

ՓԻԼԻՍՈՓԱՅՈՒԹՅՈՒՆ, ՀՈԳԵՐԱՆՈՒԹՅՈՒՆ
PHILOSOPHY, PSYCHOLOGY
ФИЛОСОФИЯ, ПСИХОЛОГИЯ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀՈԳՆԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԱՂԹԱՀԱՐՄԱՆ
ԻՆՔՆԱԿԱՐԳԱՎՈՐԻՉ ՀՆԱՐՆԵՐԻ ԿԻՐԱՌՈՒԹՅՈՒՆԸ***

ՀՏԴ 159.9.072:159.91

ՎԻԼՅԱՄ ՀԱԼԱԶՅԱՆ

ՀՀ Պետական կառավարման ակադեմիայի
կառավարման հոգեբանության ամբիոնի ասպիրանտ,
ք.Երևան, Հայաստանի Հանրապետություն
williamhalajyan@gmail.com

Սույն հոդվածում ներկայացված է աշխատանքային հոգնածության հաղթահարման հոգեբանական հնարների կիրառության կարևորությունը: Հետապոտությունն իրականացվել է՝ նպատակ ունենալով պարզելու գրասենյակային և ոչ գրասենյակային բնույթի աշխատանքներում հոգեֆիզիոլոգիական ու հոգեբանական այն գործոնները, որոնք բացասաբար են անդրադառնում անձի աշխատունակության և գործունեության արդյունավետության վրա, ինչպես նաև քննարկել ենք այդ գործոնների կանխարգելման ու հաղթահարման հոգեբանական ինքնակարգավորիչ հնարները:

Հետապոտությանը մասնակցել է 60 աշխատակից, ձևավորել ենք հետապոտության երկու խումբ՝ գրասենյակային և ոչ գրասենյակային պայմաններում աշխատող աշխատակիցներ, կիրառել ենք թեստավորում, հարցում ու հոգեբանական գնահատում: Արդյունքների վերլուծությունները ցույց տվեցին, որ լարվածությունը, պարփակվածությունը, դեմոտիվացիան գրասենյակային բնույթի աշխատանքում առանձնակի բարդացնում են անձի գործունեությունը: Ոչ գրասենյակային բնույթի ակտիվ աշխատանքի դեպքում ավելի քիչ է դրսևորվում նյարդահոգեկան անկայունություն, անհանգստություն, սակայն հաճախակի նկատելի է ֆիզիկական հոգնածություն ու հոգեկան լարվածություն: Նաև պարզ դարձավ, որ գրասենյակային աշխատողների համար ինքնակարգավորիչ հոգեբանական հնարներից ամենաարդյունավետը պարբերաբար, ընդմիջումներով երաժշտություն լսելն է:

Բանալի բառեր՝ հոգեֆիզիոլոգիական վիճակներ, գրասենյակային աշխատանք, անձ, ինքնակարգավորիչ հնարներ, աշխատունակություն, հոգնածություն, երաժշտաթերապիա:

Աշխատանքային գործունեությունը մարդու ակտիվության հիմնական տեսակներից մեկն է, որն անձի զարգացման գործընթացում ապահովում է անձնային աճ, ինքնիրացում, կեցության պայմաններ: Աշխատանքը՝ մտավոր, թե ֆիզիկական, մարդուց պահանջում է մեծ ներդրումներ հոգեկան գործընթացների, վիճակների, առանձնահատկությունների, ֆիզիկական ու ֆիզիոլոգիական առումներով:

* Հոդվածը ներկայացվել է 28.02.2019թ., գրախոսվել՝ 19.03.2019թ., տպագրության ընդունվել՝ 17.06.2019թ.:

Քաղաքակրթության զարգացման ընթացքը հանգեցնում է նրան, որ մարդու աշխատանքային գործունեության արդյունավետությունը, մարդու հոգեկան ու ֆիզիկական առողջության պահպանումը դարձել է գիտական գլոբալ հիմնախնդիր, և բազմաթիվ գիտական ոլորտներ փորձում են լուծել աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունից առաջ եկած խնդիրները: Այդ առումով հոգեբանական գիտությունը նույնպես իրականացնում է բազմաթիվ կիրառական միջոցառումներ՝ կանխարգելելու հոգեֆիզիոլոգիական այն խնդիրները, որոնք կարող են բացասաբար անդրադառնալ անձի աշխատանքային ակտիվության ու արտադրողականության վրա:

Բազմաթիվ հոգեբաններ (Կլիմով Ե. Ա. 1998, Կարպով Ա. Վ. 2004, Միշկին Ի.Յ. 2003, Բրիներ Ռ.Բ. 2000) գիտահետազոտական ուսումնասիրություններ են կատարել՝ բացահայտելու մարդու աշխատանքային գործունեության ընթացքում տեղի ունեցող հոգեբանական ու ֆիզիոլոգիական փոփոխությունները: Առավել ուշադրության է արժանացել օրգանիզմի ֆունկցիոնալ վիճակների փոփոխությունների գնահատումը, որից կախված են անձի գործունեության հետագա ռազմավարությունը, հոգեկան ու ֆիզիոլոգիական կարգավորումները: Ա.Վ. Կարպովն իր «Աշխատանքի հոգեբանություն» գրքում ներկայացնում է անձի ֆունկցիոնալ վիճակները՝ որպես մասնագիտական գործունեության կարգավորիչներ՝ նշելով, որ ֆունկցիոնալ վիճակները տարբեր բնութագրիչների՝ գործընթացների, հատկությունների ու որակների ախտորոշումներն են, որոնք պայմանավորում են համակարգի ակտիվության մակարդակը, գործունեության և վարքի արդյունավետությունը¹⁷: Եվրոպական գիտահետազոտական մոտեցումներում աշխատունակությունը և ֆունկցիոնալ վիճակները ներկայացվում են բարեկեցությամբ (well-being), այն է՝ աշխատանքային գործունեության որակական և քանակական պայմանները, որոնք ապահովում են աշխատողի հոգեբանական ու ֆիզիոլոգիական առողջությունը կայուն վիճակում¹⁸:

Ռուս հոգեբան Կ.Կ.Պլատոնովը, որ բազմակողմանի ուսումնասիրել է անձի կենսագործունեությունը տարբեր ոլորտներում, ձևավորել է անձի ֆունկցիոնալ կառուցվածքների դինամիկ կոնցեպցիա: Հիմնվելով համակարգային մոտեցման վրա՝ Պլատոնովը անձը դիտարկում է որպես հոգեբանական, ֆիզիոլոգիական ու սոցիալական ամբողջություն և դրանց իսկ բաղադրիչներով է պայմանավորում անձի ընդհանուր ակտիվությունը և զարգացման շարժընթացը¹⁹: Բազմաթիվ հետազոտություններ կան իրականացված նաև աշխատանքային գործունեության ոլորտում այդ երեք բաղադրիչների, այսպես կոչված, «ախտահարման» շուրջ, որոնք մեզ հայտնի են *մասնագիտական այրում* հասկացությամբ: Մասնագիտական այրումը ենթադրում է աշխատողի ֆիզիկական, հոգեկան ներուժի գերլարված վիճակ, որը կարող է հանգեցնել մասնագիտական սթրեսի²⁰:

Վերջին տարիների հետազոտությունները մասնագիտական այրման ախտանիշներում առաջնային կարևորում են աշխատողի ֆունկցիոնալ վիճակները, ճանաչողական գործընթացները (հատկապես ուշադրությունը) և հուզական կայունությունը: Da-Yee Jeung-ի, Changsoo Kim-ի և Sei-jin Chang-ի (Սեուլ, Կորեա, 2018)

¹⁷ Психология труда: под.ред. проф. **А. В. Карпова**, -М.: Изд-во ВЛАДОС – ПРЕСС, 2004, 352с. / էջ 196.

¹⁸ **R. B. Briner**, *Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being*, *Occup. Med.* Vol. 50, 299-303, 2000.

¹⁹ **К.К. Платонов** – выдающийся отечественный психолог XX века: Материалы юбилейной конференции, посвященной 100-летию со дня рождения К.К. Платонова, Изд-во “Институт психологии РАН”, 2007, 270 с.

²⁰ Психологическая энциклопедия, 2-е изд., Под.ред. **Р. Корсини, А. Ауэрбаха**. СПб.: Питер, 2006, 1096с., էջ 106.

կողմից կատարած ուսումնասիրությունները բացահայտել են, որ մասնագիտական ու հուզական այրման գործընթացները մեծ վտանգ են ներկայացնում անձի ընդհանուր հոգեկան ու ֆիզիկական առողջության համար: Նրանք նշում են, որ անձի կողմից սեփական առողջական վիճակի ինքնագիտակցումը, նրա ֆիզիկական ու հոգեկան վիճակի ինքնավերահսկողությունը փոխախկնապաժան են, և անձը ինքը կարող է կարգավորել իր բացասական դիրքորոշումները և բացասական տրամադրվածությունը աշխատանքային ծանրաբեռնվածության, բարդության ու միապաղաղության նկատմամբ, կարող է կարգավորել ի հայտ եկող աշխատանքային գերհոգնածությունը²¹:

Այդ առումով մեր կողմից իրականացվել է ուսումնասիրություն՝ նպատակ ունենալով բացահայտելու այն առանցքային հոգեֆիզիոլոգիական փոփոխությունները, որոնք բացասաբար են անդրադառնում անձի աշխատանքային ակտիվությանը, ինչպես նաև այդ խոչընդոտները հաղթահարելու հիմնական հոգեբանական միջոցները:

Հետազոտության իրականացման համար ընտրել ենք թեստավորման մեթոդը (Քեթթեյի 16 գործոնային անձնային հարցարանը, Հ.Այզենկի անձնային հարցարանը), հարցում և հոգեբանական գնահատում (մեր կողմից կազմված աշխատանքի ընթացքում ի հայտ եկող հոգեֆիզիոլոգիական փոփոխությունների գնահատման հարցարան): Հետազոտության ընտրանքը կազմել ենք՝ ձևավորելով երկու փորձարարական խումբ: Առաջին խմբում ներգրավվել են աշխատողներ, որոնց աշխատանքի բնույթը գրասենյակային է, ֆիզիկական ակտիվությունը՝ թույլ, հիմնականում նստակյաց ու մոնոտոն: Երկրորդ խմբում ներառվել են աշխատողներ, որոնց աշխատանքի բնույթը ակտիվ է, ոչ նստակյաց, պահանջում է ֆիզիկական ծանրաբեռնվածություն: Յուրաքանչյուր խմբում ներառված է եղել 30 աշխատակից: Նշենք նաև, որ աշխատակիցները ունեցել են 5-ից 10 տարվա աշխատանքային փորձ:

Հետազոտության իրականացման համար առաջադրվել են հետևյալ հարցադրումները:

- Ինչպիսի՞ հոգեբանական փոփոխություններ կարող են առաջ բերել գրասենյակային և ոչ գրասենյակային աշխատանքները:
- Ի՞նչ հոգեբանական, ֆիզիկական ու սոցիալական գործոններ կարող են բացասաբար անդրադառնալ անձի աշխատանքային ակտիվության վրա:
- Ինչպիսի՞ միջոցներով են աշխատակիցները հաղթահարում կամ կանխարգելում աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունից առաջացած հոգնածությունը, լարվածությունը:

Այսպես, ուսումնասիրելով թեստային արդյունքները երկու խմբում՝ ուշադրություն ենք դարձրել այն գործոններին, որոնք ընդգծում են անձի նյարդահոգեկան հատկությունները՝ հուզական կայունություն, տաճնապայնություն, զսպվածություն, վառքի ինքնավերահսկողություն, լարվածություն, ներյուտիզմ և այլն: Դիտարկելով հետազոտական երկու խմբերի արդյունքները՝ կարող ենք նշել, որ գրասենյակային բնույթի աշխատողների շփվողականությունը ավելի ցածր է, քան ակտիվ աշխատողներինը, իսկ որպես հակակշիռ՝ առավել արտահայտված են պահպանողականությունը, կասկածամտությունը, լարվածությունը, իշխելու ձգտումը (տե՛ս աղյուսակ 1.): Անձնային առանձնահատկությունների՝ էքստրավերտության և ինտրովերտության դրսևորումներում առանձնակի տարբերություններ չեն նկատվել, ինչը փաստարկում է այն, որ անձնային, խառնվածքային հատկությունները աշխատանքի բնույթը չեն պայմանավորում:

²¹ Da-Yee Jeung, Changsoo Kim, and Sei-Jin Chang, *Emotional Labor and Burnout: A Review of the Literature*, *Yonsei Med J* 2018 Mar;59(2):187-193.

Թե ինչքանով են վերորբերյալ տարբերությունները պայմանավորված աշխատանքի՝ գրասենյակային կամ ակտիվ բնույթով, փորձել ենք պարզել հարցումներով ու հոգեբանական գնահատումով: Արդյունքներն ամփոփելով՝ եզրակացրել ենք, որ ոչ գրասենյակային բնույթի ակտիվ աշխատանքի դեպքում ավելի քիչ է դրսևորվում նյարդահոգեկան անկայունություն (32%), անհագստություն (34%), սակայն հաճախակի նկատելի է ֆիզիկական հոգնածություն (53%) և հոգեկան լարվածություն (72%) (տե՛ս դիագրամա 1.):

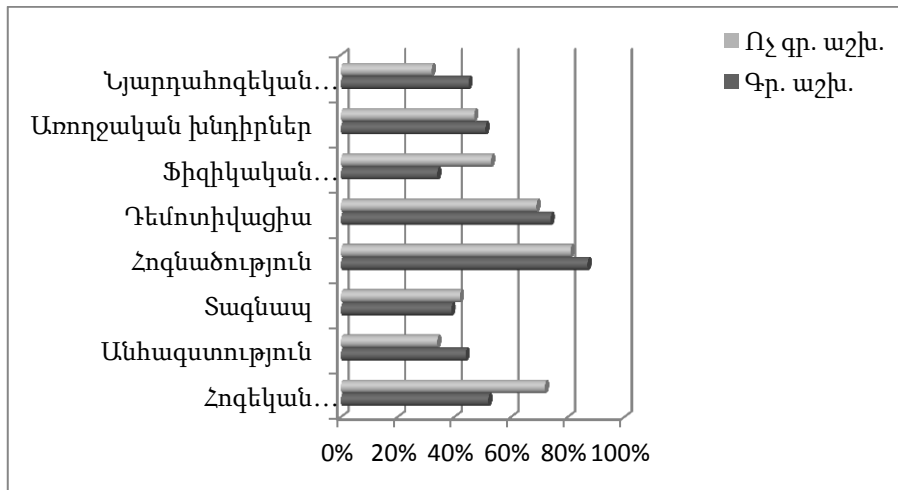
Աղյուսակ 1.

Անձնային առանձնահատկությունների ցուցանիշները հետազոտվող խմբերում

Գործոններ	Ոչ գրասենյակային աշխատողներ		Մասնակիցների քանակ	Գրասենյակային աշխատողներ	
	Ցուցանիշներ			Ցուցանիշներ	
	մ	ճ		մ	ճ
Շփվողականություն	9,2	2	30	8,4	2,18
Ինտելեկտ	3,8	1,9	30	4,7	1,21
Հուզական կայունություն	8	1,9	30	8,1	2,47
Իշխելու ձգտում	4,8	1,9	30	6,6	1,79
Չսպվածություն	5,3	1,9	30	4,9	1,6
Բարեխղճություն	10,5	2	30	10,2	2,36
Համարձակություն	7,5	1,6	30	8,1	2,26
Նրբազգացություն	7	1,6	30	7,6	2,28
Կասկածամտություն	3,8	1,6	30	4,7	1,64
Երազկոտություն	6,5	1,5	30	6,2	2,18
Ուղղամտություն	6,2	1,7	30	5,4	2,16
Տազնապայնություն	6,5	1,8	30	6,6	2,06
Պահպանողականություն	6,7	2	30	9	2,33
Կոնֆորմիզմ	3,7	2,3	30	4	2,15
Վարքի հսկողություն	8,7	2,2	30	8,8	3,38
Լարվածություն	4,3	1,6	30	5,4	2,06
Ինքնազնահատական	6,5	1,7	30	6,7	2,45
Ներոտիզմ	10,3	1,1	30	12,4	0,1
Էքստրա/ինտրովերսիա	11,7	1,4	30	12,3	1,2

Գրասենյակային աշխատանքի դեպքում հաճախ դրսևորվում է դեմոտիվացիա (74%) (ձանձրույթ, ծուլություն, հիասթափություն, տրամադրության անկում), հոգնածություն (87%): Ստացված արդյունքներից կարող ենք ընդհանրացնել, որ ոչ գրասենյակային, ակտիվ բնույթի աշխատանքը առաջացնում է ֆիզիկական

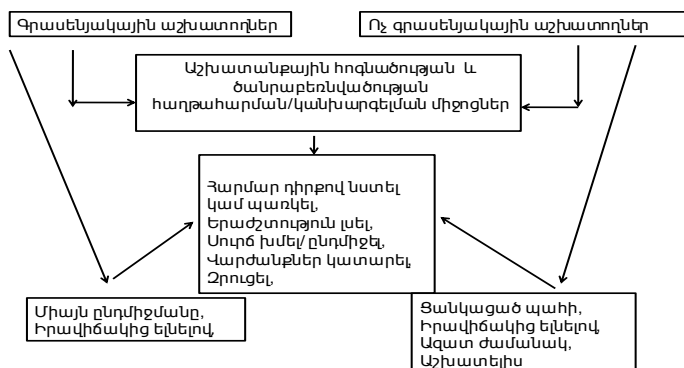
հոգնածություն, հոգեկան լարվածություն, առողջական խնդիրներ, իսկ գրասենյակային բնույթի աշխատանքները առավելապես առաջ են բերում հոգեկան լարվածություն, ձանձրույթ, հոգնածություն, առողջական խնդիրներ:



Դիագրամա 1. Հոգեբանական գնահատման արդյունքները հետազոտվող խմբերում

Հետազոտվող երկու խմբերում հարցում ենք իրականացրել նաև աշխատանքային գերհոգնածության կանխարգելման ու հաղթահարման հնարների կիրառության շուրջ՝ փորձելով դասակարգել այդ մեթոդները:

Վերլուծելով վերը ներկայացված գծանկարը՝ տեսնում ենք, որ թե՛ գրասենյակային, թե՛ ոչ գրասենյակային, ակտիվ աշխատանքային գործունեության ընթացքում ինքնակարգավորվող հնարավոր միջոցները կիրառական են, սակայն գրասենյակային աշխատանքների համար դրանք խիստ սահմանափակված են: Եթե ակտիվ աշխատանքի ժամանակ աշխատողը կարող է ազատ երաժշտություն լսել (ինչը վերջին ժամանակներում բավական տարածված է), խմել կամ ուտել ինչ-որ բան, ազատ կամ հարմարավետ նստել, ապա գրասենյակային աշխատողը դա կարող է անել միայն նախատեսված ընդմիջման ժամանակ:



Գծանկար 1. Հոգնածության հաղթահարման միջոցները հետազոտվող խմբերում

Հետազոտվողները նշել են դրական, հուզական ապրումներ ու զգացողություններ (կայտառություն, լիցքաթափում, հանդարտություն, կենտրոնացվածություն, բարձր տրամադրություն, լավատեսություն և այլն), որոնք առաջ են գալիս աշխատանքի վայրում երաժշտություն լսելիս:

Ս.Վ.Սմոլյանինովան, վերլուծելով իր գիտափորձի արդյունքները, առաջարկում է երաժշտության ներգործության կառուցվածք: Այդ կառուցվածքը կազմված է երեք միմյանց փոխկապակցված ու աստիճանական մակարդակով ներառված ենթահամակարգեր, որոնք դիսամիկ են և արտացոլում են երաժշտաթերապիայի բուն էությունը: Այդ երեք մակարդակներն են՝ հոգեֆիզիոլոգիականը, հոգեբանականը և սոցիալականը²²:

Ամփոփելով տեսական ու հետազոտական վերլուծությունները՝ կարող ենք հավաստել, որ աշխատանքային գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է նաև աշխատողի հոգեֆիզիոլոգիական ինքնազգացողությամբ, և այն առանձնակի կարևորվում է գրասենյակային մոնոտոն աշխատանքներում: Նաև կարևորելով աշխատանքային սթրեսի ու հոգնածության կանխարգելման ու հաղթահարման հոգեբանական միջոցները՝ արդյունավետ ենք համարում հատկապես գրասենյակային աշխատանքի դեպքում պարբերաբար, ընդմիջումներով կիրառել երաժշտաթերապիա, ինչը եռամակարդակ ազդեցություն ունի անձի ինքնազգացողության վրա և հնարավորություն է տալիս ինքնակարգավորվել հոգեֆիզիոլոգիական, հոգեբանական ու սոցիալական առումներով:

USING THE SELF - REGULATION TOOLS TO OVERCOME THE FATIGUE AT WORK

WILLIAM HALAJYAN

Public Administration Academy of PA, PhD Student of Chair
of Management Psychology,
Yerevan, Republic of Armenia

This article presents the importance of using psychological means of overcoming the state of fatigue during work. The study allowed us to identify both psycho-physiological and psychological factors affecting the efficiency and effectiveness of human labor in office and outside office work. Also, as a psychological means of self-regulation of the state of employees, special methods have been selected that are used for this purpose.

The study involved two groups comprising 60 employees from office and non-office work, the methods of testing, questionnaires and psychological assessment were used. Analysis of the results showed that stress, depression and dementia are the factors that particularly complicate the activities of the individual under the conditions of office work. In the case of active non-office character, neurological instability and anxiety are less commonly seen, but physical tiredness and mental fatigue are frequently observed. It also became clear that for office staff the most effective way to self-regulate psychological means is to regularly listen to music.

Keywords: *psychophysiological condition, office work, personality, self-regulation means, working capacity, tiredness, music therapy.*

²² Смольянинова С.В. Влияние музыки на психическое состояние человека//Научно-практический электронный журнал “Аллея Науки”, №13 2017https://alley-science.ru/domains_data/files/September7/VLIYaNIE%20MUZYKI%20NA%20PSIHChESKOE%20SOSTOYaNIE%20ChELOVEKA.pdf.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ САМОРЕГУЛЯЦИИ ДЛЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ УСТАЛОСТИ НА РАБОТЕ

ВИЛЬЯМ ГАЛАДЖЯН

*Аспирант кафедры психологии управления
Академии государственного управления РА,
г.Ереван, Республика Армения*

В этой статье представлена важность использования психологических средств преодоления состояния утомления в процессе работы. Проведенное исследование позволило выявить как психофизиологические, так и психологические факторы, влияющие на работоспособность и эффективность труда человека в условиях офисной и вне офисной работы. В качестве психологических средств саморегуляции выбраны специальные методы, которые используются в этих целях.

В исследовании приняли участие 60 сотрудников, использовались методы тестирования, анкетирования и психологическая оценка. Анализ результатов показал, что напряжение, депрессия и деменция – те факторы, которые особенно осложняют деятельность личности в условиях офисной работы. В случае активной, внеофисной работы, у личности проявляются неврологическая нестабильность и тревожность, а также физическая и умственная утомляемость. Получен вывод о том, что для сотрудников офиса наиболее эффективным способом саморегуляции психического состояния является регулярное прослушивание музыки.

Ключевые слова: психофизиологическое состояние, офисная работа, личность, средства саморегуляции, работоспособность, утомление, музыкотерапия.