

«Հաստատում եմ»

«Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարան»
հիմնադրամի ղեկավար,
տեխ. գ. դ. պրոֆեսոր Ռ. Ռ. Սահակյան



2020 թ.

ԿԱՐԾԻՔ

ԱՌԱՋԱՏԱՐ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ

Նարե Իգորի Կարապետյանի՝ «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի հայցման (ԺԹ ,00.01- «Ընդհանուր հոգեբանություն, հոգեբանության տեսություն և պատմություն, անձի հոգեբանություն») մասնագիտությամբ ատենախոսության վերաբերյալ

Նարե Իգորի Կարապետյանի՝ «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով ատենախոսությունը և սեղմագիրը քննարկվել են Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարանի «Մանկավարժության և հոգեբանության» ամբիոնի արտահերթ նիստում (Արձ. թիվ 1, կայացած՝ 28.07.2020թ.):

Մասնակցում էին Մանկավարժության և հոգեբանության ամբիոնի վարիչի ժ.պ., մ.գ.թ. դոցենտ՝ Լ. Բաղդասարյանը, ամբիոնի դասախոսներ՝ մ.գ.դ. պրոֆեսոր Պ. Գևորգյանը, հ.գ.թ. դոցենտ Ռ. Ավագիմյանը, հ.գ.թ. դոցենտներ՝ Հ. Ավագիմյանը, Ա. Ղազարոսյանը, Ն. Կոստանդյանը, Վ. Միրզոյանը, Ս. Շահվերդյանը, դասախոս՝ Տ. Մալումյանը, Ա. Խաչատրյանը, մ.գ.թ. դոցենտներ՝ Զ. Գրիգորյանը, Ս. Բեժանյանը, Ա. Հովհաննիսյանը, Ա. Հարությունյանը, Ք. Վիրաբյանը, ասիստենտներ՝ Ն. Ներկարարյանը, Լ. Մարուքյանը, մ.գ.թ.՝ Լ. Դանիելյանը:

Ատենախոսի ընտրած թեմայի արդիականությունը պայմանավորված է վերջին տասնամյակներում հոգեբանական գիտության մեջ հոգեբանական սթրեսի և մարդու առողջության, կենսագործունեության նեգատիվ ազդեցության հետևանքների բազմակողմանի ուսումնասիրությամբ: Հոգեբանական սթրեսի ուսումնասիրություններում արտացոլվել է նաև հոգեպաշտպանական մեխանիզմների խնդիրը, ինչը սերտորեն

կապված է հաղթահարող և ինքնավերահսկող վարքի հետ, որի տակ հասկացվում են անհատի կողմից գերազանցապես զիտակցորեն, ակտիվորեն ձեռնարկվող գործողությունների ռազմավարություններ՝ սթրեսային վիճակների և նեգատիվ ապրումների հաղթահարման նպատակով: Սթրեսների նկատմամբ ադապտացիայի արդյունավետությունը կանխորոշվում է անձի հաղթահարող և ինքնավերահսկող վարքերի զարգացման մակարդակով, որը կարգավորվում է սեփական վարքային ռազմավարությունների, մասնավորապես՝ քոփինգ ռազմավարությունների կիրառության միջոցով և հիմնվում է նրա անձնային փորձի և միջավայրի քոփինգ ռեսուրսների վրա: Քոփինգ ռազմավարությունները դիտարկվում են որպես անձի ակտուալ հակազդեցություններ ընկալվող սպառնալիքին և սթրեսորի կառավարման եղանակ: Դրանց զարգացմանը նպաստում են քոփինգ ռեսուրսները, որոնք հուզական սթրեսի հաղթահարման համար ապահովում են հոգեբանական ֆոն և հարաբերականորեն կայուն անձնային և սոցիալական գործոններ են:

Ինչպես նշում է ատենախոսը, հասարակության զարգացման ժամանակակից փուլում այդ մակրոսոցիալական գործոններից էտեխնոլոգիական առաջընթացը և աշխատանքային գործիքների համընդհանուր թվայնացումը, քանի որ տեխնիկայի և մարդկային ներգործության առանձնահատկությունները էապես տարբերվում են միմյանցից, ինչն էլ իր հերթին ստեղծում է տարբեր տեսակի կազմակերպություններում աշխատակցի հոգեբանական սթրեսի առաջացման լրացուցիչ նախադրյալներ. մարդկության զարգացմանը զուգահեռ ավելացել են պահանջները աշխատանքային ոլորտում, և մասնագետները ստիպված են լինում մի քանի անգամ ավել զիտելիքներ և տեղեկատվություն յուրացնել, որպեսզի լինեն մրցակցային և պահանջված մասնագետներ: Գերտեղեկատվությունն ինքնին համարվում է սթրեսածին գործոն, դրան գումարվում են մասնագիտական այրումը, մրցակցության մթնոլորտը և մշտապես առկա միջանձնային փոխհարաբերությունները, որոնք պետք է կառավարվեն անձի կողմից:

Այս համատեքստում հատկապես մեծ կարևորություն է ստանում աշխատանքային միջավայրում աշխատակիցների վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալների, հատկապես՝ ինքնակառավարման, հոգեբանական պատրաստվածության, ներքին ռեսուրսների, ինքնավերահսկման ռազմավարությունների

ուսումնասիրությունը: Ելնելով հիմնախնդրի ուսումնասիրման անհրաժեշտությունից՝
ատենախոսն իրականացրել է տեսափորձարարական բազմակողմանի և ընդգրկուն
հետազոտություն:

Ներածության մեջ ատենախոսը թեմայի արդիականությունը հիմնավորում է
հատկապես նրանով, որ ժամանակակից հասարակության տեղեկատվական
ծանրաբեռվածությունը, աշխատակիցների գնահատման հաճախականությունը և
անհատական պատասխանատվությունը կազմակերպության առաջընթացի գործում,
տվյալ հիմնախնդրի խոր ուսումնասիրությունը դարձնում են ավելի քան հրատապ:
Ուսումնասիրվող թեմայի շրջանակներում դիտարկվում են հետևյալ հոգեբանական
հասկացությունները՝ վարքային քոֆինգ ռազմավարությունները, աշխատակիցների
վարքային կադապարները, ղեկավար-աշխատակից փոխհարաբերությունները,
ղեկավարի կառավարման ոճերը, մասնագիտական այրումը և այլն:

Ատենախոսն իր առջև նպատակ է դրել հետազոտելու աշխատակիցների տարբեր
քոֆինգ վարքային ռազմավարությունների ընտրությունը պայմանավորող ղեկավարի
կառավարման հոգեբանական առանձնահատկությունները:

Առաջադրված վարկածը բխում է հենց այս նպատակից, ըստ որի՝ «աշխատակցի
վարքային քոֆինգ 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» [ատեն., էջ 6]:
Հետազոտության նպատակից և վարկածից բխած և առաջադրված խնդիրները հեղինակը
լուծում է տեսական և փորձարարական հետազոտությունների հիման վրա ստացված
արդյունքների հոգեբանական վերլուծությունների միջոցով:

Ն.Կարապետյանի աշխատանքում գիտականորեն հիմնավորված են
հետազոտության մեթոդները, հստակ ձևակերպված են պաշտպանության ներկայացվող
հիմնական դրույթները, գիտական նորույթը, տեսական և գործնական նշանակությունը:

Ատենախոսության առաջին գլուխը նվիրված է ղեկավարի և աշխատակիցների
քոֆինգ վարքային ռազմավարությունների մեթոդաբանական մոտեցումների
վերլուծությանը, որտեղ քննության են առնվում աշխատակազմի ընտրության

չափանիշների, քոփինգի, ինքնավերահսկիչ վարքի ուսումնասիրության տարբեր տեսամեթոդաբանական հիմքերը:

Հեղինակը նշում է, որ ներկայումս արտասահմանյան հոգեբաններն ընդունում են քոփինգ վարքի ֆենոմենի ուսումնասիրման երեք մոտեցում՝ դիսպոզիցիանալ, իրավիճակային կամ դինամիկ և ներառական, իսկ ինքնավերահսկիչ վարքը նկարագրում են որպես անցանկալի ապրումներից հոգեբանական պաշտպանություն և անձի խնդրի լուծմանն ուղղված կառուցողական ակտիվություն՝ զուգահեռ «defense»- պաշտպանություն և «coping»- հաղթահարում եզրույթները: Հետագա շարադրանքում (նույն ենթագլխում) ներկայացվում է տարբեր հոգեբանների կողմից տրված վերը նշված հասկացությունների սահմանումները, առանձնահատկությունները և դրանց վրա ազդող գործոնները:

Ենթագլխի վերջում գիտական գրականության ուսումնասիրության արդյունքումատենախոսը գալիս է այն եզրահանգմանը, որ որոշակի վերապահումներով, գիտնականները առանձնացնում են դրական և բացասական բնույթի քոփինգ ռազմավարություններ, որոնք ազդեցություն են թողնում անձի ներհոգեկան վիճակների և դրանց արտաքին դրսևորումների վրա: Նշենք հետևյալ մեջբերումը. «...Բոլոր հետազոտողները հակված են հիմնականում այն կարծիքին, որ կառուցողական բնույթ կրում են ակտիվ անվան տակ դասակարգվող քոփինգ ռազմավարություններ (հաղթահարում, ակտիվ վարք, խնդրի լուծման բանակցային տարբերակ և այլն)» [ատեն., էջ 31]:

Առաջին գլխի հաջորդ ենթագլում («Ղեկավարի վարքային ռազմավարությունը պայմանավորող անձնային առանձնահատկությունների վերլուծություն») ներկայացվում է ղեկավարի անհատական առանձնահատկությունների և գործունեության ապահովման հիմնահարցի ուսումնասիրության վերլուծությունը, և նշվում է, որ ղեկավարի անհատական առանձնահատկությունների բացահայտումը նպատակահարմար է նրա վարքի կանխատեսման տեսանկյունից, քանի որ յուրաքանչյուր վարքային դրսևորման հիմքում ընկած են հոգեբանական նախադրյալներ, մասնավորապես՝ կարևորվում են ղեկավարի հաղորդակցման հմտությունները: «Կառավարչական հաղորդակցումը կառավարչական ներազդման միջոց է, որի նպատակը աշխատակիցների միջև

փոխադարձ կապի հաստատումն է» [ատեն., էջ 33]: Ղեկավարի հաղորդակցման որոշակի տեսակին (աստիճանավորված, ծառայողական-ընկերական, ընկերակցական) հակվածությունը կարող է ազդեցություն ունենալ նրա այս կամ այն քոփինգ ռազմավարության դրսևորման վրա: Բացի դրանից՝ մեծ ուշադրություն է հասկացնում ղեկավարի ընկալման առանձնահատկություններին, քանի որ ցանկացած փոխազդեցության հիմքում ընկած են անձի պերցեպտիվ գործընթացները նաև ատենախոսն ուշադրություն է դարձնում ղեկավարի որոշման կայացման գործընթացին, որը նույնպես սերտորեն կապված է քոփինգ ռազմավարության հետ:

Հաջորդ ենթագլխում (1.3) վերլուծվում են ղեկավարի քոփինգ վարքի ուսումնասիրման գիտական մոտեցումները և հայեցակարգերը, արդյունքում առանձնացվում են հետևյալ գործոնները, որոնք մեծ դեր են կատարում վարքային ռազմավարության ընտրության մեջ՝ աշխատանքի բնույթը, պայմանները, ընդհանուր մթնոլորտը և անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունները:

Առաջին գլխի վերջին ենթագլխում աշխատակիցների քոփինգ վարքի ուսումնասիրման գիտական մոտեցումների և հայեցակարգերի վերլուծության արդյունքում, հիմնվելով Ռ. Լազարուսի մոտեցման վրա, ատենախոսը հանգում է այն եզրակացության, որ վարքի քոփինգ ռազմավարությունը նպատակահարմար է ներկայացնել շրջանաձև սխեմայի տեսքով [ատեն., էջ 67] և լրացնել հետևյալ բաղադրիչներով.

- ղեկավարի ներազդում, իրավիճակ, կառավարման ոճ,
- սթրեսորի ընկալում, պրոֆեսիոնալ ռեֆլեքսիա,
- կոգնիտիվ գնահատում, ինքնակառավարման մակարդակ,
- քոփինգ ռազմավարություն,
- հաղթահարում,
 - ա) ռազմավարություն 1,
 - բ) ռազմավարություն 2:

Աշխատանքի երկրորդ՝ «Անձի վարքային ռազմավարության ընտրության յուրահատկությունների հետազոտության արդյունքներ և վերլուծություն» գլխում ներկայացվում է հետազոտության մեթոդաբանությունը, առանձնացնում այն խնդիրները,

որոնք պետք է լուծվեն փորձարարական հետազոտության միջոցով՝ աշխատանքում առաջադրված վարկածն ու դրույթները հիմնավորելու և ապացուցելու համար, տրվում է նաև մեթոդների ընտրությունը և դրանց նկարագրությունը, խոսվում է հետազոտության համակազմի ընտրության, կատարված փորձարարական հետազոտությունների արդյունքների մասին, որի ընթացքում կիրառվել են որակական և քանակական, մաթեմատիկական, վիճակագրական և հոգեբանական վերլուծություններ:

Հետազոտության մեջ դիտարկվել են աշխատակցի քոփինգ ռազմավարության ընտրության առանձնահատկությունները՝ կախված ղեկավարի կառավարման ոճից և կազմակերպության կառավարման մոդելից: Աշխատանքի ռազմավարությունը կազմվել է հիմնվելով Ե.Իսսևայի սխեմայի վրա: Հետազոտության համար տեսական հիմքն են ծառայել Ռ. Չալդինինի, Ֆ. Զիմբարդոյի և Ե. Միդորենկոյի հոգեբանական ներազդման հայեցակարգերը, Ֆ. Հոմանսի փոխանակման, Ջ. Միդլի սոցիալական վարքաբանության տեսությունները, Ջ. Միգրիստի ջանքերի դիսքալանսի մոդելը, Ռ.Սոոսի, Ժ. Շեֆերի քոփինգի ներառական մոտեցման տեսությունը, Ռ. Լազարուսի, Ս. Ֆոլկմանի, Ի. Սկիների, Ս. Ալդրիխի սոցիալական վերահսկման հայեցակարգերը, Ս. Հորֆբոլի ռեսուրսների պահպանման և Շվարցերի տեսությունները:

Հեղինակը նշում է, որ հետազոտության ընթացքում կիրառվել են դիտման, հարցման, զրույցի, հարցազրույցի, թեստավորման, գիտափորձի մեթոդները: Հետազոտությունը կատարվել է երեք փուլերով, յուրաքանչյուր փուլի համար նրա խնդիրներին համապատասխան ընտրվել է մեթոդիկաների համախումբը և ընտրանքը:

Առաջին փուլում ուսումնասիրվել են հայրենական և արտասահմանյան կառավարման ոլորտին և ղեկավարներին բնորոշ էթնիկ առանձնահատկությունները գործունեության տարբեր ոլորտներում, որի համար ընտրվել է ղեկավարների միջին օղակը, քանի որ, ատենախոսի կարծիքով, հենց այդ խումբն է անմիջական ազդեցություն ունենում մեծ կազմակերպությունների աշխատակազմի վրա: Հետազոտությանը մասնակցել են ՀՀ տարբեր տարածաշրջանների տարբեր ոլորտի կազմակերպությունների միջին օղակի 25 ղեկավարներ: Ղեկավարի վարքային քոփինգ ռազմավարությունները պայմանավորող անձնային որակները ուսումնասիրելու համար կազմվել է հատուկ հարցարան, որն

ուղղված է միջին օղակի ղեկավարների շրջանում տարածված ռազմավարության բացահայտմանը:

Երկրորդ փուլում աշխատակցի քոփինգ վարքի և էքզիստենցիալ հասունության կապը բացահայտելու համար առանձնացվել հետազոտության հոգեախտորոշիչ մեթոդիկաների հետևյալ համախումբը՝ Ա. Լենգնելի էքզիստենցիալ սանդղակը, Ռ. Լազարուսի քոփինգ թեստը և Ռ. Հիգգինսի ինքնակենսագրական գրույցի մեթոդը:

Երրորդ փուլում ղեկավարի կառավարման ոճի և աշխատակիցների սոցիալական ինքնավերահսկման, ինչպես նաև վարքային քոփինգ ռազմավարության բացահայտման նպատակով ընտրվել են հետևյալ մեթոդիկաները՝ պրոակտիվ ինքնավերահսկման վարքի հարցարան, սոցիալական աշխատակիցների վարքային և դերային կարծրատիպերի գնահատման մեթոդիկան և սոցիալական ինքնավերահսկման սանդղակը:

Հետազոտական ընտրանքն ընդհանուր առմամբ կազմել է տարբեր տարիքային խմբերի, տարածաշրջանների, մասնագիտական ոլորտների 245 աշխատակիցներ:

Երկրորդ գլխում ամփոփված են հետազոտության արդյունքների վերլուծությունները, որոնք ներկայացված են նկարների, գծապատկերների, պատկերների ձևով և լուսաբանվում են հիմնական չափումների արժեքային տվյալներով:

Վերլուծության ժամանակ օգտագործված վիճակագրական մեթոդներն ավելի հավաստի, ընկալելի են դարձնում ստացված արդյունքները և կատարված եզրահանգումները:

Ընդհանրացնելով փորձարարական հետազոտությունների արդյունքները՝ ատենախոսը նշում է, որ և՛ ղեկավարը, և՛ աշխատակիցներն առաջնորդվում են իրավիճակի համապատասխանության սկզբունքով [սեղմագիր, էջ 16]:

Ատենախոսության տեսական և փորձարարական վերլուծություններից բխած հիմնական արդյունքներն ամփոփված են եզրակացություններում, որոնք հիմնավորում են հետազոտության նպատակը, խնդիրները, վարկածը, առաջադրված դրույթները:

Աշխատանքի վերջում առաջադրված մեթոդական գործնական առաջարկները կօգնեն մասնագետներին կազմակերպությունների զարգացման, կոնֆլիկտների հաղթահարման, աշխատակազմի կողմից ղեկավարի ընկալման

առանձնահատկությունների բացահայտման, թիմային աշխատանքի ձևավորման թրեյնինգային ծրագրի անցկացման համար:

Աշխատանքը շարադրված է 126 համակարգչային էջի վրա, այն բաղկացած է ներածությունից, երկու գլուխներից, եզրակացություններից, գործնական առաջարկներից, գրականության ցանկից և հավելվածից: Օգտագործված գրականությունը (131 գիտական աղբյուր) լիարժեք արտացոլում է հետազոտվող հիմնախնդիրը:

Ատենախոսության հիմնական դրույթներն արտացոլված են հեղինակի կողմից հրատարակված 9 հոդվածներում:

Հետազոտության ծավալն ու որակը համապատասխանում են առաջադրված խնդիրներին: Հետազոտական աշխատանքի նկարագրությունն ու քայլերի տրամաբանությունը, առաջադրված խնդիրներին համարժեք հոգեբանական հետազոտման մեթոդների, մեթոդիկաների ընտրությունը, փորձարարական տվյալների որակական, քանակական, մաթեմատիկական վերլուծությունները կասկած չեն թողնում արդյունքների հավաստիության վերաբերյալ:

Ներկայացված աշխատանքը որակական առումով բարձր է գնահատվում շնորհիվ՝

- գիտական աղբյուրների մանրակրկիտ տեսական վերլուծության,
- տեսագործնական կիրառության նշանակության,
- հետազոտական մեթոդների և մեթոդիկաների հստակ համակարգի ընտրության:

Ատենախոսության գիտական նորույթն այն է, որ հեղինակը հետազոտության արդյունքում ցույց է տվել, որ «մեթոդաբանորեն հիմնավորված համալիր հետազոտության հիման վրա բնութագրված են կազմակերպության ղեկավարման ոճով պայմանավորված աշխատակիցների քոփինգ վարքային ռազմավարությունները»:

Նարե Իգորի Կարապետյանի՝ «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով ատենախոսության և սեղմագրի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս առանձնացնելու որոշ թերություններ և վրիպումներ.

1. ատենախոսն առաջադրված վարկածում նշում է. «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» [ատեն., էջ 6]: Սակայն ատենախոսության եզրակացության մեջ գրում է. «Վարկածում առաջադրված ենթադրություննամրապնդվեց 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» [ատեն., էջ 112-113]: Մեր պատկերացմամբ՝ հստակ չի նշվում վարկածում առաջադրված ենթադրության այն մասը, որ աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարությունը պայմանավորված է նաև նրա վարքի սոցիալ-հոգեբանական ինքնավերահսկման յուրահատկությամբ, չնայած որ ատենախոսության «Հետազոտության արդյունքների վիճակագրական վերլուծություն» ենթագլխում և եզրակացություններում անդրադառնում է նշված հարցին:

2. Հետազոտության հոգեախտորոշիչ մեթոդիկաների վերաբերյալ ատենախոսության 71-րդ էջում նշված է հետևյալը. «Աշխատակցի քոփինգ վարքի և էքզիստենցիալ հասունության կապը բացահայտելու համար մշակվել է ախտորոշիչ մեթոդիկաների փաթեթ, որը ներառում է Ա. Լենգելի էքզիստենցիալ սանդղակը, Ռ. Լազարուսի քոփինգ թեստը և Ռ. Հիգգինսի ինքնակենսագրական գրույցի մեթոդը, սակայն դրանց կիրառության արդյունքում ստացված տվյալների և վերլուծության մասին որևէ տեղեկություն չի նշվում:

3. Ատենախոսության 106-107-րդ էջերում կարդում ենք. «...որ անկախ անձի տիպից, մարդը մեծ հաշվով ենթարկվում է կազմակերպության օրենքներին, կորպորատիվ մշակույթին, ղեկավարի կառավարման ոճին և ընդհանուր կառավարման մոդելին: Հակառակ դեպքում առաջանում են կոնֆլիկտներ կամ տվյալ կազմակերպությունում բարձր է լինում հոսունության մակարդակը: Ղեկավարի կառավարման ոճը միանշանակ ազդում է աշխատակցի քոփինգ ռազմավարության ընտրության վրա, և պայմանավորում է նրա վարքագիծը ինդրահարույց իրավիճակներում», սակայն աշխատակցի քոփինգ ռազմավարության ընտրության հարցում ոչ պակաս կարևոր է այլ փոփոխականների ազդեցությունը՝ անձնային (ինքնագնահատական, վերահսկողության լոկուս,

տազնապայնության մակարդակ և այլն) և սոցիալական(սոցիալական կոմպետենտություն, սոցիալական փորձ, սոցիալական դեր և այլն):

4. Եզրակացությունների որոշ կետեր կարելի է միավորել և ստանալ առավել ամբողջական ընդհանրացումներ:

Վերը նշված դիտողությունները և վրիպումները չեն արժեզրկում ատենախոսության գիտական նշանակությունը: Հեղինակի կողմից ստացած գիտական արդյունքները, կատարած եզրահանգումները կարելի է որակել որպես հոգեբանության մեջ գիտական հիմնախնդրի լուծում:


Նարե Իգորի Կարապետյանի՝ «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով ատենախոսությունը իրենից ներկայացնում է ինքնուրույն, ավարտուն գիտական հետազոտություն և որոշակի ներդրում է հոգեբանության բնագավառում:

Եզրակացություն

Ատենախոսության սեղմագիրը համապատասխանում է աշխատանքի բովանդակությանը, արտացոլում է նրա հիմնական դրույթները և արդյունքները:


Այսպիսով՝ կարելի է եզրակացնել, որ Նարե Իգորի Կարապետյանի՝ «Աշխատակցի վարքային քոփինգ ռազմավարության ընտրության կառավարչական նախադրյալները» թեմայով ատենախոսությունը համապատասխանում է ՀՀ գիտական աստիճանավորման կանոնակարգի 7-րդ կետի և ԲՈԿ-ի կողմից ԺԹ.00.01-«Ընդհանուր հոգեբանություն, հոգեբանության տեսություն և պատմություն, անձի հոգեբանություն» մասնագիտությամբ հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման համար ներկայացվող պահանջներին, իսկ հեղինակն արժանի է գիտական աստիճանի շնորհմանը:

Մանկավարժության և հոգեբանության ամբիոնի վարիչի ժ.պ.,

Մանկավարժական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ  Լ. Գ. Բադլասարյան

Լ. Գ. Բադլասարյանի ստորագրությունը հաստատում եմ

ՎՊՀ-ի գիտ. քարտուղար,

Մանկավարժական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ  Ս.Ա. Բեժանյան

