

# ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԿԱՐՔԱՅԻՆ ՈԱԶՄԱԿԱՐՈՒԹՅԱՆ ԻՆՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՏԱՐԻՆԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

## Նարե ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ

ԵՊՀ, Ընդհանուր հոգեբանության ամբիոնի ասպիրանտ

Բանալի բառեր. քոփինգ, սոցիալական ինքնավերահսկում, պրոակտիվ,  
կառավարում, սոցիալական ակտիվություն

Մարդկության զարգացման փուլային ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ ամեն մի ժամանակաշրջան ունեցել է իր բեկումնային արժեքները, որոնք պարբերաբար փոխակերպվում են: Մարդիկ առաջնորդվել են հոգևոր, նյութական, մշակութային, ազգային և այլ արժեքներով: Այդ խնդիրները մշտապես առնչվել են աշխատաշուկայի համապատասխան կառավարման մեթոդների որոնման և գիտական հիմնավորման հետ, իսկ 21-րդ դարը աչքի է ընկնում մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ գնահատման և կառավարչական ներագդման միջոցների մշտական արդիականացումով: Բացի աշխատակազմի համալրումից, գնահատումից, մոտիվացիայից և այլ համընդհանուր գործընթացներից, այժմեական է համարվում նաև նրանց սոցիալական ներգրավածության և աշխատանքային խնդիրներին դիմակայելու անհատական ռազմավարության ուսումնասիրությունը:

Հիմնախնդրի տեսական վերլուծությունը օգնել է առանձնացնել քոփինգ (կամ վարքային հաղթահարման) ռազմավարության առավել տարածված և արդիական համարվող տեսակը, որն առավել կապված է աշխատակցի հարմարման և նրա սոցիալական ներգրավածության հետ:

Վերջին տասնամյակում, քոփինգի ֆենոմենը մեկնաբանվում է որպես սթրեսային իրավիճակից առաջ առաջացած և զարգացած ինչ-որ երևույթ: Այն առավել հաճախ է սկսել դիտարկվել է որպես անհատի կյանքի ոլորտների վրա դրական ազդեցություն ունեցող հատկանիշ: Այն գաղափարը, որ քոփինգը դրական ազդեցություն ունի անձի վրա, կապվում է նրա հետ, որ մարդը քոփինգ ռազմավարություն կիրառելիս մարմնական և հոգեկան (պսիխոսոմատիկ) առողջության պահպանման դրական համոզմունք է ձևավորում (Taylor, Kemeny, Reed, Bower, և Gruenewald, 2000):

Գոյություն ունի մի քանի պատճառ ենթադրելու, որ անձի պոզիտիվ պատկերացումները զգալի ազդեցություն են ունենում նրա բարեկեցության և առողջության վրա: Օրինակ, այնպիսի պատկերացումները, ինչպիսիք են՝ վստահությունն ապագայի նկատմամբ և ակտիվ ձգտումը դեպի զարգացում համապատասխան լավ ֆիզիկական վիճակի են հանգեցնում: Մարդիկ ուժեղ ունեն ինքնահարգանք և սեփական կյանքը կառավարելու կարողու-

թյուն, առավել առողջ են լինում [4, 37-62]: Հայտնի է, որ մարդու հուզական կայունությունը կախված է նաև միջանձնային հարաբերություններից: Ինքնավստահ և լավատես մարդիկ առավել լավ են մոբիլիզանում սթրեսային իրավիճակներում [5, 21-27]: Բացի ինքնավստահությունից, բարձր ինքնագնահատականից և սուբյեկտիվ ինքնակառավարումից, գոյություն ունի նաև պրոակտիվ քոփինգ հասկացությունը, որը ներառում է իր մեջ մնացյալը:

Պրոակտիվ քոփինգն իրենից ներկայացնում է բազմաբնույթ ռազմավարություն, որն ունի սթրեսային իրավիճակին հակազդելու կանխարգելիչ էություն: Պրոակտիվ քոփինգը հանդիսանում է նախաձեռնողական վարի տեսակ: Այն միավորում է իր մեջ մարդու ներանձնային կյանքի կարգավորման գործընթացների և նպատակներին հասնելու ինքնակարգավորման գործընթացները: Քոփինգ հասկացության ավանդական մոտեցումները դիտարկում են ռեակտիվ կամ իրավիճակային քոփինգները, քանի որ դրանք կիրառելի են արդեն տեղի ունեցած սթրեսային իրավիճակների հետ, դրանց նպատակն է կորուստի և վնասի փոխհատուցումը: Պրոակտիվ քոփինգն առավել ուղղված է դեպի ապագա (Schwarzer, 1999):

Ռեակտիվ և պրոակտիվ քոփինգների տարբերությունն այն է, որ առաջինն ուղղված է ռիսկերի կառավարմանը, իսկ երկրորդը՝ նպատակադրմանը: Պրոակտիվ քոփինգով անձը հնարավորություն ունի կանխատեսել այս կամ այն իրավիճակը: Աշխատակիցները, ովքեր պրոակտիվ քոփինգ ռազմավարությամբ են առաջնորդվում, կանխատեսում են ռիսկերը, կորուստները և բարենպաստ հնարավորությունները, սակայն չեն գնահատում այն որպես սպառնալիք կամ ծանր կորուստ: Առավել ճիշտ է ասել, որ նրանք դիտարկում են դժվարությունները որպես որևէ բանի հասնելու առօրյա հնարավորություն: Պրոակտիվ վարքը, առաջին հերթին նպատակային կառավարում է, ոչ թե ռիսկերի նվազեցում: Գոյություն ունեն ապացուցված տեսություններ, որոնք հաստատում են քոփինգ ռազմավարությունների բազմագործառույթ բնույթը (Greengass, 2002): Պրոակտիվ ինքնավերահսկման քոփինգը ներառում է իր մեջ ընդհանուր ռեսուրսների ստեղծման նախաձեռնություն, որը նպաստում է դրված նպատակների իրականացմանը, ինչպես նաև ուղղված է անձնային աճին: Անձի ռեսուրսները ներառում են քոփինգ ռազմավարություններ, անձնային գծեր, ինքնավստահություն, ինչպես նաև սոցիալական աջակցություն: Թվարկված ռեսուրսներիը թույլ են տալիս առավել արագ հաղթահարել սթրեսային իրավիճակը՝ կապված աշխատանքային գործունեության հետ:

Տվյալ ռեսուրսների մասին կարելի է առավել մանրամասն ծանոթանալ Հոբֆուլի «Ռեսուրսների պահպանման» տեսությունում: Հոբֆուլը ենթադրում էր, որ մարդիկ աշխատում են կուտակել ռեսուրսներ, որոնք նախկինում չեն

ունեցել, պահել այն ռեսուրսները, որոնք արդեն ձեռք են բերել և պաշտպանել նրանք, որոնք վտանգի տակ են: Համաձայն այս տեսության, սթրեսը կարող է դիտարկվել կամ որպես ռեսուրսներին սպառացող վտանգ, կամ մարդու մոբիլիզացիայի հնարավորություն [2]: Եթե թվարկենք արդյունավետ աշխատակցի մասնագիտական և հոգեբանական որակները, կտեսնենք շատ համընկնումներ այդ հատկանիշների, պրոկատիվ քոփինգի և սոցիալական ինքնավերահսկողության միջև: Պրոակտիվ քոփինգի բաղադրիչները և գործառնությունները համապատասխանում են Պ. Բերգերի առաջարկած սոցիալական վերահսկման համակարգին, որը ներառում է իրավական, հասարակական, պրոֆեսիոնալ վերահսկման տեսակներ [3, 73-76]:

Տեսական վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ պրոակտիվ քոփինգ կիրառող մարդիկ առավել կառուցողական են մոտենում պրոբլեմային իրավիճակին և ստեղծում են անձնային աճի համար հնարավորություններ: Պրոակտիվ քոփինգի դրսևորումը շատ հաճախ արտահայտվում է այնպիսի մոդելներում և վարքային ձևերում ինչպիսին են՝ որակավորման բարձրացումը, ռեսուրսների կուտակումը և երկարաժամյա պլանավորումը: Սակայն տվյալ պարագայում, անձի մոտիվացիան կարող է լինել ինչպես վտանգի գնահատումը, այնպես էլ հնարավորությունների գնահատումը: Պրոակտիվ քոփինգի դեպքում տազնապայնության աստիճանը զգալիորեն ցածր է (Schwarzer, 2000): Դրանում առկա են կոգնիտիվ գործընթացներ, որոնք կանխարգելում են սպասվող իրավիճակը, այն կարող է վերացնել սթրեսային իրավիճակի մինչ դրա առաջացումը: Տվյալ վարքային ռազմավարությունն ունի մի շարք հմտություններ, որոնք ներառում են՝ պլանավորում, խնդիրների ձևակերպում և իրավիճակի մտային մոդելավորում [1, 417-420]: Պրոակտիվ քոփինգ վարքում առանձնացնում են երեք հիմնական առանձնահատկություն՝ (համաձայն՝ Greenglass, Schwarzer, Jakubiec, Fiksenbaum, Taubert, 1999a; Greenglass, Schwarzer, & Taubert 1999b)՝ գործընթացի պլանավորման և և դրված նպատակների կարգավորման կարողություն, նպատակի համապատասխանեցում սոցիալական ռեսուրսներին, հուզական ինքնավերահսկում: Այս ամենի հետ մեկտեղ, պրոակտիվ քոփինգը ենթադրում է հուզական և ինֆորմացիոն ռեսուրսների ձեռքբերում այլ մարդկանց հետ փոխազդեցության գործընթացում:

Ելնելով ուսումնասիրվող խնդրի տեսական վերլուծությունից, թեմայի նպատակից և այն բանից, որ կառավարման ոլորտի աշխատակցի արդյունավետ գործունեության համար պահանջվող մասնագիտական և հոգեբանական որակները ամբողջանում են պրոակտիվ քոփինգ վարքի մեջ (սոցիալական դիմացկունություն, նպատակայնություն, հոգեբանական ռեսուրսների կուտակում և սթրեսին դիմադրելու պատրաստվածություն), ընտրվել

են հետևյալ մեթոդիկաները՝ Է. Գրինգլասի, Ռ. Շվարցերի «Պրոակտիվ քոփինգ վարքի ուսումնասիրման» հարցարանը, Սնայդերի «Սոցիալական ինքնավերահսկման սանդղակը»: Ըստ նախնական վարկածի, վորոնշյալ հատկանիշների միջև գոյություն ունի դրական կոռելյացիոն կապ: Պիլոտաժային հետազոտության ընթացքում կիրառվել է թեստավորման և հարցարանի մեթոդները: Ընտրանքը կազմում են՝ 23-50 տարեկան կառավարման միջին և ցածր օղակի աշխատակիցներ: Հետազոտության մասնակիցների ընտրությունը բացատրվում է նրանով, որ այդ տարիքային խմբի աշխատանքային սթրեսակայունությունը բարձր է և հաջողության հասնելու, անձնային աճի մոտիացիան դեռևս գտնվում է ակտիվ վիճակում:

Հետազոտության արդյունքները, ըստ Սպիրմենի գործակցի, ցույց են տվել դրական կոռելյացիա պրոակտիվ քոփինգի և սոցիալական վերահսկողության միջև (Spearman  $r=.312$ ,  $p=.029$ ): Վիճակագրական վերլուծության արդյունքները այլ դեպքում նշանակալի գործակիցների չի գրանցվել:

Այսպիսով, տեսական և հետազոտական արդյունքների ամփոփումը նպաստեց բացահայտել ընտրված տարիքի աշխատակիցների վարքային դրսևորումներից մասնավորապես պրոակտիվ քոփինգի և սոցիալական ինքնավերահսկման որոշ առանձնահատկություններ, որոնցից առավել նշանակալի էր այդ ցուցանիշների միջև կապը:

## Գրականություն

1. Aspinwall, L.G., & Taylor, S.E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121, 417-420.
2. Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. Washington, DC: Hemisphere.
3. Бергер П. Л. Приглашение в социологию: Гуманистическая перспектива. – М., 1996, с. 73-76
4. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812039687>- Greenglass, E. (2002). Chapter 3. Proactive coping. In E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, vision, and challenges*. London: Oxford University Press, (pp. 37-62).
5. <http://www.psych.utoronto.ca/users/peterson/psy430s2001/Taylor%20SE%20Positive%20illusions%20and%20well-being%20Psych%20Bull%201994.pdf>- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1994). Positive illusions and well being revisited: Separating fact from fiction. *Psychological Bulletin*, 116, 21-27

**Նարե ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ**

**Աշխատակիցների արդյունավետ վարքային ռազմավարության  
ինքնակառավարման տարրերի առանձնահատկությունները**

*Բանալի բառեր. քոփինգ, սոցիալական ինքնավերահսկում, պրոակտիվ,  
կառավարում, սոցիալական ակտիվություն*

Սույն հոդվածում քննարկվում են կառավարման միջին և ցածր օղակների աշխատակիցների արդյունավետ վարքային ռազմավարությունը և դրա կապը նրանց սոցիալական ակտիվության, սոցիալական ինքնավերահսկման հետ: Ներկայացված են կառավարիչների պրոեակտիվ քոփինգի և սոցիալական վերահսկողության թեստավորման արդյունքների վիճակագրական վերլուծությունը: Պիլոտաժային հետազոտությունը թույլ է տվել եզրակացնել, որ մեթոդիկաների համադրությունը նպատակահարմար է ներմուծել աշխատակազմի կառավարման գործընթաց, ինչպես նաև դուրս է բերվել դրական կոռելյացիոն կապ սոցիալական ակտիվության և ինքնակազմավերպման հատկությունների միջև:

**Nare KARAPETYAN**

**The Peculiarities of Self-control Elements of Employees' Effective Behavioral Strategy**

*Key words: coping, social self-control, proactive management, social activity*

This article discusses the effective strategy of managing middle and low-level employees and its connection with their social activity, social self-control. The statistical analysis of the results of testing proactive copying and social self-control of managers is presented. A preliminary research made it possible to conclude that the diagnostic complex of psychological methods should be implemented in the work of human resource management. There is a positive correlation between social activity and self-control.

**Наре КАРАПЕТЯН**

**Особенности элементов самоуправления эффективной поведенческой стратегий сотрудников**

*Ключевые слова: Копинг, социальное самоуправление, проактивный менеджмент, социальная активность*

В статье рассматриваются эффективные стратегии управления сотрудников среднего и низкого звена и их связь с их социальной активностью и самоорганизацией. Представлен статистический анализ результатов тестирования проактивного копинга и социального самоконтроля управленцев. Пилотажное исследование позволило сделать предварительное заключение о том, что диагностический комплекс методик целесообразно внедрить в работу службы управления персоналом, а так же выявлен связь между социальной активностью и самоорганизацией.