



ԱՆՁԻ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ

ՏԵՍԱԿԱՆ ԵՎ ԿԻՐԱՌԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐ

(գիտական հոդվածների ժողովածու)



ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

**ԱՆՁԻ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՏԵՍԱԿԱՆ ԵՎ ԿԻՐԱՌԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐ**

(գիտական հոդվածների ժողովածու)

Երևան
«ԱՍՈՂԻԿ»
2016

ՀՏԴ 159.923
ԳՄԴ 88.37
Ա 597

*Հրատարակվում է Երևանի պետական համալսարանի
փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետի
գիտական խորհրդի երաշխավորմամբ*

Գրախոս՝
հոգեբանական գիտությունների դոկտոր
ՌՈՒԲԵՆ ՆԱՂԴՅԱՆ

Գիտական խմբագիր՝
հոգեբանական գիտությունների թեկնածու
ՆԱՐԻՆԵ ԽԱՉԱՏՐՅԱՆ

Անձի հոգեբանության տեսական և կիրառական հարցեր (գիտական
Ա 597 հոդվածների ժողովածու). - Եր.: «Ասողիկ» հրատ., 2016.- 280 էջ:

Սույն ժողովածուում ներկայացված են ԵՊՀ Անձի հոգեբանության ամբիոնի դասախոսների, ասպիրանտների և մագիստրոսների հոդվածները: Ժողովածուում ընդգրկվել են անձի հոգեբանության հիմնահարցերին վերաբերող տեսական և կիրառական բնույթի հոդվածներ: Դիտարկվում են անձի ձևավորման և կայացման գործում զարգացման, սոցիալական, մշակութային և էքզիստենցիալ խնդիրներ:

Հոդվածների ժողովածուն կարող է օգտակար լինել անձի հոգեբանության ոլորտով հետաքրքրված մասնագետների և ուսանողների համար:

ՀՏԴ 159.923
ԳՄԴ 88.37

ISBN 978-9939-50-308-0

© Երևանի պետական համալսարան, 2016
© Խաչատրյան Ն. (խմբ.), 2016

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՌԱՋԱԲԱՆ..... 5

ԱՆՁԻ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆՈՐ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐ

Նարինե Խաչապրյան

ԱՆՁԻ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ԼՅՍՕՐ. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՄԱՆ ԱՌԱՐԿԱՆ ԵՎ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐԸ..... 9

Սվեդրյանա Հարությունյան

ՆԱՐԱՏԻՎ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ. ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ, ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԿԻՐԱՌԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ16

ԱՆՁ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

Լիլիթ Գարգրյան

ՍԵՓԱԿԱՆ ՏԱՐԻՔԻ ԸՆԿԱԼՈՒՄՆ ՈՒ ԴՐԱ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆԻՔԸ ՀԱՍՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ՓՈՒԼՈՒՄ 33

Իրինա Խանամիրյան

ԾՆՈՂԱԿԱՆ ՀՐԱՀԱՆԳՆԵՐԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱՆԱՑԻՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՎՐԱ..... 42

Էլենորա Զաքարյան, Մարինե Միքայելյան

ՓՈԽՀԱՏՈՒՑՄԱՆ ԲԱԶՄԱԲՆՈՒՅԹ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ ԵՎ ԴՐԱՆՑ ԿԻՐԱՌԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՏՈՒԿ ԿԱՐԻՔՆԵՐ ՈՒՆԵՑՈՂ ԵՐԵԽԱՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾՈՒՄ 49

Սոսե Խաչիբաբյան

ՍՏԵՂԾԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ ԿՐՏՍԵՐ ԴՊՐՈՑԱԿԱՆ ՏԱՐԻՔՈՒՄ61

Մանե Տոնոյան

ԾԵՐՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՊԱՏԿԵՐԱՑՈՒՄՆԵՐԸ ՄԻՋԻՆ ՀԱՍՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ՓՈՒԼՈՒՄ 68

Կարինե Հարությունյան

ՆԿԱՐԻ ԴԵՐԸ ԵՎ ՊԱՏԿԵՐՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՄԱՆԿՈՒԹՅԱՆ ՇՐՋԱՆՈՒՄ 77

Արմինե Հայրապետյան, Լիլիթ Գարգրյան

ԿԱՊՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿԻ ԵՎ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԲԱՐԵԿԵՑՈՒԹՅԱՆ ՓՈԽԿԱՊՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՏԱՐԻՔՈՒՄ..... 84

ԱՆՁ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

Աննա Հակոբջանյան

ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ՎԱՐՔԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՄԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄՆԵՐԸ 97

Լիանա Սարգսյան, Սվեդրյանա Հարությունյան

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԱՐԺԵՔԱՅԻՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇԻՉՆԵՐԻ ԵՎ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԻՆՔՆՈՒԹՅԱՆ ՓՈԽԿԱՊՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ113

Լիլիթ Ավերիսյան, Սոնա Մանուսյան

ԿԱՄԱՎՈՐԻ ՕԳՆՈՂԱԿԱՆ ԴԻՐՔՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐՆ ԱՆՁԻ
ՆՈՒՅՆԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՅՎԱԾՔՈՒՄ 128

Քնարիկ Առաքելյան

ԱՆՁԻ ՁՈՒՄՆԵՐԻ ԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ
ՄԻՋԱՌԱՐԿԱՅԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐ..... 145

Մարիաննա Գևորգյան, Նարինե Խաչատրյան

ՍՈՒՔՅԵԿՏԻՎ ԲԱՐԵԿԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԱՅՆ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՈՂ
ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ
ՇՐՋԱՆՈՒՄ..... 153

Անժելա Աֆյան, Նարինե Խաչատրյան

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԱՐՔԻ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒ-
ԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ 163

ԱՆՁ ԵՎ ՄՇԱԿՈՒԹԱՅԻՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

Սոնա Մանուսյան

ԱԶԳԱՅԻՆ ԻՆՔՆՈՒԹՅԱՆ ՍՈՑԻԱԼ-ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ
ԸՄԲՈՆՈՒՄԸ..... 179

Նվարդ Գրիգորյան, Աննա Հակոբջանյան, Մերի Գրիգորյան

ԺՈՂՈՎՐԴԱԿԱՆ ԱՍԱՅՎԱԾՔՆԵՐԸ ՈՐՊԵՍ ՀԱՄՈՋՄՈՒՆՔՆԵՐԻ
ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐ..... 193

Աստղիկ Սերոբյան

ԱՆՁՆԱՅԻՆ ԳԾԵՐ ԵՎ ԱՌՏՈԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐ. ՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ
ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԵՐԻ, ՀՈՒՅՆԵՐԻ ԵՎ ԱՍՈՐԻՆԵՐԻ
ՕՐԻՆԱԿՈՎ..... 210

Անուշ Մկրտչյան

ԱՐԺԵՔՆԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՄԱՆ ՏԵՍԱԿԱՆ ԵՎ ԿԻՐԱՌԱԿԱՆ
ԱՍՊԵԿՏՆԵՐԸ..... 227

Անի Մովսիսյան, Նարինե Խաչատրյան

ՈՐՈՇ ԱՆՁՆԱՅԻՆ ՓՈՓՈԽԱԿԱՆՆԵՐԻ ՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ ՏԱՐԲԵՐ ՄՇԱԿՈՒՅԹՆԵՐՈՒՄ
ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆԱՑՈՒՄ ԱՆՑԱԾ ՀԱՅ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿՈՎ 238

ԱՆՁ ԵՎ ԷՔԶԻՍՏԵՆՑԻԱԼ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

Լուսինե Աղաբեկյան

ՄԱՀՎԱՆ ՀԵՏ ԲԱԽՈՒՄԸ՝ ՈՐՊԵՍ ԷՔԶԻՍՏԵՆՑԻԱԼ
ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆ 257

Նարինե Աղամյան, Իրինա Խանամիրյան

ԱՌՈՂՋԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ ՈՒՆԵՑՈՂ ԵՐԵԽԱՆԵՐԻ ՄԱՅՐԵՐԻ
ԱՐԺԵՄԱՍՏԱՅԻՆ ՈԼՈՐՏԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ..... 263

Կարինե Գրիգորյան

ԵՐԵԽԱՆԵՐԻ ՄԱՀՎԱՆ ՎԱԽԻ ՖԵՆՈՄԵՆՈԼՈԳԻԱՆ. ՏԱՐԲԵՐ
ՄՈՏԵՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 273

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԱՐՔԻ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

*Անժեյա Աֆյան
Նարինե Խաչատրյան*

Վերջին ժամանակներում աշխատանքային գործունեության և դրան բնորոշ հոգեբանական յուրահատկություններին վերաբերող հարցերը հասարակության ակտիվ քննարկման առարկան են դարձել: Պատճառներից մեկը հասարակության մեջ տեղի ունեցող դինամիկ փոփոխություններն են: Դրանց հետևանքով փոխվել են աշխատանքային վարքի մասին սոցիալական պատկերացումները:

Աշխատանքային վարքն ավելի շատ ուսումնասիրվում է սոցիոլոգիական, տնտեսագիտական դիսցիպլիններում: Ժամանակակից ստրատիֆիկացիոն տեսության հիմնադիրներից մեկը՝ Պ. Սորոկինը, բարձրացնում է սոցիալական համակարգի և սոցիալական ամբողջականության խնդիրներ, որտեղ ստրատիֆիկացիայի և մոբիլության համատեքստում դիտարկվում են նաև աշխատանքային գործունեության կազմակերպման ստրատեգիկ հիմքերի հիմախնդիրները [3]:

Աշխատանքային վարքի սահմանումներում հանդիպում ենք տարբեր մոտեցումների, որոնցում աշխատանքային վարքը դիտարկվում է որպես իրավական, տնտեսական, սոցիալական կամ գիտակցող սուբյեկտի բնութագիր: Ընդ որում՝ աշխատանքային ակտիվությունն առանձնացվում է որպես աշխատանքային վարքի առանձնահատկություն, որը կարելի է չափել քանակական և որակական բնութագրերի միջոցով [2]:

Աշխատանքային վարքի մի շարք ուսումնասիրություններ փորձում են հասկանալ գործազրկության, աշխատանքային վարքի ընտրության, վարքի ռազմավարությունների նախընտրությունների արտահայտվածության առանձնահատկությունները՝ տարիքային, սեռային և այլ սոցիալ-հոգեբանական գործոններից ելնելով: Օրինակ, Ի. Տարտակովսկայան նշում է, որ տնտեսական փոփոխություններն ավելացրել են հասարակության մեջ գործազուրկ կանանց և տղամարդկանց թիվը: Տղամարդիկ և կանայք տարբեր ստրատեգիաներով են առաջնորդվում գործազրկության ժամանակ: Նրա հետազոտության արդյունքների համաձայն, կանայք հաճախ հրաժարվում են կարիերային աճից զբաղվածության երկկողմանի բնույթի պատճառով: Կանայք հաճախ համաձայնում են ցածր վարձատրվող գումարի դիմաց աշխատել, համատեղել մի քանի աշխատանք, միայն թե իրենց ընտանիքի

անդամները բարեկեցիկ կյանքով ապրեն, իսկ տղամարդիկ ավելի շատ միտված են աշխատել միայն բարձր վարձատրվող աշխատանքի դիմաց, անկախ այն բանից, թե ինչ աշխատանք են իրականացնում [4]:

Սակայն քիչ են ուսումնասիրությունները, որոնցում աշխատանքային վարքը դիտարկվում է սոցիալ-հոգեբանական տեսանկյունից: Համեմատաբար քիչ են աշխատանքային վարքի ստրատեգիաների ընտրության, ընտրությունը պայմանավորող համոզմունքային շերտը բացահայտող վերլուծությունները: Հետևաբար, հետաքրքիր կլինի ուսումնասիրել աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների հիմքում ընկած համոզմունքային դաշտը ոչ թե մակրոհամակարգում, այսինքն՝ սոցիալական հարաբերությունների կառուցվածքում, այլ միկրոհամակարգում՝ առանձին անհատի որոշումների դաշտում:

Սույն հոդվածում ամփոփված են հետազոտության արդյունքներ, որի նպատակն էր բացահայտել, թե ինչ աշխատանքային վարքի ռազմավարություններ են ընտրում երիտասարդները և ի՞նչ համոզմունքներ են ընկած դրանց հիմքում:

Ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը

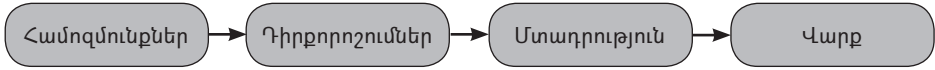
Հիմնվելով մի շարք վերլուծությունների վրա՝ տվյալ աշխատանքում *աշխատանքային վարքը* դիտարկվում է որպես կյանքի ոճի բաղկացուցիչ մաս և սահմանվում որպես նպատակաուղղված աշխատանքային գործունեության ընտրություն՝ պայմանավորված ներքին դրդապատճառային, դիրքորոշումային գործոնների և արտաքին հանգամանքների համադրությամբ:

Ըստ այդմ, տարանջատել ենք աշխատանքային վարքի հետևյալ ռազմավարությունները.

- զուգահեռ ևս մեկ այլ տեղ աշխատելու,
- աշխատանքի փոփոխության,
- արտագաղթի,
- կարիերային աճի ձգտման,
- սեփական գործով (բիզնեսով) զբաղվելու:

Ուսումնասիրության մեթոդաբանական հիմք է հանդիսացել Ի. Այզենի *վարքի պլանավորման տեսությունը*, համաձայն որի՝ վարքը պայմանավորում են երեք հիմնական դետերմինանտներ՝ համոզմունքները, դիրքորոշումները և մտադրությունները: Համաձայն վարքի պլանավորման տեսության դիրքորոշումներն ունեն երեք բաղադրիչ՝ վարքի իրականացման նշանակության, դժվարության և մտերիմների

աջակցության սուբյեկտիվ գնահատականներ, որոնք ազդեցություն են ունենում մտադրության ձևավորման և, հետևաբար, վարքի իրականացման համար: Ենթադրվում է, որ եթե անձը մտադրություն ունի, ապա վարքը կդրսևորվի [5]:



Աշխատանքային վարքի ընտրության ռազմավարություններն ուսումնասիրելու համար տվյալ աշխատանքում դիտարկվել են աշխատանքային վարքի հիմքում ընկած համոզմունքները, դիրքորոշումները և մտադրությունները:

Համոզմունքների ուսումնասիրման համար առանձնացրել ենք երկու մակարդակ՝ կյանքի տարբեր կողմերին վերաբերող բազային համոզմունքներ և բուն աշխատանքին վերաբերող համոզմունքներ: Բազային համոզմունքներն ուսումնասիրելու համար հիմնվել ենք սոցիալական աքսիոմների հայեցակարգի վրա [6]:

Մեր հետազոտական մոդելում ռեգրեսիոն կախվածությունները դիտարկել ենք սոցիալական աքսիոմներից և աշխատանքային համոզմունքներից դեպի աշխատանքային վարքը պայմանավորող դիրքորոշումներ և մտադրություններ:

Հետազոտության մեթոդիկաների նկարագրությունը

Աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների հարցարանը բաղկացած է երկու մասից.

1. Ուսումնասիրվող յուրաքանչյուր ռազմավարության համար մշակվել է իրավիճակ, մասնակիցը պետք է ընտրեր այո/ոչ պատասխաններից մեկը և հիմնավորեր այն:

- I. Դուք աշխատում եք մի կազմակերպությունում, որտեղ ստանում եք բարձր աշխատավարձ, սակայն որտեղ չեն կիսում Ձեր պատկերացումներն ու գաղափարները: Այս պարագայում կնախընտրե՞ք փոխել Ձեր աշխատանքը: Այո (ինչո՞ւ) Ոչ (ինչո՞ւ)
- II. Դուք աշխատում եք, սակայն զգում եք, որ Ձեր ունակություններն ավելին են, քան կիրառում եք ներկա աշխատանքում: Այս պարագայում կնախընտրե՞ք ավելի բարձր պաշտոնի ձգտել: Այո (ինչո՞ւ) Ոչ (ինչո՞ւ)
- III. Երկար ժամանակ աշխատանք եք փնտրում, սակայն չեք գտնում: Մտադրվել եք այլ երկիր արտագաղթել՝ աշխատանք գտնելու

ակնկալիքով: Այս պարագայում կնախընտրե՞ք արտագաղթել: Այո (ինչո՞ւ) Ոչ (ինչո՞ւ)

- IV. Դուք աշխատում եք օրնիբուն, սակայն Ձեր աշխատանքի արդյունքը չեք տեսնում, չեք նկատում փոփոխություններ Ձեր բարեկեցության մեջ: Մտածում եք զուգահեռ աշխատել ևս մեկ այլ տեղ: Այս պարագայում կնախընտրե՞ք աշխատել ևս մեկ այլ տեղ: Այո (ինչո՞ւ) Ոչ (ինչո՞ւ)
- V. Դուք տարբեր ոլորտներում եք աշխատել, փորձել եք Ձեզ ամեն տեղ, բայց չեք գտնում Ձեզ հարմար աշխատանք: Վերջերս սկսել եք մտածել սեփական բիզնես սկսելու մասին: Այս պարագայում կնախընտրե՞ք սկսել սեփական բիզնեսը: Այո (ինչո՞ւ) Ոչ (ինչո՞ւ)

2. Համաձայն վարքի պլանավորման տեսության մեթոդաբանության աշխատանքային վարքի մտադրությունները կազմել ենք ուղիղ պնդումների ձևով.

- I. Ես մտադիր եմ աշխատել զուգահեռ մի քանի տեղ (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*)
- II. Ես մտադիր եմ փոխել աշխատանքիս ոլորտը (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*)
- III. Ես մտադիր եմ գնալ արտերկիր աշխատելու (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*)
- IV. Ես մտադիր եմ ավելի բարձր պաշտոնի ձգտել (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*)
- V. Ես մտադիր եմ սեփական գործ սկսել (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*):

Սոցիալական աքսիոմների հարցարանը բաղկացած է երկու առանձին մասերից: Առաջին մասը սոցիալական աքսիոմների օրիգինալ հարցարանի կրճատ տարբերակն է՝ 39 հարցից բաղկացած, որը վեր է հանում հետևյալ հինգ գործոնները. *սոցիալական ցինիզմ, սոցիալական կյանքի բարդություն, ջանքերի դիմաց հարուցում, կրոնականություն, ճակատագրի վերահսկում* [Leung et al. 2002, մեջբերված է ըստ 1, էջ 53]: Հարցարանի երկրորդ մասը բաղկացած է 37 հարց-պնդումներից: Վեր է հանում հետևյալ հինգ գործոնները՝ *մարդու ուժ, բախտ, հոռետեսություն, մարդ-հասարակություն լարում, սոցիալական ներդաշնակություն և հումանիզմ* [նույն տեղում, էջ 70-72]: Երկու հարցարանների դեպքում էլ հարցվողը 5 բալանոց սանդղակով (*5-լիովին համաձայն եմ, 1-ընդհանրապես համաձայն չեմ*) պետք է գնահատի իր համաձայնության աստիճանը յուրաքանչյուր պնդման համար:

Աշխատանքային համոզմունքների հարցարանը բաղկացած է 30 հարց-պնդումից, յուրաքանչյուր պնդման համար մասնակիցը պետք է գնահատի իր համաձայնության աստիճանը (*7-լիովին համաձայն եմ,*

1-ընդհանրապես համաձայն չեմ): Հարցարանի մշակման նախնական փուլում անավարտ նախադասությունների օգնությամբ վեր հանվեցին աշխատանքի նկատմամբ համոզմունքներ, որոնք հետագայում խմբավորվեցին չորս ոլորտներում՝ ընտանիք, կրթություն, հասարակական կյանք, անձնական կյանք: Ինչպես ցույց տվեցին ուսումնասիրության արդյունքները, հարցարանի սանդղակների Կրոնբախի ալֆա գործակիցը բարձր է ստացվել՝ աշխատանք-ընտանիք ($\alpha=.794$), աշխատանք-հասարակական կյանք ($\alpha=.787$), աշխատանք-կրթություն ($\alpha=.783$), աշխատանք-անձնական կյանք ($\alpha=.782$), ինչը նշանակում է, որ սանդղակների փոխկապվածությունը բարձր է, սանդղակները հուսալի են:

Աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների դիրքորոշումների հարցարանը կազմվել է վարքի պլանավորման տեսության մեթոդաբանությամբ: Նախ՝ դիրքորոշումները պարզելու համար կազմել ենք իրավիճակներ, ապա իրավիճակի հանդեպ դիրքորոշումները գնահատվել են ըստ նշանակալիության, իրականացման դժվարության և մտերիմների աջակցության բաղադրիչների: Ըստ այդմ, գնահատվում է տվյալ իրավիճակի համար յուրաքանչյուր դիրքորոշման հանդեպ համաձայնության աստիճանը:

I. Դուք աշխատում եք, ոչ մի քանք չեք խնայում, որպեսզի շատ վատակեք, սակայն ստացած գումարը բավարարում է միայն առօրյա կարիքները հոգալուն: Դուք սկսում եք մտածել միաժամանակ մի քանի տեղում աշխատելու մասին:

1. Ինձ համար դժվար կլինի աշխատել միաժամանակ մի քանի տեղում (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*)
2. Ինձ համար կարևոր կլինի մի քանի տեղում աշխատելը (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*)
3. Իմ հարազատները հավանություն կտան մի քանի տեղում աշխատելու իմ մտքին (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*):

II. Դուք շատ եք աշխատում, բավականաչափ գումար եք վաստակում, զգում եք Ձեզ բավականաչափ ապահովված, սակայն ինչ-որ մի բան Ձեզ չի գոհացնում գործում: Դուք սկսում եք մտածել աշխատանքը փոխելու և, ընդհանրապես, այլ ոլորտում աշխատելու մասին:

1. Ինձ համար դժվար կլինի փոխել աշխատանքի ոլորտը (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*)
2. Ինձ համար կարևոր կլինի փոխել աշխատանքի ոլորտը (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*)
3. Իմ հարազատները կաջակցեն ինձ այլ ոլորտում աշխատելու որոշման մեջ (*1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ*)

III. Դուք աշխատում եք, ունեք կայուն եկամուտ: Ձեր մտերիմ ընկերներից մեկն ապրում և աշխատում է արտերկրում: Նա առաջարկում է Ձեզ աշխատանք՝ վստահեցնելով Ձեզ, որ ավելի շատ գումար կվաստակեք:

1. Ինձ համար դժվար կլինի գնալ արտերկիր աշխատելու *(1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ)*
2. Ինձ համար կարևոր կլինի արտերկրում աշխատելը *(1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ)*
3. Իմ բարեկամները կցանկանան, որ գնամ արտերկրում աշխատելու *(1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ)*

IV. Դուք աշխատում եք Ձեր մասնագիտությամբ, վաստակում եք բավարար չափով գումար: Որպես լավ մասնագետ հրավիրում են աշխատել այլ ոլորտում, որտեղ առաջարկում են ավելի բարձր պաշտոն, քան զբաղեցնում եք:

1. Ինձ համար դժվար կլինի փոխել աշխատանքը *(1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ)*
2. Ինձ համար կարևոր կլինի աշխատանքս փոխելը *(1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ)*
3. Իմ մտերիմները կաջակցեն ինձ աշխատանքը փոխելու հարցում *(1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ)*

V. Դուք ունեք կայուն աշխատանք՝ կայուն աշխատավարձով: Աշխատում եք քրտնաջան, սակայն վերջին ժամանակներում զգում եք, որ այդ աշխատանքում չկան հեռանկարներ: Դուք սկսում եք մտածել սեփական գործ (բիզնես) սկսելու մասին:

1. Ինձ համար դժվար կլինի սկսել սեփական գործ *(1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ)*
2. Ինձ համար կարևոր կլինի զբաղվել սեփական գործով *(1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ)*
3. Իմ մտերիմները հավանություն կտան սեփական գործ սկսելու մտքին *(1-համաձայն չեմ, 7-համաձայն եմ)*

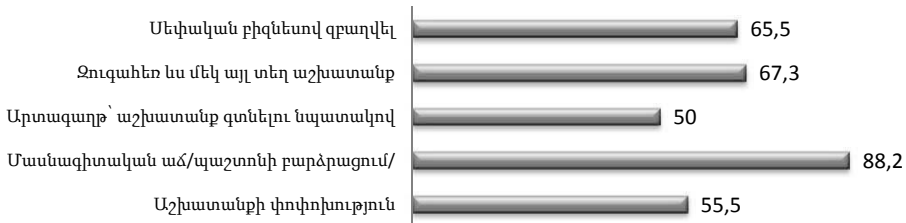
Ընտրանք

Հետազոտությանը մասնակցել է 110 հարցվող, որոնք տարբեր զբաղվածության ոլորտներում են աշխատում: Հարցվողներից 51-ը արական սեռի, 59-ը իգական սեռի ներկայացուցիչ են: Հարցվողների 86.4%-ն ունի բարձրագույն, 9.1%-ը՝ միջին մասնագիտական, 5%-ը՝ միջնակարգ կրթություն: Հարցվողների 70.8%-ը չամուսնացած է, 23.9%-ը՝ ամուսնացած, 3.5%-ը՝ ամուսնալուծված:

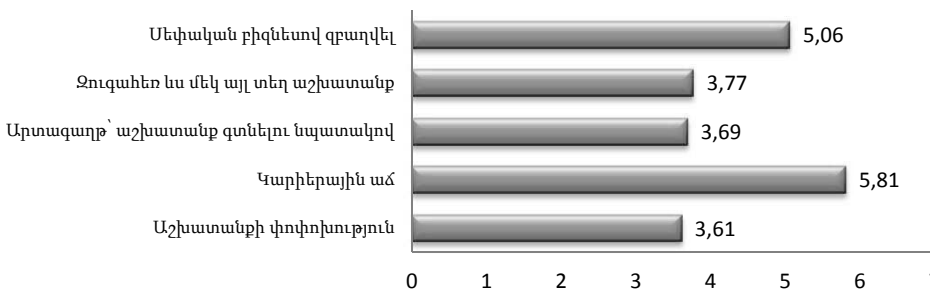
Արդյունքների վերլուծություն և մեկնաբանություն

Արդյունքների վերլուծությունը կատարվել է հետևյալ ուղղությամբ. նախ՝ պարզվել են կանանց և տղամարդկանց աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների ընտրության և մտադրությունների առանձնահատկությունները, ապա իրականացվել է ռեգրեսիոն վերլուծություն, որտեղ որպես անկախ փոփոխականներ դիտարկվել են սոցիալական արտադրությունները, աշխատանքային համոզմունքները և դիրքորոշումները, իսկ որպես կախյալ փոփոխական՝ աշխատանքային վարքի մտադրությունները: Աշխատանքային վարքի յուրաքանչյուր ռազմավարության մտադրության համար կազմվել է առանձին ռեգրեսիոն մոդել (*տե՛ս հավելվածում*):

Անդրադառնանք այն տվյալներին, որոնք արտացոլում են աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների և դրանց հիմքում ընկած մտադրությունների նախընտրությունների պատկերը (Տե՛ս նկար 1, 2):



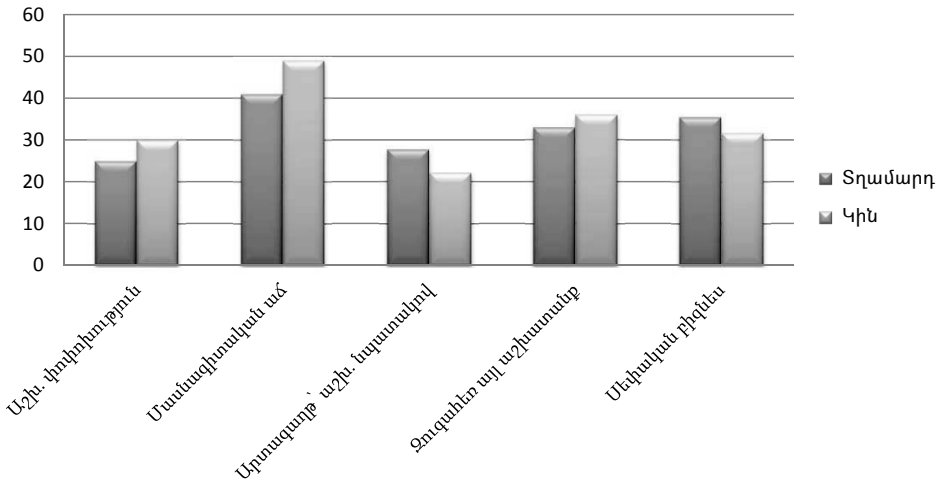
Նկար 1. Աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների ընտրության տոկոսային բաշխվածություն (%)



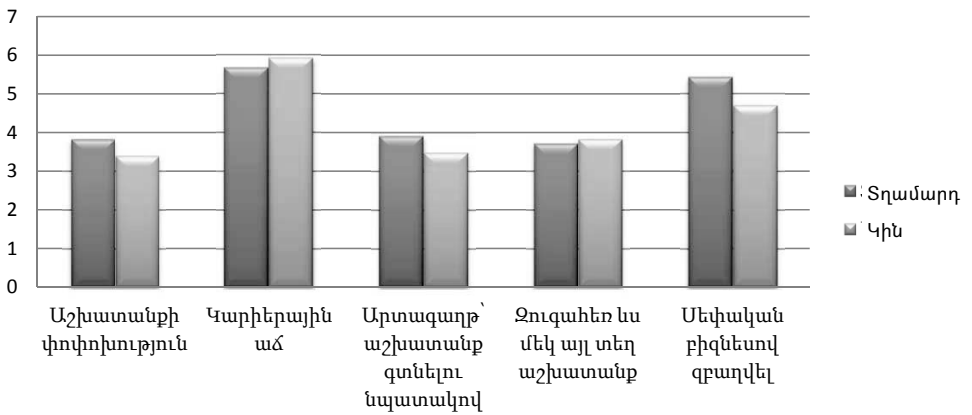
Նկար 2. Աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների հիմքում ընկած մտադրությունների արտահայտվածություն

Երկու հարցման արդյունքների համաձայն՝ կարիերային աճ ունենալու աշխատանքային վարքի ռազմավարությունն ամենաարտահայտվածն է:

Մտադրությունների գնահատման մեջ արտահայտված է նաև սեփական բիզնեսը գրադվելը:



Նկար 3. Կանանց և տղամարդկանց աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների ընտրության տոկոսային բաշխվածություն (%)



Նկար 4. Կանանց և տղամարդկանց աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների հիմքում ընկած մտադրությունների արտահայտվածություն

Կանանց և տղամարդկանց միջև տարբերությունների վերլուծությունը ևս ցույց է տալիս, որ կարիերայի աճ, նոր պաշտոն ձեռք բերելու աշխատանքային վարքի ռազմավարությունը գերակշռում է կանանց մոտ: Տղամարդկանց մոտ ավելի արտահայտված են սեփական գործով (բիզնեսով) զբաղվելու և արտագաղթելու մտադրությունները:

Հիմնվելով տվյալների վրա՝ ենթադրում ենք, որ ներկա ժամանակներում կանայք ավելի են կարևորում մասնագիտական աճն ինքնիրականացվելու համար: Ընդ որում, ինչպես ցույց էին տալիս կանանց պատասխանները, կանայք աշխատանքի փոփոխության և զուգահեռ ևս մեկ այլ տեղում աշխատելու ռազմավարություններն ընտրում էին ոչ միայն նյութական բարեկեցությունն ապահովելու, այլ նաև ինքնիրացման այլ ուղիներ գտնելու համար:

Արտագաղթելու ռազմավարության ընտրությունը տղամարդիկ հիմնավորում են նրանով, որ չեն կարող պարզապես առանց աշխատանքի մնալ: Այստեղ կարևորվում է ընտանիքի գործոնը, եթե ընտանիքի բարեկեցությունն ապահովելու համար է տղամարդն այդ ընտրությունը կատարում, գնալու հավանականությունն ավելի է բարձրանում: Տղամարդիկ իրենց ընտրությունը կատարում են՝ ելնելով այն պատկերացումներից, որ արտերկրում ավելի հեշտ աշխատանք կգտնեն, որ նույն աշխատանքի դիմաց ավելի կարող են վարձրատրվել, քան մեզ մոտ: Այն կանայք, ովքեր չեն համաձայնել արտագաղթել, նշում են, որ չեն թողնի ընտանիքը և չեն գնա արտերկիր աշխատելու, վախենում են, որ չեն գտնի աշխատանք: Կան կարծիքներ, որ հայրենիքում ավելի հեշտ է կայանալը, քան դրսում: Ստացվում է, որ երիտասարդ տղամարդիկ աշխատանքային հեռանկարներ տեսնում են արտերկրում, ինչը մտահոգիչ է մեզ համար, քանի որ որոշ ժամանակ հետո երկրի աշխատուժի թվաքանակը կփոքրանա: Բացի այդ, տղամարդկանց մեջ անվստահություն կա պետական աշխատանքի նկատմամբ, հետևաբար երիտասարդների շրջանում ձգտում կա ավելի շատ սեփական բիզնեսով զբաղվել: Չնայած այն համոզմունքին, որ մեր երկրում սեփական բիզնեսով զբաղվելու և դրանով առաջ գնալու համար համապատասխան պայմաններ չկան, այնուամենայնիվ, նույնիսկ նման պարագայում նախապատվությունը տրվում է դրան:

Այժմ անդրադառնանք ռեգրեսիոն վերլուծությունից ստացված արդյունքներին: Ստացված տվյալների համաձայն, զուգահեռ մի քանի տեղում աշխատելու վարքի ռազմավարության մտադրության համար նշանակալի է տվյալ վարքի իրականացման դժվարության դիրքորոշումը: Դժվարությունն էական նշանակություն է ստանում այս ռազմավարության ընտրության ժամանակ, ի տարբերություն մտերիմների աջակցության և

կարևորության դիրքորոշումների ($\beta = .613, p \leq 0,001$): Այս ռազմավարության ընտրությունը պայմանավորված է սոցիալ-տնտեսական ոչ բավարար պայմաններով, մեկ աշխատանքից ստացված եկամուտը չի բավարարում լիարժեք ապրելու, գոյատևելու համար, և մի քանի տեղում աշխատելու վարքը կարևորության իմաստ է ստանում պահանջմունքները բավարարելու համար:

Աշխատանքի փոփոխության վարքի ռազմավարության ընտրության մեջ նշանակություն են ստանում բախտի¹ ($\beta = .315, p \leq 0,001$), կրթության դերի ($\beta = -.282, p \leq 0,01$) համոզմունքները և մտերիմների աջակցության դիրքորոշումը ($\beta = .259, p \leq 0,01$): Եթե մեկնաբանեք այս արդյունքները, ստացվում է, որ աշխատանք փնտրելիս մարդը հույսը դնում է գերբնական ուժերի վրա և չի կարևորում կրթության դերը: Միևնույն ժամանակ, նշանակալի է մտերիմների աջակցության դիրքորոշումը:

Արտագաղթելու վարքի ռազմավարության մտադրության համար նշանակալի են արտագաղթելու կարևորության ($\beta = .445, p \leq 0,001$) և դժվարությունների բացակայության դիրքորոշումները ($\beta = -.227, p \leq 0,01$), սակայն, միևնույն ժամանակ, զուգահեռ մեկ այլ տեղում աշխատելու դժվարության դիրքորոշումը ($\beta = .212, p \leq 0,01$): Ստացված արդյունքների հիման վրա կարելի է ենթադրել, որ չնայած աշխատանք փնտրելու և մի քանի տեղում աշխատելու դժվարություններին, արտագաղթելու ռազմավարությունն, այնուամենայնիվ, նախընտրելի է, քանի որ պայմանավորված է արտագաղթելու դիրքորոշումներով:

Կարիերային աճ վարքի ռազմավարության ընտրության համար նշանակություն են ստանում սեփական ուժերի հանդեպ հավատի² ($\beta = .262, p \leq 0,01$) և, միևնույն ժամանակ, կյանքի նկատմամբ հոռետեսական³ ($\beta = .204, p \leq 0,01$) համոզմունքները: Այսպիսի համոզմունքների համադրությունը հետաքրքիր և մտահոգիչ ենթադրությունների է հանգեցնում: Փաստորեն, կարիերային աճի մտադրության մեջ կարևոր է երկու համոզմունք՝ մարդը հավատում է իր ուժերին, իսկ մյուսը չի վստահում սոցիալական կյանքի իրողություններին: Ստացված արդյունքները մեկնաբանելով՝ կարելի է ասել, որ մարդը ձգտում է կարիերային աճի՝ այսպիսով մեծացնելով ապահովությունը, քանի որ բարձր պաշտոն ունենալը տալիս է մարդուն

¹ *Բախտ* – համոզմունքներ, որոնք շեշտադրում են մարդու հաջողություններում պատահականությունների և հանգամանքների դերը [1, էջ 71]:

² *Մարդու ուժ* – համոզմունքներ, որոնք շեշտադրում են հավատը մարդու հնարավորությունների նկատմամբ, այն հանգամանքը, որ մարդը ցանկության դեպքում կարող է փոխվել և դրական ներդրում ունենալ իր և մյուսների կյանքում [նույն տեղում, էջ 71]:

³ *Հոռետեսություն* – համոզմունքներ, որոնք հերքում են դրական փոփոխությունների հավանականությունը, և տարբեր իրողություններ գնահատվում են բացասական և թերահավատ դիրքերից [նույն տեղում, էջ 72]:

ռեսուրսներ՝ նյութական, սոցիալական ցանց, լծակներ: Մյուս հետաքրքիր փոխկապակցվածությունը ստացվել է դիրքորոշումների մակարդակում: Բնականաբար, կարիերային աճի վարքային ռազմավարությունը պայմանավորված է դրա կարևորության դիրքորոշմամբ ($\beta=.181$, $p\leq 0,01$), սակայն, մյուս կողմից, տվյալ վարքային ռազմավարության համար նշանակալի են նաև սեփական գործով զբաղվելու կարևորության ($\beta=.213$, $p\leq 0,01$), մտերիմների աջակցության ($\beta=.247$, $p\leq 0,01$) և դժվարության ($\beta=.251$, $p\leq 0,01$) դիրքորոշումները: Եթե կարիերային աճի մտադրության համար նշանակալի դեր է խաղում սեփական գործ ունենալու դիրքորոշումը, ինչը նշանակում է նախաձեռնողականության, գործունեության համեմատաբար բարձր վերահսկողության հնարավորություն, ապա, կարելի է ենթադրել, որ կարիերային աճը, պաշտոն ձեռք բերելը պայմանավորված են գործելու ազատության, լծակներին տիրապետելու և դրանք օգտագործելու հնարավորության դիրքորոշմամբ: Այսպիսի դիրքորոշումների նշանակությունը կարիերային աճի վարքային ռազմավարության համար, հատկապես հոռետեսական համոզմունքների ֆոնին, կարող են բերել աշխատանքային դիրքի չարաշահման դիրքորոշումների, ինչը հաճախ նկատելի է մեր հասարակության մեջ:

Սեփական գործ սկսելու մտադրության համար նշանակություն է ստանում սեռը ($\beta=-.225$, $p\leq 0,001$). տղամարդիկ ավելի հակված են սեփական գործ սկսել: Սեփական գործ սկսելու մտադրության համար նշանակալի են տարբեր բնույթի դիրքորոշումներ, ինչպես բուն սեփական գործով զբաղվելու դիրքորոշումները՝ դժվարության ($\beta=-.408$, $p\leq 0,001$), կարևորության ($\beta=.213$, $p\leq 0,01$), մտերիմների աջակցության ($\beta=.310$, $p\leq 0,001$), այնպես էլ մյուս աշխատանքային վարքի ռազմավարություններին բնորոշ դիրքորոշումները՝ աշխատանքի փոփոխության դժվարության ($\beta=-.232$, $p\leq 0,01$), զուգահեռ մեկ այլ տեղում աշխատելու դժվարության ($\beta=-.284$, $p\leq 0,01$), արտագաղթելու կարևորության ($\beta=.248$, $p\leq 0,001$), կարիերային աճի ($\beta=-.217$, $p\leq 0,01$): Ստացված արդյունքները ցույց են տալիս, որ սեփական գործով զբաղվելու մտադրությունն իր հիմքում ունի մի շարք փոխկապակցված դիրքորոշումներ, ինչը նշանակում է, որ հարմար պայմանների դեպքում սեփական գործով զբաղվելու աշխատանքային վարքն առավել հավանական է, որ կդրսևորվի երիտասարդների դեպքում:

Ամփոփում

Այսպիսով, հետազոտության արդյունքում պարզվել են աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների ընտրության առանձնահատկությունները և գենդերային տարբերությունները երիտասարդների շրջանում:

Հիմնականում երիտասարդները կառուցում են իրենց աշխատանքային գործունեությունը կարիերային աճի և սեփական գործ (բիզնես) ունենալու մտադրություններից դրդված: Նման ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս պատկերացում կազմել աշխատանքային վարքի ինքնակարգավորման մեխանիզմների, աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների ընտրությունը պայմանավորող համոզմունքների և դիրքորոշումների մասին: Հետաքրքիր կլինի հետազայում կատարել համեմատական վերլուծություններ և ուսումնասիրել, թե որքանով է այս պատկերը հատուկ հայկական հասարակությանը: Արդյունքները թույլ կտան ընդլայնել նաև աշխատանքային գործունեության գեոդերային դիրքորոշումների, սպասելիքների և դերերի վերլուծությունները:

Բացի բուն ժողովրդագրական, տնտեսական, սոցիալական վերլուծություններից, սոցիալ-հոգեբանական ուսումնասիրությունները, որտեղ դիտարկվում են աշխատանքային վարքի ինքնակարգավորման ներանձնային և ներխմբային մեխանիզմները, կարող են համալրել բնակչության աշխատունակության գնահատման գիտական վերլուծությունները և նպաստել պետական քաղաքականության ավելի արդյունավետ ծրագրերի իրագործմանը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. **Խաչատրյան, Ն., Մանուսյան, Ա., Սերոբյան, Ա., Գրիգորյան, Ն., Հակոբջանյան, Ա.** *Մշակույթ, արժեքներ, համոզմունքներ. վարքի կողմնորոշիչները փոփոխվող հայ հասարակությունում*, Երևան, Հեղ. հրատ., 2014:
2. **Попов, А.** Трудовая активность как основа трудового поведения населения. *Молодой ученый*, N 10, 2012, с. 151-158. Հասանելի է www.moluch.ru.archive/45/5456/
3. **Сорокин, П.** Концепции действия, взаимодействия, социального пространства и социокультурной динамики в интегральной социологии, в кн.: С.В. Лапина, *Социология: курс лекций*, в 2-х ч., ч. 2, Минск, Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2007. Հասանելի է <http://refdb.ru/look/2916720-pall.html>
4. **Тартаковская, И.** Гендерные аспекты стратегии безработных, *СоцИс*, N 11, 2000, с. 73-82. Հասանելի է <http://ecsocman.hse.ru/data/953/134/1217/008.TARTAKOVSKAYA.pdf>
5. **Ajzen, I.** The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 1991, pp. 179-211.
6. **Leung, K., Bond, M.** Social axioms: A model of social beliefs in multicultural perspective. *Advances in Experimental Social Psychology*, 36, pp. 119-97.

Ռեգրեսիոն վերլուծությունից ստացված նշանակալի արդյունքներ

	Աշխատանքային վարքի ռազմավարությունների հիմքում ընկած մտադրություններ				
	Հուզահեռ ևս մեկ այլ տեղում աշխատել	Աշխատանքի փոփոխություն	Արտագաղթ	Կարիերային աճ	Լոխակական Սեփական իրզնեսուլ գբաղվել
Սեռ					- .225***
Տարիք					
Ընտանեկան կարգավիճակ					
Կրթություն					
Սոցիալական աքսիոմներ					
Սոցիալական ցինիզմ					
Ջանքերի դիմաց հատուցում					
Սոցիալական կյանքի բարդություն					
Ճակատագրի վերահսկում					
Կրոնականություն					
Մարդու ուժը				.262**	
Բախտ		.315***			
Հոռետեսություն				.204*	
Մարդ-հասարակություն լարում					
Սոցիալական ներդաշնակություն և հումանիզմ					
Աշխատանքային համոզմունքներ					
Աշխատանք-ընտանիք					
Աշխատանք-հասարակական կյանք					
Աշխատանք-կրթություն		-.282**			
Աշխատանք-անձնական կյանք					
Աշխատանքային վարքի հիմքում ընկած դիրքորոշումներ					
Հուզահեռ մեկ այլ տեղում աշխատել					
Դժվարություն	.613***		.212**		-.284***

Նշանակալիություն					
Մտերիմների աջակցություն					
<i>Աշխատանքի փոփոխություն</i>					
Դժվարություն					-.232***
Նշանակալիություն					
Մտերիմների աջակցություն					
<i>Արտագաղթել</i>					
Դժվարություն			-.227**		
Նշանակալիություն			.445***		.248***
Մտերիմների աջակցություն					
<i>Կարիերային աճ</i>					
Դժվարություն					
Նշանակալիություն				.181**	
Մտերիմների աջակցություն		.259**			-.217**
<i>Սեփական բիզնեսով զբաղվել</i>					
Դժվարություն				.251**	-.408***
Նշանակալիություն				.213**	.213**
Մտերիմների աջակցություն				.247**	.310***
R2	.379	.204	.402	.299	.595
F change	58.46***	7.904**	6.960***	4.059*	8.875*

P*≤0.05; P**≤0.01; P***≤0.001