

ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
Խ.ԱԲՈՎՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՎԱԼԻՈԼԼԱՋ ԽՈՍՐԱՎԻ

ԿՐԹԱԿԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԽՈՐՀՐԴԱՏՈՒՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՐՈՒՄԸ
ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՈՂ ԱՆՁՆԱՅԻՆ ՀԱՏԿԱՆԻՇՆԵՐԸ

ԺԹ 00.03 «Սոցիալական հոգեբանություն (միջանձնային հարաբերություններ,
ընտանեկան, տարիքային, մանկավարժական, խմբային գործունեություն)»
մասնագիտությամբ հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի
հայցման ատենախոսության

ՍԵՂՍԱԳԻՐ

ԵՐԵՎԱՆ 2018

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանում

ԳԻՏԱԿԱՆ ՂԵԿԱՎԱՐ՝

հոգեբանական գիտությունների դոկտոր
Մարգարյան Վազգեն Հենրիկի

ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՆ ԸՆԴԴԻՄԱԽՈՄՆԵՐ՝

հոգեբանական գիտությունների դոկտոր՝
Հակոբյան նաիրա Ռաֆիկի

հոգեբանական գիտությունների թեկնածու՝
Արամյան Լիդա Ռազմիկի

ԱՌԱՋԱՏԱՐ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ՝

Երևանի Մխիթար Հերացու անվան
պետական բժշկական համալսարան

Ատենախոսության պաշտպանությունը կկայանա 2018թ. ապրիլի 17-ին ժ. 13.00-ին Խաչատուր Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանին առընթեր գիտական աստիճաններ շնորհող ԲՈՀ-ի հոգեբանության 064 մասնագիտական խորհրդի նիստում:

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

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

Սեղմագիրն առաքված է 2018թ. մարտի 16-ին:

Հոգեբանության 064 մասնագիտական
խորհրդի գիտական քարտուղար,
հոգեբանական գիտությունների դոկտոր՝

Վահո Երեմի Վարդանյան

Ներածություն

Թեմայի արդիականությունը: Իրանի Իսլամական Հանրապետությունում կրթական համակարգի բարեփոխումը դասվում է գերակա խնդիրների շարքը: Այդ գործընթացում կարևոր դերակատարություն ունեն կրթական ոլորտի խորհրդատուները, քանի որ նրանք կոչված են ոչ միայն ապահովելու մանկավարժական կադրերի և այդ ոլորտի ղեկավար անձանց գործունեության խորհրդատվական ուղեկցումը, այլև կրթական ոլորտում որակական դինամիկական կերպափոխումների փորձագիտական վերլուծությունն ու գնահատումը:

Կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտությունը կարելի է դասել ստրեսածին մասնագիտությունների շարքը, քանի որ նրանց նկատմամբ բավականին խիստ պահանջներ են ներկայացվում մասնագիտական գործունեության առանձնահատկությունների տեսակետից, մասնավորապես՝ բարձր մակարդակի ինքնատիրապետում և ինքնակարգավորում, ինչն իր հերթին ենթադրում է բարձր մակարդակի նյարդահոգեկան կայունություն՝ մասնագիտական այրման համախտանիշի դրսևորումն ու դրա զարգացումը, ինչպես նաև անձնավորության մասնագիտական ձևախառնումը կասեցնելու նպատակով:

Կրթական ոլորտի խորհրդատուի գործունեության առանձնահատկությունն այն է, որ նա ոչ թե հուշում կամ թելադրում է լուծումներ, այլ ստեղծում է համապատասխան պայմաններ, որպեսզի կրթական ոլորտի ներկայացուցիչը (մանկավարժ, ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձ) կարողանա մշակել կոնկրետ իրավիճակի և կոնկրետ պրոբլեմի լուծման ռազմավարություն: Խնդիրն այն է, որ կրթական համակարգը կատարելագործվում է այդ համակարգում ներառված մասնագետների միջոցով և ոչ խորհրդատուի: Այս տեսակետից անհրաժեշտ է նշել, որ խորհրդատուի կարևոր ու հիմնական խնդիրը ինքնակառավարման, ինքնակարգավորման և ինքնակատարելագործման մեխանիզմների գործարկումն է՝ համամարդկային նորմերի և արժեքների հաշվառմամբ:

Մեր ուսումնասիրության արդյունքները ցույց են տալիս, որ.

1. կրթական ոլորտում խորհրդատվությունը՝ որպես մանկավարժներին և ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող անձանց մասնագիտական օգնության պրակտիկա, միտված է առկա մասնագիտական պրոբլեմների համատեղ լուծմանը և այդ գործունեությունը պատկանում է ինտելեկտուալ ծառայությունների ոլորտին,

2. կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական գործունեության հիմքում ընկած է բարձր մակարդակի էքսպրեսիվությունը, ընդ որում, այդ գործունեությունը «մարդ-մարդ» հարաբերությունների համակարգում ենթադրում է ինտենսիվ անձնային շփումներ տվյալ ոլորտի բազմաթիվ այլ մասնագետների հետ,

3. Իրանի Իսլամական Հանրապետությունում ներկայումս կրթական ոլորտում կատարվող կերպափոխումները բնորոշվում են մի կողմից կրթության ոլորտի խորհրդատուների նկատմամբ խստապահանջության մակարդակի բարձրացմամբ, իսկ մյուս կողմից նրանց աշխատանքի և կենցաղի ծանր սոցիալ-տնտեսական պայմաններով:

Վերը նշված հանգամանքները, զուգակցվելով կրթական ոլորտի խորհրդատուների անձնային ոչ ցանկալի հոգեբանական բաղադրիչների հետ՝ մասնագիտական գործունեության ոլորտում բավարար հիմք են ստեղծում

մասնագիտական (հուզական) այրման դրսևորման համար: ՌԻստի այս պրոբլեմին վերաբերող գիտական մշկումները ոչ միայն *արդիական* են, այլև *հրատապ*, քանի որ ուղղակիորեն կապված են կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրման հետ՝ բացասաբար ազդելով նրանց առողջական վիճակի, հոգեկան կայունության, հետևաբար և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության և հուսալիության մակարդակի վրա: Խնդիրն այն է, որ «մարդ-մարդ» հարաբերությունների համակարգում ինտենսիվ մասնագիտական շփումների ընթացքում տարաբնույթ պատճառների (ներքին, արտաքին) հետևանքով հետին պլան են մղվում ապրումները, կորում է զգացմունքների սրությունն ու խորությունը, մասնագիտական հարաբերություններում, շփումներում գերակշռում են կոնֆլիկտային իրավիճակները, կորում է իր ուժերի, մասնագիտական գիտելիքների նկատմամբ վստահությունը, հետևաբար և կյանքի իմաստի զգայությունը:

Հիմնախնդրի գիտական մշակվածությունը: Մասնագիտական այրման պրոբլեմը գիտական վերլուծության առարկա է դարձել արտերկրների մի շարք մասնագետների գիտական աշխատություններում, մասնավորապես՝ Ե. Արոնսոնի, Ռ. Բրոդսկու, Պ. Բրիլի, Դ. Դիրենդոնկի, Զ. Եդելվիչի, Հ. Ֆրենդերգերի, Ռ. Գոլենբիևսկու, Ս. Զեքսոնի, Մ. Լայթերի, Տ. Մարեկի, Ս. Մասլաչի, Ա. Պինեսի, Վ. Բոյկոի, Ն. Ոդոայանովի, Վ. Դրուժինինի, Ա. ԿիտանՍմիկի, Վ. Օրյոլի, Տ. Ֆորմանյուկի և այլ մասնագետների աշխատություններում: 2000 թ. մասնագիտական այրման պրոբլեմների ուղղությամբ կատարվող հետազոտական աշխատանքները շատ ավելի ինտենսիվ դարձան: Օրինակ՝ Դ. Մերգյակովան (2006)՝ մասնագիտական այրման ազդեցությունը մանկավարժի անձնային բնութագրիչների և կրտսեր դպրոցականի ուսումնական գործունեության արդյունավետության վրա, Ա. Սեչկոն (2006)՝ ՌԴ ՌՕՌԻ-ի օդաչուական կազմի մասնագիտական այրումը, Օ. Բաբիչը (2007)՝ մանկավարժի մասնագիտական այրման համախտանիշի հաղթահարման անձնային ռեսուրսները, Ն. Անդրեևան (2011)՝ էգոնոյնականությունը մանկավարժների մասնագիտական այրման կառուցվածքում, Ն. Գաֆարովան (2012)՝ անձնային առանձնահատկությունների դերը մասնագիտական և սոցիալական դեզադապտացիայում (բուժաշխատողների օրինակով), Ա. Բոգդանովը (2013)՝ հետազոտեց ուսուցչի սոցիալական կարգավիճակի ձևավորումը՝ որպես նրա մասնագիտական այրման գործոն: Գիտական հետազոտությունների շարքը բավականին լայն է: Հարկ է նշել, որ մասնագիտական այրման երևույթը, դրա առաջացումն ու զարգացման օրինաչափությունները ուսումնասիրված են Ա. Ա. Ռուկավիչնիկովի (2001), Ս. Վ. Ռեմյաշկինայի (2001), Ե. Ս. Ստարչենկովի (2002), Մ. Վ. Բորիսովի (2003), Ս. Ա. Կալաշնիկովայի (2004), Օ. Վ. Կրապիվինի (2004), Վ. Ե. Օրլայի (2005) ատենախոսական աշխատություններում: Հարկ է նշել նաև այն, որ Պ. Ս. Կորչեմնիյի (1990), Վ. Լ. Մարիշչուկի (1990), Վ. Կ. Պլատոնովի (1960), Վ. Ա. Պոնոմարենկոի (1998) գիտական աշխատություններում ներկայացված է մասնագիտական միջավայրի բացասական ազդեցությունը օդաչուների հոգեկանի վրա:

Այդ աշխատությունների տեսական հետևություններն ու գործնական առաջարկությունների համախումբը մեծ դերակատարություն ունեցավ ընդհանուր առ-

մամբ հոգեբանական գիտության բնագավառում մասնագիտական այրումը կանխարգելելու գործում:

Մասնագիտական այրումը ուսումնասիրվել է ոչ միայն մանկավարժների, դաստիարակների շրջանում, այլև առողջապահության ոլորտի աշխատակիցների իրավաբանների, դատարանների և դատախազության աշխատակիցների, առևտրի և սպասարկման ոլորտի աշխատակիցների, մետալուրգիական արդյունբերության աշխատակիցների, մենեջերների, բարձրագույն դեկավարների, կառավարչական անձնակազմի շրջանում: Անկախ գործունեության ոլորտից հետազոտողների կատարած աշխատանքի արդյունքը նույնն է. հուզական այրման համախտանիշի առկայություն: Այս տեսակետից մասնագետները կարծիք են հայտնում, որ հատկապես «մարդ-մարդ» ոլորտի մասնագիտությունները նպաստում են այնպիսի վիճակների առաջացմանը, որոնք դրսևորվում են մասնագիտության նկատմամբ հիասթափությամբ, բարոյալքման, աշխատանքի որակի և արդյունավետության ցուցանիշների նվազմամբ, մասնագիտությունը թողնելու վերաբերյալ մտորումների հակման, հոգեվիճակների վատացման ձևով:

Ումնյաշկինան, հիմնվելով այլ մասնագետների հետազոտական աշխատությունների վրա (Roberts G. A., 1986, pp. 194-197) իր ատենախոսական աշխատանքում նշում է, որ թեև կատարվել են բազմաթիվ հետազոտություններ՝ կապված մասնագիտական այրման պրոբլեմի հետ, այդուհանդերձ մասնագիտական այրման ինտեգրացված, ընդհանրացված, բոլորի կողմից ընդունված մոդել դեռևս մշակված չէ, որը կարող էր հիմնվել համակարգված գիտական հետազոտությունների արդյունքների վրա: Նա նաև նշում է, որ մասնագիտական այրման հետ կապված տվյալները, որոնք քննարկման են ներկայացվում, ոչ այնքան փորձարարական հետազոտությունների արդյունք են, որքան «մասնագիտական այրման» հասկացության ակնհայտ հանրաճանաչության և օգտակարության հաստատումը (Умняшкіна С. В., 2002):

Մասնագիտական գրականության վերլուծության արդյունքները ցույց են տալիս, որ կրթական խորհրդատուների մասնագիտական այրումը պայմանավորող անձնային բաղադրիչների և «մարդ-մարդ» հարաբերությունների համակարգում դրսևորվող բացասական զարգացումների ազդեցությունը գործնականում ուսումնասիրված չէ: Այս հանգամանքով է պայմանավորված մեր աշխատանքի թեմայի, օբյեկտի և առարկայի ընտրությունը:

Հետազոտության վարկածը: Մասնագիտական այրման համախտանիշի դրսևորման, ապա դրա զարգացման հավանականությունը շատ ավելի մեծ է կրթական ոլորտի այն խորհրդատուների շրջանում, որոնց գործունեությունը մշտապես ընթանում է տևական մասնագիտական սթրեսների առկայությամբ և, որոնց անձնային հատկանիշները, մասնավորապես՝ ինտրավերսիայի, մեկուսացվածության (ինքնամփոփության), իմպուլսիվության ինտեգրալային դրսևորվածությունը զուգակցված են ցածր մակարդակի նյարդահոգեկան կայունության հետ:

Հետազոտության օբյեկտը Իրանի կրթական ոլորտի խորհրդատուներն են:

Հետազոտության առարկան է կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրումը պայմանավորող անձնային հատկանիշներն ու անհատական առանձնահատկությունները:

Հետազոտության նպատակն է հայտնաբերել կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրումը պայմանավորող անձնային հատկանիշների և անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունների համախումբը, ինչպես նաև մասնագիտական այրմամբ պայմանավորված այն օրինաչափ հակազդումները, որոնք դրսևորվում են մասնագիտական գործունեության ընթացքում և, ըստ այդմ, մշակել մասնագիտական այրման կանխարգելման հեղինակային մոդել:

Հետազոտության խնդիրներն են.

1. ուսումնասիրել ու վերլուծել ատենախոսական աշխատանքի թեմային վերաբերող մասով գիտական աշխատություններում մասնագիտական այրման հիմնախնդրի հետազոտման տեսական և մեթոդաբանական հիմքերը, մոտեցումներն ու սկզբունքները,

2. ախտորոշել մասնագիտական այրման արտահայտվածության աստիճանը և մակարդակը կրթական ոլորտի խորհրդատուների շրջանում,

3. հայտնաբերել և վերլուծել կրթական ոլորտի խորհրդատուների շրջանում մասնագիտական այրման առաջացման ու զարգացման պատճառները՝ այդ բացասական երևույթը պայմանավորող անձնային հատկանիշների համախմբի և անհատական առանձնահատկությունների միջև կապերի բնորոշմամբ:

4. մշակել կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրման համախտանիշի աջառացումն ու զարգացումը կանխարգելող հեղինակային մոդել:

Հետազոտության տեսական-մեթոդաբանական հիմքերը: Հետազոտության մեթոդաբանական մոտեցումը հիմնված է փիլիսոփայական և հոգեբանական հիմունքների վրա կառուցված էմպիրիկ ճանաչողության լայն հասկացության վրա: Աշխատանքի տեսական հիմքը կազմում են արդի հոգեբանական տեսություններում ընդունված տարբեր հարացույցերը և ժամանակակից գիտակարգերը՝ համակողմանի, հիմնավոր և ֆունկցիոնալ մոտեցումների վերաբերյալ, ինչպես նաև անձի հոգեբանության տեսությունները (Ջ. Ֆրեյդ, Կ. Յունգ, Ա. Ադլեր, Է. Ֆրոմ, Է. Էրիկսոն, Զ. Ուոթսոն, Բ. Սքիններ, Ա. Մասլոու, Կ. Ռոջերս, Գ. Օլպորտ, Ռ. Քեթթել և այլն) մասնագիտական այրման փորձարարական հետազոտման և ժամանակակից տեսական մոտեցումները (Ե. Արոնսոն, Ռ. Բրոդսկի, Պ. Բրիլ, Դ. Դիրեն-դոնկ, Զ. Էդելվիչ, Հ. Ֆրեդենբերգեր, Ռ. Գոլենբիևսկի, Ս. Զեկսոն, Մ. Լայտեր, Տ. Մարեկ, Ս. Մասլաչ, Ն. Վ. Գրիշինա, Վ. Ե. Օրյոլ, Տ. Ի. Ռոնգինսկայա, Ա. Ա. Ռուկավիչնիկով, Մ. Յա. Սոլովեյչիկ, Ե. Ս. Ստարչենկովա, Տ. Վ. Ֆորմանյուկ, Կ. Չերնիսի և այլ մասնագետներ): Մասնավորապես դիտարկել ենք հոգեբանության մեջ առկա տեսական մոտեցումները (Կ. Ա. ԱբուլխանովաՍլավսկայա, Ա. Վ. Բրուշլինսկի, Ա. Ֆ. Լազուրսկի, Ա. Ն. Լեոնտև, Ս. Լ. Ռուբինշտեյն, Դ. Ի. Ֆելդշտեյն և ուրիշներ), մարդու՝ որպես աշխատանքային գործունեության սուբյեկտի համալիր ուսումնասիրության սկզբունքները (Ա. Վ. Բարաբանշչիկով, Ա. Վ. Բրուշլինսկի, Բ. Ֆ. Լոմով, Վ. Լ. Մարիշչուկ, Ե. Ա. Միլերյան, Յու. Պ. Պլատոնով, Ռ. Վ. Աղուզումցյան, Ս. Գևորգյան):

Հետազոտության մեթոդների համախումբը: Հետազոտական տվյալների բազայի ստեղծման նպատակով որպես ընդհանուր մեթոդներ կիրառել ենք դիտումը, զրույցը և

թեստավորումը: Կիրառվել են նաև մասնագիտական այրման «Մասլաչի հարցարանը, որը ճանաչվել է որպես «Մասնագիտական այրումը չափագրելու ոսկե միջոց»*, ինչպես նաև «NEO PIR» անձի հարցարանը **:

Հետազոտության ընտրանքը: Իրանի Քերմանշահ նահանգի կրթական ոլորտի բոլոր այն խորհրդատուներն են (565 հոգի), ովքեր 2010 և 2011 թվականներին ներառված են եղել խորհրդատվական ծառայությունների մատուցման գործում: Ուսումնասիրությունը կատարվել է նկարագրական մեթոդով և համահարաբերակցական վերլուծության եղանակով: Ընտրանքի ծավալը ներառել է 200 խորհրդատուների, որոնցից 100-ը եղել են իգական սեռի, մյուս 100-ը՝ արական սեռի ներկայացուցիչներ: Նրանք ընտրվել են պատահականության սկզբունքով: Բոլոր խորհրդատուներն ունեցել են բարձրագույն կրթություն և նվազագույնը հինգ տարվա աշխատանքային փորձ: Ընտրանքը կազմող հետազոտվողները և նրանց ընտանիքների անդամները չեն ունեցել որևէ հատկանշական հիվանդություն կամ առողջական խնդիր:

Հետազոտության գիտական նորույթը: Տեսական և փորձարարական հետազոտությունների տվյալների մշակման արդյունքների հիման վրա գիտականորեն հիմնավորվել ու ապացուցվել է, որ.

1) կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրումը՝ որպես համակարգային համալիր բացասական հոգեֆիզիոլոգիական վիճակ, առաջանում ու խորանում է այն դեպքում, եթե այդ ոլորտի մասնագետի կոնկրետ անձնային հատկանիշների, մասնավորապես՝ ինտրավերսիայի, մեկուսացվածության (ինքնամոտրության), իմպուլսիվության, հուզական անկայունության, էքսպրեսիվության ինտեգրալային դրսևորվածությունը ուղեկցվում է մասնագիտական գործունեության տևական սթրեսորների ներազդեցությամբ,

2) կրթական ոլորտում «մարդ-մարդ» մասնագիտական հարաբերություններում դրսևորվող մասնագիտական այրումը, որը անխուսափելիորեն հանգեցնում է ոչ միայն մասնագիտական գործունեության արդյունավետության մակարդակի կտրուկ անկմանը, այլև մասնագիտական նվաճումների կարևորության նվազմանը, ռեալ ներուժային հնարավորությունների թերագնահատմանը, հետևաբար և մասնագիտական գործունեությունից հրաժարմանը հնարավոր է կանխարգելել դեռ սաղմնային վիճակում՝ մեր կողմից առաջադրված և ԻԻՀ-ի կրթական ոլորտում փորձաքննված մասնագիտական այրումը կանխարգելող հոգեբանական մոդելի կիրառմամբ:

Ատենախոսական աշխատանքի տեսական նշանակությունը:

Կոնկրետացվել ու հարստացվել են մասնագիտական այրմանը նպաստող գործոնների, պայմանների համախումբը, այդ երևույթի ծագման ու զարգացման, դրա էության մասին պատկերացումները: Համակարգվել են կրթական ոլորտի խորհրդատուների այն անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունների և

* Հարցարանը բաղկացած է 22 առանձին բաժիններից և ներառում է մասնագիտական այրման բոլոր երեք կողմերը (9 մաս՝ հուզական այրման, 5 մաս՝ ապանձնայնացում և 8 մաս՝ անձի ինքնիրացման առնչությամբ):

** «NEO PI-R» անձի հարցարանը բաղկացած է 240 հարցից: Այն մշակվել է 1985 թվականին Կոստա և Մաք Քրայի կողմից: Այդ թեստ-հարցարանում ուսումնասիրվում և վերլուծվում են անձի 5 հատկանիշները, մասնավորապես՝ նկրտիզմը, էքստրավերսիան, փորձառությունների նկատմամբ բաց լինելը (կամ՝ հաղորդակից լինելը), ադապտացիան և բարեխղճությունը: Այս հարցարանը 1998 թ. նորմավորվել է Շիբազի Պետակ անհամալսարանում (Իրան) Շարիֆի Կոդլից:

նրանց անձնային հատկանիշների համախումբը, որոնց ինտեգրալային դրսևորվածությունը տևական մասնագիտական ստրեստորների ներազդեցության պայմաններում անխուսափելիորեն հանգեցնում է մասնագիտական այրման դրսևորմանը: Տեսականորեն հիմնավորվել է կրթական ոլորտի խորհրդատուների անձնային հատկանիշների և նրանց կոնկրետ անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունների համախմբի որոշիչ դերը մասնագիտական այրման առաջացման և դրա զարգացման գործում:

Ատենախոսական աշխատանքի գործնական նշանակությունը: Ատենախոսական աշխատանքի գործնական նշանակությունն այն է, որ հնարավորություն է ընձեռվում մշակելու կրթական ոլորտում աշխատող խորհրդատուների մասնագիտական այրման համախտանիշը հուսալի կերպով արտոգոյացելու և մասնագիտական գործունեության ընթացքում դրա առաջացումն ու զարգացումը կանխելու համար: Սույն աշխատանքի տվյալները կարող են նաև կիրառվել կրթական հաստատություններում՝ համապատասխան կադրերի ընտրության, նրանց մասնագիտական պատրաստման ու վերապատրաստման, ինչպես նաև մասնագիտական բաշխման նպատակով:

Պաշտպանության ներկայացվող դրույթները:

1. Ավագ դպրոցի խորհրդատուների տարաբնույթ գործառույթները և նրանց հոգեբանական յուրահատկությունները բարդ համակցություն են կազմում և տևական սթրես-գործոնների ներազդեցության պայմաններում մեծ է ավագ դպրոցի խորհրդատուների շրջանում հուզական համախտանիշի ձևավորման և զարգացման հավանականությունը:

2. Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրումը՝ որպես համալիր բացասական հոգեֆիզիոլոգիական վիճակ հանգեցնում է մասնագիտական գործունեության սուբյեկտների հետ գործակցության շարժառիթավորման հետին պլան մղմանը, հետևաբար հանգեցնում է նաև մասնագիտական գործունեության արդյունավետության մակարդակի կտրուկ անկմանը:

3. Կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրումը մշտական մասնագիտական սթրեսորների առկայության պայմաններում նրանց անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունների և մի շարք անձնային հատկանիշների համախմբի համընկման հետևանք է, ինչը միանգամայն հետին պլան է մղում գործունեության պայմաններին հարմարման և դրանց հաղթահարման հնարավորությունը:

4. Հուզական այրման զարգացումը փոխկապված է կյանքում ունեցած կողմնորոշումների համակարգում առկա անհամաձայնության, ինքնիրացման գործընթացում անբավարարության, հետաքրքրության կորստի, ինչպես նաև սեփական անհատականության պահպանման, ինքնազարգացման և նյութական առումով բարձր դիրքերի հասնելու հետ համադրվող տերմինալ արժեքների հետ:

Ատենախոսական աշխատանքի արդյունքների փորձաքննությունը կատարվել է ԻԻՀ-ի մի շարք գիտական ատյաններում, Հոգեկան առողջության խորհրդատվության կոնֆերանսում, Աիվազի Շահիդ Չամբան համալսարանում, Շիրազի Խարասզան համալսարանի կազմակերպական արհեստագործական ազգային երկրորդ համաժողովում: Ատենախոսական աշխատանքի հիմնական դրույթները և

հետազոտության արդյունքները քննարկվել են նաև ԵՊՀ Փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետի Ընդհանուր հոգեբանության ամբիոնի նիստերին, ինչպես նաև հրապարակված գիտական հոդվածներում:

Հետազոտության կառուցվածքը և ծավալը: Ատենախոսական աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, 3 գլուխներից, եզրակացություններից, օգտագործված գրականության ցանկից և հավելվածներից: Օգտագործված գրականության ցանկը ներառում է 162 անուն աղբյուրներ (ընդ որում պարսկերեն, անգլերեն և ռուսերեն լեզուներով): Հետազոտության ծավալը կազմում է 176 տպագիր էջ:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ատենախոսական աշխատանքի ներածությունում ներկայացված են թեմայի արդիականությունը, հիմնախնդրի գիտական մշակվածության աստիճանը, հետազոտության վարկածը, օբյեկտը, առարկան, նպատակը, խնդիրները, տեսական-մեթոդաբանական հիմքերը, կիրառված մեթոդների համախումբը, հետազոտության ընտրանքը, աշխատանքի գիտական նորույթը, տեսական և գործնական նշանակությունը, պաշտպանության ներկայացվող դրույթները, ինչպես նաև ներկայացված են աշխատանքի արդյունքների փորձաքննությունը, կառուցվածքը և ծավալը:

Ատենախոսության առաջին գլուխը վերնագրված է «Կրթական ոլորտում խորհրդատվության հոգեբանական առանձնահատկությունները և մասնագիտական այրման հոգեբանական հետազոտման տեսական և մեթոդաբանական հիմքերը»: Այն ներկայացված է չորս ենթաբաժիններով: Առաջին՝ «Մասնագիտական այրման համախտանիշի հիմնահարցը հոգեբանական գիտության բնագավառում» խորագրով ենթաբաժնում ներկայացված է հոգեբանական գիտության բնագավառում մասնագիտական այրման համախտանիշի էությունը, վերլուծվում է հուզական այրման հետ կապված առկա պրոբլեմների համախումբը ինչպես Իրանում, այնպես էլ Հայաստանում և արտերկրում: Ատենախոսական աշխատանքի այս ենթաբաժնում մենք վերլուծել ու ներկայացրել ենք հետազոտության մեջ արծարծված մասնագիտական տերմինների և հասկացությունների սահմանումները և դրանց հետ առնչվող տեսությունները: Պարզվել է մասնագիտական այրման կանխատեսելիության աստիճանը ըստ անձնային հատկանիշների՝ որպես չափորոշիչ փոփոխական դիտարկելով մասնագիտական այրումը, իսկ որպես կանխատեսվող փոփոխական են դիտվել անձնային հատկանիշները:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ մասնագիտական այրումը ֆիզիկական և հոգեկան հոգնածության արդյունք է, որը մարդու մեջ ձևավորվում է երկարատև լարվածության, այսինքն՝ կայուն և շարունակական սթրեսի պատճառով և այն, որ անհատական առանձնահատկություններն անձի համեմատաբար կայուն տարբերակիչ հատկանիշների հանրագումարն են, մենք մեր հետազոտական աշխատանքում անձնային հատկանիշներն արտացոլել ենք այն ցուցանիշների միջոցով, որոնք ստացել ենք «Նևրոտիզմ-էքստրավերսիա-ձկունություն» (NEO) հարցարանի կիրառման արդյունքում: Դրանք են՝ նևրոտիզմը (N), էքստրավերսիան (E), ձկունությունը, հարմարվողականությունը (O), ադապտացիան, համերաշխությունը (A), բարեխղճությունը (C):

Վերլուծելով տարբեր սահմանումները մենք եկել ենք այն եզրահանգման որ՝

1. մասնագիտական այրումն ինչ-որ կերպ կապված է աշխատանքային սթրեսների հետ,

2. մասնագիտական այրումը բազմակողմ երևույթ է, որոնցից կարելի է առանձնացնել հուզազգացական այրումը, ապանձնայնացումը և անձի ակտիվության նվազումը,

3. մասնագիտական այրումը բազմաթիվ ախտանիշներ ունի, որոնց ամբողջությունը թույլ է տալիս այն անվանել մասնագիտական այրման սինդրոմ:

Ռուս հեղինակները, ինչպես և եվրոպացի հոգեբանները, «այրում» ախտանիշը դիտարկում են որպես «մասնագիտական այրում», ինչը թույլ է տալիս ուսումնասիրել այս երևույթը մասնագիտական գործունեության կոնտեքստում: Ապացուցված է, որ այս ախտանիշն առավել բնորոշ է սոցիալական կամ հաղորդակցային մասնագիտությունների համար՝ «մարդ-մարդ» համակարգում:

Հայ հոգեբաններից Ա. Լոքյանն ուսումնասիրել է կառավարիչների հուզական այրման ախտանիշի դրսևորման առանձնահատկությունները, որոնք պայմանավորված են կազմակերպական գործոններով:

Ֆրոյդենբերգերի կարծիքով՝ մասնագիտական այրման հարցում առավել խոցելի անձինք երեք գլխավոր խմբերի են բաժանվում՝ 1. աշխատանքային հիմնարկին նվիրված և հանձնառու մարդիկ, 2. այն աշխատողները, ովքեր աշխատավայրն իրենց հասարակական կյանքը փոխարինող միջավայր են համարում, 3. իշխող անհատականություն ունեցող անձինք, ովքեր հակված են վերահսկել ուրիշներին և համոզված են, որ ոչ ոք չի կարող իրենց հավասար աշխատել:

Մասնագիտական այրման առաջացման վրա ազդում են կազմակերպական վեց գործոններ, դրանք են՝ աշխատանքի փոքր կամ մեծ ծավալը, աշխատանքի ոչ բավարար վերահսկողությունը, քիչ պարզևատրումները, հասարակական փոխհարաբերությունների պակասը, խտրականությունն աշխատավայրում, անձնական և աշխատանքային միջավայրի արժեքային համակարգի հակասությունները (Մասլաչ և համահեղինակներ, 2001): Մասնագիտական այրման առաջացման և տարածման հարցում դերակատար են նաև անձնային գործոնները՝ նկրտիզմը, ներքին տազնապայնությունը, թշնամական վերաբերմունքը, ընկճվածությունը, զբաղվածությունն ու մեկուսացումը և խոցելիությունը: Այս ոլորտում աշխատող գիտնականները ցույց են տվել նաև մասնագիտական այրման համախտանիշի հետևանքով մարդու մոտ առաջացող բարդությունները և մասնագիտական այրումը կանխարգելելու տարբեր ուղիներ են առաջարկել (Քարի, Սփիքոզա, Մերիթ և այլն):

Երկրորդ՝ «Հուզական այրման համախտանիշի դրսևորման պայմանավորվածությունն անձնային առանձնահատկություններով» խորագրով ենթաբաժնում ներկայացված են հուզական այրման համախտանիշի դրսևորումը պայմանավորվող անձնային առանձնահատկությունները: Այս ենթաբաժնում մենք վերլուծել ենք անձի տեսությունները, Վարենի, Օլպորտի, Այգենկի, Ֆրոմի, Միլլեյի, Վիլդենբանդի, Մանի, Փերվինի և մի շարք այլ գիտնականների՝ անձի վերաբերյալ մեկնաբանությունները: Այս ենթաբաժնում կատարված վերլուծությունների անհրաժեշտությունը պայմանավորված է հետազոտության փորձարարական դաշտի հիմնավորմամբ:

Հիմենսի և Վիրսմայի ուսումնասիրությունները թերևս հնարավոր է անձի ուսումնասիրության ոլորտում առաջին փորձառական ուսումնասիրությունը համարել: Հիմենսն առաջին հոգեբանն էր, ով անձնային հատկանիշների չափման համար իրական փորձեր է կիրառել, որոնք հիմնված էին անձի որոշակի տեսության վրա: Լոնդոնի դպրոցի հիմնադիր Կառլ Սպիրմենը հոգեբանություն ներմուծեց գործոնային վերլուծության մեթոդը: Նա առաջինն էր, ով այդ մեթոդի միջոցով հաշվարկեց հուզական ներուժի և էքստրավերսիայի ու ինտրովերսիայի գործոնները (Կառլ Սպիրմեն, 1927):

Հաջորդ` «Կրթական ոլորտում հոգեբանական խորհրդատվության հիմնական առանձնա -հատկությունները» խորագրով ենթաբաժնում ներկայացրել ենք հոգեբանական խորհրդատվության հիմնական առանձնահատկությունները կրթական ոլորտում: Աշակերտների անձի հոգեբանական առողջության պահպանումը նրանց զարգացման կարևորագույն նախապայմաններից մեկն է և նրանց ադապտացիայի երաշխավորն է նոր կրթական միջավայրում: Հոգեբանների հետաքրքրությունը աշակերտների հարմարման գործընթացի նկատմամբ նկատելիորեն աճել է: Սակայն կրթական հաստատությունների հոգեբանների գործունեության մեթոդական ապահովումը` միջին դպրոց անցման շրջանի հոգեբանական ուղեկցման վերաբերյալ, շարունակում է հիմնվել մասնագետների առօրեական փորձի ընդհանրացման վրա, որը ձեռք է բերվել ժամանակակից հանրային դպրոցի պայմաններում, և ոչ նպատակաուղղված գիտական հետազոտությունների արդյունքում: Շատ հարցեր, ինչպիսիք են կրթական միջավայրի փոփոխությունների նկատմամբ կրտսեր դեռահասի հարմարման հոգեբանական ներուժի գնահատումը, դասարանային կոլեկտիվի զարգացման մակարդակի ազդեցությունը սովորողների հարմարման վրա, աղջիկների ու տղաների հարմարման առանձնահատկությունները, բավարար կերպով ուսումնասիրված չեն: Դպրոցականների հետ խորհրդատվության իրականացման հիմնական փուլերը հետևյալն են` կոնտակտի հաստատում, դեռահասի հետ դիագնոստիկ զրույց, մեկնաբանում, վերակողմնորոշման փուլ:

Խորհրդատվության ծրագիրը դպրոցներում մշակվել է աշակերտների ու միջավայրի միջև ցանկալի և արդյունավետ հարաբերություններ ստեղծելու, աշակերտների ընդունակությունները նպատակահարմար ուղղություններով զարգացնելու, նրանց սոցիալական հմտությունների համակարգը կատարելագործելու նպատակով, որպեսզի բավարարվեն հասարակության բազմաթիվ կարիքները: Խորհրդատվական ծրագրի անհրաժեշտությունը բացատրվում է տնտեսական և արդյունաբերական, արդյունաբերության և ճարտարապետության զարգացման ապահովման և այդ բնագավառների կառավարման համար որակյալ մասնագետների մեծ պահանջարկով: «Խորհրդատվության նպատակն է այցելուին օգնել, որպեսզի նա ըմբռնի իր կյանքի իմաստն ու նպատակը, հստակեցնի դրանք, որպեսզի ի վիճակի լինի իր էությանն ու կարողություններին համապատասխան գիտակցված և խելամիտ որոշումներ կայացնել, իսկ հետագայում իր հնարավորություններին համապատասխան գործնական քայլերի դիմել» (Ա. Հոսեյնի, 2002, էջ 233-234): Խորհրդատուի պարտականությունների ու պատասխանատվության վերաբերյալ տարակարծությունները բազմաթիվ են: Դրանք առաջացել են կրթական

նպատակների, քաղաքակիրթ աշխարհում ընդունված արժեքների և անձնական փիլիսոփայության մեջ առկա տարբերությունների պատճառով: Հաշվի առնելով տարբեր կարծիքներն ու դպրոցներում խորհրդատուներին տրված պարտականությունները ներկայացրել ենք նրանց գլխավոր գործառույթներն ու պարտականությունները՝ աշակերտների, ծնողների, ինչպես նաև ուսուցիչների շրջանում տարվող աշխատանքներն ու ծրագրերը: Անդրադարձել ենք նաև Իրանում ավագ դպրոցի խորհրդատուներին ներկայացվող պահանջներին, որոնք շրջաբերականների միջոցով հղվում են դպրոցներին:

Մենք ընդարձակ հետազոտություն ենք իրականացրել մասնագիտական այրման հոգեբանական հետազոտության տեսական և մեթոդաբանական հիմքերի հաշվառմամբ և այս հետազոտության վերլուծությունը ներկայացրել ենք առաջին գլխի չորրորդ ենթաբաժնում: Մենք պարզեցինք, որ այս թեմայով կատարված հետազոտություններն Իրանում քիչ են: Ավելին. դրանցից յուրաքանչյուրն ավելի շատ կենտրոնացված են կոնկրետ գործոնների վրա: Մենք մասնագիտական այրման գործոններից որպես խորքային փոփոխականներ ընտրել ենք անձնային հատկանիշների ու ֆիզիկական միջավայրի փոփոխականները, ուսումնական և վերապատրաստման տարբեր դասընթացները և այլ պարագաներ:

Ատենախոսության **երկրորդ գլուխը** կրում է «**Կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրման համախտանիշի ուսումնասիրության մեթոդների համախումբը և փորձարարական հետազոտության արդյունքները**» վերնագիրը: Այս գլուխը ներկայացված է երկու ենթաբաժիններով, որոնցից առաջինում հիմնավորել ենք հետազոտության ընտրանքն ու հետազոտության ուղղվածությունը:

ԻԻՀ-ում ներկայումս կրթական ոլորտում կատարվող կերպափոխումները բնորոշվում են մի կողմից կրթության ոլորտի խորհրդատուների նկատմամբ խստապահանջության մակարդակի բարձրացմամբ, իսկ մյուս կողմից՝ նրանց աշխատանքի և կենցաղի ծանր սոցիալ-տնտեսական պայմաններով: Ինչպես արդեն նշել ենք բավարար պայմաններ են ստեղծում կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրման համախտանիշի դրսևորման համար: Հետազոտական աշխատանքի կատարման համար ուսումնասիրվել է Իրանի դպրոցներում աշխատող խորհրդատուների անձնային առանձնահատկությունների ազդեցությունը, նրանց մասնագիտական այրման համախտանիշի առաջացման նախանշաններն ու դրանց զարգացման միտումները: Հետազոտությունն իրականացնելու համար կիրառվել է վալիդ թեստերի համախումբ: Հետազոտության բազան կազմել են Իրանի Քերմանշահ նահանգում 2010-2011 թթ. աշխատող խորհրդատուները՝ 565 մարդ, որոնցից ընտրվել են 200-ը: Ընտրված 200 անձանցից 100-ը իգական և 100-ը արական սեռի ներկայացուցիչներ էին: Բոլոր խորհրդատուներն ունեցել են առնվազն բակալավրի աստիճանի կրթություն և աշխատանքային 5 տարվա փորձ:

Երկրորդ՝ «**Մասնագիտական այրման համախտանիշի ուսումնասիրության մեթոդների ընտրումն ու փորձարարական հետազոտության պլանավորումը**» խորագրով ենթաբաժնում ներկայացված են մեր կողմից կիրառված մեթոդիկաների համախումբը, դրանց վերլուծությունը և դրանց կիրառմամբ ստացված տվյալների բազան: «Նևրոտիզմ-էքստրավերսիա-ձկունություն» («NEO») հարցաթերթի ծավալուն

տարբերակը, որը կիրառվել է սույն հետազոտությունում, բաղկացած է 240 ձևակերպումներից կամ հարցադրումներից, որով գնահատվում են անձի հոգեբանության հինգ հիմնական կողմերը կամ չափորոշիչները՝ ներուժը, էքստրավերսիան, ճկունությունը, համակերպվող լինելը և բարեխղճությունը (պատասխանատվության զգացում):

Հավաքագրված տվյալները ենթարկվել են համակարգչային SPSS for Windows 15 ծրագրի մշակման և ապա՝ երկրորդական մշակման, իսկ փոփոխականների միջև փոխադարձ կապը բացահայտելու համար կիրառվել է Պիրսոնի համահարաբերակցության (կորելացիայի) գործակիցը, «Սփիրման և Պիրսոն» կորելացիոն գործակիցը, «Լիոն» թեստը և «t-ստյուդենտ» գործակիցը:

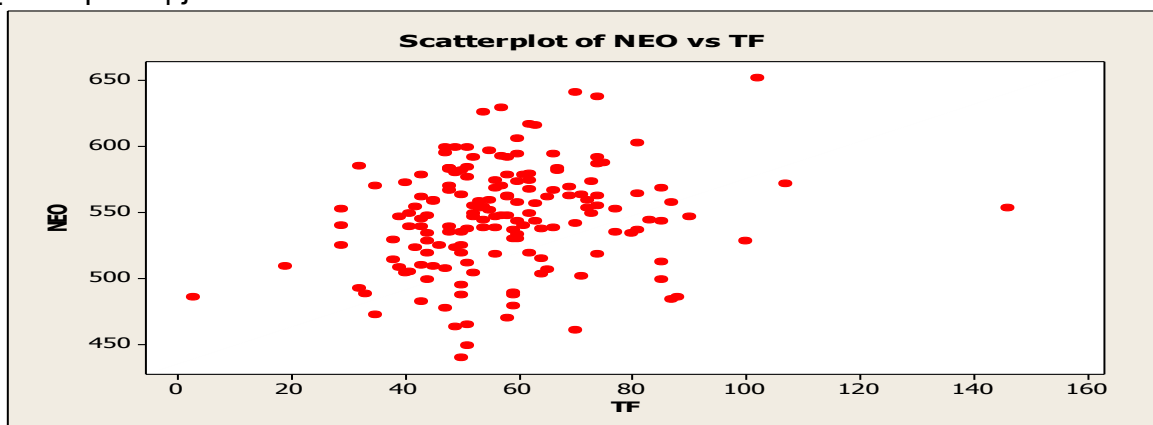
Աշխատանքի երրորդ գլխում ներկայացրել ենք աշխատանքի փորձարարական մասը՝ այն վերնագրելով «Կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրման հետազոտման տվյալների վերլուծության արդյունքները, և դրա կանխարգելման հոգեբանական ուղիները»: Այս գլուխը ներկայացված է երկու ենթաբաժիններով: Նախ վերլուծվել և հիմնավորել ենք կրթական ոլորտի խորհրդատուների անձնային առանձնահատկությունների քանակական և որակական բաղադրիչները:

Ներկայացված են հետազոտության արդյունքում ստացված տվյալները՝ մեր կողմից առաջադրված խնդրահարույց հարցերին վերաբերվող մասով, մասնավորապես՝

Խորհրդատուների անձնային հատկանիշների և մասնագիտական այրման հաճախականության միջև չկա գծային կապ (H0):

Խորհրդատուների անձնային հատկանիշների և մասնագիտական այրման հաճախականության միջև առկա է գծային կապ (H1):

Առաջադրված խնդրահարույց հարցը վերլուծելու համար նախ ներկայացնենք երկու փոփոխականների ցրվածության (բաշխվածության) աստիճանի գրաֆիկը: Ինչպես ցույց է տալիս այդ գրաֆիկը, գոյություն ունի գծային հարաբերակցային կապի հավանականություն:



Նկ.1. Խորհրդատուների անձնային հատկանիշների և մասնագիտական այրման հաճախականության բաշխվածությունը

Այդ կապը հաստատելու համար կիրառվել են ժամանակակից մաթեմատիկական-վիճակագրական մեթոդներ, կատարվել է համահարաբերակցական վերլուծություն, որի տվյալները ներկայացված են աղյուսակ 1-ում:

Աղյուսակ 1. Խորհրդատուների անձնային հատկանիշների և մասնագիտական այրման հաճախականության համահարաբերակցությունը

Սպիրմանի համահարաբերակցության գործակից	Անձնային հատկանիշներ	Մասնագիտական այրման հաճախականություն	P-արժեք
		0.209	0.007

Այսպիսով, արդյունքները ցույց են տալիս, որ Սպիրմանի համահարաբերակցության գործակիցը հավասար է 0.209, իսկ նշանակալիության մակարդակը՝ 0.007: Հաշվի առնելով այն, որ $P \leq 0.05$, հետևաբար H_0 հարցադրումը 5 տոկոս նշանակալիության մակարդակում մերժվում է, ինչը նշանակում է, որ խորհրդատուների անձնային հատկանիշների և նրանց մասնագիտական այրման միջև գոյություն ունի ուղիղ համահարաբերակցային կապ: Այդ կապը հետևյալն է՝ որքան մեծանում է «NEO» հարցաթերթից ստացված միավորը, այնքան մեծանում է մասնագիտական այրման համախտանիշի դրսևորման հավանականությունը:

Այս ձևաչափով վերլուծվել են յուրաքանչյուր 16 հատկանիշները: Սույն ենթաբաժնում ներկայացված են հետազոտական տվյալների վերլուծության արդյունքները, որոնք հնարավորություն են ընձեռում ապացուցելու, որ հետազոտվող խորհրդատուների.

1.անձնային հատկանիշների և մասնագիտական այրման հաճախականության և ինտենսիվության միջև գոյություն ունի ուղիղ համահարաբերակցային կապ

2.անձնային հատկանիշների և մասնագիտական այրման հուզական այրման կողմի միջև նշանակալի ուղղակի գծային համահարաբերակցություն գոյություն չունի,

3.անձնային հատկանիշների և հուզական այրման ինտենսիվության միջև նշանակալի ուղիղ գծային հարաբերակցային կապ գոյություն չունի,

4.անձնային հատկանիշների և անձի ինքնիրացման, անձի ինքնիրացման ինտենսիվության միջև նշանակալի ուղիղ գծային հարաբերակցային կապ գոյություն ունի,

5.անձնային հատկանիշների և ապանձնայնացման հաճախականության միջև նշանակալի ուղիղ գծային հարաբերակցային կապ գոյություն չունի,

6.անձնային հատկանիշների և ապանձնայնացման ինտենսիվության միջև նշանակալի ուղիղ գծային հարաբերակցային կապ գոյություն ունի,

7.հուզական անկայունության և նրանց մասնագիտական այրման հաճախականության և ինտենսիվության միջև չկա նշանակալից գծային համահարաբերակցային կապ,

8.էքստրավերտության և նրանց մասնագիտական այրման հաճախականության և ինտենսիվության միջև գոյություն չունի նշանակալի գծային համահարաբերակցային կապ,

9. ձկունության (փորձառության հանդեպ բաց լինելու) և մասնագիտական այրման հաճախականության և ինտենսիվության միջև գոյություն չունի նշանակալի գծային համահարաբերակցային կապ,

10.հարմարվողականության և նրանց մասնագիտական այրման հաճախականության և ինտենսիվության միջև նշանակալի գծային համահարաբերակցային կապ գոյություն ունի,

11.բարեխղճության և մասնագիտական այրման միջև նշանակալի գծային համահարաբերակցային կապ գոյություն ունի,

12.իզական և արական սեռի խմբերում մասնագիտական այրման հաճախականությունը և ինտենսիվությունը նույնը չէ,

13.ամուսնական կարգավիճակը նշանակալի ազդեցություն ունի մասնագիտական այրման հաճախականության և ինտենսիվության վրա,

14.տարիքի և մասնագիտական այրման հաճախականության և ինտենսիվության միջև առկա է նշանակալի ուղիղ համահարաբերակցային կապ,

15.կրթության մակարդակը չի ազդում մասնագիտական այրման հաճախականության և ինտենսիվության վրա,

16.աշխատանքային փորձի և մասնագիտական այրման հաճախականության և ինտենսիվության միջև առկա է նշանակալից ուղիղ համահարաբերակցային կապ:

Կրթության մակարդակի ազդեցությունը մասնագիտական այրման ինտենսիվության վրա ուսումնասիրելու համար կիրառել ենք երեք անկախ խմբերի միջինի համեմատության թեստը (ANOVA):

Աղյ ռ ւ ս ալ 2. Մասնագիտական այրման ինտենսիվությունը՝ կրթական տարբեր մակարդակներ ունեցող խորհրդատուների մոտ (ANOVA)

	Քառակուսիների գումար	Տարբ.	Միջինի քառակուսի	F	Նշնկ.
Խմբերի միջև	332.742	2	166.371	0.587	0.557
Խմբի ներսում	46768.401	165	283.445		
Ընդհանուր	47101.143	167			

Individual 95 % CIs For Mean Based on Pooled StDev

Կրթության մակարդակ	N	Միջին	Ստանդարտ շեղում
Բակալավրի	148	76.09	16.89
Մագիստրատուրայի	17	80.76	17.18
Ասպիրանտուրայի	3	76.33	7.77

Քանի որ Ֆիշերի փորձարկման ցուցիչը՝ F-ը հավասար է 0.587-ի և նշանակալիության մակարդակը՝ P-արժեքը հավասար է 0.557-ի, ինչպես նաև հաշվի առնելով այն, որ $P \geq 0.05$ է, հետևաբար բակալավրիատի, մագիստրատուրայի և ասպիրանտուրայի մակարդակի կրթությամբ խորհրդատուների մոտ մասնագիտական այրման ինտենսիվության հավասարության հարցադրումը չի մերժվում՝ 5 տոկոս նշանակալիության մակարդակում, ինչը նշանակում է, որ կրթության մակարդակը չի ազդում մասնագիտական այրման ինտենսիվության վրա:

Աշխատանքային փորձի (ստաժի) ազդեցությունն ուսումնասիրելու համար կիրառել ենք Պիրսոնի համահարաբերակցությունը:

Աղյ ռ ւ ս ալ 3. Խորհրդատուների աշխատանքային փորձի և մասնագիտական այրման ինտենսիվության համահարաբերակցությունը

Պիրսոնի համահարաբերակցության գործակից	Փորձ	Մասնագիտական այրման ինտենսիվություն	P-արժեք
		0.428	0.000

Պիրսոնի համահարաբերակցության գործակցի արժեքը կազմել է -0.428 , նշանակալիության մակարդակը՝ P -արժեք $=0.000$ -ի, ուստի հաշվի առնելով այն, որ P -արժեք ≤ 0.05 , H_0 հարցադրումը 5 տոկոս նշանակալիության մակարդակում մերժվում է: Այսինքն՝ խորհրդատուների աշխատանքային փորձի և նրանց մասնագիտական այրման ինտենսիվության միջև առկա է նշանակալից ուղիղ համահարաբերակցային կապ: Այս հարաբերակցությունն արտահայտվում է հետևյալ կերպ՝ որքան խորհրդատուների մոտ բարձր լինի աշխատանքային փորձը, այնքան բարձր կլինի նրանց մասնագիտական այրման ինտենսիվությունը: Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքային երկար տարիների փորձ ունեցող խորհրդատուների մոտ մասնագիտական այրման ինտենսիվությունն ավելի բարձր է, քան սկսնակ խորհրդատուների մոտ:

Այս գլխի երկրորդ՝ «Կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական այրման կանխարգելման հոգեբանական ուղիները՝ ըստ հետազոտական տվյալների մշակման արդյունքների» խորագրով ենթաբաժնում ներկայացված են մասնագիտական այրման կանխարգելման հոգեբանական ուղիները: Մեր կողմից կիրառված մեթոդիկաները հնարավորություն տվեցին պարզելու հուզական այրման դրսևորումները պայմանավորող հոգեբանական բաղադրիչները, ինչն իր հերթին մեզ հնարավորություն ընձեռեց կազմակերպել այդ համախտանիշի կանխարգելման միջոցառումներ:

«Հուզական այրման համախտանիշը» կանխելու ամենակարևոր սկզբունքը մարդ-մարդ համակարգում աշխատող մարդու կողմից հոգեկան հիգիենայի կանոնները պահպանելն է: Հուզական այրման ընդհանուր կանխարգելման ուղղությամբ կատարված առաջարկությունների մշակմանը նպաստել են ինչպես մեր հետազոտության արդյունքները, այնպես էլ բազմաթիվ գիտական աշխատություններ, այդ թվում գիտակիրառական և Իրանում լայն տարածում գտած Կրոնաբանական խորհուրդները: Դրանք ներառում են պարբերական հանգիստը, սեփական հեռանկարների ստեղծումը, հոբբին, արդյունավետ դառնալը, առողջ ապրելակերպ վարելը, մեղքի զգացումը պատասխանատվության զգացումով փոխարինելը, օրը, շաբաթը, ամիսը և տարին պլանավորելը:

Կան նաև այրումը վերացնելու և կանխարգելելու մի քանի այլ խորհուրդներ, որոնք վերլուծության և խմբավորման են ենթարկվել մեր կողմից: Դրանք են՝ շփումը, կարճաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակների սահմանումը, ինքնակարգավորման հմտություններ և կարողություններ ձեռք բերելը, ընդմիջումների կիրառումը, դրական տեսակետի պահպանումը, նախատեսված աշխատանքի ավարտից հետո առաջացող հույզերի վերահսկումը, լավ սպորտային վիճակի պահպանումը: Հաշվի առնելով անձնային առանձնահատկությունների ազդեցությունը հուզական այրման համախտանիշի զարգացման վրա՝ մասնագիտական սթրեսը նվազեցնելու, դրա կանխարգելման և հուզական այրման համախտանիշի բուժման համար հեռանկարային է համարվում անձնային կողմնորոշում ունեցող մեթոդիկաների և արտթերապևտիկ տեխնիկաների կիրառումը: Տվյալ պարագայում դրանք կնպաստեն ուսուցիչների հոգեբանական կոմպետենտության բարձրացմանը, լարվածության նվազեցմանը, բացասական հույզերն անշունչ առարկաների փոխանցելու կարողության զարգացմանը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Մասնագիտական գրականության վերլուծության արդյունքները հնարավորություն տվեցին պարզելու դպրոցների խորհրդատուների շրջանում հուզական այրման համախտանիշի զարգացման յուրահատկությունները: Պարզվեց, որ ժամանակակից հոգեբանական գիտության բնագավառում հուզական այրման համախտանիշի ուսումնասիրության գործում որպես հեռանկարային մոտեցում կարող են հանդես գալ ինչպես այրման համախտանիշի ձևավորման մեխանիզմների յուրահատկությունները, այնպես էլ՝ մասնագիտական գործունեության և ինքնապահպանման մեխանիզմները: Հուզական այրման հիմնական դետերմինանտ գործոններ կարող են լինել ինչպես անձնային հակվածությունը, այնպես էլ մասնագիտական գործունեության յուրահատկությունները:

2. Տեսական հետազոտության և առկա փաստաթղթերի կոնտենտ-վերլուծության հիման վրա ամփոփվեց և կազմվեց կրթական ոլորտի խորհրդատուների մասնագիտական գործունեության գծապատկերը, որն իր մեջ ներառում է փոխհարաբերությունների բնույթը երեխաների, նրանց ծնողների և գործընկերների հետ, ինչպես նաև հետևյալ յուրահատկությունները՝ համագործակցության ապահովում տարբեր կրթական կառույցների միջև, մասնագիտական տեղեկույթի հավաքում և տարածում, վարքային հարմարում, շեղվող վարքի և կոնֆլիկտածին իրավիճակների կանխարգելում, մասնագիտական կողմնորոշում և կրթական հաստատության մեջ իրականացվող գործընթացների հոգեբանամանկավարժական ուղեկցում:

3. Հուզական այրման համախտանիշի ուսումնասիրության արդյունքները (գիտական դիրքերից և մարդու՝ տարբեր կենսական իրավիճակների հետ հարաբերակցվելու տեսակետից) ցույց են տալիս, որ հոգեկան այրման համախտանիշը դպրոցների խորհրդատուների մոտ կապված է նրանց կենսական գործոնների, անձնային առանձնահատկությունների և մասնագիտական գործունեության յուրահատկությունների հետ:

4. Ապացուցվեց, որ դպրոցների խորհրդատուների հուզական այրման համախտանիշին բնորոշ առանձնահատկությունները պայմանավորված են մասնագետի այս կամ այն որակների զարգացման բացասական դինամիկայի գերակշռությամբ: Համախտանիշի հիմնական նշաններն ու ախտանիշներն են տագնապը և դեպրեսիան, հուզական-բարոյական ապակողմնորոշվածությունը, հետզարգացումը մասնագիտական պարտականությունների կատարման գործում և՛ հոգետոմատիկ, և՛ հոգեվեգետատիկ խանգարումները: Արդյունքում հուզական այրման համախտանիշը բացասական ազդեցություն է գործում դպրոցի խորհրդատուի անձնային ու մասնագիտական զարգացման և առողջության վրա:

5. Ապացուցեցվեց այն, որ հուզական այրման զարգացումը փոխկապված է կյանքում ունեցած կողմնորոշումների համակարգում առկա անհամաձայնության հետ, ինքնիրացման գործընթացում անբավարարության, հետաքրքրության կորստի, հագեցած կյանքի կորստի, ինչպես նաև սեփական անհատականության պահպանման, ինքնազարգացման և նյութական առումով բարձր դիրքերի հասնելու հետ համադրվող տերմինալ արժեքների հետ: Ներդաշնակությունը կյանքի իմաստի հետ կապված կողմնորոշումներում, կյանքից ունեցած բավարարվածությունը, ինքնիրացումը, հոգեկան բավարարվածությունը, արվեստը և ակտիվ սոցիալական կյանքը նպաստում են հոգեկան այրման համախտանիշի դրսևորման հետին պլան մղմանը:

6. Մեր կողմից առաջադրված վարկածի և բոլոր խնդրահարույց հարցերի կապակցությամբ մենք բացահայտեցինք առկա քանակական տարբերությունները: Այդ տվյալները փաստում են, որ դպրոցների խորհրդատուների ամբողջ թվակազմի հուզական ինտելեկտի դրսևորման համար ընդհանուր է միատարր կառուցվածքային ստորաբաժանումը:

7. Ապացուցված է հուզական այրման համախտանիշի և անձնային բաղադրիչների (վարքային ստրատեգիաների, տրանսիրավիճակային անձնային յուրահատկությունների, կենսիմաստային կողմնորոշումների և արժեքների) հոգեբանական շտկման հնարավորությունը մանկավարժների մոտ՝ մեր կողմից մշակված համալիր ծրագրի (մոդելի) իրագործման գործընթացում: Ստացված տվյալները կարող են կիրառվել ազգային կրթության բոլոր ստորաբաժանումներում՝ դպրոցների խորհրդատուների մասնագիտական ընտրության, ինչպես նաև հոգեբանական շտկման աշխատանքներ իրականացնելու ժամանակ:

Ատենախոսության հիմնական բովանդակությունն արտացոլված է հեղինակի հրատարակած հետևյալ հրապարակումներում

1. Խոսրավի Վ., Պողոսյան Վ., «Հուզական այրումը» երրորդ հազարամյակի հոգեբանական մարտահրավեր, Տաթև գիտակրթական համալիր, «Հոգեբանությունը և կյանքը», Երևան, Ջանգակ 97 հրատ., 12, 2011, էջ 81-91:
2. Խոսրավի Վ., STUDING MENTAL HEALT OF OVER 17 YEAR IN CITY OF IRAN KERMANSAH AND ITS ASSOCIATED FACTORS, Երևանի պետական համալսարան, Փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետ, Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները միջազգային գիտաժողով, Երևան, 2011 թ., էջ 400-403:
3. Khosravi V., Personality domain and its characteristics in psychology, Երևանի պետական համալսարան, «Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները» Հոկտեմբեր 28-30, Էդիթ Պրինտ հրատ., 2011, էջ 403-407:
4. Khosravi V., Sasanpour M., The relationship between barnout and mental health among education organization staff in Iran Kermanshah province, Երևանի պետական համալսարան, «Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները» միջազգային գիտաժողով, Հոկտեմբեր 28-30, Էդիթ Պրինտ հրատ., Երևան, 2011, էջ 407-411:
5. Khosravi V., Sasanpour M., The effectiveness of social skills training on increasing happiness of teachers, Երևանի պետական համալսարան, «Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները» միջազգային գիտաժողով, Հոկտեմբեր 28-30, Էդիթ Պրինտ հրատ., Երևան, 2011, էջ 421-424:
6. Խոսրավի Վ., «Անհատականություն» հասկացությունը և նրա բնութագրերը հոգեբանության մեջ, Կրթության միջազգային ակադեմիա, Գիտաժողովի նյութերի ժողովածու, Երևան, «Հայրուսակ» հրատ., 2013, էջ 161-166:
7. خسروی و.، طهماسی فرد ژ.، خسروی ع.، ایمانی پ.، رابطه فرسودگی شغلی با ویژگیهای شخصیتی در مشاورانی که در مدارس مشغول به کار می باشند، دانشگاه شهید چمران، سومین کنگره ملی دو سالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اهواز، 2012/1391
8. خسروی و.، بررسی عوامل کاهش سطح روانی و افزایش فرسودگی کاری در عصر حاضر، اولین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان، اسفند 2015 /1393
9. خسروی و.، رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه، اولین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان، اسفند 2015 /1393،
10. خسروی .، خسروی ع.، بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان شهرستان هرسین، دومین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران 1395 /2016
11. خسروی و.، خسروی ع.، بهمنیاری ن.، اهمیت و ضرورت مشاوره در مدارس، اولین کنگره بین المللی علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، 1395/2016
12. خسروی و.، بررسی رابطه عزت نفس مدیرانبر رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی کرمانشاه، همایش ملی هزاره سوم و علوم انسانی، شیراز خرداد 2015 / 1394

ВАЛИОЛЛА ХОСРАВИ

“Личностные черты, обуславливающие профессиональное выгорание консультантов работающих в образовательной сфере”

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – “Социальная психология (межличностные отношения, семейная, возрастная, педагогическая, групповая деятельность)”.

Защита диссертации состоится 17 апреля 2018г. в 13:00 на заседании специализированного совета по Психологии 064 ВАК РА по присуждению ученых степеней при Армянском государственном педагогическом университете им. Х. Абовяна, по адресу: 0010, Ереван, ул. Тиграна Меца 17.

РЕЗЮМЕ

Актуальность исследования. Поиск путей совершенствования системы образования в Иране является актуальной научно-практической проблемой, в решении которой важная роль принадлежит консультантам образовательной системы. Консультанты в сфере образования, выполняя ряд ключевых функций, на практике предоставляют профессиональную помощь педагогам и членам управленческой команды образовательных учреждений. Профессиональная деятельность образовательного консультанта должна соответствовать высокому уровню креативности, так как эта деятельность реализуется в системе отношений "человек-человек" и предполагает интенсивные личные контакты с другими профессионалами этой сферы.

В настоящее время в области образования Исламской Республики Иран, осуществляются крупномасштабные реформы. Этот процесс, который проходит в сложных социально-экономических условиях труда и быта, характеризуется жестким контролем со стороны профессиональных консультантов. Вышеуказанные факторы в сочетании с нежелательными личными проявлениями и другими психологическими компонентами деятельности образовательных консультантов являются предпосылками, на основании которых может развиваться профессиональное (эмоциональное) выгорание. Научные исследования и разработки свидетельствуют об актуальности выбранной проблемы и о том, что необходимо своевременно и надежно диагностировать признаки профессионального выгорания консультантов образования, так как от этого зависит состояние их здоровья, психическая стабильность и эффективность их профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования: вероятность проявления и развития синдрома профессионального выгорания у образовательных консультантов гораздо больше, так как их деятельность протекает под влиянием профессиональных стрессфакторов, а их личные качества и, в частности, проявления интроверсии, отчужденности (самоизоляции) и импульсивности в сочетании с низким уровнем их психической устойчивости.

Объектом исследования являются консультанты образовательной области Исламской Республики Иран.

Предметом исследования являются личностные черты и индивидуальные качества, которые являются предпосылкой профессионального выгорания среди консультантов образовательной сферы.

Целью исследования является выявление тех личностных черт и индивидуально-психологических характеристик, которые способствуют проявлению, а также разработку авторской модели предотвращения профессионального выгорания у консультантов в образовательной сфере.

Методы исследований скрининга, беседы и тестирования. Были использованы следующие методики: тест Маслаха оценки "профессионального выгорания" и личностный вопросник "NEOPIR".

Выборка исследования состояла из 200 образовательных консультантов (100 мужского и 100 женского пола) из провинции Керманшах ИР Иран. Все консультанты имели высшее образование или более высокий уровень образования и не менее пяти лет опыта работы.

Новизна исследования обусловлена следующим:

1) профессиональное выгорание образовательных консультантов как системное комплексное отрицательное психофизиологическое состояние проявляется и углубляется тогда, когда черты личности, такие как интроверсия, изоляции, импульсивность, эмоциональная неустойчивость в интегральном проявлении сопровождаются длительным воздействием стрессоров профессиональной деятельности.

2) В профессиональных взаимоотношениях системы "человек-человек" образовательной сферы проявление профессионального выгорания, которое неизбежно приводит не только к резкому снижению уровня эффективности профессиональной деятельности, но и к снижению важности профессиональных достижений, недооценки своего реального личностного потенциала, а следовательно и к отказу от профессиональной деятельности – можно предотвратить на начальной стадии ее развития путем применения апробированной нами в Исламской Республике Иран авторской психологической модели предотвращения профессионального выгорания.

Структура исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающий 162 источников (в том числе работ на персидском, русском и английском языках), приложения. Объем исследования составляет 158 печатных страниц.

По теме диссертации опубликовано 12 научных статей.

VALIOLLAH KHOSRAVI

“Personality traits that determine professional burnout among consultants in the field of education”

Dissertation thesis for the degree of candidate of psychological sciences.

Area of specialization: 19.00.03 "Social Psychology (interpersonal relationships, family, age-related, pedagogical, group activities)".

The dissertation defense will be held on April 17, 2018, at 13:00 at Armenian State Pedagogical University after Kh. Abovyan during the session of the working HCC Psychology 064 specialized council, Address: 0010, 17 Tigran Mets str., Yerevan.

SUMMARY

The actuality of the research:

The improvement of the educational system In Iran is considered as one of the main tasks of the country. Educational consultants have an important role in this process. Educational system improves through the included professionals and consultants. Educational consultation as a practice of providing professional assistance to educators and managerial team is aimed at solving problems of professional and business services sector. Educational consultant's professional activity is based on a high level of expressiveness, moreover this activity runs in the system of "man-man" relations and requires intensive personal contacts with other professionals in this field. Nowadays, big changes are carried out in the field of education in The Islamic Republic of Iran. This process is characterized by an increase of the level of rigor among consultants, and by the difficult socioeconomic conditions of their work and life. The above factors, combined with undesirable personal and psychological components of educational consultants create sufficient ground for causing professional (emotional) burnout. So scientific developments made in this field are actual, and urgent, as they are directly related to the educational sector consultant's professional burnout, negatively impacting their health, mental stability, and therefore the efficiency and reliability of the professional activity.

The hypothesis of the research:

The manifestation of professional burnout syndrome and the probability of its development is much greater among the educational consultants who work under the pressure of professional stressors and whose personal characteristics, such as introversion, isolation, impulsiveness are combined with a low level of mental stability.

The object of the research are consultants of the educational field of Islamic republic of Iran.

The subject of the research are the personality traits and individual characteristics which precondition professional burnout among consultants of the educational field.

The aim of the research

The aim of the research is the discovering the complex of personality traits and individual-psychological characteristics that cause professional burnout among consultants of the educational field, as well as the reactions conditioned with the professional burnout, that are expressed during the professional activity. Our aim is to develop a model of preventing the professional burnout of educational consultants.

The methods of the research are screening, talking and testing. We have implemented The "Maslach questioner of professional burnout" and The personality "NEO PIR" questioner.

The sample of the research consists of 200 educational consultants (100 male and 100 female consultants) from Kermanshah province of Iran. All consultants had at least a university degree or higher education level and at least five years of working experience.

The novelty of the research is conditioned with the following:

1) As a complex negative psychophysiological condition the professional burnout of educational consultants occurs and deepens if the personality traits such as introversion, isolation, impulsiveness, emotional instability, the manifestation of integral expressiveness is accompanied by a lasting professional activity stressors impact.

2) It is possible to prevent the professional burnout which occurs in an educational field in "man-man" relations, and inevitably leads to a sharp decline in the level of efficiency of professional activity and a decrease of the importance of professional achievements, undervaluing real potential capacity, and therefore disclaimer of professional activities. We presented a copyrights model of preventing professional burnout manifestation in early stages in the educational sector of Islamic Republic of Iran.

The structure of the research:

The dissertations thesis consists of an introduction, 3 chapters, conclusions, references and appendixes. The list of applied literature includes 162 sources (including works in Persian, Russian and English languages). The volume of the research is 158 printed pages.

12 scientific articles were published on the topic of the thesis.

