

## **ՔՐՓԻՆԳ ՎԱՐՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՆՔՆԱՎԵՐԱՀՍԿՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՌԻՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ**

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

*nare\_karapetyan@ysu.am*

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

**Հանգուցային բառեր՝** *հոգեվիճակ, քրփինգ, 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 քրփինգ ռազմավարությունը, մյուս կողմից՝ ռազմավարության վրա ազդում է և՛ ղեկավարի կառավարման ոճը, և՛ աշխատակցի ինքնավերահսկումը:

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

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

Քրփինգ 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՝ կամաձին 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 տրված 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: Բոլորիս 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.*