

ISSN 2579-2504

ԱՐԴԻ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ
ԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱՆԴԵՍ

MODERN PSYCHOLOGY
SCIENTIFIC BULLETIN

АКТУАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ
НАУЧНЫЙ ВЕСТНИК

ԵՐԵՎԱՆ 2018, # 1

*Հրատարակվում է ԵՊՀ փրիխտոփայության և հոգեբանության
ֆակուլտետի գիտական խորհրդի որոշմամբ*

«Արդի հոգեբանություն» գիտական հանդեսը լույս է տեսնում տարեկան երկու անգամ:

Научный вестник **«Актуальная психология»** выходит два раза в год.

«Modern Psychology» Scientific Bulletin published twice a year.

«Արդի հոգեբանություն» գիտական հանդեսի խմբագրական խորհուրդ
Ավանեսյան Հ. Մ. – գլխավոր խմբագիր, Բերբերյան Ա. Ս., Մարգարյան Վ. Հ., Նաղդյան Ռ. Մ., Լոքյան Ա. Բ., Սեդրակյան Ս. Ա., Հարությունյան Ս. Ֆ., Գրիգորյան Վ. Հ., Աղուզումցյան Ռ. Վ., Բաղդասարյան Ա. Ս., Խաչատրյան Ն. Գ., Գասպարյան Խ. Վ., Բաբայան Հ. Ա., Պապոյան Վ. Ռ., Հովհաննիսյան Ս. Վ., Ասրիյան Է. Վ.:

Միջազգային գիտական խորհուրդ

Ալախվերդով Վ. Մ., Ակոպով Գ. Վ., Արյան Ա., Բասկո Լ., Երմակով Պ. Ն., Իմեդաձե Ի. Վ.

Editorial board of “Modern Psychology” Scientific Bulletin

Avanesyan H. M. – Editor-in-Chief, Berberyan A. S., Margaryan V. H., Naghdyan R. M., Harutyunyan S. F., Lokyan A. B., Grigoryan V. H., Sedrakyan S. A., Aghuzumtsyan R. V., Baghdasaryan A. S., Khachatryan N. G., Gasparyan Kh. V., Babayan H. A., Papoyan V. R., Asriyan E. V., Hovhannisyanyan S. V.

International Scientific Board

Allakhverdov V. M., Aryan A., Akopov G. V., Basco L., Yermakov P. N., Imedadze I. V.

Редакционный комитет научного вестника «Актуальная психология»

Аванесян Г. М.- главный редактор, Берберян А. С., Маргарян В. Г., Лосян А. Б., Нагдьян Р. М., Седракян С. А., Арутюнян С. Ф., Григорян В. Г., Агузумцян Р. В., Багдасарян А. С.,

Хачатрян Н. Г., Гаспарян Х. В., Бабалян А. А., Паполян В. Р., Оганесян С. В., Асриян Э. В.

Международный научный комитет

Акопов Г. В., Аллахвердов В. М., Арян А., Баско Л., Ермаков П. Н., Имедадзе И. В.

ՔՈՓԻՆԳ ՎԱՐՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՆՔՆԱՎԵՐԱՀՍԿՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՌԻՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

Կարապետյան Ն. Ի. (ԵՊՀ, Երևան, Հայաստան)

nare_karapetyan@ysu.am

Սույն հոդվածը նվիրված է ղեկավար-աշխատող փոխհարաբերություններում աշխատակցի քոփինգ վարքի դրսևորման առանձնահատկությունների վերլուծությանը: Այդ նպատակով կատարվել է պիլոտաժային հետազոտություն, որին մասնակցել են 23-65 տարեկան աշխատանքային փորձ ունեցող անձիք: Բացահայտվել են աշխատողների քոփինգ վարքի և սոցիալական ինքնավերահսկման կապը՝ կախված աշխատանքային փորձի և տարիքային առանձնահատկությունների հետ:

Հանգուցային բառեր՝ հոգեվիճակ, քոփինգ, վերահսկում, կառավարում, ղեկավար, ինքնավերահսկում:

Աշխատանքի արդյունավետ կառավարման բազմաթիվ գիտական հայեցակարգեր և մոտեցումներ կան: Արտասահմանյան հետազոտությունների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատակազմի կառավարում և վերահսկում եզրույթները միանշանակ բացասական ընկալում ունեն աշխատակիցների կողմից, դա է պատճառը, որ մարդկային ռեսուրսների կառավարման ժամանակակից գրականության մեջ սկսել է կիրառվել ինքնակառավարում և ինքնավերահսկում եզրույթները, քանի որ դրանք ընկալվում են որպես ինքնուրույնության և կամքի դրսևորման ցուցանիշ: Այսինքն աշխատանքային գործունեության կազմակերպման մեջ նոր միտում կա ոչ թե աշխատակցին ենթարկել ղեկավարին, այլ՝ ձևավորել որոշակի մեխանիզմ, որը կնպաստի ինքնավերահսկման ձևավորմանը: Այստեղ առաջ է գալիս երկկողմանի գործընթաց: Մի կողմից՝ ստեղծվում են աշխատանքային իրավիճակներ, որում դրսևորվում է քոփինգ ռազմավարությունը, մյուս կողմից՝ ռազմավարության վրա ազդում է և՛ ղեկավարի կառավարման ոճը, և՛ աշխատակցի ինքնավերահսկումը:

Սույն հոդվածի նպատակն է՝ բացահայտել աշխատանքային գործընթացում աշխատակցի քոփինգ վարքի և սոցիալական ինքնավերահսկման առանձնահատկությունների կապը:

Նախ անդրադառնանք աշխատանքային գործընթացում ղեկավար-աշխատող փոխհարաբերությունների ներքո աշխատակցի քոփինգ վարքի ռազմավարության ուսումնասիրման տեսամեթոդաբանական հիմքերի բացահայտմանը:

Քոփինգ վարքի ուսումնասիրությունը հոգեբանական գրականության մեջ հիմնականում կապվում է սթրեսի և դրա հաղթահարման հետ (Ս. Լազարուս,

Ռ. Ֆոլկման): Մի շարք գիտնականների կարծիքով (Է. Ֆրայդենբերգ, Պ. Վիտալիանո): Կյանքի տարբեր բնագավառներում քրփինգի դրսևորման արդյունավետությունն ունի գնահատման տարբեր չափանիշներ: Օրինակ՝ աշխատակցի քրփինգ վարքի դրսևորման դրական պատասխանը կարող ենք համարել նրա արդյունավետ գործունեությունը:

Ժամանակակից մոտեցումներն առավել համալիր պատկերացում ունեն քրփինք հասկացության վերաբերյալ: Որոշ հեղինակներ այն կապում են սոցիալական ինքնավերահսկման հետ, որոշները՝ դաստիարակության, կան նաև շատ հետազոտություններ, որոնք ապացուցում են քրփինգի դրսևորման իրավիճակային գործոնը:

Արտասահմանյան պրակտիկայում, ինչպես նաև Հայաստանում քրփինգի (հաղթահարող և ինքնավերահսկող վարքի) ուսումնասիրությունները սակավաթիվ են, այդ պատճառով նրա յուրաքանչյուր բաղադրիչի ուսումնասիրությունն էլ կարևոր է աշխատանքային գործընթացում: Քրփինգի բաղադրիչներից մեզ առավել հետաքրքիր է սոցիալական ինքնավերահսկողությունը: Հայտնի է, որ մարդու սոցիալականացումը ընթանում է մի քանի օղակներով և այդտեղ շատ է կարևորվում հասարակության մեջ նորմերին համապատասխան վարքի դրսևորումը: Նորմերն էլ երբեմն խախտելու մեծ ցանկություն է առաջանում, սակայն մարդու ինքնավերահսկման մեխանիզմն առավել ուժեղ է գտնվում: Այստեղ կարելի է նկատել, որ և՛ քրփինգը, և՛ սոցիալական վերահսկողությունը գործի են դնում մարդու մոտ նույն ինքնավերահսկող և հաղթահարող մեխանիզմը:

Դիտարկենք մի քանի հասկացություններ, որոնք սերտորեն կապված են քրփինգ վարքի ձևավորման հետ և կարելի է ասել համարվում են նրա բաղադրիչը:

Ինքնավերահսկումը՝ աղեկվատ, նպատակադուրոված հոգեկանի նախապայման է: Անձի ինքնադաստիարակությունը և կատարելագործումը, ուսուցումը և պրոֆեսիոնալ գործունեությունը, հասարակության մեջ նրա վարքը ենթադրում է նաև ինքնավերահսկում: Այն համարվում է մարդու գիտակցության և ինքնագիտակցության պարտադիր նախանշաններից [2]:

Ինքնավերահսկումն անմասն չի մնում մարդկային գործունեության ոչ մի տեսակից՝ խաղային, ուսումնական, աշխատանքային, գիտական, սպորտային և այլն: Ըստ գործունեության առանձնահատկության կարող են լինել՝ ժամանակային, տարածական, կառուցվածքային, ինչպես նաև՝ կամաժին ինքնավերահսկում:

Երբ խոսում ենք ինքնավերահսկման մասին, չենք կարող չանդրադառնալ նրա հուզական բաղադրիչին: Աշխատակցի ինքնավերահսկման գործընթացը սերտորեն կապված է նրա հույզերի արտահայտման, տարբեր իրավիճակներում համարժեք ռեակցիայի և հաղորդակցական հմտությունների ցուցաբերման հետ: Հույզերի դրսևորումը ևս համարվում է քրփինգ վարքի մի մասը: Դրանց արտահայտման մեջ մեծ կարևորություն ունի ոչ միայն իրավիճակին

համարժեք հույզի ցուցաբերումը, այլ նաև հույզի հասկացվածությունը տվյալ աշխատակցի կողմից: Ամերիկյան հետազոտություններից մեկը ցույց է տվել, որ մարդկանց միայն 36%-ն ունի հուզական բարձր ինտելեկտ: Այդ մարդիկ կարողանում են հասկանալ իրենց հույզերը, ինչն առավել դյուրին է դարձնում դրանց արտահայտումը կամ կառավարումը [5]:

Իրականում, եթե աշխատանքային ամբողջ գործընթացը հիմնվի աշխատակցի ինքնավերահսկման վրա, անհաջողության ռիսկերը կտրուկ ավելանում են: Տասնամյակներ շարունակ ստեղծվել են կառավարման կառուցվածքային մոդելներ, որոնք տարբեր օրենքներով և պարտավորություններով կառավարել են աշխատակցին: Դա նվազեցրել է անձնային գործունը, մի գուցե, ազդելով նաև ստեղծագործական մտածողության կամ խնդրի անհատական լուծման վրա: Սակայն այս դեպքում, արդյունավետության որոշակի ցուցանիշը միշտ պահպանվել է:

Երբ աշխատակցին տրվում է առաջադրանք, որը պետք է իրականացվի առանց արտաքին վերահսկման, նրանից պահանջվում է համարժեք կերպով մեկնաբանել տրված տեղեկատվությունը, զարգացնել բարենպաստ նախադրյալներ կազմակերպության գործունեությանը համապատասխանելու և տրրված առաջադրանքը արդյունավետ կատարելու համար [3]:

Ու. Շեֆերի կարծիքով, պետք է հաշվի առնել, որ եթե տրված ներքին ատրիբուտներին զուգահեռ ներմուծվում է լրացուցիչ արտաքին վերահսկողություն, իսկ ինքնավերահսկումը ձգտում է դոմինանտ լինել, դա կարող է հանգեցնել արտաքին վերահսկման ընկալման փոփոխության և ինքնավերահսկման մոտիվացիայի առաջացմանը՝ դրված խնդիրը լուծելու համար: Այս պարագայում, աշխատակցի մոտիվացիան ուղղվում է ոչ թե աշխատանքի կատարմանը, այլ կատարման ընթացքում կառավարման և ինքնակառավարման ձևավորմանը [4, էջ 61-63]:

Վերոնշյալ տեսակետների և դրանցում քննարկվող հասկացությունների կապը որոշակի տեսանելի դարձնելու և հստակեցնելու համար կատարվել է պիլոտաժային հետազոտություն 84 աշխատակիցների հետ, որոնցից 34-ը ունեն 15-38 տարվա աշխատանքային փորձ, իսկ 50-ը՝ 3-8 տարվա աշխատանքային փորձ: Հետազոտության ընթացքում կիրառվել են հետևյալ մեթոդիկաները՝

1. «Սնայդերի սոցիալական ինքնավերահսկման սանդղակը», որը բացահայտում է ինքնավերահսկման երեք մակարդակ՝ բարձր, միջին և ցածր;
2. Պրոակտիվ վարքի վերահսկման հարցարանը, որը բացահայտում է հետազոտության մասնակցի քրփինգ վարքի դրսևորման տեսակը: Վերջին մեթոդիկայում առանձնացվում են.
 - պրոակտիվ հաղթահարում, որը ներառում է կոգնիտիվ և վարքային բաղադրիչներ,

- ռեֆլեքսիվ հաղթահարում՝ համեմատման և արդյունավետության գնահատման միջոցով վարքային հնարավոր այլընտրանքների որոշման գործընթաց,
- ռազմավարական պլանավորում՝ իրենից ենթադրում է մանրակրկիտ մտածված, նպատակաուղղված գործողությունների պլանի ստեղծման գործընթաց, որում առավել մասշտաբային նպատակները բաժանվում են ենթանպատակների, որոնց ձեռքբերման կառավարումը դառնում է առավել հասանելի,
- կանխարգելիչ հաղթահարում՝ իրենից ներկայացնում է պոտենցիալ սթրեսների կանխատեսում և բացասական հետևանքների վերացման գործողությունների նախապատրաստում մինչև հնարավոր սթրեսային իրավիճակի առաջացումը: Նման անորոշությունը մղում է մարդուն օգտագործել հաղթահարող վարքի մի ամբողջ փաթեթ՝ դրամային միջոցների կուտակում, ապահովագրություն, առողջ ապրելակերպի վարում և այլն,
- գործիքային աջակցության փնտրտուք՝ սթրեսային իրավիճակի հաղթահարման ընթացքում ինֆորմացիայի, խորհուրդների և հետադարձ կապի ապահովում շրջապատի միջոցով,
- հուզական աջակցության փնտրտուք՝ ուղղված է հուզական դիսթրեսի կարգավորմանը՝ այլ մարդկանց հետ զգացմունքները կիսելու միջոցով: Փնտրում է սփոփանք և շփում ոչ անմիջական սոցիալական շրջապատից:

Խմբերը բաժանվել են ըստ տարիքային և աշխատանքային փորձի:

Հետազոտության քանակական վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ 23-28 տարեկան հետազոտվողների մոտ սոցիալական ինքնավերահսկման սանդղակը բարձր մակարդակ ունի, իսկ 40-65 տարեկան հետազոտվողների մոտ նույն սանդղակը միջին և ցածր արդյունքներ ունեն:

Հետազոտության տվյալները հաշվարկվել և վերլուծվել են մաթիմատիկական SPSS ծրագրային ապահովման միջոցով: Տվյալների վերլուծությունը ցույց է տվել, որ առաջին խմբի մոտ պրոակտիվ և ռազմավարական քոփինգ սանդղակների նորմալ բաշխումը առկա չէ, իսկ երկրորդում՝ 40-65 տարիքային խմբում առկա է: Հետևաբար առաջին խմբի տվյալների վերլուծությունը կատարվել Պիրսոնի գործակցով, իսկ այն խումբը, որի մոտ նորմալ բաշխում առկա չէ՝ Սպիրմանի գործակցով:

23-28 տարիքային խմբի մոտ առավել շեշտված են պրոակտիվ, ռազմավարական և ռեֆլեքսիվ հաղթահարումը: Հետազոտության արդյունքները դիտարկվել և վերլուծվել են հաշվի առնելով տվյալ տարիքային խմբերին բնորոշ հոգեբանական առանձնահատկությունները, աշխատանքային փորձի հետ առաջացող նորագոյացությունները, մասնագիտական և սեռային տարբերությունները:

Գիտարկենք 40-65 տարեկան աշխատակիցների խումբը: Բուլորիս հայտնի է, որ մարդիկ ունենում են տարիքային ճգնաժամեր: Մասնագիտական գրականությունից հայտնի է, որ 35-45 տարեկանում սկսում է միջին տարիքի ճգնաժամը: Գրականության մեջ նշվում է, որ այդ տարիքային փուլում մարդիկ առավել շեշտված են սկսում մտածել կյանքի իմաստի և առկա ձեռքբերումների մասին: Միջին տարիքում հաջողության հասած մարդիկ առավել խորը ճգնաժամ են տանում, քան այն մարդիկ, ովքեր կայուն են եղել և մեծ զարգացում չեն ապրել: Հետաքրքիր է այն հանգամանքը, որ հաջողության գագաթնակետին հասած մարդիկ չեն ունենում բավարարության զգացում, ի տարբերություն նրանց, ովքեր չեն հասել այդ կետին: Բացի մասնագիտական ձեռքբերումներից և սոցիալական կարգավիճակի փոփոխությունից, մարդու մոտ տեղի են ունենում նաև ներհոգեկան փոփոխություններ: Կ. Յունգը նշել է, որ 35-40 տարեկանում փոփոխությունները սկզբում տեղի ունենում անգիտակցական մակարդակում, ինչը հետագայում ազդում է մնացած ոլորտների վրա [1, էջ 167-169]:

Նշված տարիքային խմբի մոտ թեստի արդյունքները ցույց են տվել, որ սոցիալական վերահսկումը գտնվում է միջին և միջինից ցածր մակարդակներում: Հետազոտման արդյունքները ապացուցում են, որ տարիքային ճգնաժամ ապրող մարդը, խորասուզվելով սեփական զգացմունքների հասկացման և կյանքի վերիմաստավորման գործընթաց, կարող է ցուցաբերել որոշակի ապատիա շրջապատի նկատմամբ, ինչն էլ նվազեցնում է սոցիալական վերահսկողությունը: Բացի այդ, 15-38 տարվա աշխատանքային փորձը շատ դեպքերում հանգեցնում է մասնագիտական այրման, ինչը նույնպես վերահսկողության նվազեցման նախապայմաններից է: Ի տարբերություն միջին տարիքային խմբի, այս միտումները նկատելի չեն երիտասարդների խմբի մոտ:

Հետազոտության ամփոփումը ցույց տվեց, որ կիրառված թեստերը համատեղելի են և բացահայտեց դրանց համապատասխանությունը առաջադրված նպատակին: Բացի այդ, ստացված տվյալները օգտակար են ղեկավար-աշխատող փոխհարաբերությունների, կառավարման առանձնահատկությունների հասկացման և արդյունավետ աշխատանքի կազմակերպման համար:

Գրականություն

1. **Гейл Шихи** Возрастные кризисы, Ступени личностного роста, «Возрастные кризисы»: Ювента; Санкт-Петербург, 1999, с.167-169
2. **Крылов А. А.** «Психология: учебник (2-е изд.)»: Издательство Проспект; 2005, с. 326-329
3. **Чунихина Н. А.** Социально-психологические аспекты контроля в управлении персоналом: самоконтроль и внешний контроль менеджера-
<http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2005/01/chunihina.pdf>

4. **Шеффер У.** Проблемы теории и практики управления.- 2002. N 5, С. 61-63
5. **Travis Bradberry** Habits of Highly Emotionally Intelligent People-
<http://www.talentsmart.com/articles/9-Habits-of-Highly-Emotionally-Intelligent-People-2147446657-p-1.html>

ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ СОЦИАЛЬНОГО САМОКОНТРОЛЯ И КОПИНГ ПОВЕДЕНИЯ

Карапетыан Н. И. (ЕГУ, Ереван, Армения)

nare_karapetyan@ysu.am

Данная статья посвящается анализу особенностей проявления копинг поведения сотрудника в руководитель-работник взаимоотношениях. С этой целью было проведено пилотное исследование, в котором участвовали 23-65 летние опытные люди с трудовым стажем от 3-15.

Выявлена связь социального самоконтроля и копинг поведения сотрудников в зависимости от трудового стажа и возрастных особенностей.

Ключевые слова. *Психическое состояние, копинг, контроль, управление, менеджер, самоконтроль.*

THE STUDY OF PECULIARITIES OF SOCIAL SELF-CONTROL AND COPING BEHAVIOUR

Karapetyan N. I. (YSU, Yerevan, Armenia)

nare_karapetyan@ysu.am

This article is devoted to the analysis of the peculiarities of the manifestation of coping behavior of the employee in the manager-employee relationship. A pilot study was conducted to reveal the practical side of these issues, in which 23-65 year old experienced people were participated with a working experience of 3-15. It reveals the relationship of social self-control and coping behavior of employees in the dependency of work experience and age peculiarities.

Key words: *Mental state, coping, control, management, manager, self-control.*

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ * СОДЕРЖАНИЕ * CONTENTS

ԱՎԱՆԵՍՅԱՆ Հ. Մ. «ԱՐԴԻ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ»-Ը՝ ԳԻՏԱԿԱՆ ՆՎԱՃՈՒՄՆԵՐԻ ՀՐԱՊԱՐԱԿԱՅԻՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՄԱՆ ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ՀԱՐԹԱԿ.....3

АВАНЕСЯН Г. М. “АКТУАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ” - СОВРЕМЕННАЯ ПЛАТФОРМА ПУБЛИЧНОГО ПРЕДСТАВЛЕНИЯ НАУЧНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ.....

AVANESYAN H. M. “MODERN PSYCHOLOGY” - CURRENT BOARD OF PUBLIC PRESENTATION OF SCIENTIFIC ACHIEVEMENTS

ԼՈԲՅԱՆ Ա. Բ., ԱՂՈՒԶՈՒՄՅԱՆ Ռ. Վ. ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՅԱՅՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ 8

Локян А. Б., Агузумцян Р. В. СТАНОВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ

LOKYAN A. B., AGHUZUMTSYAN R. V. THE FORMATION OF PSYCHOLOGY OF MANAGEMENT IN THE REPUBLIC OF ARMENIA.....

ԲԵՐԲԵՐՅԱՆ Ա. Տ. ՓԵՐՏՊԵԿՏԻՎԵՆ ԲԱՆՏՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԶԱՐԳԱՅՄԱՆ ՀԵՌԱՆԿԱՐՆԵՐԸ. ՀՈՒՄԱՆԻԶԱՑԻԱ ԿԱՄ ՀՈՒՄԱՆԻՏԱՐԻԶԱՑԻԱՄ ԿԱՅԱՅՈՒՄԸ 19

ԲԵՐԲԵՐՅԱՆ Ա. Ս. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԲԱՆՏՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԶԱՐԳԱՅՄԱՆ ՀԵՌԱՆԿԱՐՆԵՐԸ. ՀՈՒՄԱՆԻԶԱՑԻԱ ԿԱՄ ՀՈՒՄԱՆԻՏԱՐԻԶԱՑԻԱՄ ԿԱՅԱՅՈՒՄԸ 19

BERBERYAN A. S. PERSPECTIVES OF DEVELOPMENT OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM OF ARMENIA: HUMANIZATION OR HUMANITARIZATION?.....

ԲԱԲԱՅԱՆ Հ. Ա. ՍՊՈՐՏԻ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱԿՈՒՆՔՆԵՐԸ, ԶԱՐԳԱՅՈՒՄՆ ՈՒ ՆԵՐԿԱ ՎԻՃԱԿԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ.....29

БАБАЯН А. А. ИСТОКИ СПОРТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ, РАЗВИТИЕ И НЫНЕШНЕЕ СОСТОЯНИЕ В АРМЕНИИ

BAVAYAN H. A. THE ORIGIN OF SPORTS PSYCHOLOGY ITS DEVELOPMENT AND CURRENT STATE IN ARMENIA

ԴԱՎԻԹՅԱՆ Ա. Գ. ԱՆՁԻ ԱՇԽԱՏՈՒՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՈՂ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԻ ԱՌԱՆՁԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ37

ДАВТЯН А. Г. ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ОБУСЛАВЛИВАЮЩИХ РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА.....

DAVTYAN A. G. THE FEATURES OF PSYCHOLOGICAL FACTORS DETERMINING THE WORKABILITY OF HUMAN

ԶԵՅՆԱԼՅԱՆ Ն. Ա. ԱՊՐԻԼՅԱՆ ՔԱՌՕՐՅԱ ՊԱՏԵՐԱԶՄԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ ԶԼՄ-ՆԵՐՈՒՄ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎԱԾ ՏԵՂԵԿՈՒՅԹԻ ԱՌԱՆՁԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ..... 46

Зейналян Н. А. ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИИ О ЧЕТЫРЕХДНЕВНОЙ АПРЕЛЬСКОЙ ВОЙНЕ В СМИ

ZEYNALYAN N. A. INFORMATION FEATURES OF FOUR DAY APRIL WAR IN MASS MEDIA

ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ Ն. Ի. ՔՈՓԻՆԳ ՎԱՐՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՆՔՆԱՎԵՐԱՀՍԿՄԱՆ ԱՌԱՆՁԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ57

КАРАПЕТЯН Н. И. ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ СОЦИАЛЬНОГО САМОКОНТРОЛЯ И КОПИНГ ПОВЕДЕНИЯ	
KARAPETYAN N. I. THE STUDY OF PECULIARITIES OF SOCIAL SELF-CONTROL AND COPING BEHAVIOUR	
ՀԱԼԱՋՅԱՆ Վ. Մ. Անձի Հոգեվիճաչի եվ ԱՇխԱՏՈՒՆԱԿՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ՀԱՄԱՐ ԵՐԱԺՇՏԱԹԵՐԱՊԻԱՅԻ ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐԸ .	63
ГЛАДЖЯН В. М. ПРОБЛЕМА ПРИМЕНЕНИЯ МУЗЫКОТЕРАПИИ ДЛЯ РЕГУЛЯЦИИ ПСИХИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ И РАБОТОСПОСОБНОСТИ ЛИЧНОСТИ	
HALAJYAN W. M. THE PROBLEM OF USE OF MUSICAL THERAPY FOR REGULATION BY MENTAL STATE AND OPERABILITY OF THE PERSON	
ՀԱԿՈՔՋԱՆՅԱՆ Ա. Ռ. Անձի ԻՆՔՆԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՆԵՐՔԻՆ ԴԻԴԱՊԱՏՃԱՌՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ԱՌՈՂՋ ԿԵՆՍԱԿԵՐՊ ՎԱՐԵԼՈՒ ՄՏԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ	69
АКОБДЖАНЫАН А. Р. РОЛЬ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ И ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ НАМЕРЕНИЯ ВЕСТИ ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ	
НАКОВJANYAN A. R. THE ROLE OF SELF-EFFICACY AND INTRINSIC MOTIVATION IN PREDICTON OF HEALTHY LIFESTYLE INTENTIONS	
ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ Ն. Ա Անձի ԻՆՔՆԻՐԱՅՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԱՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ	80
АРУТЮНЯН Н. А. ОСОБЕННОСТИ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В СУПРУЖЕСКИХ ОТНОШЕНИЯХ	
HARUTYUNYAN N. A. PECULIARITIES OF PERSON' SELF-REALIZATION IN MARITAL RELATIONS	
ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ Հ. Ռ. ՃԳՆԱԺԱՄ, ԹԵ՞ ԿՐԻՉԻՍ: ԿԵՂԾ ԲԵԿՄԱՆ ԱՊՐՈՒՄՆԵՐԻ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	88
ОГАННИСЯН Г. Р. КРИЗИС, ИЛИ КРИЗИСНОЕ СТРАДАНИЕ? ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПСЕВДОКРИЗИСНЫХ ПЕРЕЖИВАНИЙ	
HOVHANNISYAN H. R. IS IT SUFFERING OR CRISIS? PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE PSEUDO CRISIS EXPERIENCES	
ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ Ս. Վ. ՖՈԿՈՒՍ-ԽՄԲԵՐԻ ՄԵԹՈԴԻ ԿԻՐԱՐԿՈՒՄԸ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԷՄՊԻՐԻԿ ՀԵՏԱՁՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ	98
ОГАННИСЯН С. В. ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ФОКУС-ГРУПП В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ	
HOVHANNISYAN S. V. APPLICATION OF THE FOCUS GROUP METHOD IN PSYCHOLOGICAL EMPIRICAL RESEARCHES	
ՍԱՐԳՍՅԱՆ Լ. Ս. ՍՊԱՌՈՂԱԿԱՆ ՎԱՐՔԻ ԴԻԴԱՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ ՀԱՅ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ	109
САРГСЯН Л. С. МОТИВЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ АРМЯНСКОЙ МОЛОДЕЖИ	
SARGSYAN L. S. MOTIVES OF CONSUMER BEHAVIOR AMONG ARMENIAN YOUNG ADULTS	