունեության ոլորտների ընտրությամբ: Այն նաև պայմանավորում է անհատական մոտեցման իրագործումը երիտասարդ մասնագետի անձի զարգացումը և ինքնահաստատումը, միաժամանակ անդրադառնալով անձի ինքնարձնակալման և ինքնազարգացման վրա: Այս բոլոր յուրահատկությունները հոգեբանական կարևոր գործոններ են հանդիսանում, որոնք բնորոշում են համալսարանի աշխատակազմի մասնագիտական կողմնորոշումը՝ ազդելով գործունեության արդյունավետության վրա:

2. Երկու սեռի խմբերի համեմատական ուսումնասիրության հիման վրա վիճակագրական առումով ապացուցվեց, որ թեստավորման մասնակիցների զգալի մասի հուզական ինտելեկտի ցուցանիշները մեծապես նպաստում են անձի արդյունավետ ինքնահաստատմանը, ինչն արտացոլվում է կենսագործունեության տարբեր պայմաններին հարմարվելու գործընթացի վրա: Այնուամենայնիվ, հետազոտության արդյունքում պարզ դարձավ, որ ինչպես գիտամանկավարժական, այնպես էլ կառավարչական ոլորտներում կանայք փոքրամասնություն են կազմում, ինչը կարող է պայմանավորված լինել ազգային և կրոնական առանձնահատկություններով և համալսարանական ավանդույթներով:

3. Հարցման և կոնտենտ վերլուծության արդյունքների ամփոփումը բացահայտեց համալսարանների երիտասարդ մասնագետների մասնագիտական ինքնահաստատման շարժընթացը առաջին հինգ տարիների ընթացքում՝ դեպի կազմակերպչական և վարչական աշխատանքների ուղղվածությունն արտահայտում էր բուհում աշխատելու երրորդ և հինգերորդ տարիների ընթացքում, ինչպես նաև գենդերային անհամաչափությունը (կանանց տոկոսն ակնհայտորեն ավելի պակաս էր տղամարդկանցից):

4. Թեստավորման արդյունքների հիման վրա հաստատվել է, որ և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց հուզական ինտելեկտի կարևորագույն առանձնահատկությունը համաչափ զարգացումն է և անձնային գծերի հետ անմիջականորեն կապված դրա չափանիշների մեծ մասի արտահայտումը: Այս օրինաչափությունը վերաբերվում է հուզական ինտելեկտի հիմնարար չափանիշներին, քանի որ, եթե դրանք իրենց մակարդակով մեծապես տարբերվում են մյուսների մակարդակից, սոցիալական միջավայրում հարմարվելու անբարենպաստ գծեր են նկատվում, ինչը հետևաբար արտահայտվում է տվյալ անձի ինքնահաստատման գործընթացի վրա:

5. Համալսարանական միջավայրում կառավարիչների գործունեության արդյունավետության ապահովման հարցում մեծ կարևորություն ունի նաև սոցիալական կապիտալի գործոնը՝ իր առանձին տարրերով: Պարզվեց նաև, որ սոցիալական կապիտալի տարրերի հարցում երկու սեռերի միջև կան որոշակի տարբերություններ, մասնավորապես՝ սոցիալական նորմերի և սոցիալական ցանցերի պարագայում, որտեղ տղամարդկանց ցուցանիշները զգալիորեն գերազանցում են կանանց ցուցանիշներին:

6. Հետազոտվող համալսարանական կառավարիչների և նրանց ենթակա համալսարանի աշխատակիցների շրջանում ինքնահաստատման, հուզական ինտելեկտի, սոցիալական կապիտալի տարրերի և աշխատակազմի գործունեության

արդյունավետության ուսումնասիրության արդյունքում ստացված վիճակագրական տվյալների վերլուծությունը և փոփոխականների միջև հարաբերակցության նշանակալիության ստուգումը մեզ հնարավորություն տվեց եզրակացնել, որ հուզական ինտելեկտի բաղադրիչները և սոցիալական կապիտալի տարրերը կանխորոշում են համալսարանները կառավարող անհատների գործունեության արդյունավետությունը՝ հանդես գալով որպես մասնագիտական ինքնահաստատման հիմնական ցուցիչ:

7. Համալիր տեսական և փորձարարական հետազոտության արդյունքների ամփոփումը հանգեցրեց այն եզրակացության, որ համալսարանների աշխատակիցների մասնագիտական ինքնահաստատման գործընթացում կազմակերպչական և կառավարչական բնույթի աշխատատեղերը նախընտրում են հուզական ինտելեկտի և սոցիալական կապիտալի արտահայտված մակարդակներով օժտված անձինք, որոնց գենդերային համաչափությունները խախտվում են մասնագիտական կողմնորոշման սկզբնական փուլում, ինչպես նաև ղեկավար պաշտոնների նշանակման ընթացքում:

### **Ատենախոսության հիմնական բովանդակությունն արտացոլված է հեղինակի հրատարակած հետևյալ հրապարակումներում**

1. Աբիդի Հուրիլար Լ., Leadership styles in higher education, Հոգեբանությունը և կյանքը, 3-4, «Զանգակ» հրատարակչություն, Երևան, 2011, էջ 108-115:

2. Աբիդի Հուրիլար Լ., The effectes of social capital on higher education, Մանկավարժական միտք, 3-4, «Զանգակ» հրատարակչություն, Երևան, 2011, էջ 112-118:

3. Աբիդի Հուրիլար Լ., Contingency approach and situational theory studies, Մանկավարժական միտք, 1-2, «Զանգակ» հրատարակչություն, Երևան, 2012, էջ 262-266-

4. Աբիդի Հուրիլար Լ., Study of academic systems, Հոգեբանությունը և կյանքը, 3-4, «Զանգակ» հրատարակչություն, Երևան, 2012, էջ 89-92:

5. Աբիդի Հուրիլար Լ., Emotional Intelligence and Higher education, Islamic association of Iranian students in Armenia, The second scientific-researches conference of Iranian students, Երևան, 2013, էջ 337-342:

6. Աբիդի Հուրիլար Լ., Roles of emotional intelligence in student's cooperation of higher education, Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները, IV Միջազգային գիտաժողովի նյութեր, Էդիթ Պրինտ հրատարակչություն, Երևան, 2013, էջ 398-401:

7. عبیدی حوریلر ل.، سهم سلامت روان در چرخه زندگی، جلد اول، انتشارات ماهک، تهران، 2015(1394)، صفحه

1-41

8. عبیدی حوریلر ل.، سهم سلامت روان در چرخه زندگی، جلد دوم، انتشارات ماهک، تهران، 2015(1394)، صفحه

42-81

**Лейла Абиди Гурилар**  
**ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В  
ПРОЦЕССЕ САМОУТВЕРЖДЕНИЯ**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.01 – Общая психология, Теория и история психологии, Психология личности. Защита диссертации состоится 24 мая 2016г. в 13:00 на заседании специализированного совета Психологии и философии 064 ВАК по присуждению ученых степеней при Армянском государственном педагогическом университете им. Х. Абовяна, по адресу: 0010, Ереван, ул. Тиграна Меца 17.

**Актуальность исследования.**

Важность эмоционального интеллекта была замечена в различных сферах жизни человека. Наличие соответствующих знаний о важности и ценности эмоционального интеллекта может способствовать развитию межличностных отношений в организации.

С помощью эмоционального интеллекта управляющие университетов и других учебных заведений могут улучшить свои управленческие навыки. Помимо компонентов эмоционального интеллекта управляющие также должны использовать социальный капитал организации. Социальный капитал представляет собой сеть отношений и связей, которая основана на межличностной и социальной надежности группы и на сотрудничестве отдельных лиц с группами, общественными организациями и учреждениями в форме совместной работы университетских преподавателей, сотрудников и студентов. Социальный капитал может помочь образовательному учреждению иметь меньше проблем и больше успеха.

Роль эмоционального интеллекта также замечается в решении различных проблем. Лица, которые имеют относительно более высокий уровень эмоционального интеллекта, как правило, лучше понимают природу проблем и приспосабливаются к различным переменным условиям. Они способны контролировать свои эмоции и являются более гибкими, что может быть значительным фактором, влияющим на организационную производительность и приобретения. Таким образом, проблема развития и обучения эмоционального интеллекта становится актуальной, и гендерные различия и характеристики нуждаются в тщательной изучении в этом процессе.

Хотя проблема очень актуальна и важна, в настоящее время существует только несколько исследований, которые исследуют взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и социальным капиталом. Таким образом, изучение этой проблемы будет очень полезным не только с точки зрения адаптации теорий этих двух важных переменных в Иране, но и с точки зрения возможности разработать новые научные исследования и теории по этой важной проблеме.

**Целью** исследования является изучение особенностей и гендерных моделей, определяющих личностное самоутверждение работников университетов, которые влияют на профессиональную ориентацию в процессе выбора управленческой работы, с административными функциями.

**Задачами исследования являются:**

1. С помощью теоретического анализа изучить и выявить основные психологические проблемы, которые возникают в процессе самоутверждения личности и их отношения с гендерными особенностями.

2. Провести сравнительный анализ концепций самоутверждения, эмоционального

интеллекта и социального капитала в контексте профессионального развития сотрудников университета.

3. Разработать методику изучения самоутверждения работников университета, выбрать методы исследования, сформировать выборку и провести демографический анализ.

4. Выявить проявление компонентов эмоционального интеллекта и социального капитала среди университетских сотрудников в соответствии с их профессиональными и гендерными характеристиками.

5. Выявить важность эмоционального интеллекта и социального капитала в структуре профессионального самоутверждения личности и определить его влияние на профессиональное становление педагогической и административной работы.

#### **Научная новизна исследования.**

Организационная культура, работа в команде и профессиональный статус университетского административного и преподавательского состава являются субъектами многих научных исследований. Это требует применения современных подходов в соответствии с сегодняшними социальными, экономическими и культурными потребностями. С помощью комплекса эмпирических исследований мы выявили важность профессионального самоутверждения в структуре самоутверждения и взаимосвязь эмоционального интеллекта и социального капитала в определении самоутверждения.

Принимая во внимание личные характеристики и гендерные особенности профессионалов, рассматриваемых в нашем исследовании, мы можем тестировать людей, которые только начинают работать в университетах. Это даст нам возможность улучшить профессиональную ориентацию и плавный процесс самоутверждения. Мы также можем внести свой вклад в процесс создания профессиональных выборов для современных рабочих.

**Теоретическая и практическая значимость исследования.** Знания о важности эмоционального интеллекта и социального капитала являются фактором предобуславливающим личное и профессиональное самоутверждение. Во многих странах, а также в Иране работа в университете имеет традиционный подход, согласно которому студенты, которые показывают высокую производительность и компетентность, выбираются для рабочих позиций высших учебных заведений.

Особенности их эмоционального интеллекта и социального капитала во внимание не принимаются, что предлагается делать в настоящем исследовании, так-как это может значительным образом повлиять на производительность сотрудников образовательных учреждений.

**Объем и структура работы.** Представленная диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения и списка литературы. Общий объем диссертации составляет 166 печатных страниц.

**По теме нашей диссертации опубликовано 8 научных статей.**

**Leila Abidi Hurilar**

**“GENDER CARACTERISTICS OF THE IMPACT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE  
PROCESS OF SELF-AFFIRMATION”**

Dissertation thesis for the degree of candidate of psychological sciences.

Area of specialization: "General psychology, theory and history of psychology, psychology of  
personality"

The dissertation defense will be held on May 24, 2016, at 13:00 at Armenian State Pedagogical  
University after Kh. Abovyan during the session of the working HCC Psychology and  
philosophy 064 specialized council

Address: 0010, 17 Tigran Mets str., Yerevan.

**SUMMARY**

**The actuality of the research:**

The importance of emotional intelligence has been noticed in different fields of a person's life. Having relational knowledge about the importance and value of the emotional intelligence can contribute to the development of interpersonal relationship in an organization.

The term “emotional intelligence” is a general term that includes a set of interpersonal skills that determines a person's performance in any field of activity. By using emotional intelligence managers of universities and other educational institutions can improve their administrative skills and acquire high quality in it. Beside the components of emotional intelligence these managers also need to use social capital of the organization. Social capital is a network of relations and connections, which is based on interpersonal, social reliability within the group and the cooperation of individuals with groups, social organizations and institutions in a form of teamwork of university professors, coworkers and students. Social capital can help the educational institution to have fewer challenges and more success.

The role of emotional intelligence is also notable in solving different problems. Individuals who have relatively higher level of emotional intelligence tend to understand the nature of problems better and adjust to different conditions. They are able to control their emotions and are more flexible which can be a big factor affecting organizational performance and acquisitions. Thus the problem of development and training of emotional intelligence acquire a huge actuality and gender differences and characteristics must be thoroughly studied in this process.

Although the problem is very actual and important, there are few studies that investigate the correlation between emotional intelligence and social capital. So the study of this problem will be very useful not only in terms of adaptation of theories of these two important variables in Iran, but also give the opportunity to develop new scientific researches and theories on this important problem.

**The aim of the research** is to investigate the characteristics and gender patterns determining personal self-affirmation of university workers that affect the professional orientation process choosing managerial work with administrative features.

**The objectives of the research** are the following:

1. Through a theoretical analysis study and reveal basic psychological problems that occur in the process of the person's self-affirmation and their relations with gender features.
2. Conduct a comparative analysis of concepts of self-affirmation, emotional intelligence and social capital in the context of professional development of university staff.
3. Develop a methodology of study of self-affirmation of university workers, choose methods, form an experimental sample and conduct a demographic analysis.
4. Reveal the manifestation of emotional intelligence components and social capital among university coworkers according to their professional and gender characteristics.
5. Reveal the importance of emotional intelligence and social capital in the structure of person's professional self-affirmation and define its impact on professional establishment of pedagogical and administrative work.

**Scientific novelty of the research**

The organizational culture, teamwork and the professional standing of university's administrative and teaching staff are subjects of many scientific researches. This requires an implementation of contemporary approaches according to today's social, economic and cultural requirements. Through a complex of empirical study we revealed the importance of professional self-affirmation in the structure of self-affirmation and the relationship of emotional intelligence and social capital in determining it. Considering personal characteristics and gender features of professionals examined in our study we can test people who start to work at universities. It will give us an opportunity to improve professional orientation and smooth self-affirmation process. We can also contribute to the process of making professional choices for today's workers.

**Theoretical and practical significance of the research**

The knowledge of the importance of emotional intelligence and social capital is a factor preconditioning personal and professional self-affirmation. In many countries as well as in Iran university work has traditional approach according to which those students who show high performance and competency are selected for the university positions. It is not common to take into consideration characteristics of their emotional intelligence and social capital, which is suggested in the current study.

**The volume and structure of the work:** The presented thesis consists of an introduction, four chapters, conclusion and references. The total volume of the thesis is 166 printed pages.

**On the topic of our thesis 8 scientific articles were published.**







