Բանբեր Երևանի համալսարանի. Փիլիսոփայություն, Հոգեբանություն
2026, Vol. 17, No. 3(51), նոյեմբեր, 82-96
https://doi.org/10.46991/BYSU.E/2026.17.3.082

ԱՆՁՆԱՅԻՆ ԳԾԵՐԻ ԵՎ «ԱՇԽԱՏԱՆՔ–ԱՆՁՆԱԿԱՆ ԿՅԱՆՔ» ՀԱՎԱՍԱՐԱԿՇՌՈՒԹՅԱՆ ՓՈԽԿԱՊՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱՆԱՆՑ ՇՐՋԱՆՈՒՄ

ԱՍՏՂԻԿ ՍԵՐՈԲՅԱՆ[*], **ՆԱՐԻՆԵ ՀՈՎԱԿԻՄՅԱՆ**[**]
Երևանի պետական համալսարան

Հոդվածի նպատակն է սոցիալ-հոգեբանական տեսանկյունից ուսումնասիրել կանանց անձնային գծերի և աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության փոխկապակցվածությունը: Այս համատեքստում առանձնահատուկ կարևորություն է ստանում անձնային գծերի ուսումնասիրությունը: Հետազոտությունն իրականացվել է 81 աշխատող կանանց շրջանում: Անձնային գծերի ուսումնասիրման համար կիրառվել է «Մեծ հնգյակ» մոդելի հարցարանը, իսկ աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության գնահատման համար՝ Աշխատանք-Կյանք բալանսի սանդղակը: Տվյալների վերլուծության ընթացքում իրականացվել է անձնային գծերի և աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության բաղադրիչների, ինչպես նաև դրանց միջև առկա կապերի վերլուծություն Պիրսոնի կոռելյացիոն բանաձևով, և ռեգրեսիոն վերլուծություն: Արդյունքները ցույց են տալիս, որ նեյրոտիզմը կապված է աշխատանքի և անձնական կյանքի փոխադարձ միջամտության ավելի բարձր մակարդակների և դրանց դրական փոխազդեցության ավելի ցածր արտահայտվածության հետ, մինչդեռ բարեխղճությունը կապված է միջամտության ավելի ցածր և փոխբարելավման ավելի բարձր ցուցանիշների հետ: Բարյացակամության դեպքում

[*] **Աստղիկ Սերոբյան** – ԵՊՀ հոգեբանության գիտահետազոտական կենտրոնի «Անձ և սոցիալական միջավայր» գ/հ լաբորատորիայի գիտաշխատող, Անձի հոգեբանության ամբիոնի դասախոս

Астхик Серобян – научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Личность и социальная среда» научно-исследовательского центра психологии ЕГУ, преподаватель кафедры психологии личности ЕГУ

Astghik Serobyan – Researcher, "Personality and Social Context" research lab., Center of Psychology research of YSU, Lecturer, Chair of Personality Psychology of YSU

Էլ. փոստ՝ astghiks@ysu.am ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-9599-4447

[**] **Նարինե Հովակիմյան** – ԵՊՀ «Անձի հոգեբանություն և հոգեբանական խորհրդատվություն» մագիստրոսական ծրագրի մագիստրանտ

Нарине Овакимян – магистрант магистерской программы ЕГУ «Психология личности и психологическое консультирование»

Narine Hovakimyan – Master's student of the YSU master's program in “Personality Psychology and Psychological Counseling” of YSU

Էլ. փոստ՝ narinehovakimyan2001@gmail.com ORCID ID: https://orcid.org/0009-0005-1512-3657

Ստացվել է՝ 06.10.2026
Գրախոսվել է՝ 07.10.2026
Հաստատվել է՝ 03.11.2026

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
© The Author(s) 2026

արձանագրվել է կապ անձնական կյանքի՝ աշխատանքի միջամտության հետ, մինչդեռ էքստրավերտության և լայնախոհության համար վիճակագրորեն նշանակալի կապեր չեն արձանագրվել: Ստացված արդյունքները ընդգծում են անձնային առանձնահատկությունների նշանակությունը կանանց աշխատանքային և անձնական կյանքի փոխազդեցության հոգեբանական առանձնահատկությունների ըմբռնման գործում:

Բանալի բառեր – *անձնային գծեր, «Մեծ հնգյակ», աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռություն, աշխատանք–անձնական կյանք փոխազդեցություն*

Ժամանակակից հասարակությունում «աշխատանք–անձնական կյանք» հավասարակշռության պահպանման խնդիրը ձեռք է բերել առանձնահատուկ նշանակություն՝ պայմանավորված սոցիալ-տնտեսական փոփոխություններով, գենդերային դերերի վերափոխմամբ և ինքնաիրացման աճող պահանջներով: Հայաստանի պարագայում այս խնդիրը հատկապես կարևոր է, քանի որ կանանց մասնագիտական գործունեությունը հաճախ համատեղվում է ընտանիքի, տնային տնտեսության և խնամքի հետ կապված պարտականությունների հետ: Արդյունքում կինը ստիպված է միաժամանակ բավարարել տարբեր ոլորտների պահանջները, ինչը կարող է դժվարացնել աշխատանքային և անձնական կյանքի արդյունավետ համադրումը:

Հայաստանում պահպանվող ավանդական պատկերացումները կնոջ ընտանեկան և սոցիալական դերերի վերաբերյալ նույնպես կարող են ազդեցություն ունենալ այս գործընթացի վրա: Կնոջից հաճախ ակնկալվում է ակտիվ մասնակցություն ինչպես մասնագիտական, այնպես էլ ընտանեկան կյանքում, ինչի հետևանքով տարբեր ոլորտների պահանջները կարող են մրցակցել միմյանց հետ: Այս պայմաններում աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռությունը դառնում է ոչ միայն սոցիալական, այլև հոգեբանական խնդիր:

Միևնույն ժամանակ, աշխատանքի և անձնական կյանքի համադրումը կախված չէ միայն արտաքին պայմաններից: Տարբեր կանայք նույն իրավիճակին կարող են տարբեր կերպ արձագանքել՝ պայմանավորված իրենց անհատական հոգեբանական առանձնահատկություններով: Այս տեսանկյունից կարևոր է ուսումնասիրել անձնային գծերի դերը: «Մեծ հնգյակ» մոդելի շրջանակում առանձնացվող նեյրոտիզմը, էքստրավերտությունը, լայնախոհությունը, բարյացակամությունը և բարեխղճությունը կարող են տարբեր կերպ կապված լինել աշխատանքային և անձնական կյանքի փոխազդեցության հետ:

Այսպիսով, հայաստանյան պայմաններում կանանց աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության ուսումնասիրությունը կարևոր է ոչ միայն սոցիալական միջավայրի, այլև անձի անհատական առանձնահատկությունների տեսանկյունից: Սույն հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել «Մեծ հնգյակ» մոդելի և աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության տարբեր դրսևորումների միջև փոխկապակցվածությունը:

«Մեծ հնգյակ» մոդել

Անձնային գծերի ուսումնասիրության ժամանակակից մոտեցումներում առանձնահատուկ տեղ է զբաղեցնում «Մեծ հնգյակ» մոդելը, որը անձի անհատական տարբերությունները ներկայացնում է հինգ հիմնական գործոնների միջոցով՝ նեյրոտիզմ, էքստրավերտություն, լայնախոհություն, բարյացակամություն և բարեխղճություն: Այս գործոնները հնարավորություն են տալիս համակարգված նկարագրելու մարդու մտածողության, հուզականության և վարքագծի հիմնական տարբերությունները[1]:

Նեյրոտիզմը կապված է հուզական անկայունության, տագնապայնության և բացասական հույզերի ավելի հաճախակի արտահայտման հետ: Էքստրավերտությունը բնութագրվում է սոցիալական ակտիվությամբ և արտաքին միջավայրի հետ ակտիվ փոխազդեցությամբ, մինչդեռ լայնախոհությունը կապված է նոր փորձի, գաղափարների և տարբեր հնարավորությունների նկատմամբ բաց լինելու հետ: Բարյացակամությունն արտացոլում է միջանձնային հարաբերություններում համագործակցության և դրական փոխազդեցության միտումը, իսկ բարեխղճությունը՝ կազմակերպվածությունը, նպատակաուղղվածությունը և ինքնակարգավորման կարողությունը: Այս գործոնները միասին ձևավորում են անձի ամբողջական հոգեբանական դիմանկարը՝ արտացոլելով նրա ուժեղ կողմերն ու հնարավոր սահմանափակումները տարբեր իրավիճակներում[2]:

«Մեծ հնգյակ» մոդելի կարևոր առանձնահատկություններից է նաև դրա կիրառելիությունը տարբեր մշակութային միջավայրերում: Ըստ տարբեր երկրներում իրականացված հետազոտությունների, կարող ենք տեսնել, որ հինգ հիմնական գործոնները հանդիպում են տարբեր մշակույթներում, սակայն դրանց նշանակությունն ու արտահայտման ձևերը կարող են որոշակիորեն տարբեր լինել՝ կախված մշակութային արժեքներից և սոցիալական նորմերից: Հետևաբար, անձնային գծերի ուսումնասիրությունը կարևոր է դիտարկել նաև սոցիալական և մշակութային կոնկրետ միջավայրի համատեքստում[3]:

«Աշխատանք–անձնական կյանք» հավասարակշռություն

«Աշխատանք–անձնական կյանք» հավասարակշռությունը ժամանակակից հոգեբանական հետազոտություններում դիտարկվում է որպես աշխատանքային և անձնական կյանքի պահանջների համադրման գործընթաց: Այն չի ենթադրում աշխատանքային և անձնական կյանքի ժամանակի կամ ռեսուրսնե-

---

[1] Տե՛ս **McCrae, R. R., & Costa, P. T.** (1999). A Five-Factor Theory of Personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of Personality: Theory and Research (2nd ed.). New York: Guilford Press:

[2] Տե՛ս **Սերոբյան Ա., Խաչատրյան Ն., Գրիգորյան Ա.** (2021) Անձի դիսպոզիցիոնալ գծեր և սոցիալ-մշակութային կողմնորոշումներ. հոգեչափողական գործիքների տեղայնացում: Գիտամեթոդական ձեռնարկ. -Եր., ԵՊՀ հրատ., 128 էջ:

[3] Տե՛ս **McCrae, R. R., & Costa, P. T.** (1999). A Five-Factor Theory of Personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of Personality: Theory and Research (2nd ed.). New York: Guilford Press:

րի պարտադիր հավասար բաշխում: Ավելի շուտ՝ հավասարակշռությունը վերաբերում է անձի այն ընկալմանը, թե որքանով են աշխատանքային պահանջներն ու անձնական կարիքները համապատասխանում իր արժեքներին, նպատակներին և առաջնահերթություններին[4]:

Այս մոտեցման համաձայն՝ աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռությունը դինամիկ և սուբյեկտիվ գործընթաց է, որը կարող է փոփոխվել կյանքի տարբեր փուլերում: Աշխատանքային և անձնական ոլորտները կարող են ոչ միայն փոխադարձաբար խոչընդոտել միմյանց, այլև որոշ դեպքերում նպաստել միմյանց արդյունավետ իրականացմանը: Այսպիսով, հավասարակշռությունը չի սահմանափակվում միայն կոնֆլիկտի բացակայությամբ, այլ ներառում է նաև երկու ոլորտների միջև դրական փոխազդեցության հնարավորությունը:

Հավասարակշռության վրա ազդող գործոնները Վոյդանոֆի կողմից դասակարգվել են անհատական, միջանձնային և կառուցվածքային մակարդակներում[5]: Անհատական մակարդակում առանձնացվում են հարմարվողականության ռազմավարությունները, անձնային գծերը, սթրեսի հաղթահարման ռեսուրսները: Որոշ ուսումնասիրություններ ցույց են տալիս, որ կանայք ավելի հաճախ են կիրառում հուզական կարգավորման մեթոդներ, օգտագործում են սոցիալական աջակցություն, սակայն նաև ենթարկվում են հուզական հյուծման ավելի բարձր ռիսկի[6]: Միջանձնային մակարդակում առանցքային են զույգի ներսում դերաբաշխումը, զուգընկերոջ մասնակցությունը խնամքի գործում, ինչպես նաև ընտանիքի ներսում հաղորդակցման բաց լինելը: Հավասար զուգընկերային մոդելներում հավասարակշռության հասնելու ցուցանիշները զգալիորեն բարձր են, ինչը վկայում է, որ հավասարակշռությունը երբեք միայն անհատական հմտության արդյունք չէ[7]:

Անձնային գծեր և «աշխատանք–անձնական կյանք» հավասարակշռություն

Աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության ուսումնասիրության մեջ անձնային գծերի ներառումը կարևոր է այն պատճառով, որ նույն աշխատանքային կամ անձնական պայմանները տարբեր մարդկանց մոտ կարող են առաջացնել տարբեր արձագանքներ: Անձի հուզական կայունությունը, ինքնակարգավորման մակարդակը, կազմակերպվածությունը և այլ անհատական առանձնահատկություններ կարող են կապված լինել աշխատանքային և անձնական կյանքի պահանջների համադրման ձևերի հետ:

---

[4] Տե՛ս **Kalliath, T., & Brough, P**. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. Journal of Management & Organization, 14(3), 323–327:

[5] Տե՛ս **Voydanoff, P.** (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, *67*(4), 822–836:

[6] Տե՛ս **Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J**. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work–family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223–234:

[7] Տե՛ս **Greenstein, T. N**. (2000). Economic Dependence, Gender, and the Division of Household Labor in the United States: A Replication and Extension. *Journal of Marriage and Family*, *62*(2), 322–335:

Մի շարք հետազոտությունների համաձայն՝ անձնային գծերի և աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության միջև կապը տարբեր դրսևորումներ կարող է ունենալ[8]: Մասնավորապես, Բուկհորստնի, Սինգհնի ու Բյուրքի[9] ուսումնասիրությունը, որն իրականացվել է ԱՄԷ-ում 185 կին մենեջերների շրջանում, ցույց է տվել, որ անձնային գծերի և աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության կապը կարող է դրսևորվել տարբեր ձևերով այն միջավայրերում, որտեղ ավանդական մշակութային արժեքները համադրվում են ժամանակակից տնտեսական պահանջների հետ:

Անձնային գծերի և աշխատանք–անձնական կյանք կոնֆլիկտի ուսումնասիրության մեջ առանձնացվում է նաև նեյրոտիզմի նշանակությունը: Լեկայի և Դե Էլվիսի[10] ուսումնասիրության համաձայն՝ նեյրոտիզմը դիտարկվել է որպես աշխատանք–անձնական կյանք կոնֆլիկտի առավել նշանակալի անձնային գործոններից մեկը, իսկ բարեխղճությունը նույնպես կապված է եղել աշխատանք–անձնական կյանք փոխազդեցության տարբեր դրսևորումների հետ:

Այս տեսական և էմպիրիկ դիտարկումները հիմք են տալիս ենթադրելու, որ անձնային գծերը կարող են կապված լինել աշխատանքային և անձնական կյանքի փոխադարձ միջամտության և փոխբարելավման առանձնահատկությունների հետ: Հետևաբար, կանանց աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության ուսումնասիրության շրջանակում կարևոր է դիտարկել ոչ միայն արտաքին պայմանները, այլև անձի անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունները, ինչպես նաև մեծ կարևորություն ունի դրանց ուսումնասիրությունը հայաստանյան համատեքստում:

Ուսումնասիրության նպատակը և մեթոդը

Հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել կանանց անձնային գծերի և «աշխատանք–անձնական կյանք» հավասարակշռության հիմնական բաղադրիչների միջև առկա փոխկապակցվածությունը՝ առանձնացնելով այն անձնային գծերը, որոնք կապված են աշխատանքի և անձնական կյանքի փոխադարձ միջամտության և փոխբարելավման հետ:

---

[8] Տե՛ս **Michel, J. S., Clark, M. A., & Jaramillo, D.** (2011). The role of the Five Factor Model of personality in the perception of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191–203. **Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B.** (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. **Fujimoto, Y., Azmat, F., & Härtel, C. E. J.** (2013). Gender perceptions of work–life balance: Management implications for gender equality. *Gender in Management*, 28(7), 432–453. **Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J.** (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work–family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223–234:

[9] Տե՛ս **Boekhorst, J. A., Singh, P., & Burke, R. J.** (2017). Personality traits and work–life balance among women managers in the United Arab Emirates. *Gender in Management*, 32(3), 174–190:

[10] Տե՛ս **Leka, S., & De Alwis, S.** (2016). Work, Life and Personality: The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Work-life Conflict. South Asian Journal of Management, 23(4),31–53:

Հետազոտական հարց

Ի՞նչ կապ գոյություն ունի «Մեծ հնգյակ» մոդելի անձնային գծերի և կանանց «Աշխատանք–անձնական կյանք» հավասարակշռության հիմնական բաղադրիչների միջև:

Ենթադրվում է, որ անձնային գծերը կանխորոշում են աշխատող կանանց աշխատանք և անձնական կյանքի հավասարակշռության մակարդակը:

Հետազոտությանը մասնակցել է **81 աշխատող կին**: Հետազոտությունն իրականացվել է քանակական մոտեցմամբ՝ մասնակիցների անձնային գծերի և աշխատանքի ու անձնական կյանքի հավասարակշռության ցուցանիշների գնահատման նպատակով:

Հետազոտության շրջանակում կիրառվել են երկու հիմնական մեթոդիկաներ:

«Մեծ հնգյակ» հայալեզու հարցարանը՝ անձնային գծերի գնահատման համար: Մեթոդիկան հնարավորություն է տալիս գնահատելու «Մեծ հնգյակ» մոդելի հինգ հիմնական գծերը՝ նեյրոտիզմ, էքստրավերտություն, լայնախոհություն, բարյացակամություն և բարեխղճություն:

«Աշխատանք–անձնական կյանք» հավասարակշռության սանդղակ՝ աշխատանքային և անձնական կյանքի փոխազդեցության երեք բաղադրիչների գնահատման համար՝ աշխատանքի միջամտությունը անձնական կյանքին (անգլ.՝ WIPL), անձնական կյանքի միջամտությունը աշխատանքին (անգլ.՝ PLIW) և «Աշխատանք–անձնական կյանք» հավասարակշռությունը (անգլ.՝ WPLE):

Ստացված տվյալների մշակման համար կիրառվել են առաջնային վերլուծության, Պիրսոնի կոռելյացիոն վերլուծության և ռեգրեսիոն վերլուծության մեթոդները: Առաջնային վերլուծության միջոցով գնահատվել են ուսումնասիրվող ցուցանիշների միջին արժեքները և ստանդարտ շեղումները: Պիրսոնի կոռելյացիոն վերլուծության միջոցով ուսումնասիրվել է անձնային գծերի և աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության բաղադրիչների միջև կապի ուղղությունն ու ուժգնությունը, իսկ ռեգրեսիոն վերլուծությունը թույլ է տվել բացահայտել գործոնների կանխորոշիչ դերը:

Արդյունքների վերլուծություն

Հետազոտության առաջին փուլում ուսումնասիրվել են «Մեծ հնգյակ» մոդելի հինգ հիմնական անձնային գծերի միջին արժեքները և ստանդարտ շեղումները: Արդյունքները ներկայացված են աղյուսակ 1-ում:

Ըստ աղյուսակ 1-ի՝ անձնային գծերից ամենաբարձր միջին արդյունքը ստացվել է բարեխղճությունից (M=3.8, StD=0.602), որին հաջորդում են լայնախոհությունը (M=3.3, StD=0.597), էքստրավերտությունը (M=3.2, StD=0.649), նեյրոտիզմը (M=3.1, StD=0.781) և բարյացակամությունը (M=3.07, StD=0.651):

Աղյուսակ 1

«Մեծ հնգյակի» հարցարանի նկարագրողական վիճակագրության արդյունքները

	Միջին (M)	Ստանդարտ շեղում (StDev)
Նեյրոտիզմ	3,1	0,781
Էքստրավերտություն	3,2	0,649
Լայնախոհություն	3,3	0,597
Բարյացակամություն	3,07	0,651
Բարեխղճություն	3,8	0,602

Ինչպես ցույց են տալիս տվյալները, հետազոտված կանանց շրջանում ամենաբարձր միջին ցուցանիշը գրանցվել է **բարեխղճության** գծի դեպքում (M=3.80, SD=0.602)։ Սա վկայում է, որ ընտրանքում առավել արտահայտված են կազմակերպվածության, պատասխանատվության, նպատակաուղղվածության և ինքնակարգավորման հետ կապված առանձնահատկությունները։ Մյուս գծերի ցուցանիշները միմյանց համեմատաբար մոտ են։

Աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության գնահատման համար ուսումնասիրվել են երեք բաղադրիչներ՝ աշխատանքի միջամտությունը անձնական կյանքին (անգլ.՝ WIPL), անձնական կյանքի միջամտությունը աշխատանքին (անգլ.՝ PLIW) և աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռումը (անգլ.՝ WPLE)։

Աղյուսակ 2

Նկարագրական վիճակագրություն. աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռության սանդղակ

	Միջին (M)	Ստ. շեղում (StDev)
Աշխատանքի միջամտություն անձնական կյանքին (WIPL)	18.3	5.987
Անձնական կյանքի միջամտություն աշխատանքին (PLIW)	8.5	3.294
Աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռում (WPLE)	13.97	3.279

Նկարագրական տվյալների համաձայն՝ ամենաբարձր միջին արժեքը գրանցվել է WIPL-ի դեպքում (M=18.30, SD=5.987), այնուհետև՝ WPLE-ի (M=13.97, SD=3.279) և PLIW-ի (M=8.50, SD=3.294) դեպքերում։

Այս արդյունքը ցույց է տալիս, որ հետազոտված կանանց շրջանում աշխատանքային ոլորտից անձնական կյանքի ուղղությամբ միջամտության ցուցանիշն ունի առավել բարձր ընդհանուր միավոր:

Անձնային գծերի և աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռության սանդղակի մեթոդիկաների միջև կապը դուրս բերելու համար օգտագործել ենք Պիրսոնի կոռելյացիոն բանաձևը: Արդյունքները ներկայացված են աղյուսակ 3-ում: Կոռելյացիոն վերլուծության արդյունքում կապ բացահայտվել է 5 գծերից միայն 3-ի հետ՝ նեյրոտիզմի, բարյացակամության և բարեխճության:

Նեյրոտիզմի և «աշխատանքի միջամտությունը անձնական կյանքին» ու «անձնական կյանքի միջամտությունը աշխատանքին» գործոնների հետ հայտնաբերվել է դրական կապ ($r1=0.320$, $p<0.01$, $r2=0.335$, $p<0.01$), իսկ «աշխատանք անձնական կյանք հավասարակշռում» գործոնի հետ՝ բացասական կապ ($r=0.259$. $p<0.05$): Սա նշանակում է որ նեյրոտիզմի բարձր մակարդակը, որը դրսևորվում է հուզական անկայունությամբ, տագնապայնությամբ և բացասական հույզերի բարձր հաճախականությամբ, ուղեկցվում է «աշխատանքի միջամտությունը անձնական կյանքին» և «անձնական կյանքի միջամտություն աշխատանքին» գործոնների բարձր մակարդակով, որը դրսևորվում է աշխատանքի և անձնական կյանքի փոխադարձ բացասական միջամտությամբ, ժամանակի ու էներգիայի պակասով և դերերի միջև կոնֆլիկտների հաճախացմամբ: Նաև նեյրոտիզմի բարձր մակարդակը ուղեկցվում է «աշխատանք- անձնական կյանքի հավասարակշռման» գործոնի ցածր մակարդակով: Այսինքն՝ որքան բարձր է նեյրոտիզմը, այնքան ավելի հավանական է, որ անձը կդժվարանա արդյունավետորեն համադրել աշխատանքը և անձնական կյանքը: Հուզական անկայունությունն ու տագնապայնությունը հանգում են այն բանին, որ նույնիսկ սովորական իրավիճակները կարող են ընկալվել որպես սթրեսային, ինչի հետևանքով աշխատանքային և անձնական պահանջները սկսում են փոխադարձաբար **խանգարել** միմյանց: Միևնույն ժամանակ, նման անձինք ավելի քիչ են կարողանում տեսնել կամ օգտագործել աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև առկա հնարավոր դրական կապերը: Այսինքն՝ նրանց համար այս երկու ոլորտները ավելի հաճախ գտնվում են կոնֆլիկտի մեջ, քան փոխադարձ աջակցման:

Բարյացակամության և «անձնական կյանքի միջամտությունը աշխատանքին» գործոնի միջև հայտնաբերվել է բացասական կապ ($r=-0.224$, $p<0.05$): Սա նշանակում է, որ բարյացակամության բարձր մակարդակը, որը դրսևորվում է ընկերասիրությամբ, համագործակցելու պատրաստակամությամբ, նրբանկատությամբ և ուրիշների հանդեպ հոգատար վերաբերմունքով, ուղեկցվում է «անձնական կյանքի միջամտությունը աշխատանքին» գործոնի ցածր մակարդակով, որը դրսևորվում է անձնական խնդիրների և հույզերի ավելի արդյունավետ կառավարմամբ, աշխատանքի վրա կենտրոնանալու կարողությամբ և

անձնական կյանքի կողմից աշխատանքային գործունեության նվազ խանգարմամբ:

Բարեխղճության և «աշխատանքի միջամտությունը անձնական կյանքին» ու «անձնական կյանքի միջամտությունը աշխատանքին» գործոնների հետ հայտնաբերվել է բացասական կապ ($r1=-0.365$, $p<0.01$, $r2=-0.352$, $p<0.01$), իսկ «աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռման» գործոնի հետ դրական կապ ($r=0.378$. $p<0.01$): Սա նշանակում է, որ բարեխղճության բարձր մակարդակը, որը դրսևորվում է պատասխանատվությամբ, կազմակերպվածությամբ, նպատակաուղղվածությամբ և ինքնակարգավորման բարձր մակարդակով, ուղեկցվում է «աշխատանքի միջամտությունը անձնական կյանքին» և «անձնական կյանքի միջամտություն աշխատանքին» գործոնների ցածր մակարդակով, որը դրսևորվում է աշխատանքի և անձնական կյանքի ավելի հստակ տարանջատմամբ, ժամանակի արդյունավետ կառավարմամբ և դերերի միջև կոնֆլիկտների նվազ հաճախականությամբ: Նաև բարեխղճության բարձր մակարդակը ուղեկցվում է «աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման» գործոնի բարձր մակարդակով, որը դրսևորվում է այս երկու ոլորտների միջև դրական փոխազդեցությամբ, որտեղ մեկ ոլորտում ձեռքբերումներն ու փորձը նպաստում են մյուսի զարգացմանը:

Այսինքն՝ որքան բարձր է բարեխղճությունը, այնքան ավելի լավ է անձը կարողանում կազմակերպել իր ժամանակն ու պարտականությունները, ինչի շնորհիվ աշխատանքն ու անձնական կյանքը քիչ են խանգարում միմյանց: Միևնույն ժամանակ, նա ավելի հաճախ կարողանում է այս երկու ոլորտները համադրել այնպես, որ դրանք փոխադարձաբար նպաստեն միմյանց:

Աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռության պայմանավորվածությունը անձնային գծերով բացահայտելու համար իրականացվել է նաև գծային ռեգրեսիոն վերլուծություն:

Վերլուծության համար կառուցվել են մի քանի մոդելներ՝ երեխա ունեցողների համար առանձին, չունեցողների համար՝ առանձին: Նշված մոդելներում որպես կախյալ փոփոխական վերցվել է աշխատանքի միջամտությունը անձնական կյանքին, անձնական կյանքի միջամտությունը աշխատանքին և աշխատանքի ու անձնական կյանքի փոխբարելավումը, իսկ անկախ փոփոխականներ՝ անձնային գծերը: Բոլոր տվյալները ներկայացված են աղյուսակ 4-ում:

Ըստ ստացված տվյալների՝ երեխա չունեցողների խմբում «աշխատանքի միջամտությունը անձնական կյանքին» գործոնի համար կանխորոշիչ դեր ենունեցել նեյրոտիզմը ($B=3.311$, $p<0.01$) և լայնախոհությունը ($B=3.993$, $p<0.05$): Էքստրավերտությունը, բարյացակամությունը և բարեխղճությունը մոդելի համար նշանակալի չեն:

Այսինքն՝ երեխա չունեցող կանանց դեպքում աշխատանքի միջամտությունը անձնական կյանքին հիմնականում պայմանավորված է որոշ անձնային

գծերի դրսևորումներով: Նեյրոտիզմի բարձր մակարդակ ունեցող անձինք ավելի զգայուն են սթրեսի և բացասական հուզական փորձառությունների նկատմամբ, ինչի հետևանքով աշխատանքային լարվածությունը հաճախ փոխանցվում է նաև անձնական կյանք: Լայնախոհության բարձր մակարդակը նույնպես կարող է նպաստել աշխատանքի միջամտությանը, քանի որ նման անձինք հակված են ակտիվորեն ներգրավվելու տարբեր գործունեություններ և աշխատանքային նախաձեռնությունների մեջ, ինչի արդյունքում աշխատանքը հաճախ տարածվում է նաև ազատ ժամանակի վրա:

Աղյուսակ 3

«Մեծ հնգյակի» և «Աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռության սանդղակի» գործոնների կոռելյացիոն վերլուծության ստացված արդյունքներ

	Նեյրոտիզմ	Էքստրավերտություն	Լայնախոհություն	Բարյացակամություն	Բարեխղճություն	WIPL	PLIW
Էքստրավերտություն	-0.074						
Լայնախոհություն	-0.162	0.240*					
Բարյացակամություն	-0.204	-0.212	0.031				
Բարեխղճություն	-0.328**	0.151	-0.048	0.071			
WIPL	0.320**	-0.103	-0.157	-0.100	-0.365**		
PLIW	0.335**	-0.137	-0.120	-0.224*	-0.352**	0.656**	
WPLE	-0.259*	0.149	0.172	0.074	0.378**	-0.480**	-0.394**

**p<0.05(2-tailed); ** p<0.01(2-tailed); N=81*

Աղյուսակ 4

«Մեծ հնգյակ», «Աշխատանք-անձնական կյանք» հավասարակշռության և աշխատակցի ազդեցությունը մոր, կնոջ, տնտեսուհու դերերի գործոնների միջև գծային ռեգրեսիոն վերլուծության արդյունքները

Երեխայի առկայություն	Անկախ փոփոխական	Կախյալ փոփոխական		
		WIPL	PLIW	WPLE
Ոչ	Նեյրոտիզմ	3,311**		
	Էքստրավերտություն	-1,739		
	Լայնախոհություն	3,993*		
	Բարյացակամություն	-1,251		
	Բարեխղճություն	0,925		
	Adjusted R Square	***,191***		
	F change	***2,747***		
Այո	Նեյրոտիզմ	0,536	0,197	-0,879
	Էքստրավերտություն	1,390	-0,928	0,325
	Լայնախոհություն	-5,222**	-0,887	1,090
	Բարյացակամություն	-0,351	-1,806*	-0,486
	Բարեխղճություն	-3,818**	-2,053*	1,561*
	Adjusted R Square	***,463***	***,296***	***,421***
	F change	***8,244***	***4,527***	***3,440***

$p^{*}<0.05$, $p^{**}<0.01$

Մյուս անձնային գծերը՝ էքստրավերտությունը, բարյացակամությունը և բարեխղճությունը, նշանակալի չեն եղել, քանի որ դրանց դրսևորումները սովորաբար նպաստում են սոցիալական աջակցությանը, հարաբերությունների ներդաշնակությանը և ավելի լավ կազմակերպվածությանը:

Երեխա ունեցող խմբի դեպքում աշխատանքի միջամտության անձնական կյանքին գործոնի համար կանխորոշիչ դեր են ունեցել լայնախոհությունը (B=-5,222, $p<0.01$) և բարեխղճությունը (B=-3,818, $p<0.01$): Մնացած բոլոր գործոնները կրկին նշանակալի կանխորոշիչ դեր չեն ունեցել տվյալ մոդելի համար: Ինչպես տեսնում ենք, կանխորոշումը ունի բացասական արժեք, ինչը ենթադրում

է, որ լայնախոհության բարձր մակարդակը կարող է նպաստել կյանքի տարբեր ոլորտների նկատմամբ ավելի ճկուն վերաբերմունքին և առաջնահերթությունների վերանայմանը, ինչի շնորհիվ անձը կարողանում է ավելի հեշտ սահմանազատել աշխատանքն ու ընտանիքը: Բարեխղճության բարձր մակարդակը կապված է կազմակերպվածության, պատասխանատվության և ժամանակի արդյունավետ կառավարման հետ, ինչը օգնում է նվազեցնել աշխատանքի ներխուժումը անձնական կյանք:

Անձնական կյանքի միջամտությունը աշխատանքին մոդելի համար երեխա չունեցողների շրջանում անկախ փոփոխականները նշանակալի կանխորոշիչ դեր չունեն: Իսկ երեխա ունեցողների շրջանում անձնական կյանքի միջամտությունը աշխատանքին գործոնի համար բացասական կանխորոշիչ դեր են ունեցել բարյացակամությունը (B=-1,806, p<0.05) և բարեխղճությունը (B=-2,053, p<0.05): Նեյրոտիզմը, էքստրավերտությունը, լայնախոհությունը մոդելի համար կանխորոշիչ չեն:

Սա ենթադրում է, որ բարյացակամության և բարեխղճության բարձր մակարդակ ունեցող կանայք ավելի արդյունավետ են կարողանում կարգավորել անձնական կյանքի և աշխատանքային պարտականությունների փոխազդեցությունը: Բարյացակամությունը նպաստում է հարաբերությունների ներդաշնակությանը և ընտանիքի անդամների հետ փոխըմբռնմանը, ինչի արդյունքում կենցաղային կամ ընտանեկան խնդիրները ավելի քիչ են փոխանցվում աշխատանքային միջավայր: Իսկ բարեխղճությունը կապված է պատասխանատվության զգացման, կազմակերպվածության և ժամանակի արդյունավետ կառավարման հետ, ինչի շնորհիվ անձը կարողանում է պահպանել աշխատանքային պարտականությունների կայուն իրականացումը նույնիսկ անձնական կյանքի պահանջների առկայության պայմաններում:

Աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման գործոնի համար երեխա չունեցող կանանց խմբում կրկին չի հայտնաբերվել նշանակալի կանխորոշիչ կապ:

Երեխա ունեցող խմբում կանխորոշիչ դրական նշանակություն հայտնաբերվել է բարեխղճության (B=1,561, p<0.05) հետ: Մնացած բոլոր գործոնները այս մոդելի համար նշանակալի չեն:

Այսինքն՝ երեխա ունեցող կանանց դեպքում աշխատանք–անձնական կյանք փոխբարելավման գործընթացում բարեխղճության բարձր մակարդակը կապված է պատասխանատվության, կարգապահության և գործունեության լավ կազմակերպման հետ, ինչի շնորհիվ անձը կարողանում է արդյունավետ համադրել աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները: Արդյունքում, այս երկու ոլորտները ոչ միայն չեն հակասում միմյանց, այլև կարող են փոխադարձաբար նպաստել մեկի արդյունավետությանը մյուսում:

Ստացված արդյունքները վկայում են, որ աշխատող կանանց անձնային գծերն ունեն էական դեր աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության ձևավորման գործում, սակայն այս կապը զգալիորեն պայմանավորված է երեխայի առկայությամբ:

Հետազոտության ընտրանքում ամենաբարձր արտահայտվածությամբ գիծը եղել է բարեխղճությունը, որը միաժամանակ դրսևորվել է որպես ամենակայուն և ամենալայն կանխորոշիչ գործոն՝ ինչպես կոռելյացիոն, այնպես էլ ռեգրեսիոն վերլուծություններում: Բարեխղճությունը բացասաբար է կապված անձնական կյանքին միջամտության (անգլ.՝ WIPL) և անձնական կյանքի՝ աշխատանքին միջամտության (անգլ.՝ PLIW) հետ, իսկ դրականորեն՝ աշխատանք–անձնային կյանք հավասարակշռման (անգլ.՝ WPLE) հետ: Սա նշանակում է, որ բարեխղճության բարձր արտահայտվածությամբ կանանց մոտ աշխատանքը և անձնական կյանքը ավելի քիչ են միմյանց խանգարում և ավելի շատ գտնվում են հավասարակշռության մեջ: Սա կարող է պայմանավորված լինել բարեխղճությանը բնորոշ այնպիսի հատկությունների հետ, ինչպիսիք են կազմակերպվածությունը, նպատակաուղղվածությունը և ինքնակարգավորման առանձնահատկությունները:

Նեյրոտիզմը հանդես է եկել որպես հակառակ ուղղվածության գործոն. հուզական անկայունությունը և տագնապայնությունը նպաստում են աշխատանքի և անձնական կյանքի փոխադարձ բացասական միջամտության աճին և դրանց հավասարակշռման նվազմանը: Միևնույն ժամանակ, երեխա չունեցող կանանց խմբում նաև լայնախոհությունն է հանդես եկել որպես աշխատանքի՝ անձնական կյանք միջամտության կանխորոշիչ գործոն, մինչդեռ երեխա ունեցող կանանց խմբում լայնախոհության ազդեցությունն ունեցել է հակառակ նշան՝ նպաստելով ավելի ճկուն սահմանազատմանը:

Բարյացակամությունը և լայնախոհությունը կապված են եղել հիմնականում անձնական կյանքի՝ աշխատանքի միջամտության նվազման հետ (հատկապես երեխա ունեցող կանանց շրջանում), ինչը վկայում է ընտանեկան հարաբերությունների ներդաշնակության միջնորդավորող դերի մասին: Էքստրավերտության դերը հետազոտության շրջանակներում վիճակագրորեն նշանակալի չէ:

Կարևոր է նշել, որ կանխորոշիչ կապերի մեծ մասը դրսևորվել է հատկապես երեխա ունեցող կանանց խմբում, մինչդեռ երեխա չունեցող կանանց դեպքում մոդելների բացատրական ուժը եղել է համեմատաբար ցածր: Սա թույլ է տալիս ենթադրել, որ ծնողական դերի առկայությունը մեծացնում է անձնային գծերի դերը աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության կարգավորման գործում:

Ընդհանուր առմամբ, արդյունքները հաստատում են անձնային գծերի՝ մասնավորապես նեյրոտիզմի և բարեխղճության առանցքային դերը կանանց

աշխատանք–անձնական կյանք հավասարակշռության կարգավորման գործում և ընդգծում են ընտանեկան կարգավիճակի (երեխայի առկայության) միջնորդավորող նշանակությունը այս կապերում: Ստացված տվյալները կարող են ծառայել որպես հիմք հետագա հետազոտությունների համար՝ ուղղված աշխատող կանանց աջակցող ծրագրերի մշակմանը, որոնցում հաշվի կառնվեն ինչպես անհատական հոգեբանական, այնպես էլ ընտանեկան կարգավիճակի առանձնահատկությունները:

АСТХИК СЕРОБЯН, НАРИНЕ ОВАКИМЯН – ***Взаимосвязь личностных черт и баланса «работа–личная жизнь» у женщин.–*** Цель статьи — изучить с социально-психологической точки зрения взаимосвязь личностных черт женщин и баланса между работой и личной жизнью. В исследовании приняли участие 81 работающая женщина. Для изучения личностных черт был применён опросник Большой пятерки, а для оценки баланса между работой и личной жизнью — Work-Life Balance Scale. В процессе анализа данных был проведён первичный анализ личностных черт и компонентов баланса между работой и личной жизнью, а также анализ взаимосвязей между ними с использованием коэффициента корреляции Пирсона и регрессионного анализа. Результаты показывают, что нейротизм связан с более высоким уровнем взаимного вмешательства работы и личной жизни и меньшей выраженностью их положительного взаимодействия, тогда как добросовестность связана с более низкими показателями вмешательства и более высокими показателями взаимного обогащения. В случае доброжелательности была выявлена связь с вмешательством личной жизни в работу, тогда как для экстраверсии и открытости опыту статистически значимых связей не выявлено. Полученные результаты подчёркивают значимость личностных особенностей для понимания психологических характеристик взаимодействия профессиональной и личной жизни женщин.

Ключевые слова: *личностные черты, «Большая пятёрка», баланс между работой и личной жизнью, взаимодействие работы и личной жизни.*

ASTGHIK SEROBYAN, NARINE HOVAKIMYAN – ***The Relationship between Personality Traits and Women's "Work–Personal Life" Balance.–*** The aim of the article is to examine, from a socio-psychological perspective, the relationship between women's personality traits and work–personal life balance. The study was conducted among 81 working women. The Big Five Scale was used to assess personality traits, while the Work-Life Balance Scale was used to assess work–personal life balance. Data analysis included an analysis of the relationships between them using Pearson's correlation coefficient and regression analysis. The results indicate that neuroticism is associated with higher levels of mutual interference between work and personal life and lower levels of positive interaction, whereas conscientiousness is associated with lower levels of interference and higher levels of mutual enrichment. Agreeableness was found to be associated with personal life interfering with work, while no statistically significant relationships were identified for extraversion and openness to experience. The findings highlight the importance of personality characteristics in understanding the psychological features of the interaction between women's work and personal life.

Key words: *personality traits, Big Five, work–personal life balance, work–personal life interaction*

Էթիկայի վերաբերյալ հայտարարություն
Հեղինակները հաստատում են, որ պահպանվել են հետազոտությանը վերաբերող էթիկական բոլոր պահանջները:

Շահերի բախման վերաբերյալ հայտարարություն
Հեղինակները հաստատում են, որ շահերի բախում առկա չէ:

Գրականության ցանկ/References

Սերոբյան Ա., Խաչատրյան Ն., Գրիգորյան Ա. (2021) Անձի դիսպոզիցիոնալ գծեր և սոցիալ-մշակութային կողմնորոշումներ. հոգեչափողական գործիքների տեղայնացում: Գիտամեթոդական ձեռնարկ. -Եր., ԵՊՀ հրատ., 128 էջ:

Boekhorst, J. A., Singh, P., & Burke, R. J. (2017). Personality traits and work–life balance among women managers in the United Arab Emirates. *Gender in Management*, 32(3), 174–190.

Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work–family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223–234.

Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work–family conflict and job and family satisfaction. Stress and Health, 21(4), 223–234.

Fujimoto, Y., Azmat, F., & Härtel, C. E. J. (2013). Gender perceptions of work–life balance: Management implications for gender equality. *Gender in Management*, 28(7), 432–453.

Greenstein, T. N. (2000). Economic Dependence, Gender, and the Division of Household Labor in the United States: A Replication and Extension. Journal of Marriage and Family, 62(2), 322–335.

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. Journal of Management & Organization, 14(3), 323–327.

Leka, S., & De Alwis, S. (2016). Work, Life and Personality: The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Work-life Conflict. South Asian Journal of Management, 23(4),31–53.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1999). A Five-Factor Theory of Personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of Personality: Theory and Research (2nd ed.). New York: Guilford Press.

Michel, J. S., Clark, M. A., & Jaramillo, D. (2011). The role of the Five Factor Model of personality in the perception of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191–203.

Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61.

Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. Journal of Marriage and Family, 67(4), 822–836.

Օնլայն ռեսուրսներ
https://scales.arabpsychology.com/s/work-life-balance-scale/#google_vignette