

Կ Ա Ր Ծ Ի Ք

Նոնա Վահանի Գյուլամբարյանի «Կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի դրսևորումները՝ արժեհամակարգի վերափոխման համատեքստում» թեմայով հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ԺԹ.00.03 «Սոցիալական հոգեբանություն» մասնագիտությամբ ատենախոսության վերաբերյալ

Նոնա Վահանի Գյուլամբարյանի ատենախոսությունը նվիրված է ժամանակակից հասարակության արդիական հիմնախնդիրներից մեկի՝ կառավարման համակարգում կազմակերպության անձնակազմի աշխատանքային մոտիվացիայի համակարգի ուսումնասիրմանը: Սոցիալական հարաբերությունների զարգացման ժամանակակից միտումները ի հայտ են բերում աշխատանքի կառավարման ու կազմակերպման խնդիրներ կադրային քաղաքականության, մոտիվացիոն համակարգի զարգացման ռազմավարության, աշխատանքի արդյունավետության, արժեքների փոփոխության հետ կապված և այլն: Հեղինակի կողմից իրականացված սոցիալ-հոգեբանական ուսումնասիրությունները առավելապես կենտրոնանում են մոտիվացիայի դեստրուկտիվ դրսևորումների հայտնաբերման, դրանց ձևավորման գործոնների բացահայտման ու աշխատանքային գործունեության մեջ այդ դրսևորումների առանձնահատկությունների բնութագրման վրա: Աշխատանքային գործունեության ընթացքում անձի արժեքային վերափոխումների տեսանկյունից դեստրուկտիվ մոտիվացիայի դրսևորումների հետազոտումը հանդիսանում է հոգեբանական գիտության հեռանկարային և արդի ուղղություններից մեկը ժամանակակից մենեջմենթում: Համապատասխան գիտական մշակումների վերլուծական ակնարկը թույլ է տվել հեղինակին մոտենալ այդ խնդրին մասնագետի կոմպետենտությամբ, որն ունակ է փաստարկումներով նշել սեփական տեսակետը:

Հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել դեստրուկտիվ մոտիվացիայի դրսևորումներն արժեհամակարգի ապակառուցողական փոփոխման համատեքստում՝

բացահայտելով ոչ միայն դեստրուկտիվ մոտիվացիայի հիմնական հատկանիշները, այլ նաև պայմանավորող գործոնները:

Ատենախոսությունը կազմված է ներածությունից (որտեղ հիմնավորված է թեմայի արդիականությունը, առաջադրված վարկածը, աշխատանքի նորույթն ու նպատակը, խնդիրները, տեսամեթոդաբանական հիմքերը, տեսական և կիրառական նշանակությունը), երեք գլուխներից, եզրակացություններից, որոնք ունեն տրամաբանական հաջորդականություն և տեսականորեն շաղկապված են: Աշխատանքը շարադրված է 132 համակարգչային էջի վրա: Հեղինակի կողմից օգտագործվել է 149 գիտական աղբյուրներ, որոնք ներառում են ինչպես նախկին, այնպես էլ ժամանակակից աղբյուրներ տարբեր լեզուներով, որոնցում լիովին արտացոլված են ուսումնասիրվող հիմնահարցերը:

Հեղինակը ատենախոսության առաջին գլխում մանրամասնորեն տեսական վերլուծության է ենթարկում մոտիվացիայի ֆենոմենը, դեստրուկտիվ մոտիվացիայի էությունը և բնորոշ հատկանիշները, ինչպես նաև դեստրուկտիվ մոտիվացիայի իմաստային կատեգորիաների վերլուծությունը կառավարման համակարգում: Ատենախոսության երկրորդ գլխում, հեղինակի կողմից լուսաբանվում են արժեհամակարգի վերափոխման սոցիալ-հոգեբանական էությունը, և այդ վերափոխված արժեհամակարգում կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի դրսևորման առանձնահատկությունները:

Երրորդ հետազոտական գլուխը ամփոփում է ատենախոսի ուսումնասիրությունների արդյունքները: Նոնա Վահանի Գյուլամբարյանի աշխատանքն արժեքավորվում է նաև ընտրակազմի մեծ թվաքանակով, ընտրված հետազոտական բազմաբնույթ մեթոդներով ու մեթոդիկաներով: Հետազոտության հիմնական արդյունքների հավաստիությունն ապահովում է օգտագործված տեսական դրույթներով, ընթացիկ և վերջնական արդյունքների քանակական մշակման վիճակագրական մեթոդներով: Երրորդ գլխում ատենախոսը նախ հիմնավորել է աշխատանքի հետազոտական ասպեկտը, բնութագրել հետազոտության օբյեկտները, նկարագրել կիրառվող մեթոդիկաները: Վերլուծության մեթոդներ են հանդիսացել բովանդակային վերլուծությունը տեղեկատվության ընդհանրացմամբ և խմբավորմամբ, մաթեմատիկական վիճակագրական վերլուծությունը՝ առաջնային նկարագրական

վիճակագրություն (տոկոս, միջին արժեք, դիսպերսիա, կորելյացիոն վերլուծություն և այլն):

Հետազոտության վերլուծության բոլոր փուլերում հեղինակը ցուցաբերել է բազմակողմանի գիտական հիմնավորումներ, տեսական և էմպիրիկ նյութի ընդհանրացման հիման վրա աշխատանքի հիմնական դրույթները ամփոփվել են եզրակացություններում: Ի վերջո հեղինակը համալիր հետազոտությունների արդյունքում դուրս է բերել թե ինչ դեր ունի անձի աշխատանքային գործունեությունը պայմանավորող գործոնների շարքում դեստրուկտիվ մոտիվացիան: Ստացված համահարաբերակցային կապերը թույլ են տվել հեղինակին սահմանել դեստրուկտիվ մոտիվացիայի հիմնական հատկանիշները, դիտարկելով այն որպես արժեքների նշանակալիության նվազում, վերափոխում, աշխատանքային նպատակադրվածության աղավաղում: Հետաքրքրական ու կարևոր են հեղինակի այն բացահայտումները, որոնք վերաբերում են կառավարման դեստրուկտիվ մոտիվացիայի պարագայում կազմակերպչական խնդիրներին, որոնք դրսևորվում են երեք մակարդակներով՝ աշխատակցի, ստորաբաժանման և կազմակերպության:

Ատենախոսության հիմնական դրույթները և արդյունքները արտացոլված են հեղինակի ատենախոսության սեղմագրում և հրատարակված գիտական հոդվածներում:

Այնուամենայնիվ ներկայացված ատենախոսության մեջ առկա են որոշ նկատառումներ ու խնդրահարույց հարցեր, որոնց վերաբերյալ մեկնաբանությունները կցանկանայինք լսել ատենախոսից:

Այսպես՝

1. Ատենախոսության հետազոտական աշխատանքը բավականին հարուստ է, թե հետազոտվողների, թե ենթախմբերի թվաքանակով, մեթոդներով ու մեթոդիկաներով, այս առումով իրականացված է հսկայական թվային արժեքների վերլուծություններ: Այնուամենայնիվ, աշխատանքը ավելի կհարստանար, եթե որակական վերլուծությունները ծավալով ավելին լինեին:
2. Որոշ գծապատկերներ օտար լեզվով են: Ակնհայտ է, որ հեղինակը օգտվել է JASP վիճակագրական ծրագրից, ինչը շատ գովելի է: Սակայն լավ կլիներ, որ մի շարք գծապատկերներ մշակվեին և արտացոլվեին հայալեզու:

