

ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ  
ԽԱՉԱՏՈՒՐ ԱԲՈՎՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՀԱՅԿԱԿԱԿԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ  
ՄԱՆԿԱԿԱՐԺԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ԱՆՏՈՆՅԱՆ ՍԻՐԱՆՈՒՇ ԱՇՈՏԻ

ԳՈՐԾՈՒՆԵՐԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆԸ ՆՊԱՍՏՈՂ ԱՆՋՆԱՅԻՆ  
ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԻ ԵՎ ԴՐԴԱՊԱՏՃԱՌՆԵՐԻ ՓՈԽՊԱՅՄԱՆԱԿՈՐՎԱԾՈՒԹՅԱՆ  
ԱՌԱՆՋՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ  
(ՀՀ ՁՈՒ սպայահրամանատարական կազմի օրինակով)

ԺԹ. 00.01 - «Հոգեբանության տեսություն և պատմություն» մասնագիտությամբ  
հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման  
ատենախոսության

Ս Ե Ղ Մ Ա Գ Ի Ր

ԵՐԵՎԱՆ-2013

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանում:

*Գիտական ղեկավար՝*

հոգեբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր  
Ավետլանա Ֆրունզեի Հարությունյան

*Պաշտոնական*

հոգեբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր

*ընդդիմախոսներ՝*

Մելս Պարզկի Մկրտումյան

հոգեբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ  
Ռուբեն Հակոբի Պողոսյան

*Առաջատար*

Մ. Նալբանդյանի անվան Գյումրու պետական

*կազմակերպություն*

մանկավարժական ինստիտուտ

Ատենախոսության պաշտպանությունը կայանալու է 2013 թ.-ի նոյեմբերի 8-ին, ժամը 14<sup>00</sup>-ին՝ Խաչատուր Աբովյանի անվան Հայկական պետական մանկավարժական համալսարանում գործող ՀՀ ԲՈՅ-ի փիլիսոփայության և հոգեբանության թիվ 064 մասնագիտական խորհրդում:

Հասցեն՝ 0010, ք. Երևան, Տիգրան Մեծի 17:

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Խ. Աբովյանի անվան Հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի գրադարանում:

Սեղմագիրն առաքված է 2013 թ.-ի հոկտեմբերի 6-ին:

Փիլիսոփայության և հոգեբանության  
064 մասնագիտական խորհրդի գիտական  
քարտուղար, հոգեբանական  
գիտությունների թեկնածու, դոցենտ

Կ. Ե. Վարդանյան

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

**Թեմայի արդիականությունը:** Արդի պայմաններում՝ տնտեսության ու տեխնիկայի արագընթաց զարգացման հետ համատեղ, փոխվում է նաև մարդկանց աշխարհընկալումը, արժեքային կողմնորոշումներն ու դիրքորոշումները, դրդապատճառների ստորակարգությունն ու կառուցվածքը, ինքնավերաբերմունքը և անձն իր ամբողջությամբ:

21-րդ դարի տեխնածին հասարակության համար հրատապ խնդիր է դառնում մի կողմից ինքնաբավ, ամբողջական, ներդաշնակ անձի, մյուս կողմից՝ գործունեության բարձր արդյունավետությամբ աշխատող-դեկավարի գոյը: Իսկ անձի լիարժեք և ամբողջական զարգացման ընթացքում անհերքելի է ինքնիրացման՝ այդ թվում՝ ինքնաընդունման, ինքնահարգանքի, վերահսկողության ներքին լոկուսի դերն ու նշանակությունը: Լինելով հասարակության անդամ և միջանձնային հարաբերությունների սուբյեկտ՝ անձն արտահայտում է սոցիալական հետաքրքրություն, դրսևորում այլասիրություն, կարեկցողություն, թեև բազմաթիվ իրավիճակներում մարդու վարքի այդ դրսևորումները հանդիսանում են լոկ քողարկված, թաքնված եսասիրության հետևանք, որը խոչընդոտ է հանդիսանում ինչպես անձի զարգացման, այնպես էլ արդյունավետ գործունեության իրականացման ընթացքում: Ներկայումս անձի հոգեկան աններդաշնակության և գործունեության արդյունավետության անկման գործում մեծ ազդեցություն ունի նաև հուզական սպառման համախտանիշի բարձր արտահայտվածությունը, երբ մարդն առանձնանում է գերհոգնածությամբ, անբավարարության, դատարկության, ծանծրայի, անտարբերության զգացմամբ, հոգեկան և ֆիզիկական ուժերի նվազմամբ և այլն:

Ուստի, անհրաժեշտ է բացահայտել այնպիսի գործոններ, որոնք փոխապայմանավորում են ինչպես անձի ինքնիրացումը՝ ներդաշնակ և ամբողջական զարգացումը, այնպես էլ գործունեության արդյունավետ իրականացումը: Մեր կարծիքով այդպիսիք կարող են լինել արտաքին և ներքին (ընթացաբովանդակային) դրդապատճառները: Արտաքին դրդապատճառները անմիջականորեն կապված չեն իրականացվող գործունեության բովանդակության հետ, օր.՝ ընդունված լինելու ցանկությունը, մերժման վախը, բարձր կարգավիճակ, հարգանք ձեռք բերելու ձգտումը, պաշտոնեական առաջխաղացումը և այլն: Ներքին դրդապատճառների դեպքում ակտիվության խթան են հանդիսանում գործունեության բովանդակությունն ու ընթացքը, հետաքրքրությունը, սերը իրականացվող գործունեության նկատմամբ, այդ իսկ պատճառով այդ դրդապատճառներն անվանում են նաև ընթացաբովանդակային դրդապատճառներ:

Թեման արդիական է ՀՀ պաշտպանական համակարգում, նախ այն պատճառով, որ Հայաստանի՝ Եվրախորհրդին անդամակցելու հետ համատեղ ժողովրդավարացման են ենթարկվում պետական բոլոր համակարգերը, այդ թվում՝ պաշտպանական համակարգը, և էլ ավելի է կարևորվում անհատի դերը, ուշահարույց հիմնախնդիր է դառնում սպայի ինքնիրացումը, անհատականության ձեռք բերումը, զինսպայական ծառայության ընթացքում այնպիսի անձնային

որակների դրսևորման անհրաժեշտությունը, ինչպիսիք են՝ այլասիրությունը, կարեկցողությունը, գթասրտությունը, ապրումակցելու կարողությունը և այլն:

Մյուս կողմից, ՀՀ պաշտպանական համակարգում որոշ չափով նկատելի է դառնում ռազմական բնագավառի կադրերի շրջանում զինվորական ծառայության անհրաժեշտության, անձնային ու հանրային նշանակելիության մեջ հանգվածության կորուստ, ինչը պատճառ կարող է հանդիսանալ սպայական գործունեության արդյունավետության անկման համար:

Ուստի, մենք կարևորում ենք ՀՀ ՁՈՒ-ում արտաքին, ներքին դրդապատճառների և ինքնիրացման, անձնային, գործարար որակների, հուզական սպառման, ինչպես նաև՝ հրամանատարի գործունեության արդյունավետության փոխալսման ավորվածության առանձնահատկությունների ուսումնասիրումը, ինչը թույլ կտա դուրս բերել սպայի հոգեբանական բնութագրեր՝ ըստ արտաքին և ներքին դրդապատճառների գերակայության և ակներև դարձնել այդ դրդապատճառների համակարգող դերը ամձի ու գործունեության սուբյեկտի զարգացման ընթացքում: Ըստ նշված դրդապատճառների սպայի հոգեբանական բնութագրերի առանձնացումը հնարավորություն կտա, բացահայտելով այդ դրդապատճառների առաջնայությունը հրամանատարի մոտ, կանխատեսել նրա ղեկավարման գործունեության արդյունավետության միտումները, հուզական ու վարքային դրսևորումները, և ուղղորդել դրանք համապատասխան ուղղությամբ՝ ակտիվացնելով արտաքին և ներքին դրդապատճառները:

Զինվորական գործունեությունը այնպիսի մասնագիտական ոլորտ է, որտեղ վառ արտահայտված է ամձի ղեկավարելու առանձնահատկությունը, գործում է հրաման հասկացությունը, կա այնպիսի ընդգծված մի ստորակարգություն, ուր մարդը մի օղակում ղեկավար է, մյուսում՝ ենթակա: Զինծառայողների ողջ գործունեությունը, նրանց փոխհարաբերությունները կառուցվում են զինվորական կանոնակարգերի պահանջներին, հրահանգներին, հրամանատարների և ղեկավարների հրամաններին համապատասխան: Ուստի, ՀՀ ՁՈՒ սպաների մասնակցությամբ մեր հետազոտության իրականացումը պայմանավորված է նաև նրանով, որ դրդապատճառների և վերոնշյալ անձնային գործոնների փոխալսման ավորվածությունն առավել ցայտուն է արտահայտվում հենց հրամանատարական գործունեությամբ զբաղվող անձանց մոտ: Զինվորական գործունեության մեջ որպես զինծառայության խթան, սպաների գործունեության արդյունավետության բարձրացման արտաքին դրդապատճառ պաշտպանական համակարգում ներդրված են և մեծ ներգործություն ունեն զինվորական կոչումների շնորհումները, ինչպես նաև պարգևատրումները՝ խրախուսական պարգևների, շքանշանների, պատվոգրերի և այլնի տեսքով: Զինվորական գործունեության մեջ առավել, քան մյուս մասնագիտական գործունեություններում ընդգծված է մասնագիտական առաջխաղացման՝ մի պաշտոնից ավելի բարձր պաշտոնի անցնելու հնարավորությունը, որը նույնպես ծառայում է որպես գործունեության արտաքին դրդապատճառ: Սպայի պաշտոնական առաջխաղացումը պայմանավորվում է նաև կոնկրետ պաշտոնում նրա աշխատանքային ստաժով և հերթական զինվորական կոչման շնորհմամբ, ինչն էլ կարգավորվում է ՀՀ Զինվորական ծառայության անցնելու մասին օրենքի 37-րդ հոդվածով, համաձայն

որի հստակ ժամկետներ են սահմանվում զինվորական կոչումների շնորհման համար: ՌԲստի կարծում ենք, որ դրդապատճառների արտահայտվածության և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության փոխադրման ավարտվածությունն առավել ցայտուն կդրսևորվի կախված կոնկրետ պաշտոնում սպայի աշխատանքային ստաժից: Սա նույնպես հիմք է հանդիսացել սպաներին որպես հետազոտության օբյեկտ ընտրելու համար:

Ընդսին, հաշվի առնելով արտաքին դրդապատճառների դերը զինվորական գործունեության մեջ, մենք նպատակահարմար ենք համարել հետազոտությունները իրականացնել հենց ՀՀ ՁՈՒ-ում:

Սակայն խիստ ստորակարգության, հրամանատարին անթարկվելու հետ մեկտեղ, բանակում միջսպայական փոխհարաբերությունները ենթադրում են փոխադարձ հարգանք, այլասիրություն, փոխըմբռնում, համախմբածություն, խմբային զգացում, հայրենիքի պաշտպանության գործում յուրաքանչյուրի դերի կարևորության գիտակցում: Ռազմա-հայրենասիրական հայացքներն ու հանգմունքները, զինվորական գործունեության հասարակական օգտակարության ու նշանակության գիտակցումը էական ազդեցություն ունեն ռազմական գործունեության կարևորագույն նպատակի՝ ազգային անվտանգության ապահովման համար: Խոսելով «Հայրենյաց պաշտպանի» մասնագիտության մասին՝ ՀՀ պաշտպանության նախարար Ս. Օհանյանը իր ելույթներից մեկում նշում է. «Որքա՛ն սքանչելի են այն մարդիկ, ովքեր իրենց մասնագիտությունը սիրում են ի խորոց սրտի: Սովորաբար նման մարդիկ համեստ են, արդար ու նվիրված, նրանք կարող են գնալ ցանկացած համարձակ քայլի, խիզախման, ինքնազոհության, որովհետև նրանք տարված են իրենց գործով»: Հետևաբար, պետք է նկատենք նաև, որ զինվորական գործունեության մեջ ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառների գերակայությունը նույնպես ունի ոչ պակաս հիմնարար նշանակություն, ինչով էլ և պայմանավորվում է ՀՀ ՁՈՒ սպայահրամանատարական կազմի մասնակցությամբ մեր հետազոտությունների կազմակերպումը:

**Գիտական մշակվածությունը:** Հոգեբանական գրականության մեջ դրդապատճառների և գործունեության փոխկապվածության ուսումնասիրումը արտացոլված է բազմաթիվ աշխատություններում, այդ թվում Ա. Լեոնտևի (1975) (դրդապատճառների ստորակարգության, նպատակ-դրդապատճառ կապի վերլուծություն), Կ. Ջամֆիրի (1983) (գործունեության դրդապատճառների դասակարգում), Ն. Ի. Նայենկոյի (1976) (գործունեության իրականացման ընթացքում դրդապատճառների և օպերատիվ, հուզական լարվածության փոխկապվածության հետազոտում) Ս. Լ. Ռուբինշտեյնի (1958), Պ. Յա Գալպերինի (1966), Հ. Հեկհաուզենի (1976), Էդ. Դեսիի (1975) և Ռ. Ռայանի (1985), Ռ. Չարմսի (1968) (արտաքին և ներքին դրդապատճառների տարբերակող հատկությունների ուսումնասիրում) աշխատանքներում և այլն:

Դրդապատճառների և ինքնիրացման կապի վերլուծությունն առավել ցայտուն արտահայտված է հումանիստական հոգեբանության ներկայացուցիչների՝ մասնավորապես՝ Ա. Մասլոուի (1954) (պահանջմունքների տեսություն, ինքնիրացող մարդու բնութագիր), Կ. Ռոջերսի (1963) (ինքնիրացման միտում, կոնգրուենտ և ոչ կոնգրուենտ վիճակներ) տեսական դրույթներում:

Հուզական սպառնալից համախտանիշի վերլուծությունն իրականացրել են այդ գաղափարի հիմնադիրներ՝ Յ. Զ. Ֆրոյդենբերգը (1974), Զ. Մասլաշը, Մ. Լեյթերը (1997) (հուզական սպառնալից բնութագիրը, փուլերը), անձնային, մասնագիտական որակների և դրդապատճառների փոխադարձաբանական անդրադարձել են Ա. Ս. Կալյուժնին (2002), Ա. Ն. Կապուստինը (1992) (կախված նպատակային դիրքորոշումների ուղղվածությունից սպառնալից անձի երեք տիպերի տարբերակում) և այլք:

Սակայն այդ աշխատանքներում բացակայում է դրդապատճառների ուսումնասիրության ընդհանուր մոտեցումը, յուրաքանչյուր հեղինակ անդրադառնում է դրդապատճառների հիմնախնդրին իրեն հետաքրքրող տեսանկյունից: Թեպետ դրդապատճառների ուսումնասիրման արդի փուլում շատ գիտնականներ շեշտադրում են արտաքին և ներքին դրդապատճառների կարևորությունը անձի զարգացման ընթացքում, (Կ. Ջամֆիր, Ն. Ի. Նայենկո, Էդ. Դեսի, Ռ. Չարմս, Յ. Յեկիաուզեն), այնուամենայնիվ, քիչ են աշխատանքներն ուղղված այդ դրդապատճառների և անձնային որակների, ինքնիրացման, հուզական սպառնալից համախտանիշի, գործունեության արդյունավետության փոխադարձաբանական առաջնահատկությունների ուսումնասիրմանը և բավարար չափով բացահայտված չէ արտաքին և ներքին դրդապատճառների համակարգող դերը անձի և գործունեության սուբյեկտի հոգեկան զարգացման և կայացման գործընթացում:

Հոգեբանական գիտության մեջ չեն ամբողջացվել և մեզ համար գիտական հետաքրքրություն են ներկայացրել արտաքին և ներքին դրդապատճառների ուսումնասիրման հետևյալ հիմնահարցերը՝ հիմք հանդիսանալով հետազոտության իրականացման համար.

- ինչպիսի՞ դրդապատճառների (արտաքին, ներքին) գերակայությունն է նպաստում ղեկավարման գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը և կայունության պահպանմանը,
- դրդապատճառների ստորակարգության մեջ ո՞ր դրդապատճառների (արտաքին, ներքին) առաջնայնությունն է խթանում անձի ինքնիրացումը,
- ինքնիրացման ո՞ր կողմերն են առավելապես կապված արտաքին և ներքին դրդապատճառների հետ,
- ո՞ր դրդապատճառներն են ընկած այլասիրության, կարեկցողության, սոցիալական ուղղվածության (սոցիալական հետաքրքրության) արտահայտման հիմքում:
- ինչպե՞ս են փոխկապված արտաքին և ներքին դրդապատճառներն ու հուզական սպառնալից համախտանիշը, ղեկավարման գործունեության արդյունավետությունը՝ կախված կոնկրետ պաշտոնում սպառնալից մասնագիտական ստաժից և այլն:

#### **Հետազոտության վարկածը:**

Ենթադրվում է, որ արտաքին և ներքին դրդապատճառները կարող են ունենալ տարամիտված ներգործություն հրամանատարի ինքնիրացման, անձնային որակների արտահայտման, ինչպես նաև ղեկավարման գործունեության արդյունավետության վրա:

**Ենթավարկած 1:** Ենթադրվում է, որ ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառների գերակայության դեպքում կոդիտվի անձնային ինքնիրացման բարձր արտահայտվածություն:

**Ենթավարկած 2:** Ենթադրվում է նաև, որ արտաքին դրական դրդապատճառների առաջնայնության դեպքում կնկատվի հրամանատարի ղեկավարման գործունեության արդյունավետության մակարդակի փոփոխում՝ կախված կոնկրետ պաշտոնում սպայի աշխատանքային ստաժից:

**Հետազոտության նպատակը:**

Բացահայտել արտաքին, ներքին դրդապատճառների և սպայի ինքնիրացման ու ղեկավարման գործունեության արդյունավետության փոխադասարկվածության առանձնահատկությունները, դուրս բերել հրամանատարի հոգեբանական բնութագրեր՝ ըստ նշված դրդապատճառների գերակայության:

**Հետազոտության խնդիրները.**

1. Իրականացնել հետազոտության նպատակին և հիմնախնդրի ուսումնասիրմանն համապատասխան հոգեբանական գրականության վերլուծություն՝ արտաքին և ներքին դրդապատճառների տարբերակող չափանիշների դուրս բերում, անձի տարբեր տեսությունների հիմնադրույթների վերլուծություն դրդապատճառվածության հիմնախնդրի տեսանկյունից:

2. Դուրս բերել փոխկապվածությունները արտաքին, ներքին դրդապատճառների և ինքնիրացման ու նրա բաղկացուցիչների միջև:

3. Բացահայտել հրամանատարի գործունեության արտաքին, ներքին դրդապատճառների և հուզական սպառման համախտանիշի, ղեկավարման գործունեության արդյունավետության փոխադասարկվածության առանձնահատկությունները՝ կախված կոնկրետ պաշտոնում սպայի աշխատանքային ստաժից:

4. Բացահայտել արտաքին, ներքին դրդապատճառների և անձնային ու գործարար որակների միջև առկա փոխադասարկվածությունները:

5. Սիմվոլիկ վերոնշյալ անձնային գործոնները դրդապատճառների հիմնախնդրի առանցքի շուրջ:

**Հետազոտության օբյեկտը:** Անձը՝ որպես արտաքին և ներքին դրդապատճառների փոխազդեցության սուբյեկտ՝ հրամանատարի գործունեության արդյունավետության համատեքստում:

**Հետազոտության առարկան:** Արտաքին և ներքին դրդապատճառների ազդեցության առանձնահատկությունները հրամանատարի անձնային ինքնիրացման և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության վրա:

**Հետազոտության մասնակիցները:** Հետազոտությանը մասնակցել է ՀՀ ՊՆ 4 զորամասի 138 սպա՝ այդ թվում գումարտակի, վաշտի, դասակի հրամանատարներ: Ընտրվել է գումարտակի հրամանատար, վաշտի հրամանատար, դասակի հրամանատար ստորակարգությունը, քանզի այդ ղեկավարների գործունեությամբ է մեծապես պայմանավորվում զորամասի մարտական պատրաստությունը:

**Մեթոդաբանական և տեսական հիմքերը:** Աշխատանքի իրականացման համար մեթոդաբանական հիմք են հանդիսացել աշխատանքային գործունեության դրդապատճառների կառուցվածքի ուսումնասիրման Կ. Ջամֆիրի (1983) մոտեցումը, ըստ որի գործունեության դրդապատճառները լինում են ներքին՝ ընթացաբովանդակային, արտաքին դրական, արտաքին բացասական, Ա Մասլուխի (1954) վերջնական նպատակ կամ առաջնային պահանջմունք հասկացությունները, որոնք թույլ տվեցին արտաքին և ներքին դրդապատճառները դիտարկել որպես տարբեր անձնային գործոնների ձևավորման սկզբնապատճառ և վերջիններս միավորել նշված դրդապատճառների ազդեցության ներքո: Ա. Ն. Լեոնտևի (1975) դրդապատճառային ստորակարգության հարաբերական կայունության գաղափարը, որը հնարավորություն տվեց տարբերակել անձի հոգեբանական բնութագրեր՝ ըստ դրդապատճառների գերակայության՝ մինևույն ժամանակ խուսափելով անձի զարգացման գործընթացում արտաքին և ներքին դրդապատճառների ազդեցության ծայրահեղական մոտեցումներից:

**Հետազոտության մեթոդները:** Առաջադրված նպատակի և խնդիրների լուծման համար օգտագործվել է գիտական գրականության նյութերի վերլուծության և համադրության մեթոդը, ախտորոշիչ թեստավորման մեթոդները:

- Դրդապատճառների ուսումնասիրության համար ընտրվել են «Աշխատանքային գործունեության դրդապատճառների կառուցվածքը» (Կ. Ջամֆիր), «Աֆֆիլյացիայի դրդապատճառներ» (Մ. Շ. Սուհամեդ-Էմինով), «Դրդապատճառ-պահանջմունքային ոլորտում անձի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների դիագնոստիկա» (Օ. Ֆ. Պոտեմկինա) մեթոդիկաները:

- Հուզական սպառնանք արտահայտվածությունը պարզելու համար ընտրվել է «Հուզական սպառնանք մակարդակի դիագնոստիկա» մեթոդիկան (Վ.Վ. Բոյկո):

- Ինքնիրացումը չափելու համար օգտագործվել է «Ինքնիրացման թեստ» մեթոդիկան (Լ. Յա. Գոզման, Յու. Է. Ալյոշինա, Մ. Վ. Ջագիկա և Մ. Վ. Քրոզ):

- Հրամանատարի անձնային, գործարար որակների և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության հոգեբանական կողմի ուսումնասիրման համար կիրառվել է «Անձնային և գործարար որակների փորձագիտական գնահատում» (Դ. Յա. Ռայգորոդսկի), «Ղեկավարի գործունեության արդյունավետության փորձագիտական գնահատում» (Ն. Պ Ֆետիսկին, Վ. Վ. Կոզլով) մեթոդիկաները: Փորձարարական տվյալները մշակվել են մաթեմատիկա-վիճակագրական մեթոդներով:

#### **Հետազոտության գիտական նորույթը.**

- Բացահայտվել է արտաքին, ներքին դրդապատճառների և ինքնիրացման, անձնային, գործարար որակների փոխալյանավորվածության առանձնահատկությունները, ինչպես նաև հրամանատարի ղեկավարման գործունեության արդյունավետության փոփոխման հնարավորությունը կախված արտաքին, ներքին դրդապատճառների արտահայտվածությունից և կոնկրետ պաշտոնում սպայի աշխատանքային ստաժից:

- Հետազոտության արդյունքների հիման վրա տարբերակվել են հրամանատարի անձի բնութագրեր՝ ըստ արտաքին դրական և ներքին (ընթացաբովանդակային) դրդապատճառների գերակայության, ինչը



հնարավորություն կտա, պարզելով այդ դրդապատճառների առաջնայնությունը սպայի մոտ, կանխատեսել նրա ինքնիրացման և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության միտումները, անձնային որակների հուզավարքային դրսևորումները և ուղղորդել դրանք համապատասխան ուղղությամբ:

### **Տեսական նշանակությունը.**

Բացահայտվել է արտաքին և ներքին դրդապատճառների տարաբնույթ ներգործությունն ու համակարգող դերը անձի զարգացման և տարբեր անձնային գործոնների ձևավորման գործընթացում:

Անձի տեսությունների հիմնադրույթների վերլուծությունը և միավորումը արտաքին և ներքին դրդապատճառների հիմնախնդրի ներքո, ինչպես նաև արտաքին և ներքին դրդապատճառների և ինքնիրացման, անձնային, գործարար որակների, հուզական սպառման համախտանիշի, ղեկավարի գործունեության արդյունավետության փոխալայնամավորվածության բացահայտումը հիմնասկզբ կհանդիսանա անձի հոգեբանության, ինչպես նաև ռազմական հոգեբանության մեջ մոդ հետազոտությունների իրականացման համար:

### **Կիրառական նշանակությունը.**

- Արտաքին, ներքին դրդապատճառների և վերոնշյալ անձնային գործոնների փոխկապվածության և փոխալայնամավորվածության բացահայտումը թույլ կտա կանխատեսել անձի ինքնիրացման և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության միտումները, հուզական ու վարքային դրսևորումները, և ուղղորդել դրանք համապատասխան ուղղությամբ:

- Արտաքին, ներքին դրդապատճառների և ինքնիրացման, անձնային, գործարար որակների, հուզական սպառման համախտանիշի փոխալայնամավորվածության առանձնահատկությունների հետազոտության արդյունքները կարելի է կիրառել ՀՀ ՁՈՒ հրամանատարների ղեկավարման գործունեության արդյունավետության հոգեբանական կողմը բարելավվելու նպատակով:

- Հետազոտության արդյունքները խթան կհանդիսանան ՀՀ ՁՈՒ-ում հատուկ հոգեբանական ծառայության ստեղծման համար, որի նպատակը կլինի սպայահրամանատարական կազմի գործունեության դրդապատճառային ոլորտի և ընդհանրապես բարոյահոգեբանական վիճակի ուսումնասիրումը, շտկումն ու բարելավումը:

- Հետազոտության տվյալները կարելի է ներառել Վ. Սարգսյանի անվան ռազմական ինստիտուտի, Մ. Մելքոնյանի անվան ռազմական վարժարանի և այլ զինվորական հաստատությունների կրթադաստիարակչական ծրագրերում, ինչպես նաև կիրառել մասնագիտական ընտրության ընթացքում:

### **Պաշտպանությանը ներկայացվող դրույթները՝**

1.Ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառների գերակայության դեպքում հրամանատարը բնութագրվում է ինքնիրացման բարձր արտահայտվածությամբ:

Արտաքին դրդապատճառները չեն փոխալայնամավորում ինքնիրացման արտահայտումը:

2. Արտաքին դրական դրդապատճառների արտահայտվածության պայմաններում հրամանատարն ունենում է ղեկավարման գործունեության արդյունավետության բարձր մակարդակ:

Ներքին դրդապատճառները չեն փոխապայմանավորում հրամանատարի գործունեության արդյունավետությունը, սակայն այդ դրդապատճառների ցայտուն արտահայտվածության դեպքում սպան առանձնանում է հուզական սպառնա համախտանիշի ցածր մակարդակով:

3. Արտաքին դրական դրդապատճառների արտահայտվածության ցուցանիշն ու ղեկավարման գործունեության արդյունավետության մակարդակը փոփոխվում են՝ կախված կոնկրետ պաշտոնում սպայի աշխատանքային ստաժից:

4. Արտաքին դրական դրդապատճառների և գործարարության բարձր ցուցանիշներով հրամանատարը բնութագրվում է արտահայտված ալլասիրությամբ, կարեկցողությամբ ու գթասրտությամբ, որոնք սակայն պայմանականորեն կարելի է անվանել «թվացյալ»:

Ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառները չեն փոխապայմանավորում ալլասիրության, կարեկցողության, սոցիալական ուղղվածության անձնային որակների դրսևորումը:

**Աշխատանքի փորձարկումը:** Հետազոտության կիրառական մասը ներդրվել է ՀՀ ՊՆ թիվ 31549 զորամասում: Ըստ արտաքին և ներքին դրդապատճառների առաջնայնության տարբերակված սպայի հոգեբանական բնութագրերը ուղեցույց են հանդիսացել հրամանատարների ինքնիրացման և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության միտումները, անձնային որակների դրսևորումները կանխատեսելու և դրանք համապատասխան կերպով ուղղորդելու համար: Ընտրված մեթոդիկաների համակազմը կիրառվել է սպաների արտաքին և ներքին դրդապատճառների արտահայտվածությունը, հուզական սպառնա մակարդակը և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության հոգեբանական կողմը ուսումնասիրելու նպատակով, ինչի հիման վրա զորամասի հրամանատարության կողմից իրականացվել են համապատասխան միջոցառումներ:

Հետազոտության արդյունքների վերաբերյալ զեկույցներ են կարդացվել «Կ. Յունգին նվիրված» գիտաժողովում, ԵՊՀ Անձի հոգեբանության ամբիոնի նիստերում:

**Աշխատանքի կառուցվածքը:** Աշխատանքը բաղկացած է բովանդակությունից, ներածությունից, երկու տեսական և մեկ գործնական զլուխներից, եզրակացությունից, գործնական առաջարկներից, օգտագործված գրականության ցանկից և հավելվածից: Գրականության ցանկը ընդգրկում է 123 աղբյուր: Աշխատանքում ներկայացված են 7 աղյուսակ, 10 գծապատկեր և 2 դիագրամ:

Ներածության մեջ հիմնավորված է թեմայի արդիականությունը, ներկայացված է գիտական մշակվածությունը, հետազոտության վարկածը, նպատակը, խնդիրները, մեթոդաբանական ու տեսական հիմքերը, հետազոտության օբյեկտը, առարկան, ինչպես նաև՝ գիտական նորությունը, տեսական ու կիրառական նշանակությունը, պաշտպանությանը ներկայացվող դրույթները:

Ատենախոսության **«Անձի դրդապատճառվածության հիմնախնդրի տեսամեթոդաբանական վերլուծություն»** վերնագրով առաջին գլխում համառոտ ամփոփարձ է կատարված դրդապատճառվածության հիմնախնդրի եզրութաբանական ապարատի վերլուծությամբ, արտաքին և ներքին դրդապատճառվածության հայեցակարգերի համեմատական վերլուծությամբ, անձի տեսությունների համատեքստում դրդապատճառ-ինքնիրացում կապի քննարկմամբ:

Վարքի արտաքին և ներքին դրդապատճառվածության ուսումնասիրումը հոգեբանական գիտության մեջ ունի մի շարք դժվարություններ:

Մինչ օրս չկա միասնական տեսակետ վարքի ներքին և արտաքին դրդապատճառվածության տարբերությունների մասին: Սակայն նշենք ամենակարևորները.

1. առաջին հայեցակարգը հաստատում է, որ ներքին գործոններով դրդապատճառվորված վարքն ուղղված չէ ֆիզիոլոգիական պահանջմունքների բավարարմանը:

2. 2-րդ հայեցակարգը ներքին դրդապատճառներով պայմանավորված է համարում ցանկացած ինքնանպատակ կամ աննպատակ ակտիվություն: Էդ. Դեսին նշում է. «Ներքին դրդապատճառներով պայմանավորված գործունեությունները չունեն խրախուսանք, բացառությամբ հենց ակտիվությունից: Մարդիկ ներգրավվում են գործունեության մեջ հենց այդ գործունեության և ոչ թե ինչ-որ արտաքին շահի համար: Այդպիսի գործունեությունը ինքնանպատակ է և ոչ թե միջոց այլ նպատակին հասնելու համար»:

3. գործողությունը համարվում է ներքին դրդապատճառներով պայմանավորված, եթե միջոցը (գործողությունը) և նպատակը (գործողության նպատակը) թեմատիկորեն կապված են միմյանց հետ:

4. Հաջորդը Ռ. դե Չարմսի տեսակետն է այն մասին, որ ներքին դրդապատճառներով պայմանավորված վարքի ժամանակ մարդն իրեն զգում է արտաքին միջավայրի փոփոխությունների աղբյուր, **սեփական գործողությունների առաջացման պատճառ:** «Երբ անձը սկսում է ընկալել իրեն որպես իր վարքի սկզբնապատճառ...կարելի է խոսել նրա ակտիվության ներքին դրդապատճառվածության մասին», - նշում է Ռ. դե Չարմսը:

Ռ. դե Չարմսի տեսակետը այլ կերպ ձևակերպելով՝ կարող ենք ասել, որ եթե մարդը զգում է իրեն սեփական գործողությունների առաջացման պատճառ՝ ինքնապատճառ, ուստի ներքին խթանում ունեցող վարքի դեպքում սուբյեկտն ինքն

է որոշում առաջացնել, նախաձեռնել և ընդհանրապես իրականացնել այդ վարքը, թե՛ ոչ:

5. 5-րդ հայեցակարգի համաձայն, ներքին դրդապատճառների դեպքում մարդը ուրախությամբ խորանուխ է լինում, տրվում աշխատանքին, և գործունեության ընթացքում ապրում միայն դրական հույզեր: **Ընդ որում, չափազանց կարևոր ենք համարում շեշտել և լրացնել, որ այդ ապրումները կապված են ոչ թե իր «ես»-ի, այլ գործունեության ընթացքի և բովանդակության հետ:**

Շատ հաճախ գրականության մեջ հաճույքով, հետաքրքրությամբ իրականացվող գործողությունը հարաբերակցում են ներքին դրդապատճառների հետ: Համաձայն մեր վերլուծության, այն, որ գործողության իրականացումը բավականությամբ, պատրաստակամությամբ և սուբյեկտի մեծ ցանկությամբ է տեղի ունենում, դեռ չի վկայում, որ վերջինիս առաջացումը՝ ծագումը, նույնպես բխում է մարդու ցանկությունից: Ուստի, հաճախ մարդուն թվում է, որ նա իր կամքով, ցանկությամբ է ծնում, կարգավորում, վերահսկում վարքը, բայց իրականում նա գործողության իրականացման ցանկությունը չփոխում է գործողության առաջացման ցանկության հետ: Եվ հենց գործողության իրականացման ցանկությունը գործողության առաջացման ցանկությունից տարբերակելու համար պետք է սահմանազատել, արդյոք գործողության ընթացքում առաջացած դրական ապրումները կապված են գործունեության ընթացքի և բովանդակության, թե գործունեության մեջ իր «ես»-ի ներառվածության հետ:

Արտաքին և ներքին դրդապատճառվածության տարբերակումը արժարժվում է արևմտյան և խորհրդային հոգեբանության մի շարք տեսություններում: Սակայն մինչ օրս առկա վերլուծությունները մեզ ակներև չեն դարձնում արտաքին և ներքին դրդապատճառների գերակա նշանակությունը անձի զարգացման, կայացման և կայունության պահպանման գործընթացում: Մասնավորապես, հետաքրքրություն է ներկայացնում նշված դրդապատճառների և ինքնիրացման երևույթի փոխադասմանավորվածության ուսումնասիրումը, որը թույլ կտա բացահայտել անձի ներդաշնակ, ամբողջական զարգացումն ապահովող դրդապատճառների հարաբերակցությունը:

Ա. Մասլոուն ինքնիրացման պահանջմունքը բացատրում է հետևյալ կերպ. «մարդը պետք է լինի այն, ինչ նա կարող է լինել, որպեսզի ինքն իր հետ լինի համաձայնության մեջ: Մարդիկ պետք է հավատարիմ մնան իրենց բնությանը»:

Եթե ներքին դրդապատճառների դեպքում մարդը զգում է գործողության սուբյեկտիվ պայմանավորվածությունը, զգում է իրեն գործողության առաջացման պատճառ (Ռ. դե Չարմս), ուստի կարող ենք ասել, որ ինքնիրացող մարդկանց վարքը նույնպես պայմանավորվում է ներքին դրդապատճառներով, քանզի, ինչպես նշում է Ա. Մասլոուն, ինքնիրացող մարդիկ ազատ են իրենց գործողության ընտրության մեջ (բարձր է «կամքի ազատության» մակարդակը), նրանք հարաբերականորեն անկախ են ֆիզիկական և սոցիալական միջավայրից: Բացի այդ, այն, որ ինքնիրացող մարդկանց բնորոշ է վարքի ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառների գերակայությունը, վկայում է նաև Ա.

Մասլոուի այն միտքը, որ ինքնիրացող մարդիկ հակված են գնահատել նպատակին հասնելու բուն գործընթացը: «Նրանց ավելի շատ դուր է գալիս անել ինչ-որ բան զուտ գործընթացի համար և ոչ թե, որ այն միջոց է ինչ-որ նպատակի հասնելու ճանապարհին»,- նշում է Ա. Մասլոուն: Ինքնիրացող մարդու համար վերանում է «աշխատանք-ուրախություն» տարանջատումը: Ներքին դրդապատճառների տարբերակող բնութագրումները՝ կապվածությունը գործունեության բովանդակության և ընթացքի հետ, վարքի սուբյեկտիվ պատճառավորվածության զգացողությունը, խնդրի վրա կենտրոնացվածությունը, աշխատանքի ընթացքում դրական հուզական ապրումները բնորոշ են ինքնիրացող մարդկանց, քանզի Ա. Մասլոուն նշում է, որ ինքնիրացող մարդուն հատուկ է գործունեության ընթացքից բավարարվածությունը, «կամքի ազատությունը», խնդրի վրա և ոչ թե «ես»-ի վրա կենտրոնացվածությունը, պիկային ապրումները և այլն: Ուստի, կարող ենք ենթադրել, որ ներքին դրդապատճառները գտնվում են ինքնիրացման գործընթացի հիմքում:

Ատենախոսության երկրորդ՝ **«Գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորող անձնային գործոնների փոխազդեցության հիմնախնդիրը»**, գլխում տեսական վերլուծության է ենթարկվել գործունեության, մասնավորապես՝ ռազմական գործունեության բնույթը, կառուցվածքը, գործառույթները, դրդապատճառները, դրդապատճառների և հուզական սպառման համախտանիշի փոխապայմանավորվածությունը գործունեության արդյունավետության համատեքստում:

Ներքին և արտաքին դրդապատճառները տարակերպ են անդրադառնում գործունեության արդյունավետության վրա: Ն. Ի. Նայենկոն գործունեության արդյունավետության և դրդապատճառների կապը բացահայտելու համար հետազոտել է ընթացաբովանդակային և ինքնահաստատման դրապատճառների (ներուժային հնարավորությունները իրականացնելու ձգտում, կարգավիճակ, ճանաչում ձեռք բերելու, ինքնահարգանքի, հարգանքի պահանջումը) գերակայության ազդեցությունը հոգեկան լարվածության վրա և բացահայտել, որ ներքին դրդապատճառների դեպքում անձը բնութագրվում է օպերացիոն, արտաքին դրդապատճառների դեպքում՝ հուզական լարվածությամբ:

Գործունեության արդյունավետության և դրդապատճառների փոխկապվածության ուսումնասիրման համար անհրաժեշտ է վերլուծել նաև հուզական սպառման համախտանիշի էությունը, քանզի այդ համախտանիշը էական ազդեցություն է ունենում ինչպես անձի, այնպես էլ գործունեության սուբյեկտի զարգացման վրա և կարող է հանդիսանալ միջնորդավորող օղակ դրդապատճառների և գործունեության արդյունավետության միջև:

Սույն աշխատանքում մեզ համար հետաքրքրություն են ներկայացնում հուզական սպառման ձևավորման անձնային պատճառները, մասնավորապես արտաքին, ներքին դրդապատճառների և հուզական սպառման փոխապայմանավորվածության առանձնահատկությունները:

Անդրադառնալով դրդապատճառների և հուզական սպառման համախտանիշի՝ ունայնության, անտարբերության զգացման, ծանձրության, ապատիայի վերլուծությանը՝ ենթադրում ենք, որ ներքին դրդապատճառների

գերակայության դեպքում անձի մոտ ցածր է հուզական սպառվածության մակարդակը, քանի որ այդ դրդապատճառների դեպքում մեծ է աշխատանքից բավարարվածության մակարդակը (Կ. Ջամֆիր), ամձը գործունեության ընթացքում գլխավորապես ապրում է դրական հույզեր (Յ. Յեկիաուզեն), բնորոշվում է օպերացիոն լարվածությամբ ( Ն. Ի. Նայենկո) և ունենում է ինքնապատճառականության զգացում (Ռ. դե Չարմս): Իսկ արտաքին դրդապատճառների դեպքում անձն առանձնանում է արտահայտված հուզական լարվածությամբ, բարձր տագնապայնությամբ (Ն. Ի. Նայենկո), արտաքին գործոններից կախվածության բարձր աստիճանով (Ռ. դե Չարմս), բացի այդ, արտաքին ամրապնդման անհետացման դեպքում արտաքին գործոններով դրդապատճառավորված վարքն ընդհատվում է, (Ի. Ռիվ) կամ իմաստագրկվում, ուստի ենթադրում ենք, որ այդ դրդապատճառների դեպքում անձին բնորոշ կլինի սպառվածության բարձր մակարդակ, որն էլ կհանգեցնի գործունեության արդյունավետության անկման:

Վերոնշյալ անձնային ֆենոմենները մենք ուսումնասիրել ենք ՀՀ ՁՈՒ սպայահրամանատարական կազմի օրինակով, ուստի այս գլխում քննարկվել է մահ ռազմական գործունեության բովանդակությունը, սպայական գործունեության գործառույթները, դրդապատճառները, ինչպես մահ՝ ղեկավարման գործունեության արդյունավետությանը նպաստող անձնային որակները:

Ռազմական գործունեության մեջ առանձնացնում են զինվորական և մարտական գործունեություն:

Այս աշխատանքի սահմաններում մեզ առավել հետաքրքրում է խաղաղ պայմաններում իրականացվող զինվորական գործունեությունը:

Սպայի ղեկավարման գործունեության արդյունավետության վրա մեծ ազդեցություն են ունենում անձնային և գործարար որակները:

Ընդհանրացնենք հրամանատարի գործունեության արդյունավետությանը նպաստող անձնային կարևոր որակներն անկախ սպայի մասնագիտացումից. ինքնահսկողություն, պատասխանատվություն, կարգապահություն, ինքնատիրապետում, նախաձեռնողականություն, ակտիվություն, նպատակասլացություն, աշխատասիրություն, համառություն, վճռականություն, կարեկցողություն, այլասիրություն, դիմացինին ձեռք մեկնելու հատկություն, կողմնորոշվածություն ինչպես խնդրին, այնպես էլ խմբին, սոցիալական ուղղվածություն և այլն:

Ատենախոսության երրորդ՝ **«Դրդապատճառների և ինքնիրացման ու ղեկավարման գործունեության արդյունավետության փոխպայմանավորվածության առանձնահատկությունների ուսումնասիրում»** գլխում ներկայացված է փորձարարական հետազոտության տվյալների մաթեմատիկավիճակագրական և հոգեբանական վերլուծությունը, որի հիման վրա տարբերակվել են սպայի հոգեբանական բնութագրեր՝ ըստ արտաքին և ներքին դրդապատճառների գերակայության:

Փորձարարական հետազոտությունը իրականացվել է ՀՀ ՁՈՒ զինվորական ստորաբաժանումների սպայահրամանատարական կազմի մասնակցությամբ,

խաղաղ պայմաններում: Այդ ստորաբաժանումները տեղակայված են ոչ սահմանամերձ գոտիներում:

Կցանկանայինք նշել նաև, որ վերջին շրջանում իրականացվում է ակտիվ տեղեկատվական պայքար ՀՀ զինված ուժերի գործունեության տարբեր կողմերի հետ կապված՝ ինչպես հակառակորդ երկրների, այնպես էլ ներքաղաքական ուժերի կողմից, որն էլ բացասաբար է անդրադառնում ՁՈՒ-ի ամենակազմի գործունեության արդյունավետության վրա: Ուստի, նշել այս կամ այն զինվորական ստորաբաժանման անվանումը, առավել ևս սպայական կազմը, չնտածելով՝ այդ կոնկրետ տեղեկատվությունը ինչպես կներկայացվի այս կամ այն ՁԼՄ-ների կողմից, մեր կողմից կլինի անհեռատես անմտություն:

Հետազոտության տվյալների մաթեմատիկավիճակագրական վերլուծությունը արվել է համակարգչային SPSS ծրագրով, գլխավոր մեթոդ է հանդիսացել համահարաբերակցական վերլուծությունը՝ հաշվի է առնվել Սպիրմենի համահարաբերակցության գործակիցը, որն արտացոլում է 2 փոփոխականների միջև առկա երկկողմանի վիճակագրական կապը:

Հետազոտության փոփոխականների միջին ցուցանիշների համեմատության ընթացքում կիրառվել է Սթյուդենտի t-չափանիշը:

Հաշվի առնելով հասարակության և ՀՀ ՁՈՒ-ի համար մի կողմից ներդաշնակ, ինքնաբավ, ինքնիրացող անձի, մյուս կողմից՝ գործունեության բարձր արդյունավետությամբ հրամանատարի գոյության կարևորությունը՝ մեր առջև նպատակ ենք դրել բացահայտել արտաքին և ներքին դրդապատճառների դերը հրամանատարի ինքնիրացման, անձնային, գործարար որակների, հուզական սպառման համախտանիշի դրսևորման, արդյունավետ գործունեության իրականացման ընթացքում:

Նախ և առաջ, սպայի անձի ներդաշնակությանն ու ամբողջականությանը նպաստող գործոնների ուսումնասիրման համար ներկայացնենք մեր հետազոտության արդյունքներն՝ ուղղված արտաքին և ներքին դրդապատճառների և ինքնիրացման փոխկապվածության առանձնահատկությունների բացահայտմանը:

Հետազոտության արդյունքների համահարաբերակցական վերլուծության տվյալները վկայում են, որ վարքի հիմքում ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառների առաջնայնությունն ունեցող հրամանատարը բնութագրվում է **վերահսկողության ներքին լոկուսի գերակայությամբ, բարձր ինքնաընդունմամբ և ինքնահարգանքով, բարձր շփվողականությամբ և ագրեսիայի ընդունմամբ, բարձր ստեղծարարությամբ, ինչը հիմք է տալիս հավաստելու, որ առկա է փոխայանմավորվածություն ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառների և ինքնիրացման միջև:**

Աշխատանքի վարկածին և նպատակին համաձայն մեր առջև խնդիր է դրված բացահայտել ՀՀ ՁՈՒ հրամանատարների մոտ գործունեության արտաքին, ներքին դրդապատճառների և գործարար որակների, հուզական սպառման համախտանիշի, ղեկավարման գործունեության արդյունավետության փոխայանմավորվածության առանձնահատկությունները՝ կախված կոնկրետ պաշտոնում սպայի աշխատանքային ստաժից:

Հետազոտական տվյալների համահարաբերակցական վերլուծության արդյունքները հնարավորություն են տալիս փաստելու, որ արտաքին դրական դրդապատճառների (դրամական բավարարում, պաշտոնական առաջխաղացում, ուրիշների կողմից հարգված լինելը) և ընդունված լինելու ձգտման ցայտուն արտահայտվածության դեպքում հրամանատարին բնորոշ են գործունեության բարձր արդյունավետություն, գործարար որակների արտահայտվածություն, սակայն կոնկրետ պաշտոնում երկար աշխատելուց հետո նվազում է արտաքին դրական դրդապատճառների ինտենսիվությունը, աճում է հուզական սպառման մակարդակը՝ հիմք հանդիսանալով գործունեության արդյունավետության անկման և գործարար որակների արտահայտվածության ցուցանիշի նվազման համար:

Հետազոտության արդյունքում ստացված տվյալների վերլուծության համար կարևոր է նաև վերոնշյալ փոփոխականների միջին ցուցանիշների համեմատումը կոնկրետ պաշտոնում աշխատանքային կարճ (1-3 տ.) և երկար (4 և ավել տ.) ստաժի ընթացքում, որը կներկայացնենք աղյուսակի և դիագրամի տեսքով:

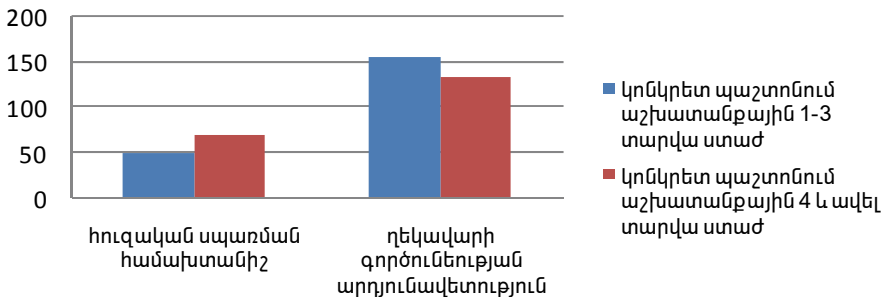
| Կոնկրետ պաշտոնում աշխատանքային ստաժ |                       | ներքին դրդապ. | արտաքին դրական դրդապ. | արտաքին բացասական դրդապ. | հուզական սպառում | դեկ. գործ.արդյունավետ. |
|-------------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|--------------------------|------------------|------------------------|
| 1-3 տ. ստաժ                         | M                     | 13,3          | 15,6                  | 13,5                     | 49,0             | 154,1                  |
|                                     | σ                     | 2,3           | 2,4                   | 3,8                      | 20,0             | 31,8                   |
| 4 և ավել տ. ստաժ                    | M                     | 12,2          | 13,9                  | 12,2                     | 68,8             | 131,1                  |
|                                     | σ                     | 3,2           | 2,7                   | 3,9                      | 27,3             | 38,9                   |
|                                     | Սթյուդենտի t-չափանիշ  | 1,64          | 2,25*                 | 1,37                     | -3,46***         | 2,69**                 |
|                                     | հավաստիության աստիճան | 0,106         | 0,028                 | 0,174                    | 0,001            | 0,009                  |

$$p^* \leq 0,05, p^{**} \leq 0,01, p^{***} \leq 0,001$$

**Աղյուսակ 1.** Փոփոխականների միջին ցուցանիշները կախված կոնկրետ պաշտոնում սպայի աշխատանքային ստաժից



### Հուզական սպառնալիքային համախտանիշի և ղեկավարի գործունեության արդյունավետության միջին ցուցանիշները



**Պիագրամ 1.** Հուզական սպառնալիքային և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության տվյալների միջին ցուցանիշները

Կոնկրետ պաշտոնում աշխատանքային կարճ և երկար ստաժի դեպքում հետազոտության փոփոխականների միջին ցուցանիշների համեմատումը ցույց է տալիս, որ կոնկրետ պաշտոնում երկար աշխատանքային ստաժ ունեցող ղեկավար-հրամանատարները, ի համեմատ կարճ ստաժ ունեցողների, առանձնապես են արտաքին դրական դրդապատճառների ավելի ցածր արտահայտվածությամբ, հուզական սպառնալիքային բարձր մակարդակով, ղեկավարման գործունեության ցածր արդյունավետությամբ: Իսկ ինչպես նշեցինք հետազոտության տվյալների համահարաբերակցական վերլուծության ընթացքում, ղեկավարման գործունեության բարձր արդյունավետությամբ բնորոշվում է արտաքին դրական դրդապատճառների գերակայություն ունեցող սպան, բացի այդ կոնկրետ պաշտոնում երկար աշխատելու ընթացքում թուլանում է հենց արտաքին դրական դրդապատճառների ինտենսիվությունը: Հետևապես փոփոխականների միջին ցուցանիշների համեմատության տվյալները բնորոշում են արտաքին դրական դրդապատճառների գերակայություն ունեցող ղեկավար-հրամանատարներին:

Ինչպիսի հոգեբանական բացատրություն ունեն համահարաբերակցական վերլուծության և հետազոտության փոփոխականների միջին ցուցանիշների համեմատության տվյալները, ինչպիսի պատճառներ են ընկած նրանց հիմքում:

Համաձայն մեր վերլուծությունների դրանք հետևյալն են.

▪ **Արտաքին պահանջումների բավարարումը հանգեցնում է արտաքին դրդապատճառների թուլացմանը:** Վարքի և գործունեության հիմքում արտաքին դրական դրդապատճառների գերակայության դեպքում հրամանատարն ունենում է արտաքին պահանջումը (շրջապատի կողմից ընդունված լինելու, իշխանության, պաշտոնի բարձրացման և այլնի տեսքով), որը գործունեության բովանդակության

հետ ոչ մի կապ չունի: Որոշ ժամանակ անց, տվյալ պաշտոնում երկար աշխատելու ընթացքում նա կարող է բավարարել այդ պահանջումները: Ռիստի, պահանջումների բավարարված լինելու հետևանքով արտաքին դրդապատճառների ուժը թուլանում է, հրամանատարը դրդապատճառ չի ունենում տվյալ գործունեությունը իրականացնելու համար, անտարբեր է դառնում իր գործունեության հանդեպ, սկսում է այն անհրաժեշտությունից ելնելով կամ ստիպված կատարել, նրան դա անհիմաստ է թվում, արդյունքում սպառվում է ներսից, ձևավորվում է հուզական սպառման համախտանիշը և ընկնում է գործունեության արդյունավետությունը:

**▪ Արտաքին պահանջումների բավարարման իրական և իդեալական պատկերների անհամապատասխանությունը:**

Մեր կարծիքով՝ հրամանատարի գործունեության արդյունավետությունը կարող է անկում ապրել նաև արտաքին գերակա պահանջումների բավարարման իրական և իդեալական պատկերների անհամապատասխանության դեպքում, երբ՝

1. հրամանատարը պարզապես չի կարողանում բավարարել արտաքին իր պահանջումները, օրինակ՝ իր կատարած աշխատանքի դիմաց չի արժանանում ակնկալվող հարգանքի, իշխանության, հերթական զինվորական կոչման, նյութական ապահովման, խրախուսանքի, քանի որ իր այդ պահանջումների բավարարումը կախված է արտաքին գործոններից, որոնք անվերահսկելի են, փոփոխական և անկայուն,

2. արտաքին պահանջումների բավարարման իրական չափը չի համապատասխանում նրա ակնկալիքներին՝ պահանջումների բավարարման իդեալական չափին (հարգված է, սակայն ավելի մեծ ակնկալիքներ ունի):

Երկու դեպքում էլ չի բավարարվում արտաքին պահանջումները, որը բերում է **անբավարարության զգացման** առաջացման և արտաքին դրական դրդապատճառների թուլացման: Տվյալ վիճակի մշտականության դեպքում մարդու էներգետիկ պաշարներն սպառվում են, քանի որ նա աշխատում է, էներգիա է ծախսում, սակայն ստացված էներգիան փոքր է ծախսվածից (ծախսված էներգիայի և ստացված էներգիայի տարբերությունը = չէ սպասվող էներգիային): Որպես հետևանք առաջանում է հուզական սպառման համախտանիշը և նվազում ղեկավարման գործունեության արդյունավետությունը:

Ինչ վերաբերում է ներքին դրդապատճառների և նշված փոփոխականների միջև կապերին, ապա պարզվել է, որ գոյություն ունի հակադարձ հարաբերակցական կապ ներքին դրդապատճառների և հուզական սպառման համախտանիշի ( $r = -0,429$ ,  $p \leq 0,01$ ), ինչպես նաև մերժման վախի միջև ( $r = -0,309$ ,  $p \leq 0,01$ ), իսկ ներքին դրդապատճառների և ինքնահարգանքի միջև բացահայտվել է ուղիղ հարաբերակցական կապ ( $r = 0,363$ ,  $p \leq 0,01$ ):

Հարաբերակցական կապ չի բացահայտվել ներքին դրդապատճառների և հրամանատարի գործունեության արդյունավետության, աշխատանքային ստաժի միջև: Այսինքն՝ ներքին դրդապատճառների ցայտուն արտահայտվածության դեպքում հրամանատարը, անկախ տվյալ պաշտոնում աշխատելու ժամանակահատվածից, կարող է աչքի ընկնել գործունեության և՛ բարձր, և՛ միջին, և՛ ցածր մակարդակի արդյունավետությամբ, սակայն, անկախ կոնկրետ

պաշտոնում աշխատանքային ստաժից, դիտվում են ցածր մակարդակի հուզական սպառում, ինքնահարգանքի բարձր և մերժման վախի ցածր ցուցանիշներ:

Ներքին դրդապատճառների և հրամանատարի գործունեության արդյունավետության միջև հարաբերակցական կապերի բացակայության պատճառը կարող է պայմանավորված լինել զինվորական գործունեության բնույթով, քանի որ, ինչպես աշխատանքի սկզբում նշվեց, սպաների ողջ գործունեությունը, նրանց փոխհարաբերությունները կառուցվում են զինվորական կանոնակարգերի պահանջներին, հրահանգներին, հրամանատարների և ղեկավարների հրամաններին համապատասխան, և նրանց գործունեության արդյունավետությունը մեծապես պայմանավորված է հրամանների ճշգրիտ և ժամանակին կատարումից: Այս հանգամանքը ակտիվացնում է սպաների արտաքին դրդապատճառները:

Թեկնածուական աշխատանքի հետազոտական մասի նպատակն է նաև սպայի հոգեբանական բնութագրերի դուրս բերումը՝ ըստ արտաքին և ներքին դրդապատճառների գերակայության: Ուստի, աշխատանքի հետազոտական մասի ամբողջականացման և սպայի հոգեբանական բնութագրերի դուրս բերման համար առաջ է քաշվել խնդիր բացահայտել արտաքին և ներքին դրդապատճառների և անձնային, գործարար որակների, ինքնիրացման բնութագրերի և անձնային, գործարար որակների միջև առկա փոխպայմանավորվածությունները, որը և ներկայացնում ենք ստորև:

Հետազոտական տվյալների մաթեմատիկական վերլուծությունը հավաստում է արտահայտված ուղիղ հարաբերակցական կապի առկայությունը գործունեության արտաքին դրական դրդապատճառների և գործարարության միջև ( $r=0.319$ ,  $p \leq 0.01$ ), ինչը նշանակում է, որ արտաքին դրդապատճառների գերակայության դեպքում հրամանատարը բնութագրվում է արտահայտված գործարար որակներով:

Ինչ վերաբերում է այլասիրության, կարեկցողության և արտաքին ու ներքին դրդապատճառների միջև առկա փոխկապվածությանը, նշենք, որ հետազոտության ընթացքում բացահայտված տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ այլասիրության, կարեկցողության բարձր արտահայտվածության դեպքում հրամանատարի մոտ այդ անձնային որակներն ուղեկցվում են.

- հոգեբանական տակտի զգացումով, սոցիալական ընդունելության արժանանալու ձգտմամբ (արտաքին դրական դրդապատճառ),
- վարքի ցածր ճկունությամբ՝ դոգմատիզմով, ընդհանուր սկզբունքներին ենթարկվելու հատկությամբ,
- բարձր կախյալությամբ,
- բարձր զիջողականությամբ՝ սոցիալական անհարմարվողականությամբ, ցածր ինքնազնահատականով, արտահայտված ինքնախարազանմամբ:

Մեր հետազոտության շրջանակներում բարձր այլասիրություն և կարեկցողություն բացահայտվել է արտաքին դրական դրդապատճառների գերակայություն և արտահայտված գործարար որակներ ունեցող սպաների մոտ:

Ընդսմին՝ վերլուծելով հետազոտության ընթացքում բացահայտված տվյալները՝ նկատում ենք, որ արտաքին դրական դրդապատճառների առաջնայնության դեպքում հրամանատարը դրսևորում է արտահայտված

այլասիրություն, կարեկցողություն, օգնում, կարեկցում է այլ մարդկանց, որպեսզի արժանա ընդունելության՝ հետևելով հասարակության ընդհանուր սկզբունքներին: Այս սպան ծուլում է իր «ես»-ը դիմացինի «ես»-ին և հուսահատվում, երբ չի ստանում շնորհակալական վերաբերմունք, գնահատանք, ինչից էլ ընկնում է նրա ինքնագնահատականը, նա հուսահատվում է և խարազանում, մեղադրում ինքն իրեն, թե ինչու է ինքն այդքան մվիրված մարդկանց, նույնիսկ իրեն ցածր է դասում նրանցից (դրսևորում է բարձր գիջողականություն), սակայն չի արժանանում փոխադարձ վերաբերմունքի: Գործելով մեծ մվիրվածությամբ և պատրաստակամությամբ, սակայն չարժանանալով փոխադարձ վերաբերմունքի՝ (տալիս է, բայց չի ստանում) նա ընկնում է ինքնամեղադրանքի, վիրավորվածության գիրկը՝ ափսոսալով իր այդքան մեծ կապվածության համար: Վերջինս վկայում է անձի մոտ բարձր կախյալության առկայության մասին:

Հիմք ընդունելով վերոնշյալ վերլուծությունները՝ առաջարկում ենք առանձնացնել «թվացյալ սոցիալական հետաքրքրություն», «թվացյալ այլասիրություն» հասկացությունները, որոնք կբնորոշեն այդ որակների արտահայտումը արտաքին դրական դրդապատճառների գերակայության դեպքում:

Որպես ամփոփում, մշենք, որ **արտաքին դրական դրդապատճառները փոխայնամավորում են հրամանատարի գործունեության արդյունավետությունը, ներքին դրդապատճառները՝ սպայի ինքնիրացումը:**

Թեկնածուական ատենախոսության նպատակին և խնդիրներին համապատասխան տեսական վերլուծությունների, ինչպես նաև ՀՀ ՁՈՒ սպայահրամանատարական կազմի մասնակցությամբ կատարված փորձարարական հետազոտության արդյունքների ամփոփումը թույլ է տալիս կատարել հետևյալ եզրակացությունները.

1. Արտաքին և ներքին դրդապատճառները տարաբնույթ ազդեցություն են ունենում անձի ինքնիրացման, անձնային որակների դրսևորման և ղեկավարման գործունեության արդյունավետ իրականացման ընթացքում՝ կատարելով համակարգող դեր վերջիններիս փոխհարաբերման համար: Արտաքին դրական դրդապատճառների գերակայության դեպքում անձնային գործունեության արտահայտումն ուղղորդվում է հետևյալ հիմնական գործընթացներով.

- արտաքին դրական դրդապատճառների գերակայության դեպքում անորոշ, անվերահսկելի և փոփոխական գործոններով պայմանավորված սպասման առկայությունն ենթադրում է պահանջմունքի բավարարման անորոշություն, հուզական լարվածության (տագնապայնության) աճ,

- արտաքին դրական դրդապատճառների առաջնայնության դեպքում նկատվում է արտաքին պահանջմունքի բավարարման իրական և իդեալական պատկերների անհամապատասխանություն, ինչը հանգեցնում է անբավարարվածության զգացման առաջացմանը,

- արտաքին դրական դրդապատճառի հիմքում ընկած պահանջմունքի բավարարման դեպքում դիտվում է դրդապատճառի ուժի թուլացում,

անիմաստության զգացման առաջացում և այդ դրդապատճառներով պայմանավորված վարքի դադարում:

2. Հետազոտության տվյալների համահարաբերակցական վերլուծության միջոցով բացահատվել է ուղիղ հարաբերակցական կապ ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառների և ինքնիրացման՝ մասնավորապես վերահսկողության ներքին լոկուսի, ինքնահարգանքի, ինքնաընդունման, շփվողականության, ստեղծարարության, ագրեսիայի ընդունման բնութագրիչների միջև, ինչը վկայում է, որ այդ դրդապատճառների գերակայության դեպքում հրամանատարը բնութագրվում է վերահսկողության ներքին լոկուսի գերակայությամբ, բարձր ինքնաընդունմամբ ու ինքնահարգանքով, արտահայտված շփվողականությամբ, ստեղծարարությամբ և ագրեսիայի ընդունմամբ: Առկա է դրական փոխապայմանավորվածություն ներքին դրդապատճառների և սպայի ինքնիրացման միջև:

3. Համահարաբերակցական վերլուծության, ինչպես նաև հետազոտության փոփոխականների միջին ցուցանիշների համեմատության տվյալների հիման վրա եզրակացնում ենք, որ արտաքին դրական դրդապատճառները փոխապայմանավորում են սպայի ղեկավարման գործունեության բարձր արդյունավետությունը, սակայն կոնկրետ պաշտոնում երկար աշխատանքային ստաժի դեպքում դիտվում է արտաքին դրական դրդապատճառների թուլացում, հուզական սպառման մակարդակի բարձրացում և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության անկում:

Ինչ վերաբերում է ներքին դրդապատճառներին, ապա դրանք փոխկապված չեն հրամանատարի ղեկավարման գործունեության արդյունավետության հետ, սակայն պայմանավորում են հուզական սպառման համախտանիշի, մերժման վախի՝ ցածր, ինքնահարգանքի բարձր ցուցանիշների դրսևորումը՝ անկախ կոնկրետ պաշտոնում սպայի աշխատանքային ստաժից:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՀՀ Ձինված ուժերում ծառայության ընթացքում սպան մի զինվորական կոչումից հաջորդ կոչմանը (ավագ լեյտենանտից մինչև փոխգնդապետ) արժանանալու համար սովորաբար կոնկրետ պաշտոնում ծառայում է 2-3 տարի, որից հետո տեղափոխվում է այլ պաշտոնի, կարող ենք եզրակացնել, որ ընդհանուր առմամբ ՀՀ պաշտպանական համակարգում հրամանատարի մոտ արտաքին դրական դրդապատճառների առաջնայնությունը գործունեության արդյունավետության համատեքստում ունի դրական նշանակություն և նպաստում է ղեկավարման գործունեության արդյունավետության բարձր մակարդակի ապահովմանը: Սակայն, եթե հրամանատարը (դասակի հրամանատարից գունարտակի հրամանատար) կոնկրետ պաշտոնում ծառայում է 3 տարուց ավել, նրա մոտ նկատվում է ղեկավարման գործունեության արդյունավետության մակարդակի նվազման միտում:

4. Հետազոտության արդյունքների համահարաբերակցական վերլուծության հիման վրա եզրակացնում ենք, որ արտաքին դրական դրդապատճառների և գործարարության որակի գերակայության ներքո դրսևորվող այլասիրությունը, զթասրտությունը, կարեկցողությունը ուղեկցվում են:

ա) սոցիալական ընդունելության արժանաճալու արտահայտված ձգտմամբ,  
բ) վարքի ցածր ճկունությամբ՝ դրզմատիզմով, հասարակության ընդհանուր սկզբունքներին ենթարկվելու հատկությամբ,

գ) բարձր կախյալությամբ՝ թույլ սոցիալական հասունությամբ, ցածր ինքնուրույնությամբ,

դ) բարձր գիշողականությամբ, սոցիալական անհարմարվողականությամբ, ինչի հիման վրա արտաքին դրական դրդապատճառների արտահայտվածության դեպքում դրսևորվող այլասիրությունն ու կարեկցողությունը պայմանականորեն կարելի է անվանել «թվացյալ»:

Ինչ վերաբերում է ներքին դրդապատճառներին, ապա չի բացահայտվել հարաբերակցական կապ այդ դրդապատճառների և այլասիրության, կարեկցողության, սոցիալական ուղղվածության անձնային որակների միջև, ինչը վկայում է, որ ընթացաբովանդակային դրդապատճառները չեն փոխապայմանավորում նշված անձնային որակների դրսևորումը:

5.3-իմք ընդունելով հետազոտության ընթացքում արտաքին, ներքին դրդապատճառների և ինքնիրացման, անձնային, գործարար որակների, ղեկավարման գործունեության արդյունավետության փոխապայմանավորվածության առանձնահատկությունների բացահայտումը՝ ինչպես նաև, հաշվի առնելով այդ դրդապատճառների համակարգող դերը նշված գործոնների փոխկապվածության համար՝ տարբերակվում են սպայի հոգեբանական բնութագրեր՝ ըստ արտաքին դրական և ներքին (ընթացաբովանդակային) դրդապատճառների առաջնայնության, ինչը իրական է դարձնում հրամանատարի անձնային որակների, վարքային, հուզական դրսևորումների, ինքնիրացման և ղեկավարման գործունեության արդյունավետության միտումների կանխատեսման հնարավորությունը:

**Ատենախոսության հիմնական բովանդակությունն արտացոլված է հեղինակի հրատարակված հետևյալ աշխատանքներում.**

1. **Անտոնյան Ս. Ա.**, Արտաքին ու ներքին գործոններով խթանվող շարժառիթների և հուզական սպառման համախտանիշի փոխապայմանավորվածությունը հրամանատարի գործունեության արդյունավետության համատեքստում, «Հայկական բանակ» ռազմագիտական հանդես, թիվ 1-2, «Լիմուշ», Երևան, 2011, էջ 194-203:
2. **Անտոնյան Ս. Ա.**, Արտաքին և ներքին գործոններով խթանվող դրդապատճառների դերը անձի ինքնահրացման գործընթացում, «Հոգեբանությունը և կյանքը» հանդես, թիվ 1-2, «Զանգակ-97», Երևան, 2011, էջ 50-57:
3. **Անտոնյան Ս. Ա.**, Արտաքին ու ներքին դրդապատճառների և անձնային որակների փոխապայմանավորվածության հիմնախնդիրը, «Բանբեր Երևանի համալսարանի» հանդես, 136.4, ԵՊՀ հրատ., Երևան, 2012, էջ 52-61:
4. **Անտոնյան Ս. Ա.**, Արտաքին և ներքին գործոններով խթանվող դրդապատճառների դերը հրամանատարի ինքնիրացման և

գործունեության արդյունավետության համատեքստում, «Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները» միջազգային գիտաժողովի նյութեր, Երևան, Էդիտ Պրինտ հրատ., 2011, էջ 307-310:

**СИРАНУШ АШОТОВНА АНТОНЯН**  
**ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МОТИВОВ И ЛИЧНОСТНЫХ**  
**ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ПРОДУКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**/НА ПРИМЕРЕ ОФИЦЕРСКОГО СОСТАВА ВС РА/**

19.00.01-диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности “Теория и история психологии”

*Защита диссертации состоится 8 ноября 2013 г. в. 14:00 на заседании специализированного совета философии и психологии 064 ВАК по присуждению ученых степеней при Армянском государственном педагогическом университете им. Х. Абовяна, по адресу: 0010, Ереван, улица Тиграна Меци 17.*

**Актуальность работы.** Для техногенного общества 21-го века неотложной задачей становится, с одной стороны, бытие самодостаточной, целостной, гармоничной личности, а с другой-руководителя, как работника с высоким уровнем продуктивности деятельности. При этом, важно учесть, что полноценное и целостное развитие личности предполагает самореализацию, в том числе, как в виде развития самоуважения, самопринятия и внутреннего локуса контроля. В настоящее время проявления дисгармонии личности и снижение уровня продуктивности ее деятельности в большой степени зависят от синдрома эмоционального выгорания, который выражается усталостью, неудовлетворенностью, чувством безразличия, упадком физической и психической активности. В связи с этим, необходимо выявить те факторы, взаимообуславливающие как самореализацию личности, так и продуктивность деятельности. По нашему мнению, такими являются внешние и внутренние мотивы.

**Гипотеза.**

Предполагается, что внешние и внутренние мотивы разноректорно воздействуют на самореализацию личности командира, на проявление его личностных качеств и на продуктивность управленческой деятельности.

**Подгипотеза 1.** Предполагается, что доминирование внутренних /процессуально-содержательных/ мотивов способствует проявлению высокой степени личностной самореализации.

**Подгипотеза 2.** Предполагается, что при доминировании внешних положительных мотивов, будет наблюдаться изменение степени продуктивности управленческой деятельности командира в связи с рабочим стажем офицера на конкретной должности.

### **Цель исследования.**

Выявить особенности взаимодействия внешних, внутренних мотивов и самореализации, продуктивности управленческой деятельности офицера, а так же определить психологические характеристики командира в соответствии с доминированием выделенных мотивов.

### **Задачи исследования.**

1. Проанализировать психологическую литературу соответствующую цели и задачам исследования.
2. Выявить взаимообусловленность между внешними и внутренними мотивами и самореализацией личности.
3. Изучить особенности взаимодействия внешних и внутренних мотивов, синдрома выгорания, а так же продуктивности управленческой деятельности командира в связи с рабочим стажем офицера на конкретной должности.
4. Выявить взаимообусловленность внешних, внутренних мотивов и личностных, деловых качеств офицера.

### **Объект исследования.**

Личность, как субъект взаимодействия внешних и внутренних мотивов в контексте продуктивности управленческой деятельности командира.

### **Предмет исследования.**

Особенности воздействия внешних, внутренних мотивов на личностную самореализацию и продуктивность управленческой деятельности командира.

### **Научная новизна.**

- Выявлены особенности взаимодействия внешних, внутренних мотивов и самореализации офицера, его личностных и деловых качеств, а так же возможность изменения степени продуктивности управленческой деятельности командира в связи с выраженностью мотивов и с рабочим стажем офицера на конкретной должности.
- Были определены личностные характеристики командира в соответствии с первичностью внешних и внутренних мотивов, что даст возможность, выявить приоритет мотивов, прогнозировать тенденции самореализации и степень продуктивности управленческой деятельности.

### **Теоретическая значимость.**

Анализ теоретических положений в контексте внешних и внутренних мотивов, а так же выявление взаимообусловленности данных мотивов и самореализации, синдрома выгорания, личностных и деловых качеств, степени продуктивности управленческой деятельности может послужить основой для проведения новых исследований как в области психологии личности, так и в военной психологии.

### **Практическая значимость.**

- Выявление взаимообусловленности и взаимодействия внешних и внутренних мотивов и выделенных личностных факторов даст возможность прогнозировать эмоциональные и поведенческие проявления офицера,



тенденции продуктивности управленческой деятельности, самореализации личности, что даст возможность соответствующим образом направлять их.

- Результаты исследования будут способствовать созданию специальной психологической службы в ВС РА, целью которой станет исследование области мотивации деятельности, а так же коррекция и улучшение морально-психологического состояния офицеров.
- Данные исследования можно внедрить в программы Военного института имени В. Саркисяна и ряда других военных учреждений, а так же учитываться при профотборе офицеров.

#### **Структура работы.**

Работа состоит из содержания, введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложения.

**ANTONYAN SIRANUSH ASHOT**

### **SPECIFICATIONS OF INTERACTION OF MOTIVES AND PERSONALITY FACTORS, AFFECTING THE EFFICIENCY OF ACTIVITY /BASED ON OBSERVATIONS OF OFFICERSTAFF OF RA AF/.**

Thesis for degree of candidate of psychological sciences, speciality 19.00.01- "Theory and History of Psychology"

The defence of the thesis will be held on November the 8th of 2013 at 14:00 at the session of the Special Board of philosophy and psychology 064 HAC, awarding degrees under the Armenian State Pedagogical University after Kh. Abovyan, address: 0010, Yerevan, Tigran Metsi 17.

#### **SUMMARY**

**The relevance of the research.** It is an imperative task for society of the 21st century being self-sufficient, integrated and have harmonious personality on one hand and be an executive with high levels of efficiency of the activity on the other hand. At the same time, it is important to take into account that the harmonic and integral personal development considers self-realization, including self-respect, self-acceptance and internal locus of control. Currently, lack of efficiency of the activity mainly depend on the emotional burnout, which is expressed by fatigue, a sense of indifference, the decline of physical and mental activity. Thus, it is necessary to identify those factors that interchangeably affect self-realization of identity, as well as productivity. In our opinion, such factors are intrinsic and extrinsic motives.

#### **Hypothesis:**

It is assumed that the intrinsic and extrinsic motives have differentiated effects on the self-realization of the commander, of his personality traits and efficiency of managerial activity.

**Sub-hypothesis 1.** It's the dominance of intrinsic /procedural-substantial/ motives preventing an expression of high level of self-realization.

**Sub-hypothesis 2.** In case of the dominance of extrinsic positive motives, there will be a change in the efficiency of managerial activity of the commander, based on the working experience of the officer holding the same post.

**The aim of the study.** Identify specifications of interaction of extrinsic and intrinsic motivation and self-realization, efficiency of managerial activity of an officer, as well as to determine the

psychological characteristics of the commander in compliance with the dominance of selected motives.

### **The objectives of the research**

1. To analyze the psychological literature relevant to the aim and objectives of the study.
2. To identify the interdependence between extrinsic, intrinsic motivation and self-realization.
3. To study the interaction between extrinsic, intrinsic motives and emotional burnout, as well as, the efficiency of commander's managerial activity, based on the working experience of the officer holding the same post.
4. To identify the interdependence between extrinsic, intrinsic motives and personality traits, business qualities of the officer.

**The object of the research.** Person, as the subject of the interaction of extrinsic and intrinsic motives in the context of efficiency of commander's managerial activity.

**The subject of the research.** Specifications of interdependence of extrinsic, intrinsic motives and self-realization, as well as, efficiency of commander's managerial activity.

### **Scientific innovation**

- Identified the specifications of the interaction of extrinsic, intrinsic motives and self-realization of the officer, his personality traits and business qualities, as well as the possibility to change the level of efficiency of the commander's activity in connection with the expression of motives and based on the working experience of the officer holding the same post.
- Commander's personal characteristics were determined based on the priority of the extrinsic and intrinsic motives, which will allow revealing the precedence of motives, to predict the trends of self-realization and the level of efficiency of managerial activity.

**The theoretical significance.** Analysis of theoretical principles in the context of intrinsic and extrinsic motives, as well as the identification and interdependence of these motives and self-realization, emotional burnout, personality traits and professional qualities, the level of efficiency of managerial activity can serve as a basis for new research in the field of personality psychology, as well as, military psychology.

### **The practical significance**

- Identifying interdependence and interaction of extrinsic, intrinsic motives and personality factors to forecast the emotional and behavioral expressions of an officer, the trend of efficiency of managerial activity, as well as, self-realization, will allow an appropriate redirection.
- Results of the study would help to create a special psychological service in the Armed Forces of Armenia, the aim of which will be study of field motivation, as well as, the correction and improvement in the morale of the officers.
- These studies can be incorporated into the program of the Military Institute after Vazgen Sargsyan and other military facilities, as well as, taken into account in professional selection of officers.

**Structure of operation.** The work consists of content, introduction part, three chapters, conclusion, bibliography and annex.