

**ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

**Խ. ԱԲՈՎՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ  
ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ**

**ՄԱՐՅԱՍ ԽՈԴԱԲԱԽՇԻ**

**ԱՆՁԻ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՏԻՊԵՐԻ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՍԹՐԵՄԻ  
ՓՈԽԿԱՊԱԿՑՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**ԺԹ.00.03 «Սոցիալական հոգեբանություն, արտակարգ իրավիճակների հոգեբանություն»  
մասնագիտությամբ հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի  
հայցման ատենախոսության**

**Ս Ե Ղ Մ Ա Գ Ի Ր**

**Երևան-2013թ.**

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանում

ԳԻՏԱԿԱՆ ՂԵԿԱՎԱՐ՝ հոգեբանական գիտությունների դոկտոր,  
պրոֆեսոր Շահվերդյան Գ. Մ.

ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՆ ԸՆԴԴԻՄԱԽՈՍՆԵՐ՝ հոգեբանական գիտությունների դոկտոր,  
պրոֆեսոր Հակոբյան Ն. Ռ.

հոգեբանական գիտությունների թեկնածու,  
դոցենտ Հովհաննիսյան Հ. Ռ.

ԱՌԱՋԱՏԱՐ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ՝ Ֆիզիկական կուլտուրայի հայկական  
պետական ինստիտուտ

Ատենախոսության պաշտպանությունը կկայանա 2013 թ. հուլիսի 8-ին, ժ. 11:00-ին Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանին առընթեր գիտական աստիճաններ շնորհող ԲՈՀ-ի հոգեբանության 060 մասնագիտական խորհրդի նիստում:

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

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

Մեղմագիրն առաքված է 2013թ. հունիսի 8-ին:

Մասնագիտական խորհրդի գիտ. քարտուղար,  
հոգեբանական գիտությունների թեկնածու

Մակիջյան Ս. Ա.

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴԻԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ: Ժամանակակից աշխարհում գիտատեխնիկական, տնտեսական, մշակութային և սոցիալական կյանքի ոլորտներում տեղի ունեցող շարունակական զարգացումները մեծ ջանքեր են պահանջում այսօրվա մարդուց ժամանակի հետ համահունչ քայլելու և սոցիալական կյանքում հավասարակշռությունը պահպանելու համար: Այս հրամայականով է պայմանավորված այսօրվա մեծ հետաքրքրությունը սոցիալական հոգեբանության նկատմամբ: Սոցիալական հոգեբանությունը, հոգեբանական գիտության կարևոր և առանցքային մաս կազմելով, ուսումնասիրում է առողջ անձի վարքը հասարակության մեջ և բացատրում ու կանխորոշում է նրա վարքը կոլեկտիվում, աշխատանքային միջավայրում և այլ բնագավառներում: Շնորհիվ դրա այժմ լայն կիրառում է ստացել սոցիալական և արդյունաբերական հոգեբանության դրույթների կիրառումն աշխատանքային կառույցներում ու կենտրոններում:

Արդի աշխարհում՝ հատկապես զարգացող երկրների շրջանում, իդեալական աշխատավայրերն ու աշխատանքային պայմանները քիչ են, մյուս կողմից պետք է նշել, որ մարդու գենետիկ կոդը փոխելն անհնար է, ուրեմն աշխատանքային սթրեսը նվազեցնելու համար նպատակահարմար է ընտրել տվյալ աշխատանքի բնույթին համապատասխանող հոգեբանական տիպեր և լարված ու սթրեսային աշխատանքներում խուսափել սթրեսի նկատմամբ հակվածություն ունեցող անձանց ներգրավելուց:

Խնդիրն ավելի հրատապ է Իրանի՝ որպես զարգացող երկրի համար: Այստեղ առկա աշխատանքների մեծ բազմազանությունը, նաֆթային հսկայական եկամուտները և մեծածավալ կապիտալը մարդկային հսկայական ռեսուրսներ և բանկային համակարգի անթերի և տքնաջան աշխատանք են պահանջում: Նման իրավիճակում բանկային համակարգը մեծ դեր է խաղում թե՛ երկրի տնտեսական, և թե՛ հասարակական կյանքում:

Իրանի պետական և մասնավոր բանկերը բավականին մեծ թիվ են կազմում: Դրանք բազմաթիվ մասնաճյուղեր ունեն երկրի ամբողջ տարածքում, հետևաբար ամբողջ երկրում ֆիզիկական ու հոգեկան առողջության առավելագույն ցուցանիշներով օժտված աշխատուժի մեծ պահանջարկ է զգացվում: Բանկային աշխատանքը լարված ու պատասխանատու աշխատանք է, ուստի այս համակարգում աշխատող անձինք գտնվում են շարունակական աշխատանքային ճնշումների և լարվածությունների ներքո (շիտակ վերաբերմունք հաճախորդների նկատմամբ, բանկային հաշիվների վերահսկում, ճշգրիտ հաշվարկների իրականացում, տարբեր կեղծարարությունների և խարդախությունների կասեցում և այլն): Արդյունքում, անձը գտնվում է սթրեսածին գործոնների ազդեցության տակ: Ենթարկվելով նման ճնշումների՝ նա կարող է հոգեկան ու ֆիզիկական տարբեր հիվանդություններ ձեռք բերել և միջանձնային բազմաթիվ խնդիրներ ունենալ ընտանեկան և հասարակական հարաբերություններում:

Աշխատանքային սթրեսը աշխատողի կողմից զգացվող այն ճնշումն ու լարվածությունն է, որն առաջանում է աշխատավայրում և աշխատողի սեփական կարողությունների, ընտանեկան պայմանների, աշխատանքային պայմանների, անհատական առանձնահատկությունների միջև գոյություն ունեցող կոնֆլիկտի պատճառով:

Եթե անձի՝ աշխատավայրում ունեցած խնդիրները նմանեցնենք բուրգի, ապա աշխատանքային սթրեսը այդ բուրգի հիմքը կկազմի: Սա նշանակում է, որ այն կարևոր ու նշանակալի դեր ունի, քանի որ աշխատանքային սթրեսի բարձր մակարդակն աշխատանքային և ի վերջո հոգեկան հյուծվածություն է առաջացնում՝ նվազեցնելով անձի՝ դժվարություններին և հոգեկան ճնշումներին դիմակայելու կարողությունը: Մենք այն կարծիքին ենք, որ աշխատանքային սթրեսը պայմանավորող գլխավոր պատճառը անձի հոգեբանական տիպի անհամապատասխանությունն է աշխատանքային ճնշումներին: Այլ կերպ ասած՝ մարդիկ տարբեր չափերով ու խորությամբ են ենթարկվում աշխատանքային սթրեսների, ինչը պայմանավորված է նրանց հոգեբանական տիպով, հետևաբար, աշխատանքային սթրեսի կանխարգելման արդյունավետ ուղիներից մեկն անձի հոգեբանական տիպի բացահայտումն է և նրա՝ տվյալ աշխատանքի հետ ներդաշնակ լինելու գնահատումը:

Սթրեսածին լինելուց զատ, բանկային աշխատանքը պահանջում է նաև պարտավորվածության բարձր մակարդակ: Կադրերի ընտրությունը և աշխատանքի ընդունելը չափազանց կարևոր հարց է Իրանի բանկային համակարգում, ուստի անհրաժեշտ է ուսումնասիրել անձի հոգեբանական տիպը, որպեսզի մասնագիտական կարողությունների կողքին հնարավոր լինի նաև հաշվի առնել հոգեկան առողջության մակարդակը և անձի համապատասխանությունը տվյալ աշխատանքին:

Աշխատանքային ցանկացած համակարգի, հատկապես, բանկերի համար կարևոր է նաև աշխատողների կազմակերպական պարտավորվածության մակարդակը, որն ինչ-որ տեղ բանկերին տալիս է աշխատուժի անվտանգություն ու վստահելիություն: Աշխատողների մոտ հանձնառության զգացման բարձր մակարդակը և աշխատանքային սթրեսի ցածր մակարդակը նպաստում են կառույցի գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը: Այսպիսով, աշխատողների մոտ սթրեսի առաջացման կանխատեսումը՝ ըստ անձի հոգեբանական տիպերի և հանձնառության մակարդակի, այս բնագավառում նոր մոտեցում է: Ելնելով հետազոտության վիճակագրական արդյունքներից, հետազոտության մեջ առաջադրվել է աշխատանքային սթրեսի և կազմակերպական հանձնառության կանխատեսման մի սխեմա:

Հանձնառության (պարտավորվածության) զգացումն անձի բնավորության հատկանշական կողմերից է: Անձի պարտավորվածության ու հանձնառության զգացումի մակարդակը կարևոր է հոգեբանական գնահատման և կոլեկտիվ ու սոցիալական վարքի բնութագրման հարցում: Տեսաբանները կազմակերպական հանձնառությունը բնութագրում են՝ որպես անձի հուզազգացական կապվածությունը որևէ կազմակերպությանը, որի շրջանակում անհատը մասնակցում է տվյալ կառույցի

աշխատանքներին՝ հավատարիմ մնալով նրա արժեքներին ու նպատակներին: Այլ կերպ ասած՝ կազմակերպական հանձնառությունը հոգեբանական մի որակ է, որը նշանավորվում է անձի և կազմակերպության միջև հոգեհարազատությամբ: Կազմակերպական հանձնառության երեք կողմերը կամ դրսևորումներն են՝

**Ա.** Հուզական հանձնառություն ու կապվածություն,

**Բ.** Տվյալ կառույցում մնալու և աշխատանքն ու համագործակցությունը շարունակելու հանձնառություն (պարտավորվածություն),

**Գ.** Արժեքային-նորմատիվային հանձնառություն:

Աշխատանքային հանձնառության ցածր մակարդակի դեպքում անձի մոտ նկատելի են աշխատանքից հեռանալու և հրաժարվելու միտումներ, հաճախակի բացակայություններ և ուշացումներ, իսկ բարձր մակարդակի դեպքում՝ աշխատանքային բավարարվածություն և աշխատանքի արդյունավետության բարձր մակարդակ: Կազմակերպական համագործակցությունն էական դեր է խաղում կոլեկտիվ աշխատանքներում, միջանձնային ու աշխատանքային փոխհարաբերություններում: Մարդկանց մոտ կազմակերպական հանձնառության չափն ու մակարդակը տարբեր է լինում, այսինքն բնավորության տարբեր տիպերը նույն չափով ու ձևով չեն արտահայտում այս հատկանիշը: Օրինակ, բժախնդիր բնավորության ու խառնվածքի տեր մարդիկ թեև բավականին ճշգրիտ ու պարտաճանաչ են իրենց աշխատանքներում, սակայն սոցիալական փոխհարաբերություններում բավարար ճկունությամբ օժտված չեն: Այսպիսով, անձի հոգեբանական տիպի և խառնվածքի իմացությունն ու ճանաչումը կարող է օգնել կառույցներին՝ աշխատուժի ընտրության և աշխատանքների ու պարտականությունների նպատակահարմար բաշխման հարցում:

Աշխատանքային սթրեսը և կազմակերպական հանձնառությունը կառույցների ու կազմակերպությունների գործունեության գլխավոր բաղադրիչներն են և ուղղակիորեն կապված են աշխատանքային կոլեկտիվի անդամների հոգեբանական տիպի և անձնային հատկանիշների հետ, հետևաբար այս երևույթների բացատրությունն ու հիմնավորումը հոգեբանական տեսանկյունից չափազանց կարևոր է ու արդիական:

Հետազոտության արդիականության և հրատապության թելադրանքով սույն աշխատանքն ուսումնասիրում է աշխատանքային սթրեսների առաջացման տարբեր գործոնները, դրանց կրճատման ու սահուն հաղթահարման միջոցները և թերապիայի մեթոդները, աշխատողի հոգեբանական տիպի և աշխատանքային սթրեսների միջև հարաբերակցությունը:

Չնայած անձի հոգեբանական տիպերի վերաբերյալ նախկինում մեծածավալ ուսումնասիրություններ են կատարվել, մեր հետազոտությունն արդիական է անձի տիպերի տարբեր կողմերը և այլ գործոնների հետ ունեցած հարաբերակցությունները բացահայտելու տեսանկյունից:

**ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ:** Հետազոտության նպատակը անձի հոգեբանական տիպերի (էքստավերտ-ինտրովերտ, ինտուիտիվ-զգացական, մտածող-

զգացմունքային, դատող-ընկալող), աշխատանքային սթրեսի ու կազմակերպական հանձնառության միջև փոխադարձ կապը բացահայտելն է Շահր բանկի աշխատակիցների օրինակով: Հետազոտությունը նպատակ ունի նաև տարբեր աշխատանքային կազմակերպությունների համար տնօրենների և աշխատողների ընտրության սխեմա առաջադրել:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ: Հետազոտության նպատակին հասնելու համար առաջադրվել են հետևյալ խնդիրները.

1. Յունգի տեսության հիման վրա կազմված Մայերգ-Բրեյզգի հարցաթերթիկի միջոցով բացահայտել աշխատողների հոգեբանական տիպերը:
2. Աշխատողների աշխատանքային սթրեսի գնահատման նպատակով կիրառել Ֆիլիպ Լ. Ռայսի հարցաթերթը, որի միջոցով չափվում ու գնահատվում է աշխատանքային սթրեսը՝ միջանձնային փոխհարաբերությունների, ֆիզիկական առողջության և աշխատանքային նախասիրությունների ասպեկտներով:
3. Ալենի և Մեյերի հարցաթերթի օգնությամբ տեստավորել և գնահատել աշխատակիցների աշխատանքային հանձնառության չափն ու բնույթը:
4. Հավաքագրել փորձարարական հետազոտության ելակետային տվյալները, դրանք ենթարկել վիճակագրական վերլուծության և ռեգրեսիոն փուլային (քայլ առ քայլ) վերլուծության, վեր հանել քննարկվող գործոնների փոխկապակցվածությունը, այսինքն բնավորության տիպերի կապը աշխատանքային սթրեսի և կազմակերպական հանձնառության հետ:
5. Հիմնվելով հետազոտության արդյունքների վերջնական վերլուծության և ստացված ռեգրեսիոն հավասարումների վրա՝ առաջարկել աշխատանքային սթրեսը կանխատեսող սխեմա, որը հիմնված է աշխատողների հոգեբանական տիպերի (բնավորության ընդգծված տիպերի) և կազմակերպական հանձնառության մակարդակի գնահատման վրա:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՕԲՅԵԿՏԸ: Հետազոտության համար օբյեկտ են հանդիսացել Թեհրան քաղաքի բանկային թիվ 1 տարածքում տեղակայված «Շահր բանկի» բոլոր մասնաճյուղերի աշխատակիցների հոգեբանական տիպերը, աշխատանքային սթրեսի և կազմակերպական հանձնառության մակարդակները:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՐԿԱՆ անձի հոգեբանական տիպերի, աշխատանքային սթրեսի և աշխատանքային պարտավորվածության միջև առկա փոխկապակցվածությունն է:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՎԱՐԿԱԾԸ: Հոգեբանորեն կոմպետենտ աշխատանքի կազմակերպումը պետք է հաշվի առնի անձի հոգեբանական տիպերի, աշխատանքային սթրեսի և աշխատանքային հանձնառության միջև եղած փոխկապակցվածությունը:

Ատենախոսության մասնակի վարկածները հետևյալն են.

1. Իրանի Շահր բանկի աշխատակիցների անձի հոգեբանական տիպերի և աշխատանքային սթրեսի (միջանձնային հարաբերությունների, ֆիզիկական վիճակի և մասնագիտական նախասիրությունների) միջև կա նշանակալի դրական փոխկապակցվածություն:

2. Իրանի Շահր բանկի աշխատակիցների անձի հոգեբանական տիպերի և կազմակերպական հանձնառության (հուզագրացական կապվածության, տվյալ կառույցում մնալու և աշխատանքը շարունակելու պարտավորվածության և հանձնառության չափորոշիչներով արտահայտված) միջև առկա է նշանակալի դրական փոխկապակցվածություն:

3. Իրանի Շահր բանկի աշխատակիցների աշխատանքային սթրեսի և կազմակերպական հանձնառության միջև առկա է հակադարձ բացասական փոխկապակցվածություն:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆԱԿԱՆ ՀԻՄՔԸ: Հետազոտության համար տեսական հիմք են հանդիսացել անձի հոգեբանության և սոցիալական հոգեբանության այն տեսություններն ու դրույթները, որոնք բացահայտում և սահմանում են «անձի հոգեբանական տիպ», «բնավորության ընդգծված տիպ», «խառնվածք», «սթրես և աշխատանքային սթրես» և «անձի կազմակերպական հանձնառություն» հասկացությունները: Հետազոտությունը հիմք է ընդունել:

1. Կարլ Յունգի մոտեցումները և սահմանումները՝ անձի հոգեբանական տիպերի որոշման և դրանց բնորոշ գծերի բնութագրման վերաբերյալ: Յունգը սահմանել է երկու դիրքորոշում անձի կողմից շրջապատի և սեփական ներաշխարհի նկատմամբ՝ դրանք կոչելով ինտրովերսիա և էքստրավերսիա: Բացի այդ, նա սահմանել է 4 հոգեկան ֆունկցիաներ՝ ինտուիցիա, զգայություն, զգացմունք և միտք: Ըստ Յունգի սահմանած 4 ֆունկցիաների և 2 դիրքորոշման, ենթադրվում են բնավորության և հոգեբանության չորս տիպեր՝ ինտուիտիվ, զգայական, զգացմունքային և մտածող, նաև էքստրավերսներ և ինտրովերսներ:

2. Հալենդի տեսությունը, որը հիմնված է երկու դրույթի վրա.

Ա. Աշխատանքի և մասնագիտության ընտրությունը սերտ առնչություն ունի անձի անհատականության և հոգեբանական տիպի հետ,

Բ. Աշխատանքի և մասնագիտության ընտրությունը ուղղակի կապակցվածություն ունի անձի հակումների ու ընկալումների հետ:

Եթե անձն իր ունակություններին ու հոգեբանական տիպին անհամապատասխան տեղում գտնվի, աշխատավայրում նա կկանգնի բազմաթիվ խնդիրների առջև:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ: Ատենախոսության մեջ առաջադրված հիմնախնդրների լուծման նպատակով հետազոտության տարբեր փուլերում օգտագործել ենք հետևյալ մեթոդները՝ թեմային վերաբերվող հոգեբանական գրականության տեսական վերլուծություն, համադրում և համեմատություն: Կիրառել ենք հետազոտության փորձարարական և հարցման մեթոդը, օգտագործել վիճակագրական տվյալների բնութագրական մեթոդներ՝ աղյուսակների և սխեմաների

կազմում, միջինի և ստանդարտից ունեցած շեղման հաշվարկում: Վարկածների փորձարկման նպատակով օգտվել ենք համահարաբերակցության և բազմափոփոխական ռեգրեսիոն (համաժամանակյա) մեթոդներից: Բանկի աշխատակիցների հոգեբանական տիպերը բացահայտելու համար օգտվել ենք Մայերզ-Բրեյզգի հայտնի հարցաթերթից, որը տեղայնացվել ու ստանդարտացվել է Իրանում Ջահանյանի կողմից (2006 թ.): Մայերզ-Բրեյզգի հարցաթերթի եվրոպական անզերեն տարբերակը բաղկացած է 88 հարցերից, որոնցից 25-ը վերաբերում են էքստրավերտ-ինտրովերտ կողմին, 19-ը՝ ինտուիտիվ-զգայական կողմին, 24-ը՝ մտածողություն-զգացմունք ֆունկցիաներին և 19-ը՝ դատող-ընկալող խմբին, նաև մեկ հավելյալ հարց:

Բանկի աշխատակիցների աշխատանքային սթրեսի մակարդակի չափման ու գնահատման համար օգտվել ենք Ֆիլիպ Լ. Ռայսի հարցաթերթից, որը բաղկացած է 57 հարցերից և Իրանում առաջին անգամ ստանդարտացվել է Հաթամիի կողմից (1998 թ.): Աշխատակիցների կազմակերպական հանձնառության գնահատման համար օգտվել ենք Ալեն և Մեյերի 1993 թ. հարցաթերթից, որը բաղկացած է 18 հարցերից:

ՀԵՏԱԳՈՏՈՒԹՅԱՆ ԳԻՏԱԿԱՆ ՆՈՐՈՒՅԹԸ: Հաշվի առնելով աշխատանքային կառույցներում և արդյունաբերական ձեռնարկություններում հոգեբանական գիտության կիրառման կարևորությունը՝ առաջին անգամ մեր հետազոտության մեջ ուսումնասիրել ենք անձի հոգեբանական տիպերի որոշակիացման հարցն այլ գործոնների հետ ունեցած փոխադարձ կապի համատեքստում՝ վերլուծելով դրա կապը աշխատանքային հանձնառության մակարդակի և աշխատանքային սթրեսներին դիմակայելու ունակության հետ:

Այս հետազոտության մեջ առաջին անգամ է, որ կազմակերպական հանձնառությունը դիտարկվում է որպես աշխատանքային սթրեսը կանխատեսող գործոն: Առաջին անգամ է նաև որ աշխատանքի բնույթը հաշվի է առնվում աշխատանքային սթրեսի մակարդակը որոշելու համար:

Հետազոտությունը ուղիղ կապակցվածություն գտնելով մի կողմից՝ աշխատակցի հոգեբանական տիպի և մյուս կողմից՝ աշխատանքային սթրեսի և աշխատանքային հանձնառության մակարդակի միջև, բացահայտում է նորմատիվ և արդյունավետ աշխատակցին բնորոշ բնավորության տիպերը: Հետազոտությունը բացահայտում է աշխատողի հոգեբանական տիպի և նրա հանձնառության մակարդակի ազդեցությունն աշխատանքային սթրեսների առաջացման, դրանց դիմակայելու կամ դրանք նվազագույն վնասներով հաղթահարելու ունակության վրա: Համահարաբերակցական (կոռելյացիոն) վերլուծության ու ռեգրեսիոն վերլուծության ենթարկելով տվյալները՝ հետազոտությունը մատնանշում է աշխատանքային սթրեսը կանխատեսող նախանշանները և ըստ այդմ առաջադրում անձի մոտ աշխատանքային սթրեսի առաջացումը կանխատեսող սխեմա: Հետազոտության գիտական նորույթն է նաև կազմակերպական հանձնառության և աշխատանքային սթրեսի յուրահատկությունների բացահայտումը տարբեր սեռերի և աշխատանքային տարբեր պաշտոնների (տնօրեն-աշխատակից) մոտ: Արդյունքում հետազոտության մեջ ցույց է տրվել, որ տարբեր

սեռային պատկանելություն և տարբեր աշխատանք ունեցող մարդիկ սթրեսակայունության տարբեր մակարդակներ են ունենում:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀՈՒՍԱՎԻՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ ՀԱՎԱՍՏԻՈՒԹՅՈՒՆՆ

ապահովվում են հոգեբանական հետազոտությանը ներկայացվող գիտական պահանջներով, հետազոտվողների անհրաժեշտ թվաքանակի ընտրությամբ, կիրառված մեթոդների ու մեթոդիկաների հուսալիությամբ, հետազոտության խնդիրներին համապատասխանությամբ և հետազոտողի մասնագիտական փորձի ներդրմամբ:

ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆԸ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐԸ

1. Հոգեբանական *էքստրավերտ*, *ինտուիտիվ*, *մտածող* և *դատող* տիպերն ավելի քիչ են ունենում աշխատանքային սթրեսներ, քան *ինտրովերտ*, *ընկալող* և *զգացմունքային* տիպերը: Դա նշանակում է, որ *ինտրովերտ*, *ընկալող* և *զգացմունքային* մարդիկ, ավելի շատ ենթարկվելով աշխատանքային սթրեսների, այնքան էլ համապատասխան չեն լարված ու սթրեսային աշխատանքների համար, քանի որ աշխատանքային սթրեսը մեծապես վտանգում է նրանց հոգեբանական առողջությունը:

2. Բնավորության տարբեր տիպերի մոտ աշխատանքային հանձնառության մակարդակը նշանակալի տարբերություններ ունի, այն իմաստով, որ *էքստրավերտ*, *մտածող* և *դատող տիպերը* ցուցաբերում են կազմակերպական հանձնառության առավել բարձր մակարդակ, քան *ինտրովերտ*, *ինտուիտիվ*, *զգացմունքային* և *ընկալող տիպերը*: Կազմակերպական բարձր հանձնառություն ունեցող աշխատողներն աշխատանքի հանդեպ ավելի բարձր պարտավորվածության զգացում ունեն, ավելի քիչ են բացակայում աշխատանքից և կարևորում են իրենց աշխատանքային պարտականությունները:

3. Հոգեբանական տիպերի, երկու սեռերի ներկայացուցիչների, տնօրենների ու աշխատակիցների միջև կա աշխատանքային սթրեսի մակարդակի տարբերություն: Աշխատանքային նվազ հանձնառություն ունեցող անձինք, ովքեր ցածր ցուցանիշներ են արձանագրում երեք մասշտաբներում, ավելի խոցելի են աշխատանքային սթրեսների հանդեպ, այսինքն՝ նրանց մոտ կանխատեսելի է աշխատանքային սթրեսի առաջացումը:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՏԵՄԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ:

Հետազոտության ուսումնասիրությունների և կատարված գիտափորձի արդյունքներն ու դիտարկումները հարստացնում են անձի հոգեբանական տիպերի վերաբերյալ տեսական նյութը, որոշակիացնում են դրանց տարբեր դրսևորումներն ու հետևանքները հատկապես աշխատանքային միջավայրում՝ բացահայտելով և տեսականորեն հիմնավորելով անձի հոգեբանական տիպերի կապակցվածությունն աշխատանքային սթրեսի և աշխատանքային հանձնառության գործոնների հետ:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ:

Սոցիալական հոգեբանության ոլորտում կատարված ուսումնասիրությունները և անձի հոգեբանական տիպերի գնահատումը մեր օրերում կիրառական մեծ նշանակություն ունեն

արդյունաբերական, սպասարկման և այլ ոլորտների կառույցներում ու կազմակերպություններում:

1. Հետազոտության արդյունքները կարող են լայնորեն կիրառվել տարբեր կազմակերպություններում, կառույցներում և հիմնարկներում՝ աշխատուժի ճիշտ ընտրության և պաշտոնների ու պատասխանատվությունների նպատակահարմար բաշխման համար՝ ընտրելով հանձնառու և համերաշխ աշխատողներ, ովքեր քիչ կբացակայեն աշխատանքից, կսիրեն իրենց աշխատանքը և ֆիզիկական ավելի լավ տվյալներ կունենան:

2. Երկու սեռերի առանձնահատկությունների վերաբերյալ հետազոտության արձանագրած արդյունքները կառույցներին հնարավորություն են տալիս կատարել ճիշտ ընտրություն և հաշվի առնել նաև սեռային առանձնահատկությունները՝ վարչական աշխատանքների համար ընտրելով առավել աշխատունակ և կարող կանանց:

3. Հետազոտության արդյունքները բանկերի և այլ հաստատությունների տնօրինությանն օգնում են՝ կառավարման օղակներում նշանակել պարտավորվածության բարձր և սթրեսների ցածր մակարդակ ունեցող անձանց:

4. Հետազոտության օգնությամբ կարելի է որոշել բնավորության տարբեր տիպերի խոցելիության աստիճանը սթրեսների հանդեպ, հետևաբար ընտրել սթրեսներն արդյունավետորեն կառավարող աշխատողներ:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅՈՒՆԸ կատարվել է Երևանի պետական համալսարանի սոցիալական հոգեբանության ամբիոնում՝ փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետի խորհրդում: Ստացված արդյունքները քննարկվել են Թեհրանի «Շահր» բանկի ղեկավար մարմնի հետ:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՅՎԱԾՔԸ ԵՎ ԾԱՎԱԼԸ: Ատենախոսությունը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլուխներից, եզրակացությունից, հավելվածից, գրականության ցանկից: Այն ներառում է 29 աղյուսակներ, 14 սխեմաներ, իսկ գրականության ցանկը կազմված է 123 անուն սկզբնաղբյուրներից: Ատենախոսության ծավալը կազմում է 147 տպագիր էջ:

#### ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

**Ներածության** մեջ հիմնավորվել է թեմայի արդիականությունը և կարևորությունը, ուսումնասիրության նպատակը և դրան հասնելու ուղղությամբ առաջադրված խնդիրները, ներկայացվել են հետազոտության օբյեկտը և առարկան, տեսական և մեթոդաբանական հիմքերը, ձևակերպվել է աշխատանքի գիտական նորույթը, հուսալիությունն ու հավաստիությունը, մատնանշվել է տեսական ու գործնական նշանակությունը, ներկայացվել են պաշտպանությանը ներկայացվող դրույթները, հետազոտության փորձաքննությունը:

Ատենախոսության **առաջին գլուխը** կրում է «Անձի հոգեբանական տիպի, աշխատանքային սթրեսի և կազմակերպական հանձնառության սահմանումներն ըստ հոգեբանական տեսությունների» վերնագիրը և բաղկացած է հետևյալ ենթագլուխներից .

- 1.1. Անձի հոգեբանական տիպերի սահմանումն ըստ տարբեր տեսությունների
- 1.2. Աշխատանքային սթրեսի սահմանումները և թերապիայի տարբեր ուղիներն ու մեթոդները
- 1.3. Կազմակերպական հանձնառության հոգեբանական սահմանումները և նրա դրական հետևանքները:

Առաջին ենթագլխում մենք անդրադարձել ենք Զիգմունդ Ֆրոյդի, Ալֆրեդ Ադլերի, Էրիխ Ֆրոմմի, Կարեն Հորնիի, Գորդոն Օլպորտի և Կառլ Յունգի տեսակետներին: Հետազոտության տեսական հիմքը Կարլ Յունգի սահմանած 4 հոգեկան ֆունկցիաներն են կազմում, որոնք կազմում են գույզեր՝ մտածողություն-զգացմունք և զգայություն-ինտուիցիա, նաև 2 դիրքորոշում՝ էքստրավերտ-ինտրովերտ: Ըստ 4 հոգեկան ֆունկցիաների անձերը բաժանվում են հետևյալ տիպերի՝ 1-Զգայական տիպ 2.Ինտուիտիվ տիպ 3. Զգացմունքային տիպ 4.Մտածող տիպ

Այսպիսով, Շահր բանկի աշխատողները բաժանվել են 4 հիմնական խմբերի հոգեբանական չորս հակադիր ֆունկցիաներով՝ էքստրավերտ-ինտրովերտ, զգայական-ինտուիտիվ, մտածող-զգացող և դատող-ընկալող:

Երկրորդ ենթագլխում անդրադառնում ենք աշխատանքային սթրեսների առաջացմանը, դրդապատճառներին, դրանց դիմագրավման և բուժման միջոցների վերաբերյալ հոգեբանական տարբեր մոտեցումներին: Ըստ ԱՄՆ-ի Աշխատանքային առողջապահության ազգային ինստիտուտի սահմանման (NIOSH), այս տեսակի սթրեսն առաջանում է մի կողմից աշխատանքային պահանջների և մյուս կողմից՝ սեփական կարողությունների, հնարավորությունների և ցանկությունների աններդաշնակության հետևանքով, կամ այլ կերպ ասած, աշխատանքում անհատին ներկայացվող պահանջների և նրա ցանկության ու կամքի միջև անհամապատասխանության հետևանքով:

Աշխատանքային սթրեսի աղբյուրները տարբեր են: Դրանք կարող են լինել ինչպես աշխատանքային կառույցի ներսում, այնպես էլ դրսում: Դրդապատճառներն ու խթանիչ գործոնները կարող են բաժանվել չորս խմբի.

1. Կազմակերպական գործոններ (քաղաքականություն, կառուցվածք, օբյեկտիվ պայմաններ, շրջափուլեր, գործընթացներ):
2. Կոլեկտիվին վերաբերող գործոններ (կոլեկտիվի անհամասեռություն, սոցիալական հովանավորման բացակայություն):
3. Անձային գործոններ (կազմակերպական դերի անորոշություն և հակադրվածություն, սթրեսային բնավորություն):
4. Արտակառույցային գործոններ (սոցիալական, ընտանեկան, ֆինանսական, տեխնոլոգիական և այլ փոփոխություններ կամ դժվարություններ):

Աշխատանքային սթրեսին դիմակայելու մեթոդը ուսուցման մոդելն է, որը ներառում է սոցիալական հովանավորում, նպատակների ուղղորդում և կոգնիտիվ վերակառուցում:

Երրորդ ենթագլուխը վերնագրված է «Կազմակերպական հանձնառության սահմանումները և նրա դրական հետևանքները»:

Կազմակերպական հանձնառությունը հոգեբանական մի մակարդակ է, որը բնորոշվում է՝ 1. Կազմակերպության հետ անհատի փոխհարաբերության հոգեհարազատությամբ ու մտերմությամբ 2. Կառույցում (կազմակերպությունում) մնալու կամ կառույցի հետ կապերը խզելու ցանկությամբ: Իրականում, աշխատանքային հանձնառությունը հուզագագացական յուրովի կապ է տվյալ կառույցի հետ, որի արդյունքում հանձնառու անձն իր ինքնությունը գտնում է կազմակերպության մեջ, ինտեգրվում կազմակերպությանը, միահյուսվում դրա հետ և հաճույք ստանում այդ կառույցին անդամակցելուց:

Աշխատանքային սթրեսն առաջացնում է աշխատանքային և հոգեկան գերհոգնածություն, որն էլ իր հերթին հանգեցնում է հոգեկան հյուծվածության՝ խաթարելով հոգեկան դիմադրողականությունը: Աշխատանքային սթրեսի առաջացման, դրա խորության ու բնույթի վրա տարբեր գործոններ են ազդում, սակայն մեր կարծիքով, սթրեսի առաջացման վրա ամենից շատ ազդում են անձի հոգեբանական տիպերը, բնավորության ընդգծված կողմերը: Մարդիկ տարբեր չափով ու ձևով են ենթարկվում աշխատանքային սթրեսների ազդեցությանը, և դա ուղղակիորեն կապվում է նրանց հոգեբանական տիպի հետ: Աշխատանքային սթրեսները կանխելու կամ նվազագույնի հասցնելու նպատակահարմար ուղիներից մեկը աշխատողների հոգեբանական տիպի ճանաչումն է և միայն դրա հիման վրա համապատասխան աշխատատեղ կամ պաշտոն առաջարկելը:

Ատենախոսության **երկրորդ գլուխը** վերնագրված է «Հետազոտության մեթոդների հիմնավորումը»: Այն բաղկացած է 2 ենթագլուխներից.

**2.1.** Աշխատանքային սթրեսի ուսումնասիրության անհրաժեշտությունը

**2.2.** Հետազոտության տվյալների վերլուծության գործիքներն ու մեթոդները:

Աշխատանքի մեջ ընդգրկված վիճակագրական բազան կազմել են Թեհրան քաղաքի բանկային թիվ 1 տարածքում տեղակայված «Շահր բանկի» մասնաճյուղերի բոլոր աշխատակիցները (2011 թվականի աշխատակիցներ):

Վիճակագրական վերը նշված բազայի բոլոր անդամների միջև հարցում իրականացնելը չափազանց ծախսատար ու երկարատև աշխատանք էր, հետևաբար այդ բազայից պատահականության սկզբունքով ընտրվել են 300 աշխատողներ: Փորձարկման մեջ կիրառվել է բազմափուլ փնջային ընտրության մեթոդը: Սկզբում Թեհրան քաղաքի բանկային երեք շրջաններից ընտրվել է թիվ 1 բանկային շրջանը, որտեղից պատահականության սկզբունքով ընտրվել են 50 մասնաճյուղեր, իսկ այս 50 մասնաճյուղերից կրկին պատահականության սկզբունքով ընտրվել են 300 արական և իգական սեռի աշխատակիցներ:

**Աղյուսակ 1.**

**Հարցվածների բաշխվածությունն՝ ըստ սեռի, կրթության և կազմակերպական պաշտոնի**

		Կրթության աստիճան				
Սեռ	Պաշտոն	Դիպլոմ	Փորձագիտ.	Բակալ.	Մագիստ.	Ընդամենը
Արական	Տնօրեն	17	13	67	2	99
	Աշխատող	13	17	66	9	105
Բզական	Տնօրեն	8	7	42	0	39
	Աշխատող	3	0	47	7	57
Ընդամենը		41	37	204	18	300

Հետազոտության գործիքը հարցաթերթն է: Անձի հոգեբանական տիպը որոշելու համար օգտվել ենք Մայերգ-Բրեյզգի հարցաթերթից, իսկ աշխատանքային սթրեսի գնահատման նպատակով օգտվել ենք Ֆիլիպ Լ. Ռայսի (1992 թ.) հարցաթերթից: Կազմակերպական հանձնառության մակարդակի գնահատման համար կիրառել ենք Ալեն և Մեյերի հարցաթերթը:

**Գլուխ երրորդը** կրում է «Անձի հոգեբանական տիպերի, աշխատանքային սթրեսի և կազմակերպական հանձնառության փոխկապակցվածությունը» վերնագիրը և բաղկացած է երկու ենթագլուխներից.

**3.1.** «Հետազոտության տվյալների վիճակագրական վերլուծություն»,

**3.2.** «Հետազոտվող գործոնների փոխկապակցվածության վերլուծություն և ստացված արդյունքների քննարկում»:

Փորձարարական հետազոտության մեջ կիրառվել է վիճակագրական տվյալների խմբավորման ու բնութագրման մեթոդը, իսկ երեք ենթավարկածների փորձարկման նպատակով օգտվել ենք փոխկապակցվածության փորձարկումից: Փոփոխականների միջև կորրելյացիան որոշելու նպատակով կիրառել ենք Պիրսոնի գործակիցը: Քննարկվող փոփոխականների կանխատեսելիության աստիճանը ճշտելու համար օգտվել ենք ռեգրեսիոն բազմափոփոխական փորձարկումից:

Այս գլխում ներկայացրել ենք վիճակագրական գործիքները, հարցաթերթիկների հավաստիությունը, վարկածը և ենթավարկածը, վիճակագրության բազան, ընտրանքը: Այստեղ ընդհանուր վերլուծության ու մեկնաբանության ենք ենթարկել հետազոտության ամբողջական եզրահանգումները: Հետազոտության արդյունքների վերլուծության մեջ քննարկելով վարկածները, գնահատել ենք անձի հոգեբանական տիպի և կազմակերպական հանձնառության ու աշխատանքային սթրեսի փոխկապակցվածությունը կանանց և տղամարդկանց միջև, նաև տարբերակել տնօրենների և աշխատակիցների խմբերը՝ մատնանշելով յուրաքանչյուր խմբի տարբերությունները աշխատանքային սթրեսի և կազմակերպական հանձնառության մակարդակի տեսակետից:

Հետազոտության արդյունքները ապացուցում են հետևյալը.

● Աշխատողների հոգեբանական տիպերի (էքստրավերտ-ինտրովերտ, ինտուիտիվ-զգայական, մտածող-զգացական, դատող-ընկալող գույգեր) և նրանց աշխատանքային սթրեսի միջև փոխկապակցվածություն կա:

● Աշխատողների հոգեբանական տիպերի (էքստրավերտ-ինտրովերտ, զգայական-ինտուիտիվ, մտածող-զգացական, դատող-ընկալող) և նրանց կազմակերպական հանձնառության միջև առկա է ուղղակի փոխկապակցվածություն:

● Աշխատանքային սթրեսը (անձնային հարաբերություններ, ֆիզիկական վիճակ և աշխատանքային նախասիրություններ բնութագրիչներով) հակադարձ համեմատական է կազմակերպական հանձնառության (հուզական, շարունակելիության, նորմային կողմերով արտահայտված) հետ:

#### ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Ստացված արդյունքների համաձայն՝ աշխատանքային սթրեսի առաջացման հավանականությունը ամենից շատ կանխատեսվում է զգացական, ինտրովերտ և ընկալող տիպերի մոտ, և ավելի քիչ՝ էքստրավերտ, զգայական, մտածող և դատող տիպերի մոտ:

2. Հետազոտությունը արձանագրում է, որ էքստրավերտ, դատող և մտածող մարդիկ ունեն կազմակերպական հանձնառության ավելի բարձր մակարդակ, քան ինտրովերտ, զգացական և ինտուիտիվ մարդիկ:

3. Հետազոտության արդյունքներն արձանագրեցին, որ աշխատանքային սթրեսի և կազմակերպական հանձնառության միջև առկա է հետադարձ (բացասական) փոխկապակցվածություն, այսինքն աշխատանքային բարձր սթրես ունեցող մարդիկ կազմակերպական հանձնառության ցածր մակարդակ են արտահայտում:

4. Ռեգրեսիոն վերլուծության տվյալները արձանագրեցին, որ աշխատանքային սթրեսի հավանականությունը կանխատեսող և ենթադրող նախադրյալներից ու նախանշաններից են՝ բնավորության զգացական և ինտրովերտ տիպերը: Մյուս կողմից, կազմակերպական հանձնառության ցածր մակարդակը ևս աշխատանքային սթրեսի առաջացման ցուցիչներից մեկն է հանդիսանում:

5. Ստացված վիճակագրական տվյալների համաձայն, աշխատանքային սթրեսի առաջացման հավանականությունն ամենից շատ կանխատեսվում է զգացական և ինտրովերտ տիպերի մոտ: Աշխատանքային սթրեսի հավանականությունը կանխատեսող և ենթադրող նախադրյալներից ու նախանշաններից են՝ բնավորության զգացական և ինտրովերտ տիպերը, այսինքն զգացական և ինտրովերտ տիպերը մյուս տիպերի համեմատությամբ ամենից շատն են ենթարկվում աշխատանքային սթրեսներին:

Զգացական տիպի մարդիկ ավելի շատ կենտրոնանում են ուրիշների և սեփական զգացմունքների վրա, որոշումներ կայացնելիս աշխատում են ապահովել ուրիշների բավարարվածությունը և որոշումներ ընդունելու առումով կամային թույլ հատկություններով են հանդես գալիս: Այս հատկանիշների պատճառով սթրեսածին պայմաններում ավելի շատ են ազդեցության ենթարկվում ճնշումներից: Ինտրովերտ

մարդիկ փակված են իրենց ներաշխարհում, նրանք միջանձնային հարաբերություններում մեծ զգուշավորությամբ են հանդես գալիս և գերադասում են մնալ ստվերում: Այս մարդիկ ավելի շատ են ազդեցություն կրում սթրեսածին պայմաններից և ավելի մեծ չափով են ենթարկվում սթրեսների ազդեցությանը:

6. Հետազոտության արդյունքներն արձանագրում են, որ էքստրավերտների, մտածողների և դատողների մոտ աշխատանքային սթրեսի ավելի ցածր մակարդակ է նկատվում: Էքստրավերտները սոցիալապես ակտիվ, գործունյա և կտրուկ մարդիկ են, նրանք կարողանում են արդյունավետ սոցիալական կապեր հաստատել բոլորի հետ, այդ պատճառով աշխատավայրում բազմաթիվ դրական արձագանքներ են ստանում: Այս հանգամանքը նրանց մոտ խթանում է կապվածությունը սեփական աշխատանքի և պաշտոնի հանդեպ՝ մեծացնելով նաև սթրեսներին ու աշխատանքային լարվածությանը դիմակայելու ուժն ու կարողությունը:

Մտածողները հետևում են տրամաբանությանն ու պատճառահետևանքային սկզբունքին, նրանք սիրում են վերլուծել և ծանր ու թեթև անել իրադրությունը: Նրանք մեծ մասամբ հիմնվում են պատճառականության կապի վրա և ցուցաբերում են կազմակերպական բարձր հանձնառություն:

Դատողները նախընտրում են աշխատել կազմակերպված պայմաններում և նախընտրում են կարգ ու կանոն: Նրանք կշռադատող հոգեբանություն ունեն և սիրում են որոշումներ կայացնել: Նրանք սիրում են վերահսկել կյանքը: Նրանց դուր է գալիս այնպիսի կառուցվածքները, որոնք ունեն սկիզբ, ընթացք և վերջ: Նրանք իրադրությունն ու գործերը վերահսկելու մեծ ցանկություն ունեն և ցուցաբերում են կազմակերպական հանձնառության բարձր մակարդակ:

Էքստրավերտ, մտածող և դատող տիպերն իրենց տրամաբանական դատողությամբ և վարքի հստակությամբ կարողանում են կառավարել տարբեր իրավիճակները և ճգնաժամային ու լարված պահերին ճիշտ որոշումներ կայացնել: Նրանք կարողանում են հաջողությամբ կառավարել սթրեսները:

7. Հետազոտության արդյունքների և կազմված սխեմայի հիման վրա, կարելի է աշխատողների հոգեբանական տիպերը և կազմակերպական հանձնառության մակարդակը գնահատելու միջոցով՝ կանխատեսել աշխատանքային սթրեսի մակարդակն ու առաջացման հավանականությունը: Ըստ այս սխեմայի՝ կազմակերպական հանձնառությունը աշխատանքային սթրեսը կանխատեսող ցուցիչներից մեկն է:

Աշխատանքային ցածր հանձնառություն ունեցող մարդիկ ավելի շատ են հակված աշխատանքը լքելու և նոր աշխատավայր գտնելու մտքին: Նրանք սթրեսային են, հավատարիմ չեն իրենց պարտավորություններին, ավելի շատ են հակված ինտրովերսիայի և ավելի շատ են ենթարկվում անձնական զգացմունքներին ու հույզերին, իսկ դժվարությունների հանդեպ որդեգրում են ոչ-տրամաբանական վարքագիծ:

8. Հետազոտության մասնակի արդյունքներից մեկը տնօրենների և շարքային աշխատակիցների խմբերի տարբերակումն է ուսումնասիրվող հատկանիշների տեսակետից: Տնօրենների մոտ կազմակերպական հանձնառության ցածր մակարդակը, հատկապես, արժեքային-նորմատիվ հանձնառության ցածր մակարդակը չի կանխատեսում աշխատանքային սթրես, մինչդեռ սովորական ու շարքային աշխատողների մոտ ինտրովերսիան և կազմակերպության մեջ աշխատանքը շարունակելու պարտավորվածությունը կարող են սթրես առաջացնող ցուցիչներ լինել:

9. Հետազոտության արդյունքներն ի հայտ բերեցին նաև մեկ այլ մասնակի արդյունք: Արական սեռի ներկայացուցիչների խմբում՝ ինտրովերտ, զգացական և հանձնառու աշխատողներն ավելի շատ են սթրեսների ենթարկվում: Կանանց խմբում զգացական տիպերը, որոնք ունեն կազմակերպական հանձնառության ցածր մակարդակ, ավելի շատ են աշխատանքային սթրեսի ենթարկվում: Այսպիսով, կանանց խմբում ինտրովերսիան սթրեսի նախանշան չէ, սակայն տղամարդկանց համար այն սթրես կանխատեսող գործոն է համարվում:

10. Հետազոտության արդյունքների հիման վրա կազմված սխեմայի միջոցով, որտեղ ներառված են աշխատողի հոգեբանական տիպի և կազմակերպական հանձնառության մակարդակի ճանաչումն ու գնահատումը, կարելի է կանխատեսել աշխատանքային սթրեսի հավանականությունը տվյալ աշխատակցի մոտ: Աշխատանքային սթրեսի առաջացման հավանականությունն ամենից շատ կանխատեսվում է զգացական և ինտրովերտ տիպերի մոտ:

### **Ատենախոսության հիմնական դրույթներն արտացոլված են հեղինակի հրատարակած հետևյալ աշխատանքներում**

1. Խոդաբախշի Մարիամ, The role of organizational commitment of employees working in organizations, «Հոգեբանությունը և կյանքը» թիվ 3-4, «Զանգակ» հրատարակչություն, Երևան, 2011, էջ 155-162:

2. Խոդաբախշի Մարիամ, The problems of occupational stress, causes and coping strategic., «Կանթեղ» գիտ. հոդվ. ժողովածու թիվ 3 (48), «Ասողիկ» հրատարակչություն, Երևան, 2011, էջ 220-227:

3. Խոդաբախշի Մարիամ, Determination of personality types and occupational stress among all the bank staff in Tehran, «Կանթեղ» գիտ. հոդվ. ժողովածու թիվ 1(50), «Ասողիկ» հրատարակչություն, Երևան, 2012, էջ 266-272:

4. Maryam Khodabakhshi, Organizational commitment with personality type (Myers-Brigg's) in bank staff of Iran, Journal of Basic and Applied Scientific Research ISSN 2090-4304, TextRoad publication, 2012, էջ 9460-9465:

5. Maryam Khodabakhshi, Role of gender (man and woman) in predicting occupational stress considering organizational commitment and personality types (Myers - Briggs) in bank staff, Life Science Journal 9 (3), ISSN 1097-8135, Zhengzhou University, Marsland Press, 2012, էջ 365-369:

## МАРЯМ ХОДАБАХШИ

### “ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТИПОВ ЛИЧНОСТИ И РАБОЧЕГО СТРЕССА”

Диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – Социальной психологии, и психологии чрезвычайных ситуаций.

Защита диссертации состоится 8 июля 2013г. в 11:00 на заседании специализированного совета психологии 060 ВАК по присуждению ученых степеней при Армянском Государственном Педагогическом Университете им. Х. Абовяна, по адресу: 0010, Ереван, ул. Тиграна Меца 17.

### РЕЗЮМЕ

**Актуальность исследования.** Актуальность данного исследования обуславливается следующими факторами.

- Для снижения уровня рабочего стресса, нужно выявить психологические типы, которые лучшим образом соответствуют характеру работы.
- В Иране есть потребность в огромном человеческом капитале, которая требует безупречной напряженной работы банковской системы.
- Работа в банке-напряженная и ответственная. Следовательно, система нуждается в работниках с высокими физическими и психологическими показателями здоровья.
- Люди разным образом подвергаются рабочим стрессорам. Это обусловлено их психологическим типом, следовательно, выявление психологического типа личности является одним из эффективных методов профилактики рабочего стресса.
- Для любой рабочей системы, в частности банковской, важен уровень организационных обязанностей, который дает системе доверие и безопасность относительно работников.
- Высокий уровень организационных обязанностей и низкий уровень рабочего стресса обуславливают повышение эффективности работы системы.

**Целью исследования** является выявление взаимосвязанности психологических типов личности, рабочего стресса и организационных обязательств на примере сотрудников банка "Шахр". Целью исследования является также представление схемы отбора сотрудников и руководителей для разных организаций.

**Объектом исследования** являются психологические типы личностей, уровень рабочего стресса и организационных обязательств всех работников банка "Шахр", расположенном в первом банковском районе Тегерана.

**Предметом исследования** является взаимосвязь психологических типов личности, рабочего стресса и рабочих обязательств.

**Гипотеза исследования:** Организация психологически компетентной работы должно учитывать взаимосвязь психологических типов личности, рабочего стресса и рабочих обязательств.

**Теоретико-методологической базой** служит ряд концептуальных подходов и теорий психологии личности и социальной психологии. К числу этих подходов и теорий относятся: подходы и определения Карла Юнга об определении психологических типов личности и их характерных описаний, теория Халенда о взаимосвязанности работы, выбора специальности с личностью человека, его психологическим типом, представлениями и склонностями человека.

**Методы исследования** следующие:

1. Теоретические методы, которые включают в себя анализ и сравнение психологической литературы, связанной с проблемой исследования.
2. Эмпирические исследовательские методы: тестирование, известный тест Майерса Бригса, для выявления психологических типов рабочих, тест Филлипа Райса, для измерения и оценки уровня рабочего стресса у сотрудников банка.

**Научная новизна исследования.** Впервые в иранской психологической литературе было проведено исследование психологических типов личности в контексте взаимосвязанности с рабочими обязанностями и рабочим стрессом.

В нашей работе впервые организационная обязанность рассматривается как прогностический фактор для снятия стресса и впервые учитывается характер работы в определении уровня рабочего стресса.

Был проведен многосторонний анализ эмпирических данных с применением различных способов математической обработки, с включением сравнительного, корреляционного и регрессионного анализа. В итоге были показаны признаки определяющие рабочий стресс и соответственно была представлена схема прогнозирования рабочего стресса личности. Научная новизна нашей работы заключается также в определении организационных обязанностей и особенностей рабочего стресса у лиц разного пола и рабочих должностей.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в расширении научного представления относительно видов психологических типов личности. В этой работе теоретически обосновывается взаимосвязь психологических типов личности с рабочим стрессом и факторами рабочих обязанностей.

**Практическая значимость работы.** Исследования в сфере социальной психологии и оценки психологических типов личности имеют большую практическую значимость. В наши дни оно имеет большое значение в производственных, бытовых структурах и других областях и организациях.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения. В списке литературы представлены 123 источника. В тексте имеются 29 таблиц, 14 схем, объем работы составляет 147 печатных страниц.

**По теме диссертации опубликовано пять научных статей.**

MARYAM KHODABAKHSHI

**“RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL TYPES OF A PERSON AND  
WORKING STRESS”**

Dissertation thesis for the degree of candidate of psychological sciences

Area of specialization: "Social psychology, psychology of emergency situations"

The dissertation defense will be held on July 8, 2013, at 11:00 at Armenian State Pedagogical University after Kh. Abovyan during the session of the working HCC 060 specialized council

Address: 0010, 17 Tigran Mets str., Yerevan.

**SUMMARY**

**The actuality of the research:** The actuality of this study is conditioned by the following factors:

- To reduce the level of working stress, we need to find psychological types that best suit the nature of the work.
- There is a huge demand for human capital in Iran, which requires tensed and flawless work of banking system.
- Working in a bank is a very tensed and responsible job. Consequently, the system needs workers with high physical and psychological health indices.
- People react to working stressors differently. This is conditioned by their psychological types, therefore, the identification of psychological type of a person is one of the most effective methods for the prevention of work stress.
- The level of organizational commitment that gives trust and safety towards employees is very important in all operating systems, particularly in banking.
- High level of organizational commitment and low level of working stress are factors that improve the efficiency of the system.

**The aim of the research** is to identify the intercorrelations of psychological types of personality, working stress and organizational commitment on the example of employees of bank “Shahr”. The aim of this study is also the representation of a special scheme for the selection of staff and managers for different organizations.

**The object of the research** include psychological types of personality, the level of work stress and organizational commitment of all employees of the bank “Shahr”, which is placed in the first banking district of Tehran.

**The subject of the research** is the relationship of psychological types of personality, work stress and job responsibilities.

**The hypothesis of the research:** The organization of psychologically competent work should take into account the relationship of psychological types of personality, work stress and job responsibilities.

**Theoretical and methodological basis of the research:** We have used series of conceptual approaches and theories of personality psychology and social psychology. These approaches and theories include the approaches and definitions of Carl Jung about the definition of the psychological type of personality and their specific characteristics, the theory of Halend which is about the intercorrelation of job and profession with the personality of man, his psychological type, views and tendencies.

**Methods of the research** include:

1. Theoretical methods, which include the analysis and comparison of psychological literature related to the research problem.
2. Empirical research methods which include testing, Myers Briggs test to identify personality types of employees, Phillip Rhyes test to measure and assess the level of work stress among bank employees.

**The novelty of the research:** For the first time in Iran's psychological literature we conducted a study of psychological types of personality in the context of interconnection with work responsibilities and work stress. In our work the organizational commitment is excepted as a prognostic factor for stress relief and the nature of work is taken into consideration in determining the level of work stress for the first time.

We made a diverse analysis of empirical data using a variety of methods of mathematical processing, including a comparative, correlation and regression analysis. As a result, we showed signs determining job stress and accordingly presented a prediction scheme of work stress for the individuals. The scientific novelty of our work is also in identifying the organizational commitment and characteristics of job stress in individuals of both sexes and working positions.

**The theoretical significance of the research** is to improve scientific understanding of psychological types of personality. In this work, we have theoretically grounded the relationship between the psychological types of personality, the working stress and factors of job responsibilities, which essentially is a contribution to the field of Personality psychology.

**The practical significance of the research:** Researches conducted in the field of Social psychology and the assessment of psychological types of personality has great practical significance. It is very important nowadays in the industrial, service structures, and other fields and organizations.

**The structure of the research:** The thesis consists of an introduction, three chapters, conclusion, reference and appendices. In the reference 123 sources are introduced. There are 29 tables, 14 schemes, introduced in the text. The volume of work is 147 printed pages.

**Five scientific articles were published on the topic of the thesis.**