

Հաստատում եմ՝

«Արտակազմի կառավարման ակադեմիայի ռեկտոր  
տեխնիկական գիտությունների թեկնածու,  
դոցենտ Խ. Ղազեյան



07/02/2025թ.

**ԿԱՐԾԻՔ**

**ԱՌԱՋԱՏԱՐ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ**

**ԳՅՈՒԼԱՄԲԱՐՅԱՆ ՆՈՆԱ ՎԱՀԱՆԻ**

**ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԴԵՍՏՐՈՒԿՏԻՎ ՄՈՏԻՎԱՑԻԱՅԻ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ  
ԱՐԺԵՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԵՐԱՓՈԽՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ**

**ԺԹ.00.03 «Սոցիալական հոգեբանություն» մասնագիտությամբ  
հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման  
ատենախոսության**

ՆՈՆԱ ՎԱՀԱՆԻ ԳՅՈՒԼԱՄԲԱՐՅԱՆԻ՝ «ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԴԵՍՏՐՈՒԿՏԻՎ  
ՄՈՏԻՎԱՑԻԱՅԻ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ ԱՐԺԵՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԵՐԱՓՈԽՄԱՆ  
ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ» խորագրով ատենախոսությունը քննարկվել է «Արտակազմի կառավարման ակադեմիայի հոգեբանության և քաղաքագիտության ամբիոնի նիստում (7.02.2025, արձանագրություն N 2): Ամբիոնի նիստին մասնակցում էին հոգեբանության և քաղաքագիտության ամբիոնի վարիչ, հ.գ.թ., դոցենտ Լ. Հ. Պետրոսյանը, ք.գ.դ., պրոֆեսոր Մ. Մարգարյանը, հ.գ.դ., պրոֆեսոր Ա. Բ. Լոքյանը, հ.գ.թ., պրոֆեսոր Ռ. Վ. Աղուզումցյանը, հ.գ.թ., դոցենտ Ս. Հ. Պողոսյանը, ք.գ.թ.

դոցենտ Մ. Գ. Մարգարյանը, ք.գ.թ. Մ. Արսենյանը, դոցենտ Ա. Այվազյանը, ամբիոնի դասախոսներ Ա. Ղուշյանը, Լ. Գրիգորյանը, գործավար Ս. Յ. Ավազյանը:

Աշխատանքն արդիական է և նվիրված է սոցիալական հոգեբանության ոլորտի համար կարևոր հիմնահարցի ուսումնասիրությանը:

Նշենք, որ կառավարման համակարգում կազմակերպության անձնակազմի աշխատանքային մոտիվացիայի համակարգի ուսումնասիրության հիմնախնդիրը գտնվում է հասարակագիտական գիտությունների հետաքրքրության շրջանակներում: Գիտական մոտեցումների զարգացման շարժընթացում մեծ ներդրում են ունեցել սոցիալ-հոգեբանական ոլորտի բազմաթիվ ներկայացուցիչներ, որոնք մոտիվացիայի հարցերը հիմնականում դիտարկել են աշխատակիցների սոցիալական պայմանների կենսապահովման լույսի ներքո:

Չափազանց արդիական են մոտիվացիայի դեստրուկտիվ դրսևորումների հայտնաբերման, աշխատանքային գործունեության մեջ այդ դրսևորումների առանձնահատկությունների բնութագրման և ձևավորման պայմանների բացահայտմանն ուղղված գիտական հետազոտությունները:

Ատենախոսի կարծիքով, նման հարցերի ժամանակին լուծումն այսօր սոցիալական հոգեբանության կարևոր խնդիրներից մեկն է: Ուստի աշխատանքը նվիրված է դեստրուկտիվ մոտիվացիայի երևույթի սոցիալ-հոգեբանական բնութագրմանը: Հետազոտության հիմնախնդիրն առնչվում է անձի և սոցիալական միջավայրի փոխհարաբերություններին: Դեստրուկտիվ մոտիվացիան բնութագրվում է աշխատանքային միջավայրում անձի արժեքների ձևավորման/վերակառուցման, ինչպես նաև պահանջմունքների բավարարման համատեքստում:

Ելնելով հիմնախնդրի արդիականությունից՝ ատենախոսն իր առջև նպատակ է դրել ուսումնասիրել: հետազոտել և իմաստավորել դեստրուկտիվ մոտիվացիայի դրսևորումներն արժեհամակարգի ապակառուցողական վերափոխման համատեքստում, վեր հանել դեստրուկտիվ մոտիվացիայի հիմնական հատկանիշները, համահարաբերակցային կապեր բացահայտել կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիան պայմանավորող գործոնների միջև, առաջ քաշել

կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի բացասական ներուժի մարմանն ուղղված գիտազործնական առաջարկություններ:

Ատենախոսության ներածության մեջ առաջադրվել են վարկածը և ենթավարկածները, սահմանվել են հետազոտության օբյեկտը և առարկան, նեկայացվել են պաշտպանությանը ներկայացվող դրույթները: Հետազոտության խնդիրների համապատասխանությամբ առանձնացվել են մեթոդները և մեթոդիկաները:

Ատենախոսության գիտական նորույթն այն է, որ անձի աշխատանքային գործունեությունը պայմանավորող համալիր գործոնների շարքում սահմանվել և բնութագրվել է կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի դերը և նշանակությունը: Սահմանվել են դեստրուկտիվ մոտիվացիայի հետևյալ հիմնական հատկանիշները՝ արժեքային վերափոխումներ, աշխատանքային նպատակադրվածության աղավաղում՝ հեղոնիստական արժեքների շեշտադրումով, և արժեքների սոցիալական նշանակալիության նվազում: Համահարաբերակցային կապ է բացահայտվել կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի և հուզական այրման մակարդակի միջև: Նորույթ է նաև այն, որ կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի պարագայում վերհանվել են կազմակերպչական առավել խոցելի խնդիրները, որոնք դրսևորվել են եռամակարդակ (աշխատակցի, ստորաբաժանման և կազմակերպության մակարդակներում):

Ատենախոսության տեսական նշանակությունը, ըստ ատենախոսի, այն է, որ հոգեբանության մեջ սահմանվել և նորովի մեկնաբանվել է կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի ֆենոմենը եռամիասնության կառուցակարգով, վերհանվել են դեստրուկտիվ մոտիվացիայի հիմնական բնութագրիչները, որոնք ներկայացվել են անձի արժեքային համակարգի վերափոխման համատեքստում: Դեստրուկտիվ մոտիվացիայի տեսական համալիր հայեցակարգի սահմանումը թույլ է տվել համալրել գիտական միտքը կառավարման ոլորտում մոտիվացիոն դաշտի վերաբերյալ, մշակել մոտիվացիայի դեստրուկտիվ դրսևորումների մարման մեթոդաբանությունը կառավարման հոգեբանության համատեքստում: Կիրառական նշանակությունն այն է, որ հետազոտության արդյունքները և եզրակացությունները

կիրառելի են կառավարման ոլորտում դեստրուկտիվ մոտիվացիայի բացասական ներուժի մարմանն ուղղված մեթոդական գործիքակազմի մշակման, աշխատանքային գործունեության արդյունավետությունը բարձրացնելու, ինչպես նաև աշխատակիցների հոգեկան առողջությանը նպաստելու նպատակով դեստրուկտիվ մոտիվացիայի բաղադրիչների հոգեբանական գնահատման և հոգեշտկման աշխատանքներում:

Ատենախոսությունը ներկայացված է երեք գլուխներով, երկուսը՝ տեսական, մեկը՝ փորձարարական: Ատենախոսության առաջին՝ «Դեստրուկտիվ մոտիվացիայի ֆենոմենը սոցիալ-հոգեբանական գիտակարգում» գլխում ներկայացվել և վերլուծության են ենթարկվել մոտիվացիայի ֆենոմենի վերաբերյալ հոգեբանական գրականության մեջ առկա տեսական մոտեցումները, վերհանվել են դեստրուկտիվ մոտիվացիայի բնութագրման հոգեբանական հատկանիշները, շեշտադրվել են կառավարման բնագավառում դեստրուկտիվ մոտիվացիայի դրսևորման առանձնահատկությունները: «Կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի ֆենոմենն արժեհամակարգի վերափոխման տեսանկյունից» վերտառությամբ երկրորդ գլխում վերլուծության են ենթարկվել կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի արժեքային վերափոխումները, աշխատանքային գործունեության կառավարման համատեքստում արժեհամակարգի ուսումնասիրության սոցիալ-հոգեբանական տեսական մոտեցումները: Ատենախոսության երրորդ՝ «Փորձարարական հետազոտության մեթոդները և արդյունքների վերլուծությունը» գլխում ներկայացվել են իրականացված հետազոտությունների կազմակերպման մեթոդական հիմքերը, փորձարարական հետազոտության ընթացքն ու ստացված արդյունքների վերլուծությունը: Հետազոտության հիմնական մեթոդներն են ոչ ստանդարտացված զրույցը, թեստավորումը, համահարաբերակցային վերլուծությունը:

Հետազոտությունը ներկայացված է փուլերով: Սույն աշխատությունն առանձնանում է հետազոտության ընտրանքի ծավալով՝ 1240 հարցվող: Ընտրանքի տարիքային շերտ կազմել է 30-64 տարեկան:

Փորձարարական հետազոտությունն իրականացվել է գիտահետազոտական աշխատանքներին ներկայացվող պահանջներին համապատասխան: Ստացված արդյունքների հիման վրա ատենախոսը հանգել է եզրակացությունների:

Ատենախոսության հիմնական դրույթներն արտացոլված են հեղինակի կողմից հրատարակված 8 հրապարակումներում:

Սեղմագիրն ամբողջությամբ արտահայտում է ատենախոսության բովանդակությունը:

Բարձր գնահատելով կատարված աշխատանքը՝ այնուամենայնիվ, ցանկանում ենք նշել որոշ դիտարկումներ, որոնք առավել մանրամասն պարզաբանման կարիք ունեն: Մասնավորապես՝

1. Որպես հետազոտության խնդիր է նշված դեստրուկտիվ մոտիվացիայի ֆենոմենի սահմանումը սոցիալ-հոգեբանական գիտակարգում, մասնավորապես կառավարման հոգեբանության տեսանկյունից: Նշենք, որ դեստրուկտիվ մոտիվացիան արդեն իսկ սահմանված է գիտական գրականության մեջ, ուստի նպատակահարմար կլիներ դեստրուկտիվ մոտիվացիայի դրսևորումը պայմանավորող գործոնների ընդհանրացման խնդիրը դրվեր: Նպատակահարմար կլիներ ուսումնասիրվեր նաև ոչ դեստրուկտիվ մոտիվացիան:

2. Հայտնի է, որ դեստրուկտիվ մոտիվացիան խոչընդոտում է կազմակերպության նպատակների և խնդիրների իրագործումը, որտեղ անձնային առանձնահատկությունների և կազմակերպական մշակույթի փոխազդեցություն է կատարվում: Նպատակահարմար կլիներ ատենախոսության խնդիրների մեջ ներառվեր կազմակերպության մշակույթի, անձնային որակների ուսումնասիրությունը, այնուհետև առանձնացվեին այն գործոնները, որոնք նպաստում են դեստրուկտիվ մոտիվացիայի դրսևորմանը:

3. Նպատակահարմար կլիներ՝ եզրակացություններն առավել ընդգրկուն լինեին և արտացոլեին կատարված աշխատանքի խնդիրների ողջ բովանդակությունը:

Նշված դիտարկումները չեն ստվերում գիտական աշխատանքի արժեքը. այն ունի հստակ տեսական և գործնական նշանակություն:

Հիմք ընդունելով թեմայի արդիականությունը, կատարված հետազոտության ծավալը, կիրառական նշանակությունը՝ **ՆՈՆԱ ՎԱՀԱՆԻ ԳՅՈՒԼԱՄԲԱՐՅԱՆԻ՝ «ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԴԵՍՏՐՈՒԿՏԻՎ ՄՈՏԻՎԱՑԻԱՅԻ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ ԱՐԺԵՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՎԵՐԱՓՈԽՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ»** ԺԹ.00.03 «Սոցիալական հոգեբանություն» մասնագիտությամբ հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսությունը համարել համապատասխան ՀՀ գիտական աստիճանաշնորհման կանոնակարգի 7-րդ կետի պահանջներին, այսինքն՝ ԺԹ.00.03 «Սոցիալական հոգեբանություն» մասնագիտությամբ կարևոր խնդրի լուծում, իսկ **ՆՈՆԱ ԳՅՈՒԼԱՄԲԱՐՅԱՆՆ** արժանի է հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանին:

ՀՀ պետական կառավարման

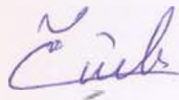
հոգեբանության և քաղաքագիտության ամբիոնի վարիչ,

հոգեբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ՝



Լ. Ա. Պետրոսյան

Նիստի քարտուղար՝



Ս. Ավագյան

Ամբիոնի վարիչ Լ. Պետրոսյանի ստորագրությունը հաստատում եմ՝

ՀՀ ՊԿԱ գիտական քարտուղար,

հոգեբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ՝



Ս. Ա. Պողոսյան