

Հիմնադիր – Founder – Учредитель:
ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ (ԵՊՀ)
YEREVAN STATE UNIVERSITY (YSU)
ЕРЕВАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (ЕГУ)
www.y-su.am

Հրատարակիչ – Publisher - Издатель:
ԱՐՑԱԽԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԳԻՏԱԿԱՆՆԵՐԻ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ՄԻԱՎՈՐՈՒՄ (ԱԵԳՄՍ)
UNION OF YOUNG SCIENTISTS AND SPECIALISTS OF ARTSAKH (UYSSA)
ОБЪЕДИНЕНИЕ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ И СПЕЦИАЛИСТОВ АРЦАХА (ОМУСА)
www.aegmm.org

ԳԻՏԱԿԱՆ ԱՐՑԱԽ

SCIENTIFIC ARTSAKH

НАУЧНЫЙ АРЦАХ

№ 1(8), 2021

www.scientificartsakh.com

«Գիտական Արցախ» պարբերականն ընդգրկված է Հայաստանի Հանրապետության Բարձրագույն որակավորման կոմիտեի (ՀՀ ԲՈԿ) սահմանած դոկտորական և թեկնածուական ատենախոսությունների հիմնական արդյունքների ու դրույթների հրատարակման համար ընդունելի գիտական պարբերականների ցանկում:

«Գիտական Արցախ» պարբերականը պետնդված է www.elibrary.ru կայքում:

The «Scientific Artsakh» journal is included in the list of scientific periodicals acceptable for publication of the main results and provisions of doctoral and candidate theses established by the Higher Attestation Committee of the Republic of Armenia (HAC RA).

The «Scientific Artsakh» journal is posted on www.elibrary.ru website.

Журнал «Научный Арцах» включен в список научных периодических изданий, принятых для публикации основных результатов и положений докторских и кандидатских диссертаций, установленных

Высшим аттестационным комитетом Республики Армения (BAK RA).

Журнал «Научный Арцах» размещен на сайте www.elibrary.ru.

«ԱՐՑԱԽ» հրատ. – «ARTSAKH» Publ. – Изд. «АРЦАХ»

ԵՐԵՎԱՆ – YEREVAN – ЕРЕВАН

2021

Տպագրվում է Երևանի պետական համալսարանի գիտական խորհրդի որոշմամբ

Համարը հրատարակության է երաշխավորել «Գիտական Արցախ» պարբերականի խմբագրական խորհուրդը

ԽՄԲԱԳՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴ

Լախագահ՝ Արամ ՍԻՄՈՆՅԱՆ, ԵՊՀ հայագիտական հետազոտությունների ինստիտուտի տնօրեն,
ՀՀ ԳԱԱ թղթակից անդամ, պատմական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Գլխավոր խմբագիր՝ Ավետիք ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ, իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ

Գլխավոր խմբագրի տեղակալ՝ Թեմիմա ՄԱՐՈՒԹՅԱՆ, բանասիրական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ

Անդամներ՝

Աննա ԱՍԱՏՐՅԱՆ, արվեստագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր

Լենա ԱՄՐՅԱՆ, պատմական գիտությունների դոկտոր (**Տառագոնա, Իսպանիա**)

Արծրուն ԱՎԱԳՅԱՆ, բանասիրական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Հրանտ ԱՎԱՆԵՍՅԱՆ, հոգեբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Դավիթ ԲԱԲԱՅԱՆ, պատմական գիտությունների դոկտոր, դոցենտ

Վահրամ ԲԱԼԱՅԱՆ, պատմական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Խաչիկ ԳԱԼՍՏՅԱՆ, քաղաքական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Զուլիետա ԳՅՈՒԼԱՄԻՐՅԱՆ, մանկավարժական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Վլադիսլավ ԳՐՈՒՉԴԵՎ, իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր (**Կոստորոմա, ՌԴ**)

Գևորգ ԴԱՆԻԵԼՅԱՆ, իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Արման ԵՂԻԱԶԱՐՅԱՆ, պատմական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Ալֆրեդ դե ՉԱՅԱՍ, իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր (**Ժնև, Շվեյցարիա**)

Սեյրան ՉԱԶԱՐՅԱՆ, փիլիսոփայական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Մարեն ԺԵՅՄՈ, քաղաքական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր (**Օլջտին, Լեհաստան**)

Նատալյա ԿՈՎՎԵԼ, իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ (**Մինսկ, Բելառուս**)

Վալենտինա ԼԱՊԵՎԿԱ, իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր (**Մոսկվա, ՌԴ**)

Օտտո ԼՈՒԻՏԵՐՅԱՆՆԻ, իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր (**Համբուրգ, Գերմանիա**)

Ռուզաննա ՀԱԿՈԲՅԱՆ, իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, դոցենտ

Իրինա ՀԱՅՈՒԿ, փիլիսոփայական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ (**Լվով, Ուկրաինա**)

Նազիկ ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ, մանկավարժական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Մուշեղ ՀՈՎՍԵԹՅԱՆ, բանասիրական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Գագիկ ԴԱԶԻՆՅԱՆ, ՀՀ ԳԱԱ ակադեմիկոս, իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Աշոտ ՄԱՐԿՈՍՅԱՆ, տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր

Էդիկ ՄԻՆԱՍՅԱՆ, պատմական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Կարեն ՆԵՐՍԻՍՅԱՆ, տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

Հայկ ՍԱՐԳՍՅԱՆ, տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր

Յուրի ՍՈՒՎԱՐՅԱՆ, ՀՀ ԳԱԱ ակադեմիկոս, տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր

Մաքսիմ ՎԱՍԻԿՎ, սոցիոլոգիական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր (**Դոնի Ռոստով, ՌԴ**)

Գարիկ ԶԵՆՅԱՆ, քաղաքական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Տիգրան ԶՈՉԱՐՅԱՆ, քաղաքական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

Գիտական Արցախ, № 1(8), 2021, Երևան, «ԱՐՑԱԽ» հրատարակչություն, 2021, 280 էջ:

«Գիտական Արցախ» պարբերականի 2021թ. 1-ին (8-րդ) համարի տպագրությանն աջակցել է «Hi-Am» բարեգործական հիմնադրամը:

EDITORIAL COUNCIL

Chairman: Aram SIMONYAN, Director of Institute for Armenian Studies of YSU, NAS RA Associate Member, Doctor of History, Professor

Editor-in-Chief: Avetik HARUTYUNYAN, Ph.D. in Law, Associate Professor

Deputy Editor-in-Chief: Tehmina MARUTYAN, Ph.D. in Philology, Associate Professor

Members:

Anna ASATRYAN, Doctor of Arts, Professor

Lena ASRYAN, Doctor of History (Tarragona, Spain)

Artsrun AVAGYAN, Doctor of Philology, Professor

Hrant AVANESYAN, Doctor of Psychology, Professor

David BABAYAN, Doctor of History, Associate Professor

Vahram BALAYAN, Doctor of History, Professor

Gevorg DANIELYAN, Doctor of Law, Professor

Khachik GALSTYAN, Doctor of Political Sciences, Professor

Gagik GHAZINYAN, Academician of NAS RA, Doctor of Law, Professor

Vladislav GRUZDEV, Doctor of Law, Professor (Kostroma, Russia)

Julietta GYULAMIRYAN, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

Ruzanna HAKOBYAN, Doctor of Law, Associate Professor

Nazik HARUTYUNYAN, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

Irina HAYUK, Ph.D. in Philosophy, Associate Professor (Lviv, Ukraine)

Mushegh HOVSEPYAN, Doctor of Philology, Professor

Garik KERYAN, Doctor of Political Sciences, Professor

Tigran KOCHARYAN, Doctor of Political Sciences, Professor

Natalia KOVKEL, Ph.D. in Law, Associate Professor (Minsk, Belarus)

Valentina LAPAEVA, Doctor of Law, Professor (Moscow, Russia)

Otto LUCHTERHANDT, Doctor of Law, Professor (Hamburg, Germany)

Ashot MARKOSYAN, Doctor of Economics, Professor

Edik MINASYAN, Doctor of History, Professor

Karen NERSISYAN, Ph.D. in Economics, Associate Professor

Hayk SARGSYAN, Doctor of Economics, Professor

Yuri SUVARYAN, Academician of NAS RA, Doctor of Economics, Professor

Maksim VASKOV, Doctor of Sociology, Professor (Rostov-on-Don, Russia)

Arman YEGHIAZARYAN, Doctor of History, Professor

Seyran ZAKARYAN, Doctor of Philosophy, Professor

Alfred de ZAYAS, Doctor of Law, Professor (Geneva, Switzerland)

Marek ZEJMO, Doctor of Political Sciences, Professor (Olsztyn, Poland)

Scientific Artsakh, № 1(8), 2021, Yerevan, «ARTSAKH» Publishing House, 2021, 280 pages.

The publication of the 1st (8th) 2021 «Scientific Artsakh» journal was supported by «Hi-Am» Charity Foundation.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Председатель: Арам СИМОНЯН, директор Института арменоведческих исследований ЕГУ, член-корреспондент НАН Республики Армения, доктор исторических наук, профессор

Главный редактор: Аветик АРУТЮНЯН, кандидат юридических наук, доцент

Заместитель главного редактора: Теймина МАРУТЯН, кандидат филологических наук, доцент

Члены:

Арцрун АВАГЯН, доктор филологических наук, профессор
Грант АВАНЕСЯН, доктор психологических наук, профессор
Рузанна АКОПЯН, доктор юридических наук, доцент
Назик АРУТЮНЯН, доктор педагогических наук, профессор
Анна АСАТРЯН, доктор искусствоведения, профессор
Лена АСРЯН, доктор исторических наук (Таррагона, Испания)
Давид БАБАЯН, доктор исторических наук, доцент
Ваграм БАЛАЯН, доктор исторических наук, профессор
Максим ВАСЬКОВ, доктор социологических наук, профессор (Ростов-на-Дону, Россия)
Хачик ГАЛСТЯН, доктор политических наук, профессор
Ирина ГАЮК, кандидат философских наук, доцент (Львов, Украина)
Владислав ГРУЗДЕВ, доктор юридических наук, профессор (Кострома, Россия)
Джюльетта ГЮЛАМИРЯН, доктор педагогических наук, профессор
Геворг ДАНИЕЛЯН, доктор юридических наук, профессор
Арман ЕГИАЗАРЯН, доктор исторических наук, профессор
Марек ЖЕЙМО, доктор политических наук, профессор (Ольштын, Польша)
Альфред де ЗАЙАС, доктор юридических наук, профессор (Женева, Швейцария)
Сейран ЗАКАРЯН, доктор философских наук, профессор
Гагик КАЗИНЯН, академик НАН РА, доктор юридических наук, профессор
Гарик КЕРЯН, доктор политических наук, профессор
Наталья КОВКЕЛЬ, кандидат юридических наук, доцент (Минск, Беларусь)
Тигран КОЧАРЯН, доктор политических наук, профессор
Валентина ЛАПАЕВА, доктор юридических наук, профессор (Москва, Россия)
Отто ЛЮХТЕРХАНДТ, доктор юридических наук, профессор (Гамбург, Германия)
Ашот МАРКОСЯН, доктор экономических наук, профессор
Эдик МИНАСЯН, доктор исторических наук, профессор
Карен НЕРСИСЯН, кандидат экономических наук, доцент
Мушег ОВСЕПЯН, доктор филологических наук, профессор
Гайк САРГСЯН, доктор экономических наук, профессор
Юрий СУВАРЯН, академик НАН РА, доктор экономических наук, профессор

Научный Арцах, № 1(8), 2021, Ереван, Издательство «АРЦАХ», 2021, 280 страниц.

Публикация 1(8) номера 2021 года журнала «Научный Арцах» была осуществлена при содействии благотворительного фонда «Hi-Art».

ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ, ECONOMICS, ЭКОНОМИКА

Նադեժդա Աֆյան, Գարրի Գասպարյան. Հանքարդյունաբերության ոլորտի կայուն զարգացման հեռանկարները Հայաստանում: SWOT վերլուծություն..... 164
Nadezhda Afyan, Garri Gasparyan. Prospects for Sustainable Development of the Mining Industry in Armenia. SWOT Analysis
Надежда Афян, Гарри Гаспарян. Перспективы устойчивого развития горнодобывающей отрасли в Армении. SWOT-анализ

Հայկ Բեջանյան, Լուսինե Խաչիկյան. ՀՀ դրամավարկային քաղաքականության արդյունքների վերլուծությունն ու արդյունավետության գնահատումը..... 171
Hayk Bejanyan, Lusine Khachikyan. Analysis and Assessment of Effectiveness of RA Monetary Policy
Айк Бежаниян, Лусине Хачикян. Анализ и оценка эффективности денежной политики РА

Անի Գրիգորյան. ՀՀ տնտեսության պարտքային անվտանգության խնդիրները Արցախյան պատերազմի համատեքստում..... 181
Ani Grigoryan. Economic Debt Security Problems of the Republic of Armenia in the Context of the Artsakh War
Ани Григорян. Проблемы экономического долгового обеспечения РА в контексте Арцахской войны

ՄԱՆԿԱՎԱՐԺՈՒԹՅՈՒՆ, PEDAGOGY, ПЕДАГОГИКА

Միշա Թադևոսյան. ՀՀ քրեակատարողական հիմնարկներում ոչ ֆորմալ կրթության կազմակերպման պրակտիկան..... 189
Misha Tadevosyan. Practice of Organization of Non-Formal Education in Penitentiary Institutions of RA
Миша Тадевосян. Практика организации неформального образования в пенитенциарных Учреждениях РА

ՀՈԳԵՐԱՆՈՒԹՅՈՒՆ, PSYCHOLOGY, ПСИХОЛОГИЯ

Սվետլանա Բաղդասարյան. Մոտիվացիոն գործոնների ազդեցությունը կոլեկտիվի հոգեբանական մթնոլորտի վրա. հետազոտության արդյունքների համեմատական վերլուծությունը..... 203
Svetlana Baghdasaryan. The Influence of Motivating Factors on the Psychological Environment of the Personnel: Comparative Analysis of Research Results
Светлана Багдасарян. Влияние мотивационных факторов на психологическую атмосферу коллектива: сравнительный анализ результатов исследования

Մարգարիտա Կարապետյան. Հոգեդիագնոստիկ մեթոդների կիրառման առանձնահատկությունները անձի պաշտպանական մեխանիզմների ուսումնասիրման գործընթացում..... 211
Margarita Karapetyan. Features of Application of Psychodiagnostic Methods in Studying Personal Protective Mechanisms
Маргарита Карапетян. Особенности применения психодиагностических методов при изучении защитных механизмов личности

ՀՈԳԵՔԱՆՈՒԹՅՈՒՆ, PSYCHOLOGY, ПСИХОЛОГИЯ



ՄՈՏԻՎԱՑԻՈՆ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿՈԼԵԿՏԻՎԻ ՀՈԳԵՔԱՆԱԿԱՆ ՄԹՆՈԼՈՐՏԻ ՎՐԱ. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ*

ՀՏԴ 159.98

DOI: [10.52063/25792652-2021.1-203](https://doi.org/10.52063/25792652-2021.1-203)

ՍՎԵՏԼԱՆԱ ԲԱԴՂԱՍԱՐՅԱՆ

ՀՀ ՊԿԱ-ի կառավարման հոգեբանության ամբիոնի ասպիրանտ,
ՀՀ ՊՆ ՊԱՀՀ-ի ռազմավարական առաջնորդության և կառավարման
հետապոստոլությունների կենտրոնի գիտնական-վերլուծաբան
բ.Երևան, Հայաստանի Հանրապետություն
baqhdasaryan.svetlana@mail.ru

Հոդվածի նպատակն է ուսումնասիրել մոտիվացիոն գործոնների և կոլեկտիվում հոգեբանական մթնոլորտի փոխալսմանավորվածությունը պետական և միջազգային կազմակերպություններում: Աշխատանքի արդիականությունը պայմանավորված է անձնակազմի գործունեության բարելավման անհրաժեշտությամբ: Աշխատողների մոտիվացիայի տիպը պարզվել բարդ, սակայն հույժ կարևոր գործ է, որը նպաստում է առաջադրված խնդիրների արդյունավետ ու որակյալ կատարման գործին: Հոդվածի նպատակից բխում են հետևյալ խնդիրները՝ ուսումնասիրել և փորձարարական ճանապարհով վեր հանել տարբեր կազմակերպություններում կոլեկտիվի հոգեբանական մթնոլորտի և աշխատանքային գործունեության ընթացքում անձին մոտիվացնելու առաջնային գործոնների կապը, կատարել կոլեկտիվի հոգեբանական մթնոլորտի և մոտիվացիոն գործոնների փոխալսմանավորվածության վերլուծություն:

Աշխատանքի վերաբերյալ համապատասխան տեսական հիմքերի վերլուծության արդյունքում ընտրված թեստավորման ու հարցարանի մեթոդների կիրառությամբ պարզվել են, որ մոտիվացիայի ցանկացած տեսակի կիրառություն պետք է համապատասխանի անձնավորության պահանջմունքներին, որ պետական ու միջազգային կազմակերպություններում հետապոստոլները գիտակցում են իրենց պահանջմունքները, սակայն սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը 25-ից 45 տարիքային կազմում ընդգրկված քաղաքացիական ծառայողների կոլեկտիվում անբարենպաստ է՝ ի տարբերություն միևնույն տարիքային կազմում ընդգրկված հասարակական կազմակերպության կոլեկտիվի: Առաջարկում ենք ՄՌԿ մասնագետի կամ կառավարման հոգեբանի ընդգրկում վերոնշյալ կազմակերպություններում՝ բացահայտելու աշխատակիցների աշխատանքային մոտիվացիայի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումները, առաջնային մոտիվացիոն գործոնները՝ հիմք ընդունելով տարիքային խումբը, որը կարող է կանխատեսել աշխատողների պահանջմունքները բավարարելու եղանակները:

Հիմնաբառեր՝ կոլեկտիվ, մոտիվացիոն գործոններ, հոգեբանական մթնոլորտ, սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումներ, անձնավորության պահանջմունքներ,

* Հոդվածը ներկայացվել է 14.11.2020թ., գրախոսվել՝ 24.12.2020թ., տպագրության ընդունվել՝ 30.03.2021թ.:

փորձարարական խումբ, կառավարման հոգեբան, մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետ (ՄՌԿ):

Մոտիվացիոն գործոնների բովանդակության տեսական հիմքերը

Մոտիվացիոն գործոնների ընտրությունը և դրանց ազդեցությունը կոլեկտիվի հոգեբանական մթնոլորտի վրա տարբեր ժամանակներում եղել և շարունակում են մնալ հոգեբանների, մարդկային ռեսուրսների կառավարման (ՄՌԿ) մասնագետների ուշադրության կենտրոնում: Մոտիվացիոն գործոնների դրսևորման առանձնահատկությունների ուսումնասիրության գործում մեծ ներդրում ունեն այնպիսի գիտնականներ, ինչպիսիք են՝ Ա. Լեոնտևը (1975թ.), Բ. Լոմովը (1984թ.), Ս. Ռուբինշտեյնը (2000թ.), Ե. Իյինը (2002թ.), Յ. Յեկհաուզենը (2003թ.), Գ. Ատկինսոնը (1957թ.), Ա. Մալլոուն (1954թ.), Դ. Մաքքելլանդը (1978թ.), Ֆ. Յերցբերգը (2003թ.) և ուրիշներ: Իսկ հայրենական հոգեբանության մեջ այս երևույթին ոչ լիարժեքորեն են անդրադարձ կատարել, կան միայն առանձին հոդվածներ, կոլեկտիվ մենագրություններ (Ռ. Աղուզումցյան, Լ. Պետրոսյան, Ս. Պողոսյան, Լ. Մելիքյան և ուրիշներ), որոնցում մոտիվացիոն գործոնների և հոգեբանական մթնոլորտի փախապայմանավորվածությունը դիտարկվում է մասնակիորեն:

Մենք ապրում ենք մի ժամանակաշրջանում, երբ կառավարման համակարգի աշխատակազմը աստիճանաբար ոչ միայն դիտարկվում է որպես աշխատանքը կատարող մարդկանց խումբ, որոնք կատարած աշխատանքի դիմաց վճարվում են, այլև գերիշխում է մարդակենտրոն մոտեցումը: Ղեկավարները հոգ են տանում աշխատողի հարմարավետության, աշխատանքային պայմաններում լարվածության նվազման, նրանց՝ կոլեկտիվում սոցիալական ընդգրկվածության մասին՝ հիմք ընդունելով այն փաստը, որ առավել հանգիստ, մոտիվացված, իր աշխատանքն ու աշխատանքային միջավայրը սիրող անձնավորությունը կարող է նպաստել կառավարման համակարգի գործունեության արդյունավետության մակարդակի բարձրացմանը:

Հայտնի է, որ արդյունավետ կառավարման նախապայմաններից մեկը անձի դրդապատճառները հասկանալն է, որոնք կարող են անձին մղել՝ կատարելու որոշակի գործունեություն՝ հանդիսանալով խթանն ու պահանջմունքը միավորող օղակ: Դրդապատճառի ձևավորման համար կարևոր գործոն է անձի պահանջմունքի համակարգը, քանի որ պահանջմունքները առաջացնում են դրանք բավարարելու ձգտում, և հետևաբար պետք է ձևավորվի խրախուսմանն ուղղված համապատասխան քաղաքականություն: Մակելլանդը կարծում էր, որ դրդապատճառը կապված է խթանների հետ, քանի որ պահանջմունքների բավարարումը հանդիսանում է դրդապատճառի նպատակը⁵⁷⁸, իսկ Ատկինսոնը նշում էր, որ դրդապատճառը (մոտիվ) մարդու անմիջական մղումն է որոշակի գործունեության՝ կապված իր պահանջմունքների բավարարման հետ⁵⁷⁹: Եթե մարդը ձգտում է կատարել որոշակի գործունեություն, կարող ենք ասել, որ նա ունի մոտիվացիա:

Բազմաթիվ տեսություններ են նվիրված մոտիվացիայի խնդրի ուսումնասիրությանը, սակայն հարկ ենք համարում նշել, որ «մոտիվացիա» տերմինն առաջին անգամ օգտագործել է Ա. Շոպենհաուերը իր «Բավարար պատճառի չորս սկզբունքները» հոդվածում պնդելով, որ մոտիվացիան առանց արտաքին խթանների գոյություն ունենալ չի կարող, դրա հետ մեկտեղ համոզված լինելով, որ բացի արտաքին խթաններից, նաև ներքին խթանները (ցանկություններ, իմպուլսներ, բնազդներ,

⁵⁷⁸ **McClelland D. C.** Managing motivation to expand human freedom. *American Psychologist*, 1978, № 33(3), p. 201–210.

⁵⁷⁹ **Ламберт Дэкерс**, Мотивация, Москва, 2007, С.18-19.

կարիքներ) կարող են մարդուն մղել՝ ծավալելու որևէ գործունեություն⁵⁸⁰: Հետագայում այս տերմինը հոգեբանության բնագավառ ներմուծվել է մարդու վարքի պատճառները բացատրելու համար: Հաջորդ սահմանումն առաջ է քաշել Ա. Մասլոուն, որ կարծում էր՝ մարդիկ մոտիվացվում են իրենց իսկ նպատակներին հասնելու համար, որն իրենց կյանքը դարձնում է իմաստավորված ու կարևոր⁵⁸¹:

Ժամանակակից հոգեբանության մեջ մոտիվացիան գործածվում է երկակի իմաստով: Մի դեպքում այն նշանակում է մարդու վարքը պայմանավորող գործոնների համակարգ (դրդապատճառներ, հետաքրքրություններ, պահանջմունքներ, նպատակներ), մյուս դեպքում բնութագրվում է որպես մարդու վարքի ակտիվությունը ապահովող գործընթաց: Մեկ այլ սահմանման համաձայն՝ մոտիվացիան, որպես հոգեկան գործընթաց, մեկնաբանվում է իբրև գործոնների ամբողջություն՝ ուղղված հոգեկան գործընթացի կարգավորմանը: Մոտիվացիոն ճիշտ գործոնների ընտրությամբ է պայմանավորված կոլեկտիվի բարենպաստ հոգեբանական մթնոլորտի ապահովումը⁵⁸²: Ն. Մանսուրովը «հոգեբանական մթնոլորտ»-ը բնութագրում է որպես կոլեկտիվի անդամների մտերմություն, համակրանք, բնավորություններ, հետաքրքրություններ⁵⁸³:

Վ. Շեպելն առանձնացնում է կոլեկտիվի հոգեբանական մթնոլորտի կառուցվածքային երեք բաղադրիչ՝

1. սոցիալական մթնոլորտ,
2. բարոյական մթնոլորտ,
3. հոգեբանական մթնոլորտ⁵⁸⁴:

Բ. Լոմովը «հոգեբանական մթնոլորտ» հայեցակարգում ներառում է միջանձնային հարաբերությունների համակարգը, որն ունի հոգեբանական բնույթ, փոխադարձ պահանջների համակարգ, ընդհանուր տրամադրություն, աշխատանքային միասնական ոճ, թիմի հուզական, կամային, մտավոր կարողությունների միասնություն⁵⁸⁵:

Այսպիսով՝ մոտիվացիան բնութագրվում է որպես մարդու այս կամ այն գործունեությանը միտված պահանջմունքների ամբողջություն: Կազմակերպություններում խիստ կարևոր է պարզել աշխատակիցների մոտիվացիայի տիպը:

Կոլեկտիվի հոգեբանական մթնոլորտը խմբի հոգեբանական տրամադրվածությունն է, որը ձևավորվում է այդ խմբին հատուկ սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ազդեցությամբ, որը նպաստում է համատեղ արդյունավետ գործունեությանը և անձնավորության համակողմանի զարգացմանը այդ խմբում:

Փորձարարական հետազոտություն

Համաձայն առաջադրված նպատակի ու խնդիրների՝ մեր կողմից կազմվել է ուսումնասիրության ռազմավարություն: Հիմնվելով տեսական վերլուծության վրա՝ նպատակահարմար ենք գտել հետազոտությունը կատարել թեստավորման ու հարցարանի մեթոդներով:

Հետազոտության համար ընտրված մեթոդներն են՝

⁵⁸⁰ Atkinson J. W. Motivational determinants of risk-taking behavior, University of Michigan, 1957, № 6, P. 1-14.

⁵⁸¹ Maslow A.H. Motivation and personality, English Edition, 1954, P. 35.

⁵⁸² Պետրոսյան Լ. Անձի մասնագիտական զարգացման հոգեբանական օրինաչափությունները, ՀՀ ՊԿԿ հրատ., Ե., 2016, էջ 55:

⁵⁸³ Егорова Л.С., Челнокова Н.Ю. Управление социально-психологическим климатом на предприятиях, Ивановская государственная текстильная академия, 2008, С. 1-8.

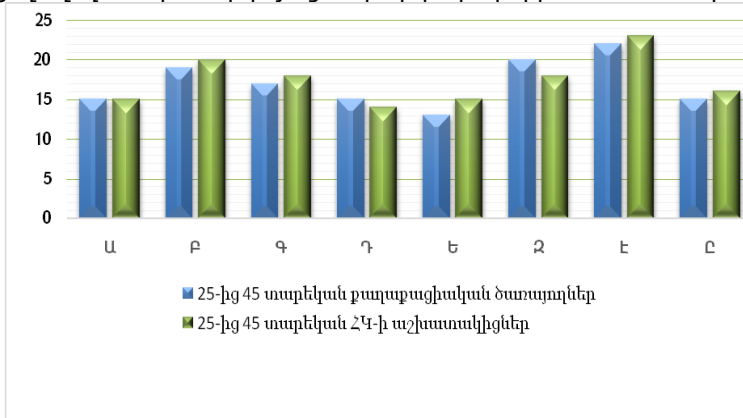
⁵⁸⁴ Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология, СПб, 2002, С. 127-128.

⁵⁸⁵ Парыгин Б., Социально-психологический климат коллектива, М. 1979, С. 130-131.

1. Ֆ. Չերցբերգի դրդապատճառների (մոտիվատորների) թեստ⁵⁸⁶,
2. Օ.Ֆ. Պատյունկինի աշխատանքային գործունեության մոտիվացիայի «Սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների» բացահայտման հարցարան⁵⁸⁷,
3. Օ. Ս. Միխայուկի և Ա. Յու. Շալիտոյի կոլեկտիվում սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի բացահայտման հարցարան⁵⁸⁸.

Ստացված արդյունքները ենթարկվել են հաշվարկման՝ MS Excell էլեկտրոնային աղյուսակների մաթեմատիկական հնարավորություններով⁵⁸⁹: Փորձարարական հետազոտության ընտրանքը կազմված է երկու փորձարարական խմբից. առաջին խմբում 33 մշակույթի նախարարության (ներկայումս՝ 33 կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն) տարբեր վարչությունների ու բաժինների, տարբեր մասնագիտացումներ ունեցող, 25-ից 45 տարեկան քաղաքացիական ծառայողներ են, իսկ 2-րդ խմբում Կորյոյ Կիժն Յայաստան հասարակական կազմակերպության տարբեր պաշտոններ զբաղեցնող, 25-ից 45 տարիքային կազմում ընդգրկված աշխատակիցներն են:

Ֆ. Չերցբերգի մշակած «Դրդապատճառների (մոտիվատորների)» թեստի արդյունքներից ելնելով՝ ստորև ներկայացնենք երկու խմբերի համեմատականները.



Նկար 1. Գնտազոտված երկու խմբերի համար առաջնային մոտիվացիոն գործոնները որոշող թեստի արդյունքների համեմատություն (n=60)

Ելնելով առաջնային մոտիվացիոն գործոնների բացահայտմանն ուղղված Չերցբերգի դրդապատճառների թեստի արդյունքներից՝ կարող ենք եզրակացնել, որ քաղաքացիական ծառայողների համար որպես մոտիվացիոն առաջնային գործոն են հանդիսանում անձնական նվաճումները (Չ) և աշխատանքի էությունը (Է), հետևաբար նրանց համար կարևոր է աշխատանքի բովանդակությունը, պատասխանատվության աստիճանը, աշխատանքի համար ներկայացվող պահանջները, կատարվելիք աշխատանքի ու մասնագիտության համապատասխանությունը, իսկ անձնական նվաճումների բարձր ցուցանիշները խոսում են քաղաքացիական ծառայողների՝ կայուն

⁵⁸⁶ Պետրոսյան Մ., Ջավադյան Ա., Ամիրյան Դ. Անձը և պաշտոնը, Պետական ծառայություն հրատ., Ե., 2013, էջ 273-275:

⁵⁸⁷ Раигородский Д.Я., Практическая психодиагностика, Методики и тесты. Учебное пособие, Самара, 2001, С. 641-648.

⁵⁸⁸ Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации (О.С. Михалюк и А.Ю. Шальто), <https://hr-portal.ru/tool/ekspress-metodika-ocenki-socialno-psiologicheskogo-klimata-v-trudovom-kollektive>, 13.06.2010.

⁵⁸⁹ Գալստյան Ա. Մաթեմատիկական վիճակագրության մեթոդները հոգեբանական հետազոտություններում: Ուսումնական ձեռնարկ, Ե., 2015, էջ 63:

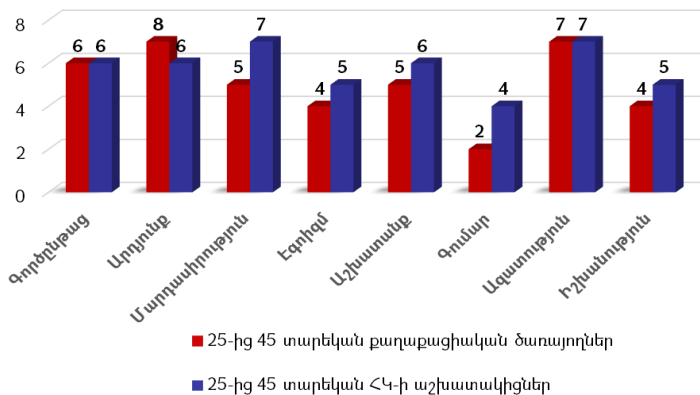
հաջողություններ ունենալու ձգտման մասին, որն արտահայտվում է պաշտոնի բարձրացմամբ, պարգևավճարներով ու գովասանքով: Պետական կառավարման համակարգի գործունեության բնույթից ելնելով՝ ստացված արդյունքները կանխատեսելի էին:

Հասարակական կազմակերպության աշխատակիցների մոտիվացիան նույնպես կախված է աշխատանքի եռությունից (Է), սակայն հասարակության կողմից ընդունված ու գնահատված լինելը (Բ) վեր է անձնական նվաճումներից, որն արտահայտվում է հանրության գովասանքով: Այս մոտիվացիոն գործոնի բարձր ցուցանիշ ստանալը նույնպես կանխատեսելի էր՝ հաշվի առնելով կազմակերպության ծավալված մարդասիրական ու բարեգործական գործունեությունը:

Առաջնային մոտիվացիոն գործոններ	25-ից 45 տարիքային կազմում թաղաքացիական ծառայողներ (n=30)		25-ից 45 տարիքային կազմում աշխատակիցներ (n=30)	
	M	σ	M	σ
Ա-ֆինանսներ	15	6.3	15	5.2
Բ-հասարակության կողմից ընդունված, գնահատված լինել	19	2.8	20	4.3
Գ-պատասխանատվություն	17	4.2	18	3.4
Դ-Հարաբերությունները ղեկավարության հետ	15	3.5	14	3.7
Ե-Կարիերա	13	5.5	15	5.0
Զ-Անձնական նվաճումներ	20	2.4	18	3.4
Է-Աշխատանքի եռություն	22	5.4	23	4.9
Ը-Համագործակցություն կոլեկտիվում	15	4.6	16	5.1

Աղյուսակ 1. Հերցբերգի «Դրդապատճառների բացահայտման» թեստի ստանդարտ շեղումները՝ ըստ խմբերի և տարիքային շեմի (n=60)

Օ. Ֆ. Պատյոմկինի աշխատանքային գործունեության մոտիվացիայի «Սոցիալ-հոգեբանական» դիրքորոշումների բացահայտմանն ուղղված հարցարանի արդյունքներից ելնելով՝ ստորև ներկայացնենք դրանց համեմատականները:



Նկար 2. Հետազոտված երկու խմբերի համար աշխատանքային գործունեության մոտիվացիայի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումները (n=60)

Հասարակական կազմակերպության աշխատակիցների կողմից լրացված հարցարանի արդյունքները ցույց են տալիս նրանց կողմնորոշումը դեպի մարդասիրություն, որը կարևոր որակ էնք համարում յուրաքանչյուր աշխատանքային գործունեության դեպքում: Հետաքրքրական է այն հանգամանքը, որ երկու փորձարարական խմբերի համար առաջնային է աշխատանքային գործունեության ընթացքում դեպի ազատություն կողմնորոշվածությունը, ինչը ենթադրում է հետևյալը՝ որքան ազատ են աշխատանքային միջավայրում, ինքնուրույն ու անկախ՝ որոշումներ կայացնելու հարցում, այնքան նրանց մոտիվացիան բարձր է: Ազատության ապահովումը կնպաստի ինքնադրսևորվել, առավել արագ ներգրավվել աշխատանքային գործընթացում և ապահովել կոլեկտիվում բարենպաստ հոգեբանական մթնոլորտ:

Սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումները	25-ից 45 տարիքային կազմում ընդգրկված քաղաքացիական ծառայողներ (n=30)		25-ից 45 տարիքային կազմում ընդգրկված աշխատակիցներ (n=30)	
	M	σ	M	σ
Գործընթաց	6	2	6	1.5
Արդյունք	7	1.8	6	1.4
Մարդասիրություն	5	1.9	6	2.2
Էզոիզմ	4	1.9	5	1.9
Աշխատանք	5	2.2	6	2.1
Գումար	7	1.5	4	2.2
Ազատություն	4	2.2	7	2.2
Իշխանություն	2	1.8	5	2.1

Աղյուսակ 2. Օ. Ֆ. Պատյունիի «Սոցիալ-հոգեբանական» դիրքորոշումների բացահայտման ուղղված հարցարանի ստանդարտ շեղումները՝ ըստ խմբերի և տարիքային շեմի (n=60)

Օ.Ֆ. Միխայուկի և Ա.Յու. Շալիտոյի՝ կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի բացահայտման թեստի արդյունքների համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողների կոլեկտիվում սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը ոչ բարենպաստ է, հակասական է, անորոշ ու անկայուն: Նրանց դուր չի գալիս գործընկերների հետ շփումը և նույնիսկ ազատ ժամանակ նախընտրում են աշխատել, քան շփվել ու ճանաչել միմյանց: Հասարակական կազմակերպությունում հոգեբանական մթնոլորտը բարենպաստ է, այսինքն՝ կոլեկտիվի անդամները նպաստում են բարենպաստ տրամադրության ձևավորմանը, և գործընկերների հետ հարաբերությունները լարված չեն: Նրանք համախմբված են մեկ գաղափարի շուրջ, ունեն միևնույն կարծիքներն ու համոզմունքները:

Եզրակացություն

Հետազոտության արդյունքների հիման վրա կատարված վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ՝

1. Ե՛վ պետական կառավարման համակարգում և՛ հասարակական կազմակերպությունում խիստ կարևոր է պարզել աշխատակիցների մոտիվացիայի տիպը, որը պետք է համապատասխանի անձնավորության պահանջմունքներին՝ իրենց առջև դրված խնդիրները որակյալ և արդյունավետ կատարելու համար,

2. կոլեկտիվի հոգեբանական մթնոլորտի և մոտիվացիոն գործոնների փոխկապակցվածությունը պայմանավորված է կազմակերպության կառավարման մոդելից, գործունեությանը ներկայացվող պահանջներից,

3. կոլեկտիվում սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի և դրա հետ կապված աշխատողների դրդապատճառների, աշխատանքային մոտիվացիայի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների կապը բացահայտելով՝ պարզեցինք, որ երկու խմբում էլ մասնակիցները գիտակցում են իրենց պահանջմունքները, սակայն սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը 25-ից 45 տարիքային կազմում ընդգրկված քաղաքացիական ծառայողների կոլեկտիվում անբարենպաստ է՝ ի տարբերություն հասարակական կազմակերպության կոլեկտիվի, որտեղ ստացված արդյունքները փաստում են բարենպաստ հոգեբանական մթնոլորտի առկայության մասին:

Կարծում ենք, որ երկու խմբերի դեպքում ՄԴԿ մասնագետին կամ կառավարման հոգեբանին խրախուսվում է մշակել կոլեկտիվի հոգեբանական մթնոլորտի վրա ազդող մոտիվացիոն գործոնների կիրառության ռազմավարություն՝ հաշվի առնելով խմբերի գործունեության առանձնահատկությունները և տարիքային շեմը:

THE INFLUENCE OF MOTIVATING FACTORS ON THE PSYCHOLOGICAL ENVIRONMENT OF THE PERSONNEL: COMPARATIVE ANALYSIS OF RESEARCH RESULTS

SVETLANA BAGHDASARYAN

*Public Administration Academy of RA, Chair of Psychology of Governance,
Ph.D. Student; Ministry of Defence, National Defense Research University,
Center for Research on Strategic Leadership and Management, Research Fellow,
Yerevan, Republic of Armenia*

The aim of the article is to study the mutual agreement of the psychological atmosphere in the team of motivational factors in state and international organizations. The urgency of the work is due to the need to improve staff performance. Determining the type of employee motivation is a difficult but very important task that contributes to the effective and efficient performance of the set tasks. The purpose of the article is to study and to find out experimentally the link between the psychological environment of the team in different organizations and the primary factors of motivation of the person during work, to perform the analysis of the psychological atmosphere of the team also the reciprocity of motivational factors.

Analysis of the relevant theoretical foundations of work using the test-questionnaire methods figured out that any application of motivation should meet the needs of the individual, that those surveyed in state and international organizations are aware of their needs, but the socio-psychological environment among 25 to 45 years old is unfavorable among the staff of civil servants, in contrast to the staff of an international organization of the same age. The engagement of an HR specialist or management psychologist in the above mentioned organizations is suggested to identify the socio-psychological behavior of employees, work hygiene, motivational factors, based on the age group, which can predict ways to meet the needs of employees.

Keywords: *collective, motivating factors, psychological environment, social-psychological institutions, necessary personalities, experimental group, management psychologist, management specialist in human resources (HRM).*

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АТМОСФЕРУ КОЛЛЕКТИВА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

СВЕТЛАНА БАГДАСАРЯН

*аспирант кафедры психологии управления АГУ РА,
ученый-аналитик Центр исследований стратегического
лидерства и управления НИУО МО РА,
г. Ереван, Республика Армения*

Целью статьи является изучение взаимной согласованности психологической атмосферы в коллективе и мотивационных факторов в государственных и международных организациях. Актуальность работы обусловлена необходимостью повышения эффективности работы персонала. Определение типа мотивации сотрудников сложная, но очень важная проблема, способствующая эффективному и качественному выполнению поставленных задач. Цель статьи – изучить и экспериментально выявить взаимосвязь между психологической атмосферой коллектива и первичными факторами мотивации в процессе работы в разных организациях, проанализировать взаимозависимость между психологической атмосферой коллектива и мотивационными факторами.

Анализ соответствующей теоретической основы работы с использованием методов тест-анкеты и опросников показал, что опрошенные в государственных и международных организациях респонденты осведомлены о своих потребностях, но социально-психологическая атмосфера в коллективах государственных служащих с работниками в возрасте от 25 до 45 лет неблагоприятна, в отличие от коллективов международных организаций с сотрудниками того же возраста.

Привлечение HR-специалиста или управленческого психолога в вышеуказанные организации предлагается для выявления социально-психологических установок сотрудников и первичных мотивационных факторов работы (исходя из возрастной группы) которые могут спрогнозировать способы удовлетворения потребностей сотрудников.

Ключевые слова: *коллектив, мотивационные факторы, психологическая атмосфера, социально-психологические установки, потребности личности, экспериментальная группа, психолог управления, специалист по управлению человеческими ресурсами (HRM).*