

**ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ**

**ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ ՆԱՐԵ ԻԳՈՐԻ**

**ԱՇԽԱՏԱԿՑԻ ՎԱՐՔԱՅԻՆ ՔՈՓԻՆԳ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ԸՆՏՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՉԱԿԱՆ ՆԱԽԱԴՐՅԱԼՆԵՐԸ**

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

**ՍԵՂՄԱԳԻՐ**

**ԵՐԵՎԱՆ-2020**

Ատենախոսության թեման հաստատվել է  
Երևանի պետական համալսարանում

Գիտական ղեկավար՝

Հոգեբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆ.  
**Հրանտ Միքայելի Ավանեսյան**

Պաշտոնական  
ընդդիմախոսներ՝

Հոգեբանական գիտությունների դոկտոր  
**Արսեն Բաղդասարի Լոջյան**

Հոգեբանական գիտությունների թեկնածու  
**Հարություն Արտավազդի Բաբայան**

Առաջատար  
կազմակերպություն՝

**Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվ. պետական  
համալսարան**

Ատենախոսության պաշտպանությունը կկայանա 2020թ. օգոստոսի 25-ին, ժ. 12:00-ին Երևանի պետական համալսարանում գործող ՀՀ ԲՈԿ-ի հոգեբանության 067 մասնագիտական խորհրդի նիստում:  
Հասցե՝ 0025, ք. Երևան, Աբովյան 52ա:

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Երևանի պետական համալսարանի գրադարանում:  
Սեղմագիրն առաքված է 2020 թ. հուլիսի 15-ին:

Հոգեբանության 067 մասնագիտական  
խորհրդի գիտական քարտուղար,  
հոգեբանական գիտությունների թեկնածու՝



**Գ. Ռ. Հայրապետյան**

## ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐ

**Արդիականություն:** Ամեն մի դարաշրջան ունի իր մարտահրավերները: Աշխատանքային գործունեության զարգացման և կատարելագործման փուլերի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս տեսնել, որ այդ գործընթացում մեծ դեր ունեն տվյալ ժամանակաշրջանի տնտեսական, քաղաքական, սոցիալական, հոգեբանական, արժեքային և մի շարք այլ բաղադրիչներ: Եթե արդի պայմաններում երևան եկող տարաբնույթ կառավարչական հարցերի մեկնաբանության համար կատարենք պատմական ակնարկ և անդրադառնանք կառավարման դպրոցների կայացմանը, կտեսնենք, որ տարբեր փուլերում կարևորվել են աշխատանքային գործունեության տարբեր բաղադրիչներ: Կառավարման դպրոցների հիմնական բնութագրիչները նկարագրված են բազմաթիվ աշխատություններում և դասագրքերում: Այսպես, օրինակ, գիտական կառավարման դպրոցի հիմնադիր Ֆ. Թեյլորը փորձում էր անել այնպես, որ մարդն աշխատի մեքենայի նման: Դասական (ադմինիստրատիվ) դպրոցի կողմից ստեղծվեցին արդյունավետ կառավարման սկզբունքների և մեթոդների համակարգեր: Այս դպրոցի ներկայացուցիչներ՝ Ա. Ֆայոլը և Մ. Վեբերը մշակում էին համակարգեր, ըստ որի ամբողջ կազմակերպությունը պետք է աշխատեր մի մարմնի նման: Մարդկային հարաբերությունների դպրոցը հիմնական շեշտը դնում էր կոլեկտիվի, աշխատակիցների սոցիալական պահանջմունքների բավարարման վրա: Վարքի մասին գիտության դպրոցը կենտրոնացած էր մարդկային հարաբերությունների բարելավման, մոտիվացիայի, լիդերության, աշխատակիցների անհատական առանձնահատկությունների և ընդունակությունների բացահայտման վրա: Այսօր այդ ամենը վերանայվում է աշխատանքային միջնորդավորված հաղորդակցման նոր՝ էլեկտրոնային ձևի լայն կիրառման պատճառով, քանի որ տեխնիկայի և մարդկային ներգործության առանձնահատկությունները էապես տարբերվում են միմյանցից:

21-րդ դարը նշանավորվեց տեխնոլոգիական առաջընթացի զարգացմամբ և աշխատանքային գործիքների համընդհանուր թվայնացմամբ, ինչը կարող էր ենթադրել, որ մարդկային գործոնի կարևորությունը կնվազի: Սակայն մարդկային կապիտալի գնահատման և նրա դերի կարևորման միտումը գնալով նոր թափ է առնում և կարևորվում տարբեր գիտակարգերում՝ տնտեսագիտություն, կառավարում, հոգեբանություն, սոցիոլոգիա և այլն:

Գաղտնիք չէ, որ մարդկության զարգացմանը զուգահեռ ավելացել են պահանջները և եթե դիտարկենք աշխատանքային ոլորտը, մասնագետները ստիպված են լինում մի քանի անգամ ավել գիտելիքներ

և տեղեկատվություն յուրացնել, որպեսզի լինեն մրցակցային և պահանջված մասնագետներ: Գերտեղեկատվությունն ինքնին համարվում է սթրեսածին գործոն, դրան գումարվում են մասնագիտական հյուծումը, մրցակցության մթնոլորտը և մշտապես առկա միջանձնային փոխհարաբերությունները, որը պետք է կառավարվի անձի կողմից: Վերոնշյալ գործոնների կառավարումը պահանջում է ինքնակառավարման բարձր մակարդակ, հոգեբանական պատրաստվածություն, ներքին ռեսուրսների առկայություն, ինքնավերահսկման ռազմավարությունների ճիշտ ընտրություն: Ու, քանի որ ներկայումս ավելացել են և՛ տեղեկատվական ծանրաբեռնվածությունը, և՛ աշխատակիցների գնահատման հաճախականությունը, և՛ անհատական պատասխանատվությունը կազմակերպության առաջընթացի գործում, հիմնախնդրին անդրադարձը առավել քան հրատապ է դառնում:

Ուսումնասիրվող թեմայի շրջանակներում դիտարկելով մի քանի հանգուցային հոգեբանական հասկացություններ, ինչպիսին են՝ վարքային քոփինգ ռազմավարությունները, աշխատակիցների վարքային կադապարները, դեկավար-աշխատակից փոխհարաբերությունները, դեկավարի կառավարման ռճերը, մասնագիտական այրումը և այլն, չենք կարող նաև չանդրադառնալ հոգեբանական կարևոր տեսությունների, որոնք ուսումնասիրել են այս խնդրահարույց երևույթները տարբեր ժամանակաշրջաններում:

Թեմայի գիտական գրականության ուսումնասիրության արդյունքում առանձնացվել է Ջ. Լ. Մորենոյի «Դերային տեսությունը», որը շատ դիպուկ է նկարագրում ինքնավերահսման մեխանիզմները մարդու դերերի ընկալման և կատարման համատեքստում: Ըստ Ջ. Մորենոյի՝ մարդը կյանքի ամեն մի ակնթարթում խաղում է որևէ դեր, ինչպես դերասանը: Մորենոն «դեր» եզրույթը մեկնաբանում է որպես վարքի ֆունկցիոնալ կադապար, որն անձն ընդունում է որպես տարբերվող իրավիճակին հակադդեյու կամ հարմարվելու միջոց: Աշխատանքային միջավայրում աշխատակիցների դերի ընկալումը, փոփոխումը կամ հարմարումը սթրեսային իրավիճակին կարող ենք համարել ինքնավերահսկման վարքային ռազմավարության ճիշտ ընտրություն:

Քոփինգ ռազմավարությունների ուսումնասիրությունները հոգեբանական գիտության մեջ բազմաթիվ են: Առավել բազմազան են բժշկական և տարիքային հոգեբանության բնագավառներում, քանի որ ինքնավերահսկման ռազմավարությունները դիտարկվում են դպրոցականների ուսումնական գործունեության, ինչպես նաև՝ սթրեսի հակազդման, հոգեսոմատիկ հիվանդությունների առաջացման շրջանակներում:

Հոգեբանության մեջ, ինքնավերահսկիչ վարքի ուսումնասիրությունը սկսվել է նախորդ դարի 90-ականներին: Համենայն դեպս, այս թեմայով կան բավականին շատ հետազոտություններ, օրինակ՝ էքզիստենցիալ ճգնաժամի մեջ գտնվող անցնումնային տարիքի կանանց քոփինգ ռազմավարությունների ուսումնասիրություն, քոփինգ ռազմավարությունները սթրեսի հոգեբանության մեջ (Муздыбаев К., 1998; Крюкова Т., 2004; Белорукова Н., 2005; Либина И., 2008; Рассказова Е.И., Гордеева Т.О., 2011; Tenn O.R., 2010 и др): Շատ հետազոտություններ կան նվիրված ինքնավերահսկման ռազմավարության ընտրությանը կապված՝ տարիքի, սեռի, մշակութային և էթնիկ առանձնահատկությունների, պրոֆեսիոնալ փորձի և այլնի հետ (Крюкова Т. Л., Сергиенко Е. А., Никольская И. М., 2018, Lazarus R., Folkman S., Aldwin C., Skinner E., Zimmer-Gembeck M.J., Safranek R., Schill T. 1982; Nezu C., Blisset S., 1988, Kuiper N. 2004, Harold G., King E., Carson V., 2012): Հայրենական հոգեբանների կողմից կան շատ ուսումնասիրություններ կառավարման հոգեբանության, աշխատակիցների ընտրության և վերապատրաստման վերաբերյալ, սակայն քոփինգ ռազմավարություններին նվիրված հետազոտությունները սակավաթիվ են՝ իսկ կառավարչական ոճերի ենթատեքստում՝ չկան:

**Աշխատանքի նպատակն է՝** հետազոտել աշխատակիցների տարբեր քոփինգ վարքային ռազմավարությունների ընտրությունը պայմանավորող ղեկավարի կառավարման հոգեբանական առանձնահատկությունները:

Աշխատանքի ուսումնասիրման **օբյեկտն է՝** կառավարման տարբեր պայմաններում աշխատակցի անձի քոփինգ վարքային ռազմավարության ընտրությունը:

Ուսումնասիրման **առարկա՝** անձի քոփինգ վարքային ռազմավարության դրսևորման հոգեբանական առանձնահատկությունները տարաբնույթ կազմակերպություններում:

**Վարկած՝** ենթադրվում է, որ աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրությունը պայմանավորված է նրա կողմից ղեկավարի անձի սուբյեկտիվ ընկալման առանձնահատկություններով և փոխկապակցված է՝ կազմակերպության մշակույթի, կառավարման ոճի և աշխատակցի վարքի սոցիալ-հոգեբանական ինքնավերահսկման յուրահատկությունների հետ:

Աշխատանքի **մեթոդաբանական հիմքն է** հանդիսանում ընդհանուր գիտական սկզբունքները, որոնք լայնորեն կիրառվում են ժամանակակից հոգեբանությունում և համալրվում են բուն հոգեբանական մոտեցումներով, մասնավորապես՝ կոգնիտիվ մեթոդաբանություն, կոմունիկատիվ մեթոդաբանություն և հոգեբանական պրակտիկայի

մեթոդաբանություն: Հետազոտական ռազմավարություն կազմելու գործընթացում հիմնվել ենք Լ. Դորֆմանի մոտեցումների վրա, որոնց համաձայն՝ կարևորագույն խնդիր է համարվում փորձարարական ճանապարհով թեստավորել տեսությունների և հայեցակարգերի գաղափարները: Աշխատանքի որոշ փուլերում մենք նաև հետևել ենք հետազոտության փորձարարական պլանին:

Աշխատանքի տեսական հիմքն են հանդիսանում՝ Ռ. Չալդինիի, Ֆ. Զիմբարդոյի և Ե. Սիդորենկոյի հոգեբանական ներազդման հայեցակարգերը, Զ. Հոմանսի «Փոխանակման տեսությունը», Գ. Միդի «Սոցիալական վարքաբանության» տեսությունները և Ջեֆֆ Սիգրիստի «Ջանքերի դիսբալանսի մոդելը» (ERI- effort-reward imbalance model), Ռ. Մոուսի, Ժ. Շեֆերի քրփինգի ներառական մոտեցման տեսությունը, Ռ. Լազարուսի, Ս. Ֆոլկմանի, Ի. Սկինների, Ս. Ալդվինի սոցիալական վերահսկման հայեցակարգերը, Հոբֆոլի «Ռեսուրսների պահպանման» և Շվարցերի «Պրոակտիվ հաղթահարման» տեսությունները:

Ելնելով թեմայի ուսումնասիրման հիմնահարցերից, առանձնացվել են հետևյալ **խնդիրները՝**

1. Տեսական վերլուծության միջոցով ուսումնասիրել անձի ինքնավերահսկման վարքային ռազմավարությունների առանձնահատկություններն աշխատանքային պայմաններում և մշակել հիմնախնդրի հետազոտական մեթոդաբանությունը,
2. Բացահայտել աշխատակիցների քրփինգ վարքային ռազմավարությունները ղեկավարների տարբեր կառավարման ոճերի պայմաններում,
3. Վերլուծել ղեկավարների դերային առանձնահատկությունները աշխատանքային պայմաններում,
4. Բացահայտել ղեկավարի անձի վարքային դրսևորումների ազդեցությունն աշխատակցի քրփինգ ռազմավարության ընտրության վրա,
5. Մշակել աշխատանքային փոխներգործության մոդել, որն արդյունավետ կլինի կոնկրետ քրփինգ ռազմավարություն կիրառող աշխատակցի և ղեկավարի համար:

Հետազոտության առաջին փուլում ուսումնասիրվել են հայրենական և արտասահմանյան կառավարման ոլորտին և ղեկավարներին բնորոշ էթնիկ առանձնահատկությունները գործունեության տարբեր ոլորտներում:

Հետազոտության երկրորդ փուլի նպատակն է եղել՝ հոգեդիագնոստիկ մեթոդիկաների ընտրությունը և ադապտացիան/տեղայնացումը դրված խնդիրներին համապատասխան:

Աշխատակցի քրփինգ վարքի և էքզիստենցիալ հասունության կապը բացահայտելու համար մշակվել է ախտորոշիչ մեթոդիկաների փաթեթ, որը ներառում է՝ Ալֆրեդ Լենգնեյի «էքզիստենցիալ սանդղակը», Լազարուսի քրփինգ թեստը և Ռոբին Հիգինսի ինքնակենսագրական գրույցի մեթոդը: Հիմնվելով հետազոտության նախապատրաստական և առաջին փուլից ստացված տեսական և պրակտիկ արդյունքների վրա, կատարելով առաջնային վերլուծություն ընտրվել են մի քանի նոր մեթոդիկաներ, որոնք թույլ են տալիս դուրս բերել ղեկավարին և աշխատակցին բնորոշ աշխատանքի արդյունավետությունն ապահովվող հոգեբանական առանձնահատկություններ:

Խնդրի բացահայտման նպատակով հետազոտություն է կատարվել Հայաստանի ձևավորված մշակույթ, կայուն գործելանոց ունեցող մի շարք կազմակերպությունների աշխատակազմի հետ՝ «Անտարես Հոլդինգ», «Բիլայն Հայաստան», «Նաիրի Ինշուրանս», «ՍՈՍ Մանկական Գյուղեր» հիմնադրամ: Նշված կազմակերպությունները գտնվում են ՀՀ-ի տարբեր տարածաշրջաններում՝ ք. Երևան, ք. Գյումրի, գ. Կոտայք, ք. Իջևան: Կազմակերպության ընտրության հարցում հաշվի են առնվել՝ ղեկավարի հեղինակությունը, աշխատանքային փորձը (5 տարի և ավել), կազմակերպության հիմնադրման տևողությունը (10 տարուց ավել շուկայում) և ձևավորված կառավարչական մշակույթը:

Պաշտպանության ներկայացված **դրույթներն են**.

1. Բազմափուլ հետազոտության արդյունքում ընտրված մեթոդիկաների փաթեթը հանդիսանում է աշխատակցի քրփինգ ռազմավարության ընտրության, ղեկավարի ոճի բացահայտման և դրանց կապի բացահայտման գնահատման հուսալի գործիք:
2. Աշխատանքային պայմաններում, կախված աստիճանավորված փոխհարաբերություններից, յուրաքանչյուր աշխատակից ենթարկվում է ներազդման և ձևավորում կազմակերպությանն ու ղեկավարին համապատասխան վարք:
3. Կազմակերպության բնույթը և գործունեության ոլորտը ազդում են ղեկավարի կառավարման ոճի ընտրության վրա:
4. Աշխատակիցների հոգեբանական բարեկեցության նպատակով նրանց ադապտացիան, կազմակերպության ղեկավարման ոճը, ղեկավարի տիպաբանական բնութագրիչները հանդիսանում են համարժեք քրփինգ ռազմավարության ընտրության բաղադրիչներ:
5. Աշխատակցի կողմից ղեկավարի ներազդման ընկալման հոգեբանական առանձնահատկությունները ձևավորում են որոշակի քրփինգ վարք:

**Գիտական նորույթը** կայանում է նրանում, որ մեթոդաբանորեն հիմնավորված համալիր հետազոտության հիման վրա բացահայտված և

բնութագրված են կազմակերպության ղեկավարման ոճով պայմանավորված աշխատակիցների քուփինգ վարքային ռազմավարությունները:

Կայուն կառավարման մշակույթ ունեցող կազմակերպության ղեկավարի անհատահոգեբանական առանձնահատկությունների և դրա հետ կապված՝ աշխատակցի անձի սոցիալ-հոգեբանական արդյունավետ հարմարման ուսումնասիրման հիման վրա ստեղծվել է սխեմա: Այսիսով, առավել պարզ է դարձել քուփինգ վարքային ռազմավարության ընտրության հոգեբանական պատկերը՝ պայմանավորված կազմակերպության եռաստիճան գործոնային սխեմայով՝ կազմակերպական կառուցվածք, ղեկավարման ոճ և անձի անհատական ռեսուրսներ:

Թեմայի ուսումնասիրման համար ընտրվել են յուրօրինակ մեթոդների համակազմ (դիտման, հարցման, զրույցի, հարցազրույցի, թեստավորման, գիտափորձի մեթոդները): Ընտրված բոլոր մեթոդիկաները ադապտացիայի են ենթարկվել ատենախոսական աշխատանքի շրջանակներում: Բացի այդ, կիրառվել է Հ. Մ. Ավանեսյանի «Աշխատակիցների վարքային և դերային կարծրատիպերի գնահատման պրոյեկտիվ մեթոդիկան» մոդիֆիկացված տարբերակով, որը երկար տարիներ մշակման է ենթարկվել և հարմարեցված է հայաստանյան էթնոմշակութային առանձնահատկություններին: Հետազոտության այս գործիքը կազմված է բացառապես նկարներից, որոնք պետք է ընտրվեն և գնահատեն աշխատակիցների կողմից: Հետազոտության այս համալրումը աշխատաշուկայի ուսումնասիրման գործընթացում նորույթ է:

Պրոյեկտիվ մեթոդիկայի առկայությունը հետազոտության մեջ թույլ է տալիս ուսումնասիրել առավել խորը՝ անգիտակցական երևույթներ, թուլացնում է դիմադրությունը աշխատակիցների մոտ, բացի այդ՝ համարվելով ոչ ֆորմալ գործիք, նպաստում է հետազոտության մասնակցի ոչ լարված, ազնիվ պատասխաններ տալուն: Մեթոդիկան հարստացրել է հետազոտության թվային արժեքները հոգեբանական վերլուծությամբ, ինչպես նաև՝ հաստատել թեստային և հարցարանային մեթոդիկաների արդյունքները: Թվարկված բոլոր մեթոդիկաները տեղայնացված են, վալիդ և անցել են սոցիալ-մշակութային հարմարման փուլը:

Աշխատանքի **տեսական նշանակությունը** կայանում է նրանում, որ կիրառված մեթոդներով համալրի միջոցով անձի քուփինգ վարքային ռազմավարությունները մասին ստացված արդյունքների հիման վրա տրված են այդ հոգեբանական երևույթի լրացուցիչ բնութագրեր և առանձնահատկությունների դրսևորման կապեր, որոնք հարստացնում են կազմակերպության աշխատակցի ինքնավերահսկիչ վարքի և



հոգեվիճակի ինքնակարգավորման օրինաչափությունների մասին գիտական տեղեկությունը:

**Կիրառական նշանակությունը՝** հետազոտության արդյունքում ստացված տվյալները, որոնք ենթարկվել են մաթ. վիճակագրական վերլուծության, համադրվել են տեսական գրականության հետ, ստացված վերլուծության արդյունքում ստեղծվել են աշխատանքային գործիքների (աշխատակազմի ընտրությունից մինչև ադապտացիա և կոնֆլիկտի հաղթահարում) համակազմ, որը կարելի է ներդնել նորաստեղծ կազմակերպություններում: Քուփինգ վարքային ռազմավարության դրսևորման հոգեբանական առանձնահատկությունների վերաբերյալ հետազոտության տվյալները, ընտրված մեթոդիկաները կիրառելի են կազմակերպությունների՝ զարգացման, կոնֆլիկտների հաղթահարման, աշխատակազմի կողմից ղեկավարի ընկալման առանձնահատկությունների բացահայտման, թիմային աշխատանքի ձևավորման թրեյնինգային ծրագրի անցկացման համար: Ստացված տվյալները կիրառելի են՝ կազմակերպության հոգեբանական խորհրդատվության, աշխատակազմի հարմարման և թրեյնինգային ծրագրի կազմակերպման գործընթացներում:

Ատենախոսությունը կազմված է ներածությունից, երկու գլխից՝ տեսական և փորձարարական, եզրակացությունից, գործնական առաջարկներից, համապատասխան մասնագիտական գրականությունից (131 գիտական աղբյուրներ) և 4 հավելվածից: Ատենախոսության ծավալը կազմում է 126 էջ: Աշխատանքում ներառված են 21 աղյուսակ և 16 գծապատկեր:

## **ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ**

Աշխատանքի ներածության մեջ ներկայացվել են թեմայի արդիականությունը, հետազոտվածության աստիճանը, նպատակը, խնդիրները, վարկածը, օբյեկտը և առարկան, տեսական և մեթոդաբանական հիմքերը, պաշտպանությանը ներկայացվող հիմնական դրույթները, աշխատանքի կառուցվածքը և ծավալը:

Ատենախոսության **առաջին գլուխը** վերնագրվել է՝ **«Ղեկավարի և աշխատակիցների քուփինգ վարքային ռազմավարությունների ուսումնասիրման մեթոդաբանական մոտեցումների վերլուծություն»**: Այն ունի չորս ենթագլուխ: Առաջին գլխում ներկայացված են թեմային վերաբերվող հայտնի գիտնականների տեսությունները և հայեցակարգերը: Ներկայացված են կառավարման դպրոցների զարգացման հոգեբանական հիմքերը (Ա. Լեոնտև, Ֆ. Թեյլոր, Ա. Ֆայոլ, Գ. Էմբերսոն, Լ. Ուրվիկ, Մ. Վերբեր, Է. Մեյո, Մ. Ֆոլետ, Ա. Մալուու և այլք), դրանում առկա երկու սուբյեկտների՝ ղեկավարի և աշխատակցի

հոգեբանական առանձնահատկությունների և նրանց փոխներգործության օրինաչափությունների վերլուծությունները:

Այս գլխի «**Վարքային քոփինգի հիմնախնդրի մեթոդաբանական մոտեցումների վերլուծություն ենթազխում (1.1)**» ենթազխում ներկայացված են արտասահմանյան հոգեբանների հայտնի տեսությունների, մոտեցումների վերլուծություններ, որոնք դիտարկվում են հոգեբանական տարբեր բնագավառների պրիզմայով: Գիտական գրականության ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս փաստել, որ վարքային քոփինգին, քոփինգ ռազմավարություններին և մեխանիզմներին նվիրված բազմաթիվ ուսումնասիրություններ կան, որոնք կատարվել են տարբեր տարիքային խմբերում և գործունեության բնագավառներում: Քոփինգը ուսումնասիրությունը և՛ արևմտյան, և՛ ռուսական գրականության մեջ հիմնականում դիտարկվում է սթրեսային իրավիճակների ենթատեքստում: Որոշակի վերապահումներով, գիտնականները առանձնացնում են դրական և բացասական բնույթի քոփինգ ռազմավարությունները, որոնք դրական ազդեցություն են թողնում անի ներհոգեկան վիճակների և դրանց արտաքին արտահայտումների վրա, սակայն բոլոր հետազոտողները հակված են հիմնականում այն կարծիքին, որ կառուցողական բնույթ կրում են ակտիվ անվան տակ դասակարգվող քոփինգ ռազմավարություններ:

Երկրորդ ենթազխույթը նվիրված է **ղեկավարի վարքային ռազմավարությունը պայմանավորող անձնային առանձնահատկությունների վերլուծությանը (1.2):**

Ենթազխում ներառված են ղեկավարի հոգեբանական, վարքային ռազմավարությունները պայմանավորող առանձնահատկությունների արտասահմանյան և հայրենական հոգեբանների հետազոտությունների տվյալներ և դրանց վերլուծությունը: Ենթազխում կապեր են տարվել քոփինգ ռազմավարության և հաղորդակցման, ինքնագնահատականի, գործունեության ոլորտի և ղեկավարի այլ առանձնահատկությունների միջև, որոնք կարող ենք պատճառավորել քոփինգի ընտրությունը: Քննարկվել են որոշման ընդունման առանձնահատկությունները կախված՝ հոգեկան ակտիվությունից, ստեղծարարության մակարդակից, ընկալման առանձնահատկությունից, անհատական ռեսուրսներից և ղեկավարման ոճից:

1.3 ենթազխույթը կրում է «**Ղեկավարի քոփինգ վարքի ուսումնասիրման գիտական մոտեցումների և հայեցակարգերի վերլուծություն**» վերնագիրը և նվիրված է արդյունավետ ղեկավարման հիմնախնդրի ուսումնասիրությանը: Ենթազխում քննարկվում են աշխատակցի գնահատականի հիման վրա ղեկավարի վարքային քոփինգի արտահայտման պայմանները և առանձնահատկությունները:

Ենթագլխում, հիմնվելով տարբեր կազմակերպություններում արված հետազոտության տվյալների վրա, անհրաժեշտ ենք համարել առաջարկել աշխատակիցների քրփինգ ռազմավարության արդյունավետության երեք գործոնների հեղինակային տարբերակը (ադապտացիա, մասնագիտական ոլորտ, ղեկավարման ոճ): Ղեկավարի քրփինգ վարքի ուսումնասիրման գիտական մոտեցումների և հայեցակարգերի (Ս. Նարտովա, Ս. Բրաուն և այլ) վերլուծությունը թույլ տվեց վեր հանել մի շարք հոգեբանական գործոններ, որոնք կարգավորում կամ միջնորդավորում են աշխատակցի վարքը աշխատանքային պայմաններում և նպաստում վարքային քրփինգի ձևավորմանը և արտահայտմանը խնդրահարույց իրավիճակներում:

Առաջին գլխի չորրորդ ենթագլխում կատարվել է **աշխատակիցների քրփինգ վարքի ուսումնասիրման գիտական մոտեցումների և հայեցակարգերի վերլուծություն** (1.4): Դիտարկվել են կազմակերպություններում աշխատակցի վարքի դրսևորման մի քանի մոդելներ (հարմարվող, կանոնակարգված, օրիգինալ, ընդվզող և այլն): Տեսական և հետազոտական վերլուծությունը ցույց է տվել, որ ցանկացած դրսևորման համապատասխանում է որոշակի քրփինգ ռազմավարություն: Անդրադարձ է կատարվել ղեկավար-աշխատող փոխհարաբերությունների ներքո աշխատակցի քրփինգ վարքի ռազմավարության ուսումնասիրման տեսամեթոդաբանական հիմքերի բացահայտմանը: Արտասահմանյան հետազոտություններին զուգահեռ (Taylor S.E., Kemeny M.E., Reed G.M., Bower J.E., Gruenewald T.L.) ներկայացված են նաև հայրենական հոգեբանների հետազոտություններ (Ստեփանյան Ս.Գ., Ավանեսյան Գ.Գ., Լոքյան Ա.Բ. և այլոք): Որոշ հեղինակների տեսական և փորձարարական հետազոտությունների հիման վրա հանգել են այն եզրակացության, որ մարդու բոլոր արտահայտչամիջոցները և ռեակցիաները սեփական անձի և այլոց նկատմամբ կարելի է դիտարկել անձի կենսունակության երեք կարևորագույն կողմերից՝ բնական բնութագրիչներից, այսինքն՝ այն կենսաբանահոգեբանական, հոգեֆիզիոլոգիական պոտենցիալները, որոնք ընդհանուր առմամբ համարվում են ցանկացած ռեակցիայի և ակտիվության հիմք, գործունեության գործընթացից, որի ընթացքում մարդը ձևավորում է իրեն որպես անհատ և կապերի, սոցիալական շրջապատի հատկանիշների արտացոլումից:

Ատենախոսության «**Անձի վարքային ռազմավարության ընտրության յուրահատկությունների հետազոտության արդյունքներ և վերլուծություն**» երկրորդ գլուխն ունի չորս ենթագլուխ, որոնք նվիրված են աշխատանքի հետազոտական մասի կազմակերպմանը,

մեթոդիկաների ընտրությանը, ընտրանքի հիմնավորմանը և հետազոտական արդյունքների վերլուծությանը:

Երկրորդ գլխի առաջին ենթագլխում՝ **2.1, ներկայացված է հետազոտության կազմակերպումը, ընտրանքը և մեթոդները:**

Հետազոտության առաջին փուլում ուսումնասիրվել են հայրենական և արտասահմանյան կառավարման ոլորտին և ղեկավարներին բնորոշ էթնիկ առանձնահատկությունները գործունեության տարբեր ոլորտներում: Հետազոտությանը մասնակցել են 25 միջին օղակի ղեկավարներ: Ընտրվել է ղեկավարների միջին օղակը, քանի որ հենց այդ խումբն է անմիջական ազդեցություն ունենում մեծ կազմակերպությունների աշխատակազմի վրա, ամբողջ կազմակերպության ղեկավարը միջնորդավորված է կառավարում աշխատակիցներին՝ միջին օղակի միջոցով: Հետազոտության երկրորդ փուլի նպատակն է եղել հոգեդիագնոստիկ մեթոդիկաների ընտրությունը և ադապտացիան դրված խնդիրների լուծման համար:

Հետազոտության երրորդ փուլում ընտրվել են այն մեթոդիկաները, որոնք առավել համապատասխան են թեմայի խնդրի բացահայտման համար: Ղեկավարի կառավարման ոճի և աշխատակիցների սոցիալական ինքնավերահսկման, ինչպես նաև՝ վարքային քսփինգ ռազմավարության ընտրության կապի բացահայտման նպատակով ընտրվել են հետևյալ մեթոդիկաներ՝ պրոակտիվ ինքնավերահսկման վարքի հարցարան, սոցիալական, աշխատակիցների վարքային և դերային կարծրատիպերի գնահատման մեթոդիկան և սոցիալական ինքնավերահսկման սանդղակը:

**2.1.1 «Հետազոտության մեջ կիրառված մեթոդների տեղայնացման գործընթացի հիմնավորում»** ենթագլխում մանրամասն ներկայացված են մեթոդիկաների տեղայնացման գործընթացը հետազոտության ամեն մի փուլում: Մեթոդիկաներն ընտրվել են պիլոտաժային հետազոտության և փորձագիտական հարցման պատասխանների վերլուծության արդյունքում, տեղայնացված են, վալիդ և անցել են սոցիալ-մշակութային հարմարման փուլը: Այս փուլի նպատակն է եղել փորձարարական տվյալների և դրված վարկածի համապատասխանության ստուգումը: Կատարվել է տվյալների վիճակագրական մշակում, վերլուծություն և բովանդակային մեկնաբանում: Խնդրի բացահայտման նպատակով հետազոտություն է կատարվել Հայաստանի մի շարք առաջատար կազմակերպությունների աշխատակազմի հետ՝ «Անտարես Հոլդինգ» հրատարակչություն, «Բիլայն Հայաստան» բջջային օպերատոր, «Նաիրի Ինշուրանս» ապահովագրական ընկերություն, «ՍՈՍ Մանկական Գյուլեր» հիմնադրամ: Նշված կազմակերպությունները գտնվում են ՀՀ-ի տարբեր

տարածաշրջաններում՝ ք. Երևան, ք. Գյումրի, գ. Կոտայք, ք. Իջևան: Նշված չորս կազմակերպություններն ընտրվել են՝ ըստ շուկայում զբաղեցրած առաջատար դիրքի, կառավարման մոդելի, ղեկավարի անձնային տիպի, աշխատակիցների մասնագիտական փորձի, կորպորատիվ մշակույթի, կրթական ցենզի:

Մյուս՝ 2.2 ենթազխում ներկայացված են **հետազոտության արդյունքները** և դրանց մեկնաբանությունները: Հետազոտության վերջին փուլում ընտրվել են սոցիալական ինքնավերահսկման, քրփինգ ռազմավարության բացահայտման, ղեկավարի կառավարման ոճի բացահայտման մեթոդիկաները: Ստացված արդյունքները տարբեր կազմակերպություններում հիմնովին տարբեր են: SPSS մաթ. վիճակագրական ծրագրի վերլուծությունը դուրս է բերել մի շարք հետաքրքիր առանձնահատկություններ, որոնք բնորոշ են ամեն մի կազմակերպությանը: Ստորև ներկայացված են հետազոտության տվյալները «Բիլայն Հայաստան» բջջային կապի ընկերության օրինակով:

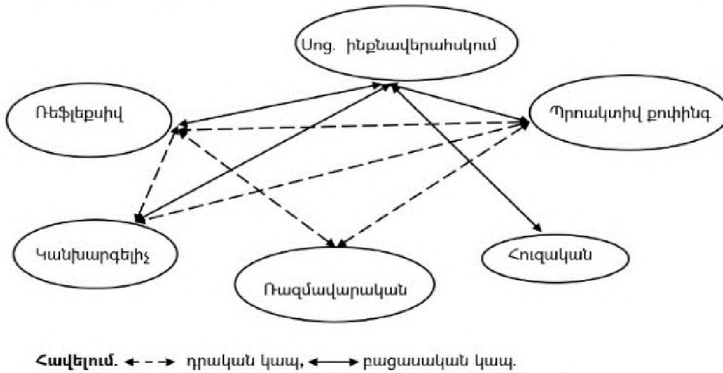
**Աղյուսակ 1.** Ղեկավարի միջանձնային փոխազդեցության ոճի բացահայտման հարցարան («Բիլայն Հայաստան» ՓԲԸ):

| № | Ղեկավարի փոխազդեցության ոճի արտահայտվածություն      | Ցուցանի | %   | Մակարդակը |
|---|---|---------|-----|-----------|
| 1 | Դիրեկտիվ ոճի հակվածություն                          | 12      | 48% | Ցածր      |
| 2 | Կոլեգիալ ոճի արտահայտվածություն                     | 23      | 92% | Բարձր     |
| 3 | Ուրիշի գործերին չխառնվելու հակվածություն            | 23      | 92% | Բարձր     |
| 4 | Կողմնակից է գործնական հարաբերությունների պահպանմանը | 21      | 84% | Բարձր     |

Բոլոր չորս կազմակերպությունների տվյալները ցույց են տալիս, որ ղեկավարի կառավարման ոճը միանշանակ ազդում է աշխատակցի քրփինգ ռազմավարության ընտրության վրա և պայմանավորում նրա վարքագիծը խնդրահարույց իրավիճակներում: Այն իր մեջ ներառում է հնարավոր սթրեսների գնահատում, խնդիրների վերլուծությունը և առկա ռեսուրսների օգտագործում, ենթադրյալ գործողությունների պլանի ստեղծումը, աշխատանքի ընթացքի կանխատեսումը և դրա կատարման միջոցի ընտրությունը:

**2.2.1 Հետազոտության արդյունքների վիճակագրական վերլուծություն** ենթազխում ներկայացված են հետազոտության

տվյալները բոլոր կազմակերպությունների համար կոռելյացիոն պլեադաների տեսքով:



**Նկար 1.** Սոցիալական ինքնավերահսկման և քրփինգ ռազմավարությունների կոռելյացիոն պլեադա («Բիլայն Արմենիա» բջջային օպերատորի օրինակով):

Մաթ. վիճակագրական էսի-քառակուսի ( $\chi^2$ ) համակցման չափանիշով  $\chi$  հաշվարկված տվյալները թույլ են տալիս մեկնաբանել կազմակերպությունների մեջ առկա համակցություններն ու տարբերությունները: Ծրագրային հաշվարկը ցույց է տվել, որ այն կազմակերպությունները, որտեղ դիրեկտիվ ոճը զիջում է կոլեգիալ ոճին, քրփինգ ռազմավարությունները չեն համակցվում: Բանաձևի միջոցով դուրս են բերվել կազմակերպությունների միջև առկա ոճերի համակցությունները՝  $df=5, p < 0, 01, \chi^2 = 16$ :

Հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը ցույց է տվել, որ այն կազմակերպությունում (Նաիրի Ինշուրանս), որտեղ ղեկավարն ունի կառավարման լիբերալ ոճ, աշխատակազմի մոտ առկա են կանխարգելիչ և պրոակտիվ քրփինգները: Այնտեղ, որտեղ առկա է կառավարման կոլեգիալ ոճը (ՍՕՍ Մանկական Գյուղեր), աշխատակազմը հակված է ռեֆլեքսիվ հաղթահարմանը: Դիրեկտիվ ոճի առկայությունը հանգեցնում է գործիքային աջակցության (Անտարես Հոլդինգ): Չորրորդ կազմակերպությունը (Բիլայն Արմենիա), որտեղ ղեկավարն ունի կոլեգիալ և դեմոկրատական ոճերի հակվածություն՝ պայմանավորված իրավիճակային պայմաններով, աշխատակազմի մոտ հավասարաչափ արտահայտված էին պրոակտիվ, ռազմավարական, ռեֆլեքսիվ և հուզական աջակցության քրփինգ ռազմավարությունները: Սոցիալական ինքնավերահսկման մակարդակը գրեթե բոլոր կազմակերպություններում միջին և բարձր են, ինչը և սպասելի էր սպասարկման ոլորտի աշխատակցի համար: Սակայն սոցիալական ինքնավերահսկման և

քոփինք ռազմավարության ընտրության միջև զգալի կապ չի նկատվել: Դա մենք բացատրում ենք նրանով, որ քոփինգ ռազմավարությունները՝ անկախ տեսակից, չեն պարտադրում վերահսկման բարձր մակարդակ կամ դրա բացակայություն: Այսինքն՝ ցանկացած քոփինգ ռազմավարություն ունի ինքնավերահսկման տարրեր: «Բիլայն Արմենիա» ընկերության տվյալները, կարծես, ներառեն մնացյալ երեք կազմակերպություններին բնորոշ առանձնահատկությունները: Աշխատակիցների մոտ չկա վառ արտահայտված մեկ քոփինք ռազմավարություն, իսկ ղեկավարը չունի կոնկրետ կառավարման ոճ: Դա մենք բացատրում ենք կորպորատիվ մշակույթով, որը պարունակում է նաև ռուսական տարրեր, առավել ճկուն կառավարման մոդելով, որը ներդրված է տվյալ կազմակերպություն և աշխատակիցների աշխատանքային փորձով, որը միջինում՝ 3-5 տարի է: Այսինքն՝ ժամանակահատված, որի ընթացքում մասնագիտական այրում, անձի ձուլում ղեկավարի անձի հետ և մնացյալ բացասական հետևանքները դեռևս չեն նկատվում:

## **ԵՂՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ**

1. Գիտական գրականության ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս փաստել, որ քոփինգ վարքը, քոփինգ ռազմավարությունները և մեխանիզմները հիմնականում դիտարկվում է սթրեսային իրավիճակների ենթատեքստում, ինչը սահմանափակում է հանդիսանում այդ բազմերանգ երևույթի մեկնաբանության համար: Որոշակի վերապահումներով, գիտնականներն առանձնացնում են դրական և բացասական բնույթի քոփինգ ռազմավարությունները, որոնք դրական ազդեցություն են թողնում անձի ներհոգեկան վիճակների և դրանց արտաքին արտահայտումների վրա: Կազմակերպության յուրաքանչյուր աշխատակից և՛ դրական, և՛ բացասական (կոմֆորտ/դիսկոմֆորտ միջավայրում) իրադրություններում ապրում է որոշակի սթրես, որին դիմակայում է քոփինգ ռազմավարության կիրառմամբ: Գործընթացը միջնորդավորվում է և ուղիղ կապ ունի ղեկավարի կառավարչական առանձնահատկությունների և դրանց ներազդման հետ:

2. Պիլոտաժային հետազոտության արդյունքում ընտրված մեթոդիկաները (սոցիալական ինքնավերահսկման բացահայտման սանդղակ, պրոակտիվ վարքի վերահսկման հարցարան, միջանձնային փոխազդեցության ոճի բացահայտման հարցարան) անցնելով տեղայնացման գործընթացի համապատասխան փուլերը ամրագրեցին նրանց վալիդությունը, համարժեքությունը և հուսալիությունը:

3. Ղեկավարի անձի ուսումնասիրման գործընթացում համալիր մոտեցման դեպքում ամրագրվում է այն գործոնը, որի համաձայն քուփինգ ռազմավարության ձևավորման առանձնահատկությունները բազմազան են և չեն ենթարկվում կոնկրետ մեկ օրինաչափության: Այդ հանգամանքը ընդգծում է հոգեկան գործընթացների, դրանց միջև եղած կապերի, անհատական առանձնահատկությունների, գործունեության բնույթի, ղեկավար-աշխատող փոխհարաբերությունների կարևորությունը, որի հիման վրա վերջին հաշվով ձևավորվում և ամրապնդվում է ղեկավարին բնորոշ ինքնավերահսկման քուփինգ ռազմավարությունները:

4. Հետազոտության արդյունքում արձանագրվեց այն փաստը, որ լիբերալ ոճով հաղորդակցվող ղեկավարների ենթակայության տակ աշխատող աշխատակիցները շեշտը դնում են ռեսուրսների ձևավորման վրա, ինչը դյուրին է դարձնում ընդհանուր նպատակների ձեռքբերման գործընթացը և խթանում է անձնային աճին: Կոլեգիալ ոճով առաջնորդվող ղեկավարները պրոբլեմային իրավիճակներում ընտրում են ռեֆլեքսիվ հաղթահարում: Դիրեկտիվ կառավարման ոճը թելադրում է գործիքային աջակցության փնտրտուք: Բոլոր չորս կազմակերպություններում արված հետազոտության արդյունքների ամփոփ վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ և՛ ղեկավարը, և՛ աշխատակիցներն առաջնորդվում են իրավիճակի համապատասխանության սկզբունքով:

5. Առանձնացված չորս ոճերի յուրահատկությունները մատնանշում են այն փաստը, որ անկախ ղեկավարի անձի տիպից, մարդը մեծ հաշվով ենթարկվում է կազմակերպության մենեջմենթին (կապիտալի բնույթը, ենթակայության հիերարխիան), կորպորատիվ մշակույթին, ընդհանուր կառավարման մոդելին: Ղեկավարի կառավարման ոճը միանշանակ ազդում է աշխատակցի քուփինգ ռազմավարության ընտրության վրա և պայմանավորում նրա վարքագիծը խնդրահարույց իրավիճակներում:

6. Հիմնվելով չորս տարբեր բնույթի (կառավարման մոդելի) կազմակերպություններում արված հետազոտության տվյալների վրա, դուրս է բերվել երեք գործոնների հեղինակային տարբերակը: Այսպիսով, կարելի է պնդել, որ աշխատակիցների քուփինգ ռազմավարության արդյունավետությունը կապված է հետևյալ երեք գործոններից՝ մասնագիտական գործունեությունից, աշխատակցի հոգեբանական բարեկեցության նպատակով նրա ադապտացիայից, կազմակերպության ղեկավարման ոճից, ղեկավարի տիպաբանական բնութագրիչներից:

7. Վարկածում առաջադրված ենթադրությունը ամրապնդվեց այն փաստով, որ աշխատակցի կողմից ղեկավարի անձի տիպի և նրա



կառավարման ոճի ընկալումը նպաստում է նրա վարքային քոփինգ  
ռազմավարության ձևավորմանը և արտահայտմանը, այսինքն՝  
աշխատակցի կողմից ղեկավարի ներազդման ընկալման հոգեբանական  
առանձնահատկությունները ձևավորում են որոշակի քոփինգ վարք:

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

1. Կարապետյան Ն.Ի. Կրեատիվության հիմնախնդիրը կառավարման հոգեբանության մեջ// Հանրային կառավարում գիտական հանդես, № 5, Եր. 2014, էջ 235-239
2. Карапетян Н.И. Анализ личностных детерминант эффективности поведенческих стратегий руководителя // Актуальные проблемы современной психологии-Материалы Всероссийской конференции молодых ученых, Москва, РУДН, 2014, с. 204-208
3. Կարապետյան Ն. Ի. Քոփինգ եզրույթի մեթոդաբանական մոտեցումների վերլուծություն// «Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները» V միջազգային գիտաժողով, Եր. 2015, էջ 128-132
4. Карапетян Н.И., Аванесян Г.М. Анализ методологических подходов исследования копинг стратегий поведения сотрудников организации// ВЫСШАЯ ШКОЛА: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ, материалы IX международной научно-практической конференции: Часть 1, М.: 2017, с. 490-495
5. Կարապետյան Ն.Ի. Ղեկավարի վարքային ռազմավարությունը պայմանավորող անձնային առանձնահատկությունների վերլուծություն// Հանրային կառավարում գիտական հանդես, №1, Եր. 2017, էջ 205-210
6. Կարապետյան Ն.Ի. Աշխատակիցների արդյունավետ վարքային ռազմավարության ինքնակառավարման տարրերի առանձնահատկությունները// Այլընտրանք գիտական հանդես, №3, Եր. 2017, էջ 251-255
7. Կարապետյան Ն.Ի. Անձի վարքային ռազմավարության դրսևորումները՝ պայմանավորված կառավարչական ներգործությամբ// Արդի հոգեբանություն գիտական հանդես, №2, Եր. 2018, էջ 49-55
8. Կարապետյան Ն.Ի. Քոփինգ վարքի և սոցիալական ինքնավերահսկման առանձնահատկությունների ուսումնասիրություն, Արդի հոգեբանություն գիտական հանդես, №1, Եր. 2018, էջ 57-62
9. Karapetyan N.I. Psychological Features of Perception of Manager's Image, Image as Topic of Communication Theory, Cultural Antropology and Text Semiotics, Wizerunek//Mage Jako Kategoria Teorii Komunikacji, Antropologii Kultury I Semiotyki Tekstu”, Poland 2019, Olsztyn, p. 53.

## КАРАПЕТЯН НАРЕ ИГОРЕВНА

### УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВЫБОРА ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КОПИНГ СТРАТЕГИЙ СОТРУДНИКА

*Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.01 – Общая психология, теория и история психологии, психология личности. Защита диссертации состоится 25 августа 2020 г. в 12:00 на заседании специализированного совета по психологии 067 ВАК по присуждению учёных степеней при Ереванском государственном университете, по адресу: г. Ереван, 0025, ул. Абовяна 52а.*

#### РЕЗЮМЕ

**Актуальность.** В настоящее время исследование роли человеческого капитала приобретает особое значение в разных научных дисциплинах и, особенно, в психологии. В условиях современных социально-экономических, политических и экологических трансформаций по иному возрастают требования к человеку, а при рассмотрении трудовой сферы деятельности, специалисты должны овладеть в несколько раз большим объёмом знаний и информацией, чтоб позволит ему быть конкурентоспособными и востребованными профессионалами. «Информационная перегрузка» сама по себе является стрессогенным фактором, к которой прибавляются профессиональное выгорание и деформация, атмосфера конкуренции и постоянное межличностное взаимодействие, которыми должен управлять человек. Управление вышеуказанными факторами от личности требует высокого уровня самоконтроля, психологической готовности, наличия внутренних ресурсов и правильного выбора адекватных стратегий совладающего поведения. В течение последних десятилетий проблема совладающего поведения была рассмотрена в различных аспектах (К. Муздыбаев, 1998; Т. Крюкова, 2004; И. Либина, 2008; Е. Рассказова, Т. Гордеева, 2011; O.R. Tenn, 2010 и др), но контекст стилей управления и внутриорганизационных взаимоотношений пока не рассмотрен.

**Цель исследования.** Исследовать психологические факторы выбора копинг-стратегий поведения сотрудников в связи с определенной организационной моделью и стилем управления руководителя.

#### **Задачи исследования.**

1. Посредством теоретического анализа изучить особенности поведенческих стратегий совладания личности и разработать методологию исследования проблемы.

2. Определить поведенческие копинг-стратегии сотрудников в условиях воздействия разных организационных моделей и управленческих стилей руководителя.
3. Проанализировать ролевые особенности руководителей в служебной среде.
4. Выявить влияние управленческого поведения руководителя на выбор копинг-стратегии сотрудника;
5. Разработать модель служебного взаимодействия, которая будет эффективной для сотрудника и руководителя, применяющего конкретную копинг стратегию.

**Участники исследования.** В исследовании приняло участие 245 человек, в возрасте 22-51 лет (128 женщин и 117 мужчин) и эксперты 12 человек.

**Научная новизна** заключается в том, что на основе методологически обоснованного комплексного исследования были выявлены и охарактеризованы поведенческие копинг-стратегии сотрудников, обусловленные организационной моделью и стилем управления руководителя. На основе изучения индивидуально-психологических особенностей руководителя и эффективно адаптированного работника со стабильной развитой культурой организации была разработана схема. Выявлена психологическая картина выбора поведенческих копинг-стратегий, которые обусловлены трехступенчатой факторной схемой, включающей структуру организации, стиль руководства и индивидуальные ресурсы личности

**Теоретическая значимость.** На основе применения комплекса исследовательских методов, позволивших получить результаты о копинг-стратегиях поведения личности, даны дополнительные характеристики об этом психологическом явлении, и в частности, о закономерностях совладающего поведения и самоконтроля психического состояния сотрудника организации.

**Прикладная значимость.** На основе обобщения теоретического анализа и исследовательских данных разработаны прикладные психологические инструменты, которые можно внедрить в процесс создания новых организаций. Полученные данные применимы к процессам адаптации и обучения персонала, а также психологического консультирования в организации.

**Структура диссертации.** Диссертация изложена на 126 страницах и состоит из введения, двух глав, выводов, списка литературы. По теме диссертации опубликовано 9 научных статей.

NARE KARAPETYAN

## MANAGERIAL PREREQUISITES OF EMPLOYEE'S CHOICE OF BEHAVIORAL COPING STRATEGIES

*Dissertation for acquiring psychological science degree. Field of specialization: 19.00.01 General Psychology, Theory and History of Psychology, Personality Psychology.*

*The defence of the dissertation will be held on 25 August, 2020 at 12:00 at the session of the Specialized Council 067 of Psychology of the SCC RA acting at Yerevan State University. Address: 0025, Yerevan, st. Abovyan 52a.*

### ABSTRACT

**Relevance.** Currently, the research of the role of human capital is getting a special importance in various scientific disciplines and, especially, in psychology. In the conditions of modern socio-economic, political and environmental transformations, the requirements for a person increase in another way, and when considering the labor sphere of activity, specialists must master several times a large volume of knowledge and information which will allow them to be competitive and demanded professionals. "Information overload" in itself is a stressful factor, to which professional burnout and deformation, an atmosphere of competition and constant interpersonal interaction are added, that a person must manage. Management of the above factors requires from the individual a high level of self-control, psychological readiness, the availability of internal resources and the right choice of appropriate coping strategies.

Over the past decades, the problem of coping behavior has been considered in various aspects (K. Muzdibaev, 1998; T. Kryukova, 2004; I. Libina, 2008; E. Rasskazova, T. Gordeeva, 2011; O.R. Tenn, 2010 and others), but the context of management styles and intra-organizational relationships has not yet been considered.

**The aim of the research:** Explore the psychological factors of choosing coping strategies for employee behavior in connection with a specific organizational model and manager's managerial style.

#### **The objectives of the research:**

1. To study the characteristics of behavioral strategies through theoretical analysis of person's coping strategies and develop a methodology for researching the problem.

2. To determine the behavioral coping strategies of employees under the influence of different organizational models and managerial styles of the manager.
3. To analyze the role characteristics of managers in the service environment.
4. To identify the impact of managerial behavior on the choice of coping strategies for the employee;
5. To develop a model of service interaction, which will be effective for the employee and manager applying a specific copying strategy.

**The participants of the research:** The research involved 245 people at the age of 22-51 years (128 women and 117 men) and experts - 12 people.

**The scientific novelty** lies in the fact that on the basis of a methodologically justified complex research, it reveals and characterizes the behavioral coping strategies of employees, determines the organizational model and managerial style of the manager. It develops a scheme based on the study of the individual psychological characteristics of the manager and an effectively adapted employee with a stable and developed organization culture. It reveals the psychological picture of the choice of behavioral coping strategies, which are caused by a three-stage factorial scheme, including the organization structure, manager's style and person's individual resources.

**Theoretical significance.** It presents additional characteristics about this psychological phenomenon based on the use of a set of research methods that allowed to obtain results about a person's behavior coping strategies, and in particular, about the patterns of coping behavior and self-control of the mental state of an organization employee.

**Applied Importance.** It develops psychological tools based on the synthesis of theoretical analysis and research data that can be implemented into the process of creating new organizations. The data obtained are applicable to the processes of adaptation and staff training, as well as psychological counseling in the organization.

**The structure of the dissertation.** The dissertation is presented on 126 pages and consists of an introduction, two chapters, conclusions, and a list of references.

On the topic of the dissertation 9 scientific articles were published.

